



Side 30-33

## Blandt de sidste?

Det lykkedes for disse to udenlandske kvindelige akademikere at få job i Danmark. Ikke mindst takket være KVINFO's mentornetværk, som nu risikerer at blive lukket.

Aktindsigt afslører omfattende problemer med arbejdsmiljøet på Metropol

8

Økonomisk kollaps forude

22

Borgeren ind i ministeriet

26

dm faktor 4

37

## Konference for projektledere

dm.dk/dmoffentlig

### Against all odds: Den administrative projektleder i krydspres

Kom til konference i DM og få inspiration og skarpe bud på, hvordan du kan håndtere krydspresene som projektleder

#### Program

##### 9.15-9.45 Morgenmad

##### 9.45-10.10 Velkomst

Hvad er de karakteristiske udfordringer for offentligt ansatte projektledere, og hvordan kan vi imødegå dem?

*Peter Grods Hansen, formand for DM Offentlig*

##### 10.10-11.00 KRYDSPRES I DEN FAGLIGE UDVIKLING

Hvad er morgendagens krav til projektlederens kompetencer, og hvor er den offentlige projektledelse på vej hen?

*Hanne Dorte Sørensen, stifter af Lederskabelse*

##### 11.00-11.45 DET RELATIONELLE KRYDSPRES

Leder eller kollega? Projektledelse uden formelle beføjelser.

*Else Katrine Friis, chefkonsulent i Region Sjælland*

##### 11.45-12.30 Frokost og frugt

##### 12.30-14.45 Workshops

- Facilitering
- Motivationsskabelse, ejerskab og engagement
- Undgå at brænde ud

##### 14.45-15.50 DET ORGANISATORISKE KRYDSPRES

Projektledelse og linjeledelse – samspil og modspil.

*Jørgen Rybirk, organisationskonsulent*

##### 15.50-16.00 Afrunding og tak for i dag

*Peter Grods Hansen, formand for DM Offentlig*

Trine Sick er ordstyrer gennem hele dagen

##### Tid og sted:

**12. juni klokken 9.15-16**

**DM, Nimbusparken 16, Frederiksberg**

Læs mere og tilmeld dig senest 29. maj 2013 på [dm.dk/kalender](http://dm.dk/kalender)



# Skal vores arbejdspladser omdannes til Wild West?

Lockouten af lærerne er i skrivende stund midt i sin fjerde uge uden udsigt til en afslutning. Desperationen blandt indvandrere på sprogskoler, blandt elever, der står lige foran at afslutte folkeskolen, og blandt voksne, der mangler afgørende kursusbeviser, stiger dag for dag. Og hvad siger så vores statsminister til dem? At regeringen så sandelig respekterer den danske model og ikke vil gribe ind eller blande sig i forhandlinger eller konflikt mellem arbejdsmarkedets parter.

Men hvem tror dog på det? Det er jo for længst afsløret, at der i en skuffe i et særligt aflåst lokale i Finansministeriet siden efteråret 2012 har ligget en fuldt færdig drejebog for de offentlige overenskomstforhandlinger her i 2013. Og at alle midler skulle tages i brug, herunder lockout, så man en gang for alle kunne fjerne de relevante fagfor-

eningers indflydelse og aftaleret på underviserens arbejdstid.

Den sidste del af manuskriptet er dog ikke helt blevet fulgt af aktørerne. Forventningen var jo, at der kunne skrives en mæglingsskitse i Forligsinstitutionen, hvor arbejdsgivernes krav ville blive skrevet ind, og som regeringen så kunne bruge som lovindgreb.

Men afstanden mellem parterne har været for stor til, at en sådan skitse kunne skrives.

Og drejebogens forfattere har slet ikke forudset lærernes stålsatte vilje til at kæmpe for retten til indflydelse på eget arbejde. De har heller ikke forudset, at folkestemningen ville være med lærerne, og at arbejdsgiverne ville komme til at fremstå så usympatiske i offentligheden ved at lockoute samtlige lærere, uanset hvor sårbare deres elever måtte være. Endelig havde de næppe forudset, at stadig større dele af fagbevægelsen ville støtte op om lærernes kamp, og at et ensidigt indgreb derfor vil være meget upopulært.

DM er ikke direkte part i konflikten, og vi har afsluttet vores egne forhandlinger. Men vi har valgt at støtte vores kolleger i

Uddannelsesforbundet, som Finansministeriet har lockoutet. Uddannelsesforbundet har aftaleretten på blandt andet sprogskolerne, hvor også en del af DM's medlemmer arbejder. Vi ønsker naturligvis, at aftaleretten og indflydelse på eget arbejde skal bevares. Uden aftaleret på arbejdstidens tilrettelæggelse og fordeling er der stor risiko for, at underviserne presses til at løbe hurtigere med stress og dårligt arbejdsmiljø til følge. Og ikke mindst ringere kvalitet i uddannelserne. DM har derfor en stor interesse i, at de lockoutede lærere ikke udsættes for et ensidigt lovindgreb, og derfor har vi støttet Uddannelsesforbundet med 1 million kroner fra vores konfliktfond.

Det er også kommet frem, at regeringen planlægger at fortsætte forringelserne af de offentlige overenskomster i de kom-

mende år, første gang ved forhandlingerne i 2015.

Aftaleret og kollektive ansættelsesvilkår er under angreb, og vi må i fagbevægelsen ruste os og forberede, hvordan vi vil modgå arbejdsgivernes offensiv. Derfor har vi i DM's hovedbestyrelse startet en strategiproces, som skal sætte mål og midler for vores fremtidige varetagelse af medlemmernes interesser på

“Aftaleret og kollektive ansættelsesvilkår er under angreb, og vi må i fagbevægelsen ruste os og forberede, hvordan vi vil modgå arbejdsgivernes offensiv”.

arbejdsmarkedet. Tillidsrepræsentanterne og muligheden for at engagere og aktivere medlemmerne lokalt på arbejdspladserne står i centrum for drøftelserne, og det vil også indgå i årsmødet for DM's tillidsrepræsentanter den 19. november. Jeg vil gerne her opfordre medlemmerne til at bidrage til vores udviklingsproces med gode idéer, erfaringer og kommentarer og gerne igangsætte diskussioner lokalt i klubberne. Jeg modtager også gerne direkte mail, ligesom der kan skrives til Magisterbladet eller på vores Facebook.

*Ingrid Stage*

## Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage, formand

Peter Grods Hansen,  
DM Offentlig

Line He-Gjerløff, DM Offentlig

Anders Chr. Rasmussen,  
DM Offentlig

Frederik Dehlholm, DM Privat

Camilla Gregersen, DM Privat

Bjarke Friberg, DM Privat

Leif Søndergaard,  
DM Forskning & Videregående  
Uddannelse

Olav Wedege Bertelsen,  
DM Forskning & Videregående  
Uddannelse

Helle Waagner,  
DM Forskning & Videregående  
Uddannelse

Hans Beksgaard, DM Forskning  
& Videregående Uddannelse

Erik Alstrup, DM Forskning &  
Formidling

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

Hanne Götzshe, DM Pensionist

Charlotte Palludan,  
Fagforeningslisten

Katrine Kier Nielsen,  
DM Studerende

Mette Thygesen,  
DM Studerende

# Trælse og tilbagevendende

Der er emner og temaer, der dukker op med jævne mellemrum og kalder på en artikel eller en kommentar. De uddør aldrig. De lever et stærkt liv næret af arketyperiske menneskelige træk. Vi har skrevet om dem mange gange i Magisterbladet i forskellige forklædninger. De popper hele tiden op og er ikke til at udrydde. Lidt ligesom skvalderkål.

Du finder nogle af disse skvalderkålsemner også i dette nummer af Magisterbladet. Det drejer sig om (dårligt) arbejdsmiljø, diskrimination og (hindringer for) integration. Og vi tør godt garantere for, at det ikke er sidste gang, vi har skrevet om dem.

Vi fortsætter vores artikler (side 8-11) fra tidligere numre om arbejdsmiljøet på Professionshøjskolen Metropol. De ledelsesstrategier, der ligger bag konflikten, er så glimrende analyseret i sidste nummer af Magisterbladet. I dette nummer kan man så læse det stort set enslydende skudsmål, medarbejderne giver arbejdsmiljøet på Metropol. Det må ikke være munter læsning for en ledelse, der "nu vil kigge på at genoptage forhandlingerne" med medarbejderne. Man kunne spørge ledelsen: "Hvad dølen nøler I efter?"

Så er der historien om Vera, der blev diskrimineret på grund af sin alder (side 16-18). Vera var 57 år, da chikanerierne mod hende startede. Daglige små stik, som drev selv-tilliden ud af hende, og som startede en ond cirkel. Og med en chef, der i bedste fald så passivt til. Vera er et opdigtet navn for at skjule Veras sande identitet. Måske burde vi ikke skjule de chikanerendes identitet!

Endelig er der historien om KVINFO's notorisk succesrige mentorprogram, der bringer nydanske kvinder ind på det danske arbejdsmarked og dermed bidrager til integrationen og beskæftigelsesindsatsen på en billig og effektiv måde. Regeringen har besluttet at fratage netværket støtten, som i årene 2014-2016 ville beløbe sig til 13 mio. kr. Uden nogen begrundelse.

Vi har valgt at fortælle den dårlige historie gennem den gode historie. Læs den og bliv glad – og indigneret og forbitret (side 30-33).

Hvorfor skal journalistik altid være så negativ? er der ofte nogen der spørger. Fordi journalistik handler om virkeligheden, er svaret.



## FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** Skal vores arbejdspladser omdannes til Wild West?
- 12 SIDEN SIDST**
- 20 SIDEN SIDST**
- 24 NYE BØGER**
- 29 NYE BØGER**
- 34 DEBAT**
- 36 NYE BØGER**
- 46 DET' MIT JOB** Kulturarvskoordinator ved Østfyns Museer

**48 DM AKTUELT**

**50 LEDIGE STILLINGER**

**57 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 Bøttcher  
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt  
psi@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær  
srj@dm.dk

Direkte telefon:  
38 15 66 52

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

Design og tryk:  
Datagraf Communications  
www.datagraf.dk



“Det er en helt ny måde at tænke offentlig administration på, hvor humanister hjælper embedsmændene med at finde løsninger, som ikke kun virker i et regneark, men også ude i samfundet”.

## ARTIKLER

**8**  
DIREKTIONEN  
TAGER  
BESLUTNINGER  
OM LØST OG FAST  
UDEN DIALOG  
MED  
MEDARBEJDERNE

**16**  
Jeg underspillede min faglighed

**22**  
SELV-  
BEDRAGET  
MÅ SLUTTE

dm faktor 4 **37**  
SKYLDNERE  
KAN FÅ SLETTET  
STUDIEGÆLDEN

- 6** Akademikerne siger ja til OK 13
- 8** Fire ud af ti ansatte på Metropol når ikke deres arbejdsopgaver
- 10** Ekspert: Tillidskrise på Metropol

- 14** DUN vil være rejsende i uddannelseskvalitet
- 16** Jeg underspillede min faglighed
- 18** Chefer ignorerer diskriminationsproblemer

- 22** “Selvbedraget må slutte”
- 26** Borgeren ind i ministeriet
- 30** Politikerne afviser integrationssucces

- 31** Selv et imponerende cv kan ikke stå alene
- 37** DM Faktor 4

Forsidefotos: Stefan Kai Nielsen

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. 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

Nr. 9-2013  
Udkommer: 16. august  
Deadline debat: 5. august  
Deadline annoncer: 7. august  
Deadline kalender: 7. august

# AKADEMIKERNE SIGER JA TIL OK 13



AC-organisationerne har med et overvældende flertal sagt ja til resultaterne af overenskomstforhandlingerne på AC-området. Renset for blanke stemmer stemte 73,6 pct. ja, mens 26,4 pct. stemte nej.

Blandt de i alt 19 AC-fagforeninger valgte kun Gymnasieskolernes Lærereforening og Handelsskolernes Lærereforening i sidste ende at forkaste forhandlingsresultatet. Modstanden i de to fagforeninger får dog i kraft af vedtægterne i Akademikerne (tidligere Akademikernes Centralorganisation) ikke indflydelse på det samlede ja.

DM's formand, Ingrid Stage, har været meget kritisk over for arbejdsgivernes forhandlingsvilje eller mangel på samme, men endte i sidste ende med at anbefale et ja. Det skyldes ikke mindst udvidelsen af dækningsområdet, der betyder, at de fleste kandidatuddannelser, uanset bachelorgrad, fremover automatisk omfattes af AC-overenskomsten.

“Mange medlemmer har nok ikke været opmærksomme

på det, men det er et punkt, som hidtil har været en betydelig udfordring for os, fordi modstanden har været kolossal. Det har derfor været afgørende i forhold til at anbefale et ja, at vi fik overenskomstdækningen på plads for fremtidige kandidatuddannelser”, siger hun.

Også bevarelsen af reguleringsordningen tæller væsentligt på plussiden, mener hun.

“Der er ingen tvivl om, at arbejdsgiverne også i de kommende år vil forsøge at forringe overenskomsterne, og derfor er det uhyre vigtigt, at vi bevarer reguleringsordningen. Det kan godt være, at den ved de seneste overenskomster ikke har givet meget, men hvis vi ikke bevarer den, risikerer vi, at det offentlige arbejdsmarked bliver et B-arbejdsmarked, hvor der vil være frit løb til at sætte lønnen ned”.

Blandt DM's medlemmer valgte 59 pct. at stemme ja, mens 28 pct. forkastede resultatet. Det gør DM's medlemmer til de mest udbredte nejsigere ved siden af gymnasielærerne og handelsskolelærerne. Til sammenligning valgte mellem 2 og 11 pct. at sige nej i de øvrige fagforeninger, hvor resultatet var til urafstemning.

“Mange af vores medlemmer er undervisere og dermed kolleger til GL's medlemmer og de lockoutramte skolelærere. Derfor er det heller ikke så mærkeligt, at flere af vores medlemmer har sagt nej, end det er tilfældet i resten af AC-fagforeningerne. DM har støttet Uddannelsesforbundets lockoutramte medlemmer med 1. mio. kr., og et nej til overenskomsten har nok for en del været en anden måde at udvise solidaritet med lærerne på”, lyder Ingrid Stages vurdering. <<

“Mange af vores medlemmer er undervisere og dermed kolleger til GL's medlemmer og de lockoutramte skolelærere. Derfor er det heller ikke så mærkeligt, at flere af vores medlemmer har stemt nej”.

Ingrid Stage, formand, DM

## MA KØBENHAVN FLYTTER

Vi åbner dørene den 4. juni på  
Peter Bangs Vej 30, 2000 Frederiksberg

Telefonerne er lukket  
den 31. maj og den 3. juni.

MA København er lukket for  
personlig betjening samme dage.

MA-KASSE.DK

mæ



# MPA VIDEN, DER SKABER VÆRDI

Som leder skal du i fremtiden levere mere for mindre, håndtere nye komplekse problemstillinger på tværs af sektorer og sikre, at du skaber mere værdi, ikke kun for din arbejdsgiver, men også for samfundet. Det kræver mere end almindelige kompetencer. Du skal brænde for jobbet, for ledelse og for at gøre en forskel.

Kan du genkende det billede, så er CBS' internationalt akkrediterede MPA skræddersyet til dig. Vi klæder dig på til at kunne levere robuste løsninger og forme dit eget ledelsesrum. Du bliver rustet til at skabe de nødvendige resultater og nye løsninger i din organisation.



LÆS MERE OM MPA 2014 PÅ  
[CBS.DK/MPA](http://CBS.DK/MPA)



Accredited by  
Association  
of MBAs



# Fire ud af ti ansatte på Metropol når ikke deres arbejdsopgaver

Problemerne med arbejdsmiljøet ved Metropol er mere udbredte end hidtil beskrevet. Det viser aktindsigt.



*“Det er jo ulykkelig læsning. Igen og igen fremgår det i klare og tydelige vendinger, at de enkelte medarbejdere oplever, at de er presset i bund”, siger Hans Beksgaard, formand for DM Professionshøjskoler, om Metropols APV.*

Det er ikke kun på læreruddannelsen, der er problemer med Metropols arbejdsmiljø. Også på en række andre uddannelser, herunder socialrådgiveruddannelsen og sundhedsuddannelsen, har lærerne tilsyneladende store problemer med at få enderne til at mødes, når det gælder sammenhængen mellem ar-

bejdstid og pålagte arbejdsopgaver.

Det viser en aktindsigt, som Magisterbladet har fået, i arbejdspladsvurderinger ved samtlige af Metropols uddannelser.

45 pct. af alle 682 ansatte, der har deltaget i trivselsundersøgelsen, fortæller i undersøgelsen, at de

ikke får afsat tid nok til deres arbejdsopgaver. 42 pct. fortæller, at de ofte ikke når deres arbejdsopgaver, mens mere en halvdelen af de 682 medarbejdere, 53 pct., angiver, at den store arbejdsbyrde påvirker dem i negativ retning. Undersøgelsen indeholder ikke spørgsmål om stress, men 37 pct. af alle ansatte beretter, at deres arbejde opleves som følelsesmæssigt belastende.

Tallene afspejler betydelige udsving mellem de enkelte uddannelser. Ud over

## Metropols arbejdsmiljø ifølge underviserne selv

Magisterbladet har gennemgået de åbne skriftlige besvarelser i Metropols APV, som på nær ganske få undtagelser er meget kritiske over for situationen på Metropol. Her er et udpluk af besvarelserne.

“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”.

“De modsatrettede krav, der hele tiden stilles, stresser”.

“Kvartalsopgørelserne betyder, at man i praksis underviser en hel masse i foråret, og at man tildes forberedelsestimerne

til selv samme undervisning i efteråret. Det teoretiske regnestykke adskiller sig betydeligt fra praksis”.

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

“Der er for mange opgaver, som skal løses på for lidt tid. Dette bevirker, at man må inddrage aftener, nætter og weekender”.

“Det er for mange svært at gennemskue, hvad Professionskolen har bragt af



læreruddannelsen er socialrådgiveruddannelsen og sundhedsuddannelsen tilsyneladende blandt de mest arbejdsmæssigt belastede.

På socialrådgiveruddannelsen, der er opdelt i to enheder, peger henholdsvis 57 og 90 pct. af medarbejderne på, at de ikke har tid nok til at løse deres arbejdsopgaver, mens henholdsvis 53 og 72 pct. giver udtryk for, at den store arbejdsbyrde påvirker dem negativt. Og tilsyneladende går arbejdspresset ud over kvaliteten i undervisningen på socialrådgiveruddannelsen: Kun 53 pct. svarer positivt, når de bliver bedt om at vurdere kvaliteten af deres arbejde.

Bedre ser det ikke ud for sundhedsuddannelsen, der er inddelt i fire enheder. Her svarer mellem 48 og 81 pct. negativt på spørgsmålet om, hvorvidt der er sammenhæng mellem arbejdstid og omfanget af opgaver, mens mellem 63 og 82 pct. oplever, at arbejdsmængden påvirker dem negativt. Mellem 48 og 75 pct. tilkendegiver samtidig, at de ofte ikke når

deres arbejdsopgaver.

Uoverensstemmelser mellem pålagte opgaver og afsat arbejdstid er heller ikke en fremmed størrelse på bioanalytikeruddannelsen og fysioterapeutuddannelsen. Henholdsvis 62 pct. og 81 pct. af medarbejderne ved disse uddannelser svarer negativt på spørgsmålet om, hvorvidt der er sammenhæng mellem arbejdstid og opgavebyrde. På fysioterapeutuddannelsen fortæller 64 pct. af medarbejderne, at de ofte ikke når deres arbejdsopgaver, og kun 22 pct. er tilfredse med det psykiske arbejdsmiljø. 79 pct. beretter omvendt, at det høje arbejdspress påvirker dem negativt.

#### Lærerformand: Lav ny arbejdstidsaftale

Ifølge Hans Beksgaard, formand for professionshøjskolelærerne i DM, viser tallene, at der er store problemer med lærernes arbejdstidstilrettelæggelse, en direkte konsekvens af, at Metropols ledelse opsagde den lokale arbejdstidsaftale ved begyndelsen af 2012.

## “Ledelsens målsætning på Metropol har været at undgå aftaler og forlade aftalesystemet, og resultatet viser sig nu”.

*Hans Beksgaard, formand for DM Professionshøjskoler*

“Ledelsens målsætning på Metropol har været at undgå aftaler og forlade aftalesystemet, og resultatet viser sig nu. Alt for ofte er der ikke tid nok, når opgaverne er uddelegeret, og det fremgår med al tydelighed, at det har haft alvorlige følger for såvel underviserne som arbejdsmiljø og kvaliteten af undervisningen, at der ikke er nogen fælles forståelse af, hvilke krav der stilles til underviserne. Det må ses som et utvetydigt signal til ledelsen om, at man straks må indlede forhandlinger om en ny arbejdstidsaftale”, siger han.

Skulle Stefan Hermann betvivle tallene, bør han læse de åbne besvarelser i rapporterne, mener Hans Beksgaard, der samtidig undrer sig over, at der ikke er

spurgt direkte til stress i undersøgelsen.

“Det er jo ulykkelig læsning. Igen og igen fremgår det i klare og tydelige vendinger, at de enkelte medarbejdere oplever, at de er presset i bund. På grund af arbejdspress og mangel på tid, uklare opgaver og retningslinjer og på grund af manglende opmærksomhed og dialog fra ledelsens side”.

Rektor Stefan Hermann medgiver, at APV'en afspejler udbredte problemer med arbejdstidstilrettelæggelsen ved Metropol.

“Jeg er helt med på, at det skaber utryghed og en form for uvished at gå over til en ny måde at styre på, som giver mere råderum. Ikke mindst fordi det sker sideløbende med alle mulige andre forandringer. Der er

>>

positivt til arbejdspladsen. En oplevelse af centralstyring og en ledelse (ikke den lokale), der ikke lytter til medarbejderne”.

“Undervisning med for lidt forberedelsestid stresser mange, da der kan være en oplevelse af ikke at kunne levere den undervisning, man gerne vil”.

“Det markant øgede fokus på tidsregistrering har medført en følelse af kontrol og manglende tillid mellem medarbejdere og ledelse, som aldrig før har været fremherskende”.

“Der er ikke en arbejdstidsaftale, mange opgaver kommer i sidste øjeblik, og der

er ikke ordentlige og tydelige rammer for arbejdstiden”.

“For dårlig tid til især forberedelse som underviser giver valget mellem at arbejde mere gratis, end man før gjorde, eller gøre et dårligere stykke arbejde, end man kunne have leveret. Ingen af delene er ønskværdige”.

“Det er min oplevelse, at Metropols ledelse er for optaget af politiske dagsordner og ikke i et reelt samarbejde med medarbejderne om at løse kerneopgaven”.

“Ringe forberedelsesmuligheder, vilkårlig tildeling af arbejdsopgaver. Manglende muligheder for at overskue arbejds-

mængden. Manglende faglig allokering. Uklar ledelsesmæssig kommunikation. Mangelfuld social og arbejdsmæssig organisering af instituttet. Utryghed i forbindelse med kommunikation om arbejdsforholdene”.

“Direktionen tager beslutninger om løst og fast uden nogen form for dialog med medarbejderne. I de sjældne tilfælde, hvor der er en høring, er fristen som regel ganske få dage. Intern og ekstern kritik er ikke velanset af Metropol. Jeg oplever, at medarbejdere undlader at udtale sig om arbejdsforhold – men også om fx uddannelsespolitiske spørgsmål, der ikke flugter med direktionens holdning – af frygt for repressalier”.

“Jeg er helt med på, at det skaber utryghed og en form for uvished at gå over til en ny måde at styre på, som giver mere råderum”.

Stefan Hermann, rektor, Professionshøjskolen Metropol

» ingen tvivl, når man ser på de åbne besvarelser, at lige præcis arbejdstidsgrundlaget angives af medarbejderne som en vigtig faktor. Det lytter vi til og handler på lokalt. Noget af det drejer sig også om at lette på speederen, der hvor det simpelthen er gået for stærkt. Sideløbende er der så det systematiske arbejde med APV'en, ligesom vi skal have evalueret den nuværende ordning. På et andet

niveau skal vi også forsøge at skabe fælles fodslag med underviserne og tillidsrepræsentanterne om en ny arbejdstidsaftale”.

*Så du er villig til at genåbne forhandlingerne om en arbejdstidsaftale?*

“Ja, og det har jeg egentlig sagt hele tiden. Det er også den ramme, som bestyrelsen har udstukket. Nu evaluerer vi det her, og så kigger vi på at genoptage forhandlingerne”. <<

#### KUN TO UD AF TI TROR PÅ DIREKTIONEN

Det ser ikke godt ud. Ifølge den interne APV er tilliden til rektor Stefan Hermann forsvundet mange steder på Metropol.

Magisterbladet har tidligere fortalt, at blot 10 pct. af medarbejderne ved læreruddannelsen oplever, at direktionen bidrager positivt til Metropols sammenhængskraft, mens omvendt 62 pct. har ringe tillid til udmeldingerne fra Stefan Hermann og den øvrige direktion.

På andre uddannelser står det imidlertid værre til. Kun 5 pct. af de ansatte ved socialrådgiveruddannelsen er positive, når de skal bedømme deres tillid til udmeldingerne fra direktionen, og ingen blandt de 40 medarbejdere, der har deltaget i undersøgelsen ved socialrådgiveruddannelsen, giver positive vurderinger, når det gælder direktionens bidrag til Metropols sammenhængskraft. Der er tilsyneladende heller ikke nogen blandt de 40 medarbejdere, der trygt tør udtrykke deres meninger over for direktionen.

Også på sygeplejerskeuddannelsen, bioanalytikeruddannelsen, ergoterapeutuddannelsen, fysioterapeutuddannelsen, jordemoderuddannelsen, laborantuddannelsen og ledelsesuddannelserne er tilliden i bund. Kun mellem 10 pct. og 20 pct. af medarbejderne ved disse uddannelser giver udtryk for tillid til direktionens udmeldinger. Ligesom på socialrådgiveruddannelsen er andelen endnu lavere, når spørgsmålet drejer sig om direktionens bidrag til sammenhængskraften.

Total set giver blot 17 pct. af de 682 ansatte ved Metropol udtryk for, at de trygt kan give udtryk for deres holdninger over for direktionen, mens blot 20 pct. svarer positivt i deres bedømmelse af direktionens bidrag til Metropols sammenhængskraft.

# Ekspertter: Tillidskrise

Metropols rektor Stefan Hermanns offentlige angreb på lærerne ser ud til at have ramt ham som en boomerang. Ekspertter er forundrede over hans offentlige optræden og kæder den sammen med den lave tillid til hans ledelse blandt medarbejderne.

Det er usædvanligt, at danske topledere går ud offentligt og undsiger deres egne medarbejdere. Ikke desto mindre var det, hvad Metropols rektor, Stefan Hermann, var så tæt som muligt på at gøre, da han i august 2012 i en kronik i Politiken skrev følgende:

“I store dele af uddannelsessystemet arbejder lærere og undervisere efter forhandlede akkorder, normer og faktorer (...) De skaber kultur og fastholder kultur. Næppe i professionel retning, men i retning af, at alt handler om at forhandle timer og vilkår (...) Min påstand er, hårdt optrukket, at store dele af uddannelsessystemets aktører arbejder under logikker, der mere minder om en fabrik fra en svunden tid end om uddannelsesinstitutioner”.

Senere, i februar i år, udtalte Stefan Hermann så sin støtte til KL i konflikten med skolelærerne. Spørgsmålet er, om

Stefan Hermann har undervurderet den modstand, udsagnene kunne afstedkomme internt på Metropol, hvor han selv otte måneder forinden opsagde den lokale arbejdstidsaftale, der indeholdt forhandlede normer for undervisningsforberedelse. I hvert fald viser Metropols trivselsundersøgelse, at tilliden til Stefan Hermann er i bund blandt medarbejderne på store dele af Metropol. Eksempelvis mener kun 20 pct. af Metropols ansatte, at direktionen bidrager positivt til Metropols sammenhængskraft.

Magisterbladet har forelagt APV'en for professor Peter Hasle, forsker i arbejdsmiljø ved Aalborg Universitet. Han mener, at APV'en savner et sammenligningsgrundlag, men hæfter sig dog ved medarbejdernes bedømmelse af direktionen.

“Der er normalt ret høj tillid til ledelsen på danske arbejdspladser. Det

# på Metropol

fremgår dog relativt tydeligt, at det ikke er tilfældet på Metropol”.

*Kan Stefan Hermanns offentlige udmeldinger om, at lærerne er præget af en lønmodtagerkultur, have betydning?*

“Når en leder går ud og antyder, at man i højere grad er præget af en lønmodtagerkultur, der handler om at lave mindst muligt for pengene, frem for en kultur, som handler om at levere det bedst mulige stykke arbejde, giver det selvfølgelig medarbejderne en oplevelse af, at de bliver behandlet med mangel på respekt, og det er formodentligt med til at svække tilliden til direktionen”.

Men burde Stefan Hermann som øverste leder af en institution med godt 1.000 ansatte ikke på forhånd have tænkt den tanke selv? Jo, mener Peter Hasle, der peger på, at Stefan Hermann løber risikoen for at få medarbejdere, der enten er passive eller endda direkte modarbejder ham.

“Det er meget overraskende, at han går ud og siger sådan, fordi han dermed taler om sine egne medarbejdere. De fleste topledere ved udmærket, at man ikke skal gå den vej, for det svækker den interne tillid og motivation. Derfor er det også uhyre sjældent, du ser det.”

Også tidligere professor ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og nu selvstændig

konsulent Tage Søndergård Kristensen er betænkelig ved Stefan Hermanns offentlige opgør med lærerne.

“Jeg mener, at topledere skal passe meget på med at fortælle forskellige personalegrupper, hvilken identitet man synes, at de skal have. Specielt når det foregår gennem medierne. Den slags bør finde sted i en dialog på arbejdspladsen. Erfaringen viser også, at det let kan gå galt, hvis en topleder samtidig optræder som debattør eller forfatter. De ansatte kan let få den opfattelse, at lederen taler til dem eller måske oven i købet irettesætter dem gennem medierne, og det dur ikke. Lederes opgave er at skabe resultater gennem andre, og det gør man gennem en dialog, som er baseret på tillid og respekt.”

Ligesom Peter Hasle er Tage Søndergård Kristensen kritisk over for APV-rapportens tekniske og metodiske kvalitet, men peger samtidig på, at de mange åbne besvarelser i delrapporterne er konsekvent kritiske.

“På det foreliggende grundlag ser det ud til, at

Stefan Hermann har været medvirkende i at skabe den situation, han befinder sig i. Det billede, der tegner sig, svarer meget godt til de kvalitative besvarelser, man finder til slut i rapporterne. Der ser afgjort ud til at være en tillidskrise mellem Stefan Hermann og de ansatte”, siger Tage Søndergård Kristensen.

Stefan Hermann medgiver, at APV’ens måling af tillid er alarmerende, og sammenligner den med en “blinkende lampe”. Han afviser heller ikke, at lærere, der læser kronikken, kan føle sig italesat negativt som lønmodtagere.

“Selvfølgelig kan man tolke det i den retning, men hvis man læser kronikken, skriver jeg også, at der er tale om meget dygtige og dedikerede medarbejdere. Og hvis du kigger på, hvad jeg har kommunikeret i alle mulige andre sammenhænge, så slår jeg jo fast, at medarbejderne er kendetegnede ved at have meget stærke idealer og ved at være rigtigt dygtige. Det, jeg egentlig siger, hårdt trukket op, er, at der er nogle rammer, som jeg kalder fabrikslig-

**“Topledere skal passe meget på med at fortælle forskellige personalegrupper, hvilken identitet man synes, at de skal have. Specielt når det foregår gennem medierne”.**

*Tage Søndergård Kristensen, konsulent og forhenværende professor i arbejdsmiljø ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.*

nende rammer. Og det, at jeg kritiserer rammerne, er ikke det samme som, at jeg anholder enkelte medarbejdere”.

Stefan Hermann fortæller, at han fremover vil være mere påpasselig, når han optræder offentligt, men afviser samtidig, at udtalelserne skal ses som en form for opgør med lærerne.

“Jeg er ikke ude i noget opgør. Jeg italesætter ikke lærere eller andre undervisere, jeg italesætter logikker og et system”. <<

**“Der er normalt ret høj tillid til ledelsen på danske arbejdspladser. Det fremgår dog relativt tydeligt, at det ikke er tilfældet på Metropol”.**

*Peter Hasle, forsker i arbejdsmiljø, Aalborg Universitet*



## DANMARK SVØMMER I EU-FORSKNINGSMIDLER

Danske forskergrupper og virksomheder er blandt de bedste til at få del i midlerne fra EU's rammeprogram for forskning og innovation. Danskerne udgør kun knap 1 procent af EU's samlede befolkning, men er alligevel med helt i front, når det handler om at få del i forskningsmidlerne. Kun Schweiz og Finland har en højere andel i forhold til indbyggertallet.

Danmark har modtaget næsten 80 mio. kr. om måneden siden begyndelsen af rammeprogrammet i 2007 eller i alt ca. 5,8 mia. kr.



### RUC LANCERER NY WEBAVIS

Ledelse og studerende på RUC er blevet enige om at udgive et nyt af ledelsen uafhængigt onlinemedie. Det betyder, at det studenterdrevne HippoCampus og det ledelsesdrevne RUCnyt går ind. Udgivelsen af det nye medie betyder en styrkelse af den frie universitetspresse på RUC. Der skal nu ansættes en redaktør, der alene ud fra journalistiske kriterier vælger de artikler, der skal udgives. Der bliver derudover nedsat et avisudvalg, der skal udøve efterkritik af den nye avis.

### Stormløb på konservatoruddannelsen



For første gang i 15 år har der været en stigning i antal ansøgere til konservatoruddannelsen. Der kom 183 ansøgninger, hvilket er en stigning på 169 % sammenlignet med det seneste optag i 2010, hvor der kom 68 ansøgninger.

Det kom ikke helt bag på de to konservatorskoler i København og Aarhus. I København oplevede man op til ansøgningsfritestens udløb en overvældende og uventet interesse for faget, og i Aarhus kom der til et åbent arrangement fire gange så mange, som sidst skolen havde optag.

“Jeg synes bestemt ikke, at det er en god idé at fejre Søren Kierkegaard i Vor Frue Kirke. Kierkegaard er en person, der har kritiseret kirken mere end nogen anden og virkelig ramt den i solar plexus”.

*Peter Tudvad, filosof og forfatter*

## HURRA FOR DEN FRI FORSKNING

Nye tal viser, at fri dansk forskning overraskende ofte fører til metoder og produkter, der løser nogle af samfundets grælleste problemer relateret til alt fra klimaforandringer til alvorlige sygdomme, skriver Videnskab.dk på baggrund af en opgørelse fra Danmarks Grundforskningsfond. Hvis forskerne blot får penge og frihed til at fordybe sig i deres felt, opstår der videnskabelige resultater i international klasse. Så blev det endnu en gang slået fast.





**Vi har ikke isbjørne i gaderne,  
så du kan roligt gå på arbejde**

[www.nanoq.gl](http://www.nanoq.gl)

# DUN vil være rejsende i uddannelseskvalitet

Der ligger en guldmine af viden om kvalitetsudvikling af de videregående uddannelser gemt på universiteterne. Prorektor ved RUC Hanne Leth Andersen mener, at Dansk Universitetspædagogisk Netværk, DUN, bør have en central placering i arbejdet som supplement eller – endnu bedre – som et alternativ til ekstern kvalitetssikring, sådan som det fremstår i den nye akkrediteringslov. For loven ser ud til blot at udstyre universiteterne med endnu et bureaukratisk målesystem.

At universiteterne også fremover vil blive bedømt på effektivitet og kvantitet snarere end på kvalitet, står fast, efter at lovforslaget om akkreditering af de videregående uddannelser nu ligger klar til vedtagelse. Et flertal i Folketinget støtter den overgang fra uddannelsesakkreditering til institutionsakkreditering, som er et af de væsentligste elementer i uddannelsesminister Morten Østergaards (R) udspil. Desværre cementerer ministeren samtidig udviklingen af den bureaukratiske hovedbyggesten – tælleriet, den øgede kontrol og de øgede krav til dokumentation og afrapportering – som

Sådan beskrives situationen af professor og prorektor Hanne Leth Andersen fra Roskilde Universitet. I lighed med de fleste af sine kolleger i rektorkredsen på landets universiteter mener hun, at ministerens ønske om at gå efter det, hun kalder for “det hurtige fix” – nemlig kontrolmodellen – frem for at dyrke kvalitetsudviklingen af de videregående uddannelser er stærkt problematisk.

“Ministeren præsenterer den nye akkrediteringslov som en forenkling, der vil betyde mindre bureaukrati. Men med lovens indførelse kan man tælle sig frem til ikke færre end otte ni-

veauer af statslig kontrol eller styring, som ikke i sig selv fører til en forbedring af uddannelserne”, forklarer Hanne Leth Andersen.

Diskussionen om fremtidens uddannelser er kommet til at handle om kandidatproduk-

på kvantitet og produktion, men kravet om målbarhed gør det vanskeligt at tage højde for nytænkning og faglig styrke. Jeg mener, at kvalitetsdebatten fortjener at blive grebet helt anderledes an, og vi har kapaciteten til det internt på universiteterne. Her kan fx DUN, Dansk Universitetspædagogisk Netværk, være en meget mere aktiv spiller, som kan styrke det reelle kvalitetsarbejde”, siger RUC’s prorektor.

## Visionen er et nationalt center

DUN har eksisteret siden 1994, men har hidtil mest fungeret som et vidensdelingsnetværk for ildsjæle med interesse for undervisning og pædagogik. En årlig konference har været det centrale omdrejningspunkt, men tiden er nu moden til, at DUN står tydeligere frem og bliver brugt på en helt anden måde, mener Hanne Leth Andersen, der er formand for netværket, hvis medlemmer tæller alle danske universiteter.

“DUN er vigtigere end nogensinde, fordi vi arbejder med alt det, der ikke kan tælles og måles. Medlemmerne er både universitetspædagoger, studieledere, undervisere og vejledere på de danske videregående uddannelser. Det er dem, der har haft fingrene nede i substansen i 20 år, kender stoffet, kender forholdene og er stærkt optaget af at udvikle undervisning og uddannelser. Det er en langt mere anerkendende vej til kvalitet, der her kan åbnes”,

“Med lovens indførelse kan man tælle sig frem til ikke færre end otte niveauer af statslig kontrol eller styring, som ikke i sig selv fører til en forbedring af uddannelserne”.

Hanne Leth Andersen, prorektor på RUC og formand for DUN

er fundamentet i forholdet mellem ministeriet og de videregående uddannelser. Det er ikke institutionsakkreditering som sådan, der gør det. Problemet er, at det bliver ekstremt tids- og resourcekrævende uden i sig selv at skabe udvikling.

tion, frafald af studerende eller gennemførelsestider frem for om indhold og kvalitet.

“Lovforslaget lægger op til en standardisering, fordi succes skal kunne måles. Også i universiteternes udviklingskontrakter skal der lægges vægt



#### DANSK UNIVERSITETSPÆDAGOGISK NETVÆRK (DUN)

DUN blev etableret i 1993 med det formål at udvikle universitetsuddannelsernes og universitetsundervisningens kvalitet. Foreningens målgruppe er alle, der arbejder med universitetspædagogik, og undervisere på lange videregående uddannelser. Netværket har i dag repræsentanter fra alle danske universitetsinstitutioner og fra en række andre videregående uddannelser. Foreningen har 1.241 medlemmer.

#### DEN NY AKKREDITERINGSLOV INDEBÆRER

- at akkrediteringsopgaverne skal varetages samlet af ACE (Akkrediteringsinstitutionen i Danmark)
- en overgang fra uddannelses- til institutionsakkreditering
- en prækvalifikation af nye uddannelser med fokus på relevans for samfundet
- en mulighed for at udtage uddannelser med særlige kvalitetsudfordringer til særlig gennemgang
- at akkrediteringen skal suppleres af tværgående evalueringer for hele det videregående uddannelsesområde, som varetages af Danmarks Evalueringsinstitut (EVA).

*Medarbejderne vil føle et langt større ejerskab til en faglig opbakning og en vurdering, der kommer indefra og nedefra, og det er det, DUN kan levere”, siger Hanne Leth Andersen, formand for DUN og prorektor på RUC.*

understreger Hanne Leth Andersen.

Drømmescenariet for DUN's formand er at fortsætte den universitetspædagogiske kompetenceudvikling på tværs af universiteterne.

“Vi har opnået et højt niveau gennem specialisering og samarbejde. Nogle universitetspædagoger har specialiseret sig i eksamensformer med fokus på målrettet kompetenceprøvelse, andre i casebaseret undervisning, ph.d.-vejledning eller innovationsundervisning, og andre igen har udviklet og anvendt kollegiale supervisions-

former. Der er universitetsansatte, der har særlig indsigt i evalueringsformer og deres specifikke anvendelse og udbytte, og endelig er der universiteter, der leverer projektbaseret undervisning på højt internationalt niveau. DUN samler al denne viden på tværs af de danske universiteter og danner en konkret modvægt til den eksterne kvalitetskontrol. På den måde står DUN for universiteternes kvalitetsopbygning indefra og burde kunne fungere som et parallelt kvalitetssikringsværktøj”, siger Hanne Leth Andersen.

“Det er DUN-bestyrelsens vision, at vi får etableret et egentligt nationalt center for universitetspædagogik, så vi kan give mere gødning til den interne bevægelse af universitetsansatte, der arbejder for kvaliteten. Jeg tror meget mere på det end på en akkreditering, der ser på undervisning og uddannelse ud fra standarder og faste kriterier. Medarbejderne vil føle et langt større ejerskab til en faglig opbakning og en vurdering, der kommer indefra og nedefra, og det er det, DUN kan levere”, mener Hanne Leth Andersen. <<

# Jeg underspillede min faglighed

Vera oplevede, hvordan hun blev latterliggjort, devalueret og til sidst fyret, da der var generationsskifte i ledelsen på jobbet. Hun gjorde ellers en dyd ud af at være ydmyg over for de nye unge. I dag er hun ikke i tvivl om, at det er aldersdiskrimination, hun har været udsat for.

**I 40 år har Vera elsket** at gå på arbejde. Især da hun i 2003 bliver headhunted fra et job på en professionshøjskole til et job som specialkonsulent i en større kommune.

“Jeg elskede det arbejde. Det var det bedste job, jeg havde haft. Jeg blev fagligt udfordret og havde gode kolleger, jeg kunne sparre med”, fortæller Vera.

På jobbet får hun jævnligt ros og anerkendelse, og en af hendes rapporter bliver blandt andet udgivet på landsplan. Men da hendes afdeling bliver slået sammen med en anden afdeling, og ledelsen bliver udskiftet med en ny og yngre generation, oplever Vera langsomt, hvordan glæden ved arbejdet bliver erstattet af fortvivlelse og latterliggørelse. Det, hun oplever, er aldersdiskrimination, ligesom 35 procent af de diskriminerede tilkendegiver i DM's nye undersøgelse om diskrimination på jobbet.

“I starten var jeg forvirret. De unge blev først sat til at hjælpe mig med mine opgaver, og det var jo dejligt. Men langsomt var det mig, der skulle hjælpe dem, da chefen delegerede opgaverne til dem. Pludselig havde jeg en funktion som hjælperlærer”, husker Vera, der på daværende tidspunkt er 57 år.

Hver dag må Vera underspille sin egen faglighed for ikke at virke overlegen over for de unge, der er ved at overtage hendes opgaver på jobbet. Hun gør en dyd ud af at være ydmyg

af frygt for at virke overlegen. Inderst inde ved hun dog, at hun kan udføre arbejdsopgaverne langt bedre end de nyansatte, hun nu sidder og hjælper.

“Pludselig havde jeg ikke længere kontrol over mit eget arbejde. Jeg oplevede, at de nyansatte var allierede med den nye chef. Fx hvis jeg fortalte, hvordan jeg ville løse en opgave, så kunne de finde på at gøre lidt grin med mig og sige “sådan gør man jo slet ikke længere”. Jeg befandt mig i en situation, hvor jeg ikke turde bruge af mine egne erfaringer og viden”.

De ældre kolleger på jobbet oplever det samme:

“Vi talte selvfølgelig om det, men mest af alt trak vi bare på smilebåndet. Jeg ved jo, at det er helt naturligt, at der på et tidspunkt vil være et generationsskifte på jobbet, så den slags hørte måske med”.

Men det er aldrig dybe samtaler, Vera har med sine kolleger om den forskelsbehandling, hun oplever, og det er der en grund til:

“Det er lidt flovt at føle sig aldersdiskrimineret. Det blev et meget personligt problem for mig, og jeg følte mig skamfuld. Jeg havde ikke lyst til at fortælle, at jeg følte mig forbigået på grund af min alder”.

De få gange Vera konfronterer chefen med sine oplevelser, bliver hun mødt med en tilbagemelding om, at det må være en følelse, hun har, for-

di hun er uligevægtig på grund af sin mands sygdom.

## Bliver mødt med fyreseddel

I samme periode dør Veras mand nemlig af kræft efter et par års sygdom. Vera har i månederne op til hans død haft hyppigt fravær fra jobbet. Hendes arbejdsplads har selv opfordret til, at hun bliver hjemme. En måned efter mandens død føler Vera sig klar til at starte på job igen. Første dag tilbage ligger der en hastesopgave på Veras skrivebord.

“I stedet for at blive mødt med omsorg blev jeg mødt med en deadline, en hastesag, der skulle løses med det samme. Jeg løser opgaven og bryder derefter fuldstændig sammen. Jeg hulker simpelthen foran alle mine kolleger. Det var en reaktion på det pres, der lå på mine skuldre. Når jeg ser tilbage på det, var det helt forkert at bede mig om at løse den opgave, lige da jeg var kommet på job efter min mands død”.

Vera bliver hjemsendt af sin chef. Da hun kommer hjem, indser hun, at hun slet ikke er parat til at arbejde, og beder derfor om orlov uden løn. I stedet for en accept bliver hun mødt med en fyreseddel. Fyringsårsagen er for mange sygedage.

“Det var ret belejligt for dem, at jeg havde de sygedage i forbindelse med min mands død. Jeg tror, de gerne ville af med mig uanset hvad,

“Det er lidt flovt at føle sig aldersdiskrimineret. Det blev et meget personligt problem for mig, og jeg følte mig skamfuld”.

Vera



#### GODE RÅD HVIS DU BLIVER DISKRIMINERET

- Skab dialog og åbenhed om problemet.
- Lav en politik med nogle klare retningslinjer på området, og vedligehold den.
- Få opbakning fra kolleger.
- Kontakt din tillidsrepræsentant eller fagforening.

men her var en årsag. Jeg er ikke et sekund i tvivl om, at det er aldersdiskrimination, jeg har været udsat for. Det var rigtig trist, jeg havde stadig så meget arbejde tilbage i mig. Jeg var bare 57 og havde forestillet mig at arbejde, til jeg blev minimum 67”, siger hun.

Efter Veras fyring forsvinder mange af hendes ældre kolleger også fra arbejdspladsen i forbindelse med nogle sparerunder.

“Det er mere naturligt at forhandle med de ældre end de yngre medarbej-

dere om fratrædelsesordninger og om at gå på nedsat tid”.

I dag er det næsten fem år siden, Vera forlod arbejdspladsen. Hun mener, at det var en del af et kulturelt samfundsproblem, der gjorde, at hun oplevede at blive forskelsbehandlet på grund af sin alder:

“Jeg tror ikke på, at de yngre gjorde det af ond mening, det var bare tidsånden. Det er jo helt naturligt, at der finder et generationsskifte sted på en arbejdsplads, men for fem år siden blev seniorer på jobbet ikke italesat, som de gør i dag”, siger Vera, der mener, at man burde kigge på, hvordan arbejdsmarkedet gennem tiden er blevet bedre til at inkludere forældre.

“Arbejdspladsen er tilrettelagt til at kunne håndtere forældre med små

børn, fx med forlænget barselsorlov og omsorgsdage. Der har hidtil været mange fordomme forbundet med ældre på jobbet, fordi der har været tradition for, at når de er omkring de 60, så går de alligevel på efterløn. Sådan er det bare ikke længere”.

Efter en kort periode som førtidspensionist bliver Vera ganske almindelig pensionist. Hun har sideløbende taget en uddannelse og arbejder i dag, hvor hun er 62 år, i korte perioder som censor. Hun overvejer, om hun vil starte sin egen konsulentvirksomhed. En chef vil hun aldrig have igen.

“Det er jeg færdig med. Jeg er kommet dertil, hvor jeg vil være min egen chef. Jeg gider ikke kampene mere”, siger hun.

*Vera er et opdigtet navn. Veras rigtige navn er redaktionen bekendt.*



“På de arbejdspladser, hvor medarbejderne har et stærkt sammenhold, er det sjældent, at der er problemer med diskrimination”.

Vilhelm Borg, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

# CHEFER IGNORERER DISKRIMINATIONSPROBLEMER

Det er ledelsens ansvar, at medarbejdere ikke oplever negativ forskelsbehandling på jobbet. Men hvad gør man, hvis det er chefen, der diskriminerer?

» **Selvom det er ledelsens ansvar**, at der ikke foregår diskrimination på arbejdet, så svarer hele 71 procent af de diskriminerede i en ny DM-undersøgelse, at de føler sig diskrimineret af netop deres nærmeste leder. Det er unægteligt et stort problem, når den person, der skal løse problemet, også er årsagen til problemet.

“Det er uden tvivl lederne, der har ansvaret for, at medarbejderne ikke diskrimineres, det står i arbejdsmiljøloven. Men lederne har desværre en kedelig tendens til at bruge mere tid på at tage HD-overbygninger frem for at gå ned på gulvet og mærke, hvad der rører sig blandt medarbejderne”, siger Ole Grønne, arbejdsmiljøkonsulent hos DM.

Han foreslår, at man italesætter problemet:

“Etablér en diskriminationspolitik på arbejdspladsen. Sørg for, at den er kort, enkel og ikke mindst vedligeholdt. Problemet skal have et forum, hvor det kan italesættes. Forstået på den måde, at det er meget sværere at diskriminere, når noget ikke er et tabu”, fastslår Ole Grønne.

Han mener, at man bør henvende sig til tillidsrepræsentanten eller hos sin fagforening, hvis ikke en politik løser problemet.

Vilhelm Borg, der er forsker på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, peger på, at det er vigtigt, at man opnår en form for støtte af sine kolleger, hvis man oplever, at chefen diskriminerer:

“På de arbejdspladser, hvor medarbejderne har et stærkt sammenhold, er det sjældent, at der er problemer med diskrimination. Så det kan betale sig at få opbakning fra sine kolleger. Det er samtidig med til at skabe et øget selvværd. Personer, der bliver diskrimineret, udvikler ofte et lavt selvværd”.

Desuden fortæller han, at det ikke overrasker ham, at det er chefen, som

deltagerne mener, er den person, der diskriminerer. “Det er jo chefen, der tildeler arbejdsopgaverne, så det er helt naturligt, at det er chefen, der står for skud”, forklarer Vilhelm Borg.

## For højt tal

I DM’s undersøgelse svarer et usædvanligt højt antal, nemlig hver femte ud af 732 respondenter, at de bliver diskrimineret. Ole Grønne pointerer dog, at det ikke nødvendigvis er et billede på, at problemet er så stort:

“Der er mange, der har brug for en syndebug, hvis man ikke får det i løn, som kollegaen, der sidder ved siden af, gør. Så er det bekvemt at kalde det diskrimination. Og når vi så går ind i sagen og taler med arbejdsgiver, så kan der være helt reelle årsager til, at medarbejderen ikke får den samme løn som kollegaen”, forklarer Ole Grønne og gør samtidig opmærksom på, at DM altid tager diskriminationssager meget alvorligt.

Vilhelm Borg mener, at der kan være en anden årsag til, at antallet af diskriminerede i DM’s undersøgelse er så højt.

“Tallet er meget højere end det, vi normalt oplever. I de undersøgelser, vi laver, ligger antallet af diskriminerede normalt på mellem syv og ti procent. Årsagen til DM’s resultat kan skyldes, at det hovedsageligt er folk, der netop har oplevet diskrimination, der er tilbøjelige til at svare”, pointerer Vilhelm Borg. <<



“Lederne har desværre en kedelig tendens til at bruge mere tid på at tage HD-overbygninger frem for at gå ned på gulvet og mærke, hvad der rører sig blandt medarbejderne”, siger Ole Grønne, arbejdsmiljøkonsulent i DM



## Hvad kan vi lære af Danmark?

### Information ser nationen fra alle sider

I dag har vi alle adgang til en flod af gratis nyheder. Et abonnement på Information giver dig noget helt andet. Vi søger refleksioner. Vi spørger dem, der ved mest. Vi stiller nye spørgsmål og bliver ved, indtil vi får nye svar. Information omdanner den passerede virkelighed til nye erkendelser.

Få nye erkendelser i fire uger gratis.  
Gå ind nu på [information.dk/4ugergratis](http://information.dk/4ugergratis)



Store Kongensgade 40C

Ja tak, jeg vil gerne bestille  
et gratis abonnement

Navn: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Postnr. / By: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Jeg er studerende (med henblik på senere rabat)



Sendes ufrankeret  
Modtageren  
betaler porto

Information  
+++ 10383 +++  
0893 Sjælland USF B

## Information mod nye erkendelser

Send kuponen, ring 70 10 19 30, sms "TILBUD" til 1241 eller besøg [information.dk/4ugergratis](http://information.dk/4ugergratis)  
Information udkommer mandag-lørdag. Tilbuddet gælder til 03.06.2013 og gælder kun husstande, der ikke har abonneret de seneste 12 måneder. Prøvetilbuddet er gratis og uforpligtende. Sms koster 0 kr. + alm. sms-takst, betales via mobilregning. Udbydes af Information, Store Kongensgade 40C, 1264 København. Avisen stopper automatisk efter de 4 uger. Ved levering til udlandet opkræves porto.



## LANGT MELLEMLØJTTUD-DANNEDE UDLÆNDINGE

Selv om Danmark er et lille åbent samfund, der er stærkt afhængigt af sin eksport og globale kontakter, ansætter danske virksomheder kun i meget lille grad højtuddannede udlændinge. Det skriver DEA på baggrund af en undersøgelse lavet af Vækstforum Hovedstaden og Den Europæiske Socialfond. I perioden 2003-2009 har danske virksomheder med mere end 10 ansatte blot haft 3.702 højtuddannede udlændinge ansat. 80 % af dem kom fra USA og Europa, hvilket viser, at Danmark foretrækker udlændinge fra landene omkring os.

“Ligestillingsbegrebet har ændret sig fra at handle om lighed bag startsnoren til at handle om lighed ved målstregen”.

*Hans Bonde, professor, Københavns Universitet, i Berlingske og aktuell med bogen “Fordi du fortjener det – fra feminisme til favorisme”.*

## LØN SOM FORTJENT?

Direktionen i Lundbeck fik en lønforhøjelse fra 2011 til 2012 på 64 %, mens medarbejderne fik 2 %. Det viser en undersøgelse, som Ugebrevet A4 har foretaget af lønforholdene i 10 af Danmarks største virksomheder fra C20-indekset.

I de 10 selskaber steg medarbejderne i snit 1,3 % i løn i 2012, mens direktørerne i snit fik en lønstigning på 11 %. En af direktørerne toppede med 11,1 mio. kr. om året.



## Psykisk og fysisk arbejdsmiljø ligestilles – nu også i lovteksten

For at tydeliggøre, at arbejdsmiljøloven gælder både det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø, bliver det nu skrevet direkte ind i § 1 i lovens formålsbestemmelse. Hidtil er det kun fremgået af bemærkningerne til loven. § 1 blev indført med arbejdsmiljøloven i 1975, og den er ikke blevet ændret siden.

103 folketingsmedlemmer stemte for loven, mens 5 stemte imod.

### NY ARBEJDSMILJØDATABANK

Det er nu muligt for alle at udtrække data fra spørgeskemaundersøgelsen “Arbejdsmiljø og helbred 2012” med den databank, det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har udarbejdet. Banken indeholder data fra 16.300 beskæftigede, der har svaret på spørgsmål om fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Idéen er, at alle uden kendskab til statistikprogrammer kan lave deres egne analyser.





**FORSIKRING  
MED OVERSKUD**

# Få overskuddet tilbage

Hos GF er det kunderne, der deler årets overskud. Derfor sender GF Magistrene lige nu i alt 3 mio. kroner tilbage, hvilket svarer til, at hver bilkunde i gennemsnit får 22% af deres bilpræmie retur – det gælder også dem, der har haft en skade i årets løb.

Vil du også have bilforsikring med overskudsdeling?



Ring på  
tlf. 7424 4145  
eller beregn  
din pris på  
[gfforsikring.dk](http://gfforsikring.dk)

# “Selvbedraget må slutte”

Vores økonomiske system halter videre på et selvbedrag. Større kriser venter forude, og det fører til en ny hellig økonomi i pagt med naturen, mener den amerikanske debattør Charles Eisenstein, som besøgte Danmark i maj.

**Vi står foran** endnu større kriser end den finansielle krise, som eksploderede i 2008. Kriserne kan udløse naturkatastrofer, en atomulykke eller en geopolitisk begivenhed. Ingen ved det. Men det vil ske.

“Det er vilkårligt, hvornår nye kriser rammer, og hvor slemt det bliver. Men det vil ske. Alt det, vi gør for at beskytte den sociale rigdom, vi har skabt ved konstant at øge forbruget af varer og tjenesteydelser, vil fremskynde nye kriser. For krisen er en vækstkrise”.

Den amerikanske debattør Charles Eisenstein med en grad i matematik og filosofi fra Yale University er forfatter til den opsigtsvækkende bog “Sacred Economics”. Den har bragt ham i den globale frontlinje blandt fortalere for modvækstbevægelsen. Han mener, at det nuværende økonomiske system står for fald.

I bogen præsenterer Charles Eisenstein en række af de idéer, som er nødvendige for at skabe en ny retning i verdensøkonomien, og som i sidste ende er afgørende for vores planets overlevelse.

“Den retning skal gøre økonomi til en forlængelse af økologi og ikke til en undtagelse som i dag. Vi kan ikke

blive ved med at forbruge ressourcer og producere affald. Det skal ændres”, siger Charles Eisenstein til Magisterbladet, som har fanget ham på telefon til en samtale om en status på den økonomiske krise. Over pinsen gæster Charles Eisenstein København som en af hovedtalerne på konferencen Beyond Green Economy på Copenhagen Business School.

## Usand mytologi

Ifølge Charles Eisenstein lever vi på en 1.000 år lang og usand mytologi, der fortæller os, hvad menneskeheden er, og hvad meningen med livet er. Vi kan erobre naturen. Vi er separate og ubegrænsede individer, som ender i intern konkurrence programmeret til at maksimere reproduktiv selvinteresse.

“Det er en historie, vi skal forandre. Og forandringen vil ske, fordi systemet stopper med at fungere. Det er ikke bare inden for økonomien,

men i sidste ende i hvert aspekt af verden”, siger Charles Eisenstein.

Over 5.000 års historie har udviklet penge fra at være en ren vare til udelukkende at blive et symbol, skriver Eisenstein i “Sacred Economics”. Han

ønsker ikke at ændre den udvikling, men derimod at fuldstændiggøre den. I lang tid har vækst været det hellige. Penge har spillet en helt afgørende rolle for fremme af videnskab og teknologi. Men Eisenstein vil have os til at lave nye aftaler.

“Vi har i dag en økonomi og et system, der kun fungerer, hvis der er økonomisk vækst. Men vi har skabt et system, hvor fortsat økonomisk vækst er umulig”, siger han og peger på arbejdsløshed som eksempel. Vi forsøger at bekæmpe arbejdsløshed gennem vækst, der skal skabe nye arbejdspladser. For at skabe nye arbejdspladser skal der produceres flere ting. Det betyder, at vi skal øge forbruget. Det går ud over naturen.

“Men vi kan ikke blive ved med at øge væksten og vores forbrug af naturen. Vores samfund kan ikke fortsat producere langt flere ting og tjenester, end vi gør i dag. Vi skal finde andre og nye måder”, siger Charles Eisenstein.

Han påpeger, at jo mere produktive vi bliver, desto færre arbejdere skal vi have for at producere det samme. Det betyder flere arbejdsløse. For at ændre den udvikling skal vi ændre systemet og de tjenester, vi vil betale for.

“Forestil dig at, vi har en høj skat på produkter, der udleder CO<sub>2</sub>. Hvis du så opfinder en ren energiteknologi, en forureningsbegrænsende teknologi, eller du opfinder en fremstillingsproces med nul affald, så er det pludselig meget værdifuldt, fordi det er dyrt at forurene. Det er en måde, hvorpå vi

“Alt det, vi gør for at beskytte den sociale rigdom, vi har skabt ved konstant at øge forbruget af varer og tjenesteydelser, vil fremskynde nye kriser”.



#### CHARLES EISENSTEIN

- Amerikansk debattør og forfatter til bogen "Sacred Economics", 2011.
- Uddannet fra Yale University i 1989 i matematik og filosofi.
- Taler på konferencen "Beyond Green Economy" den 19. maj på Copenhagen Business School.

Den amerikanske modvækstdebattør og forfatter Charles Eisenstein forudsiger større kriser i fremtiden end finanskrisen i 2008. Han taler ved en konference på CBS den 19. maj.

ændrer definitionen af, hvad der er en værdifuld vare, og hvad vi kan tjene penge på", siger Charles Eisenstein.

#### Hvis skyld?

Men hvis skyld er det, at systemet er kollapsedet? Det ligger ligefor at beskyldte bankfolk, spekulanter og politikerne for det – *the usual suspects*. Men det gør Charles Eisenstein ikke.

"De spiller en rolle, som er skabt af systemet. Krisen vokser ud af måden, penge skabes på i dag. Her er vækst afgørende for voksende rigdom. En stor del af den finansielle krise ser jeg som desperate forsøg på at finde afkast via forbrug af kapital. Når væksten bremses op, kan vi ikke finde afkast på de ellers produktive investeringer. Derfor vender vi os mod valutaspekulation og boligbobler", siger Charles Eisenstein.

Ifølge ham forsøger vi desperat at holde fast i det gamle system.

"Verden fungerer på baggrund af aftaler. Penge er en aftale. Når en krise opstår, der ugyldiggør de aftaler, så kan alt ændre sig meget hurtigt. Lige nu halter vækssystemet, og med lidt selvbedrag forsøger vi at lade som om, det stadig fungerer godt nok. Men vi vil opleve et endnu værre kollaps, hvor selvbedraget må slutte".

Ifølge Charles Eisenstein er de politiske ledere i dag fanget i den tankegang, at det er umuligt at gennemføre radikale ændringer:

"Politiske ledere demonstrerer en enorm usikkerhed og hjælpeløshed. Derfor er det afgørende med en græsrodsbevægelse og befolkninger, der er klar til at kræve et nyt system. Det konkrete behov kan opstå meget snart og pludseligt. Derfor er det vigtigt at få disse idéer ud nu".

Når han taler om "hellig økonomi", så er det vigtigt at forstå det som

en økonomi, hvor vi i fremtiden skal bruge penge på det, som er "hellig" for os. Vores liv handler om andet end profitmaksimering og overlevelse. Det handler om, hvor smuk en verden vi vil leve i.

"Vi har mistet følelsen af at høre hjemme i verden. Vi fokuserer i stedet på forbrug, rigdom, magt og at øge vores status. Det er alt sammen kompensation for en identitet, der ellers burde vokse frem af samvær. Det er godt for erhvervslivet, men egentlig blot en opskrift på menneskelig elendighed", siger Charles Eisenstein og pointerer, at vi nu har gennemlevet 2.000 års teknologiske fremskridt fokuseret på at skabe nye ting. Hvorfor arbejder vi stadigvæk lige så hårdt?

"Det gør vi, fordi vores forbrug konstant øges. Men sådan behøver det ikke at være". <<



“Blandingen af egeninteresse og altruisme er et godt udgangspunkt for at forstå moderne frivillighed”.



## S A M F U N D

Det stærke samfund – Social kapital i Skandinavien

Lars Torpe

Frydenlund, 2013, 216 sider, 269 kr.

Få svaret på, hvorfor det skandinaviske velfærdssamfund er så overlegent. Forskeren sætter fokus på alt det, vi gør rigtigt. Krisetider og trang økonomi har givet anledning til angreb på velfærdsstaten fra alle sider. I stedet for argumenter om, at vi ikke har råd til at finansiere vores velfærd, sætter denne bog tingene på spidsen ved at vende det hele rundt og gå konstruktivt til værks. Overordnet ligger kimen til succes, ifølge forfatteren, i samarbejdet mellem statslige institutioner og frivillige organisationer. Og det, vi ikke har råd til, er at undervurdere værdien af vores velfærd.

## F I L O S O F I

Grundbog til filosofi  
– Mennesket i verden

Christoffer Boserup Skov og  
Kasper Larsen  
Systime, 2013, 139 sider,  
180 kr.

Bogen er spækket med aktuelle problemstillinger og perspektiveringer, hvor klassiske filosofiske tanker og argumenter får nyt liv. Bogen gennemgår centrale filosofiske emner som etik, videnskabsteori, filosofi om mennesket og politisk filosofi på en letlæselig og letforståelig facon. Den spænder vidt fra klassiske filosoffer som Platon, Descartes og Kant til mere moderne tænkere som Nietzsche, Kuhn og Singer. Derudover er der også fundet plads til de danske filosoffer David Favrholdt og Peter Kemp.

## H I S T O R I E

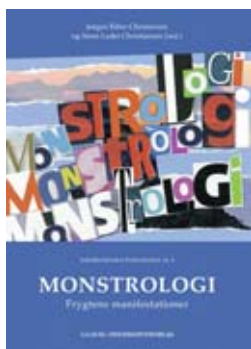
Boller Slot i 650 år

Annette Hoff  
Wormanium i samarbejde med  
Landbobehistorisk Selskab,  
544 sider, 2012, 335 kr.

Boller ved Horsens Fjord er kendt som det ufrivillige hjem for Christian 4.s forstødt hustru Kirsten Munk. Stedets historie rækker fra den sene middelal-

ders uoprægede år over renessancens byggeri ved Holger Rosenkrantz og Karen Gyldenstjerne, Friiserens epoke til berømte og kulørte kongebesøg. Bogen handler om hverdagslivet for herskab, ansatte og bønder, deres livsvilkår på mark og i skov, have og gartneri, møller, fæstegårde og hospital.

## K U L T U R



Monstrologi  
– Frygtens manifestationer

Jørgen Riber Christensen og  
Steen Ledet Christiansen, red.  
Aalborg Universitetsforlag,  
2012, 348 sider, 250 kr.

Bogen beskriver, hvordan og hvorfor monstre er tegn på det, vi frygter. Bogens internationale forskergruppe analyserer monstre i en lang række vidt forskellige serier, film og romaner. Den tilbyder en ny vinkling på horrorgenren ud fra et genre-

historisk, kulturanalytisk og filmæstetisk perspektiv på fremstillingen af monstre. Bogen henvender sig ikke kun til den akademiske eller professionelle læser, men til alle kulturinteresserede.

## U D D A N N E L S E



What did you learn in  
the real world today?  
The case of practicum in  
university educations

Lars Bo Henriksen (red.)  
Aalborg Universitetsforlag,  
2013, 164 sider, 249 kr.

Practice, praxis, traineeship, internship, or practicum, are all names for the specific arrangements where students from universities engage in real life experiences; in arrangements where they leave the secure tranquillity of the university and enter into the chaotic world of work. Practicum is a very good way of learning, and

it can be very interesting for all parties involved. The students like it, even if it is cumbersome, frustrating and requires a lot of work – work that is different from what they know from their previous encounters with the education system. In this book we ask a simple question in relation to practicum, paraphrasing Tom Paxton's song: "What did you learn in the real world today?"

## L I T T E R A T U R

Lethland  
Jørgen Leth  
– Lyrikeren og essayisten

Iben Holk (red.)  
Museum Tusulanums Forlag,  
2012, 420 sider, 350 kr.

Jørgen Leths løbebane begynder i journalistikken, hvor stoffet er jazz, sport, ballet og film. Alt sammen emner, der senere dukker op i hans kunstneriske univers. I "Lethland" er fokus lagt på Leths essayistiske og lyriske produktion. Antologiens idé er at undersøge og bestemme betydningen, det nyskabende, udviklingen og brudfladerne i forfatterskabet gennem analytiske indfaldsvinkler og fortolkninger fra værk til værk.





Bliv endnu bedre

dmefteruddannelse.dk

Tag på kursus inden sommerferien

#### **Ansættelsesret og personalejura for ikke-jurister**

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**

#### **Journalistisk formidling af fagstof**

Bliv en bedre formidler af svært forståeligt stof. På kurset lærer du at give din faglige formidling et løft ved at arbejde bevidst med fx målgrupper, vinkling og kreativt sprog. Kurset varer to dage.

**Start 14. maj 2013 i København**

**Pris (ekskl. moms)**

**Medlemmer 8.400 kroner**

**Andre 10.000 kroner**

#### **Fundraising**

Få succes med fundraising og få overblik over begreber, teknikker og søgemuligheder. På kurset får du værktøjer til idé- og konceptudvikling og lærer at formulere de helt rigtige ansøgninger. Kurset varer to dage og veksler mellem oplæg og cases.

**Start 22. maj 2013 i København**

**Pris (ekskl. moms)**

**Medlemmer 8.200 kroner**

**Andre 9.800 kroner**

#### **Projektledelse og projektstyring**

Få overblik over de grundlæggende projektledelsesværktøjer, så du kan spille en aktiv rolle i projektgruppen og styre mindre projekter. Kurset varer to dage.

**Start 22. maj 2013 i København**

**Pris (ekskl. moms)**

**Medlemmer 8.000 kroner**

**Andre 9.600 kroner**

#### **Selvledelse gennem personlig planlægning**

Lær at strukturere din arbejdsdag, så du får større arbejdsglæde og udnytter dine ressourcer optimalt. Du får en individuel handlingsplan og et godt afsæt for at skabe mål, udnytte dine ressourcer og sætte grænser for arbejdspress. Kurset varer to dage.

**Start 27. maj 2013 i København**

**Pris (ekskl. moms)**

**Medlemmer 8.000 kroner**

**Andre 9.600 kroner**

#### **Leder uden kasket**

Få konkrete redskaber til at lede og tage lederskab, når du ikke har den formelle lederrolle. Dageskursus med en personlig og fortrolig samtale.

**Start 30. maj 2013 i København**

**Pris (ekskl. moms)**

**Medlemmer 10.400 kroner**

**Andre 12.000 kroner**

Find flere kurser på [dmefteruddannelse.dk](http://dmefteruddannelse.dk) eller ring på telefon 38 15 66 68



# Borg

Embedsmænd besøger MindLab, når de skal finde på nye idéer til at indfri politikernes ambitioner. Her arbejder humanister, der hjælper embedsmændene med at finde løsninger, som passer bedre til borgernes virkelighed

## MINDLAB

MindLab er ejet af Erhvervs- og Vækstministeriet, Ministeriet for Børn og Undervisning og Beskæftigelsesministeriet. Herudover samarbejder MindLab med enkelte øvrige offentlige organisationer. De 12 ansatte har blandt andet gennemført workshops under et ministerrådsmøde under EU-formandskabet, skabt en sammenhængende oplevelse for patienter på Rigshospitalet og taget embedsmænd ud til virksomheder, så de selv kunne opleve de bureaukratiske byrder.

“Jeg har stor respekt for mine fagkolleger, som dominerer systemet næsten fuldstændigt. Men der er ting, som de faktisk ikke kan, og som rummer større potentiale til forandringer, end de lige er klar over”.

Innovationschef Christian Bason

*Innovationschef Christian Bason bruger meget af tiden på at tale om MindLab til besøgende fra hele verden, som vil kopiere idéen om, at man kan få mere ud af skattekrone ved at bruge storytelling, brugerinddragelse og andre humanistiske værktøjer i den offentlige administration.*

# eren ind i ministeriet

**Bag Erhvervs- og Vækstministeriets irgrønne bygninger** haster embedsmændene gennem de funktionelle gange, der blev bygget i 1960'erne. Det er jurister og økonomer. Tørre tal og stive skjortekraver.

Her blev MindLab skabt for 11 år siden som en modvægt til excelvirkeligheden. MindLab fungerer som en bro mellem embedsmændenes kontorer og borgernes virkelighed.

“Det er en helt ny måde at tænke offentlig administration på, hvor humanister hjælper embedsmændene med at finde løsninger, som ikke kun virker i et regneark, men også ude i samfundet”, forklarer Runa Sabroe, som er cand.mag. i medievidenskab og arbejder som projektleder i MindLab.

“Her er rigtig mange notater og tal, men der er ikke særlig mange, som omsætter dem til konkretisering og nye løsninger. Det er noget af det, vi hjælper kollegerne, som ofte er djøf'ere, med at gøre”.

## Fulgte iværksætter med kamera

Når en organisation mangler idéer til at løse et problem, kontakter de MindLabs leder, Christian Bason.

MindLab tager ud og interviewer borgerne, ofte med kamera eller diktafon. Embedsmændene skal ud fra interviewene finde frem til muligheder, der kan forbedre borgerens problemer – de såkaldte udviklingsspor. Sporene peger på de områder, som ifølge gruppen rummer det største potentiale for udvikling. Herefter brainstormer gruppen på idéer til løsninger.

Det nyeste eksempel stammer fra Erhvervs- og Vækstministeriet: Når en iværksætter opretter et selskab, skal

han skrive en branchekode på [virk.dk](http://virk.dk). Men hver fjerde skriver sig ind i den forkerte branche, og det giver store problemer med at lave statistik og føre kontrol med virksomheder, forklarer Christian Bason:

“Virksomhedsejerne kan ikke finde det bureaukratiske eller tekniske ord, som matcher deres virkelighed. Det er et klassisk eksempel på, at systemet har bygget et sprog op, som ingen mening giver for brugerne”.

Derfor lavede MindLab en række interviews med nye virksomhedsejere og fulgte en ung iværksætter med et kamera for at vise hans virkelighed, som de tog udgangspunkt i, da de skulle finde idéer til et nyt site. De tog idéerne med ud til iværksætterne for at tilpasse dem med virkeligheden, og det nye site er netop blevet lanceret. Implementeringen af den nye løsning kostede en million kroner. Men besparelsen for virksomhederne og det offentlige blev 21 millioner kroner.

## “Man er nødt til at starte med det menneskelige”

MindLabs lokaler blev oprindeligt designet af kunstnerduoen Bosch og Fjord som en metafor for et menneske med en hjerne, arme og ben, men efterhånden som MindLab har fundet sin naturlige plads i ministeriet, står kun hjernen tilbage: En hvid dykkerklokke, hvor embedsmænd kan tænke anderledes og skrive på alle vægge og døre.

I kontoret arbejder antropologer, etnografer, designere og folk med medievidenskabelig baggrund. Og to djøf'ere, hvoraf Christian Bason selv er en af dem. Han mener, det er denne blanding af fagligheder, som er styrken.

“Jeg har stor respekt for mine fagkolleger, som dominerer systemet næsten fuldstændigt. Men der er ting, som de faktisk ikke kan, og som rummer større potentiale til forandringer, end de lige er klar over. Man kan ikke skabe mere værdi for borgerne for færre omkostninger, hvis man starter med et økonomisk paradigme. Man er nødt til at starte med det menneskelige. Historier og visualiseringer er konkrete, og derfor kan man have en anden dialog på tværs af forskellige fagligheder, ståsteder, hierarkier og holdninger. Det er næsten ikke til at overdrive, hvor vigtigt det er, når man skal løse problemer sammen”, forklarer han.

## Historierne gør problemerne konkrete

Samarbejdet med MindLab har fået Arbejdsskadedestyrelsen til at skifte fokus fra, at flest mulige arbejdsskadede får en hurtig afgørelse på deres sag, til, at flere arbejdsskadede fortsat har et arbejde efter deres skade.

Runa Sabroe interviewede en række borgere og afspillede korte lydklip for arbejdsgruppen. En borger modtog 18 breve fra forskellige myndigheder, men ingen fortalte, hvor mange penge hun ville få i erstatning. En anden fik tre breve samme dag, men skrevet i et sprog, som han ikke kunne forstå.

“Hvis du kommer til skade, tænker du ikke over, hvor pengene kommer fra. Så vi brugte nogle af historierne som et forankringspunkt, vi kunne tale ud fra”, forklarer Runa Sabroe.

Gruppen begyndte at diskutere ud fra den arbejdsskadedes hverdag. Hvad skulle der til for at løse hans problemer? Det betød også, at Styrelsen måt- >>



&gt;&gt;

te tænke på tværs af kasser og inddrage andre organisationer som kommuner og forsikringselskaber.

“Historierne bliver et fast dialogværktøj, man kan tale ud fra. Det tvinger en til at tænke konkret ret hurtigt, hvilket kan være svært for embedsmænd og faglige organisationer. Arbejdsskadsstyrelsen begyndte i højere grad at tænke som en organisation, der ikke kun skulle udlevere penge, men også skabe møder mellem forskellige aktører, så de kom til at tale sammen”, uddyber Runa Sabroe.

Processen er ikke færdig, men et af resultaterne er, at Styrelsen arbejder med sproget i brevene, og at de har skabt et fastholdelsescenter i Danmark, som samler arbejdsgiver, fagforening og kommunale sagsbehandlere, så borgeren hurtigt kan få en varig løsning og en midlertidig afgørelse på sin sag.

#### “Vi kan ikke leve uden hinanden”

Dele af regeringsgrundlaget har været igennem MindLabs hænder, som nu har så mange bejlere, at det selv kan udvælge sine projekter. Det sikrer også, at der er opbakning til den mere humanistiske måde at gribe en opgave an på. Runa Sabroe understreger, at djøf'erne og humanisterne ikke er hinandens modsætninger, men kolleger.

“Vi kan understøtte noget af den kvantitative viden, som kan være enorm god til at forklare, hvor mange der gør en given ting. Den er bare ikke særlig god til at forklare hvorfor. Den kvantitative viden er heller ikke særlig god til at inspirere til, hvordan vi laver nye løsninger, der virker bedre for de borgere, som vi gerne vil have til at gøre noget andet, end de gør i dag.

Måden at tænke offentlig administration på, hvor djøf'ere og humanister udvikler løsninger i et samspil, har gjort indtryk på Københavns Kommunes sundhedsforvaltning, som har ladet sig inspirere af modellen. Det samme er allerede sket i Australien, USA, Singapore, Canada og senest i Frankrig. <<

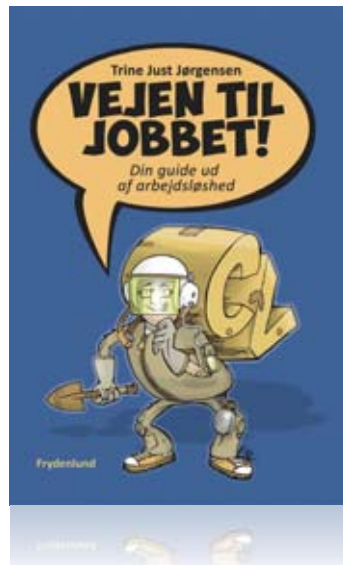
“Det er en helt ny måde at tænke offentlig administration på, hvor humanister hjælper embedsmændene med at finde løsninger, som ikke kun virker i et regneark, men også ude i samfundet”.

*Runa Sabroe, cand.mag. i medievidenskab og projektleder i MindLab*

*Runa Sabroe, cand.mag. i medievidenskab og projektleder i MindLab, præsenterer ofte lydklip fra virkelige cases for embedsmændene. Lydklippene rammer ned i konkrete problemstillinger, gør det abstrakte konkret og skaber forståelse hos embedsmændene.*



“Du skal tænke på din ansøgning som en telefonsælger, hvor du skal nå at fange arbejdsgivers opmærksomhed, inden han er gået videre til noget andet”.



## ARBEJDSMARKED

Vejen til jobbet

*Trine Just Jørgensen  
Frydenlund, 2013, 126 sider, 199 kr.*

Jobsøgning kan virke som en ørkenvandring, men nu er der reel hjælp at hente med denne bog. I en tid, hvor krisen kradser, og fyringer er hverdagskost, er arbejdet som jobsøgende også blevet psykisk hårdere og mere brutalt end tidligere. Derfor beskriver og anerkender bogen også, at det er en psykisk belastning at være arbejdsløs, og den tilbyder råd til, hvordan stress og modløshed kan overvindes. Bogen er med sit klare sprog en præcis og informativ hjælp til den effektive jobsøgning. Og en god guide til at øge tiltroen til egne evner.

## HISTORIE

Marxismen efter Marx  
Tolv strømninger i  
det 20. århundrede

*Mathias Hein Jessen, Nicklas Weis Damkjær, Thomas Palmelund Jobansen, Eva Krause Jørgensen, Esben Bøgh Sørensen  
Frydenlund, 2013, 239 sider, 269 kr.*

Karl Marx har fået momentum oven på finanskrisen som kritiker af kapitalismen. Men i Marx og i den marxistiske tradition findes en teoretisk dybde og analysekraft, der rækker langt ud over den nuværende krise. Karl Marx har både som medspiller og modspiller været inspirationskilde for en lang række tænkere og politiske bevægelser. Bogen gennemgår marxismens udvikling fra Marx' død i 1883 og op gennem det 20. århundredes politiske, økonomiske og sociale historie.

## KULTUR

Måltidsoplevelsens poetik

*Olaf Harsløf  
Performance-design, Roskilde Universitet, 2013, 42 sider, 35 kr.*

Bogen søger i sin essayistiske form at analysere og belyse måltidet som ritu-

al og fællesskab ud fra en performanceteoretisk vinkel. Herved forstås et måltids sammensætning og udtryk i æstetiske, historiske og strukturelle kategorier og terminologier, ligesom oplevelsen af måltidet kan definere og begrebsliggøres. Måltidsoplevelsen ses i essyet i et drama- og rolleperspektiv som grundritual, der kombinerer behov med kunstnerisk strukturering: som det dramaturgiserede måltid.

## SAMFUND



Medborgerskab på spil – 12 begreber og 12 tænkere

*Lakshmi Sigurdsson og Keld Skovmand  
Klim, 2013, 261 sider, 299 kr.*

Medborgerskab handler om at bringe sig selv i spil. Medborgere er vi, når vi sammen med andre forholder os til det samfund, vi lever i, når vi tager stilling i politiske

spørgsmål, og når vi handler for at skabe forandring og udvikling i civilsamfundet, på uddannelsesstedet eller på arbejdspladsen. Bogen belyser medborgerskabets mange facetter ved at sætte det i relation til elleve andre begreber, som alle er nødvendige for at forstå de problemstillinger, der knytter sig til medborgerskabsdiskussionen i dag. Bogen giver indsigt i og udfordrer forståelsen af medborgerskab både i teori og praksis.

## LITTERATUR

The Etics of Love

*Benjamin Boysen  
Syddansk Universitet, 2013, 656 sider, 398 kr.*

The book is a full-scale reading of the theme of love in (almost) all of Joyce's published works. The book demonstrates how in Joyce's writings love not only is grasped as a positive empowerment through inter-human relationships but also is detected as potential in language. It argues that over a lifetime Joyce shaped a belief in love as the primary principle by which human identity and meaning were or could be experienced in a "post-metaphysical" world.

## FILOSOFI



Hvem er jeg?  
– Om sjælens billeder

*Ole Fogh Kirkeby  
Gyldendal, 2013, 235 sider, 250 kr.*

Vi taler altid om selvet, både når vi taler om "sig selv" og "mig selv", men også i alle sammensætningerne: selvudvikling, selvledelse, selvtilfredshed, selvtillid og selvforagt. Men hvad er selvet? Er det overhovedet "noget", eller kan man kun, som Kierkegaard gør det, bestemme det som det, at et forhold forholder sig til sig selv? Hvem er vores skjulte gæst, den hemmelighed som vi søger svaret på hele vores liv? Hvem er det, der styrer os indefra? Der findes mange billeder af selvet og mange svar. Bogen gennemgår en række af de mest indflydelsesrige.

# Politikerne afviser integrationssucces

KVINFO, centret for information om kvinde- og kønsforskning, får ikke længere de midler fra satspuljen, som har gjort det i stand til at gennemføre sit succesfulde mentorprogram. DM forstår ikke politikernes beslutning.

**KVINFO's** mentorprogram, hvor nydanske kvinder bliver matchet med danske kvinder, får i år ikke de satspuljemidler, det plejer. Alle partier på Christiansborg på nær Enhedslisten har valgt ikke at støtte mentorprogrammet. Det betyder, at netværket måske må lukke:

“Vi er meget overraskede og uforstående over for, at vi mister vores grundbevilling. Nu må vi kæmpe videre og søge midler andre steder”, siger leder for mentorprogrammet hos KVINFO, Mette Østerberg.

I DM forstår man heller ikke beslutningen:

“Projektet har i 10 år skabt resultater for tusinder af kvinder og bidraget til integrationen og beskæftigelsesindsatsen på en billig og effektiv måde. Mens regeringen arbejder på en systemændring af en tung og dyr beskæftigelsesindsats i kommunerne med den ene hånd, tager man altså støtten fra et integrations- og beskæftigelsesprojekt, der har vist sig at være nytænkende, ubureaukratisk og effektivt, med den anden hånd”, siger Ingrid Stage, formand for DM.

## Mange succeser

Programmet har mange store succeser bag sig. Blandt

andet har mere end 30 procent af de 3.200 kvinder, der har været mentees, fået job. Derudover er projektet internationalt anerkendt og eksporteret til 20 lande.

“Succesraten er kæmpe stor. Før i tiden lavede vi opsøgende arbejde, eksempelvis i Vollsmose. Det er ikke nødvendigt længere. Nu er vores største problem, at vi har lange ventelister på minimum 50-100 personer, der vil være med i mentor-netværket”, fortæller Mette Østerberg.

Mentornetværket havde ansøgt om 13 millioner kroner for perioden 2014-16. KVINFO har ikke fået en forklaring fra social- og ligestillingsminister Karen Hækkerup på, hvorfor ansøgningen er blevet afvist.

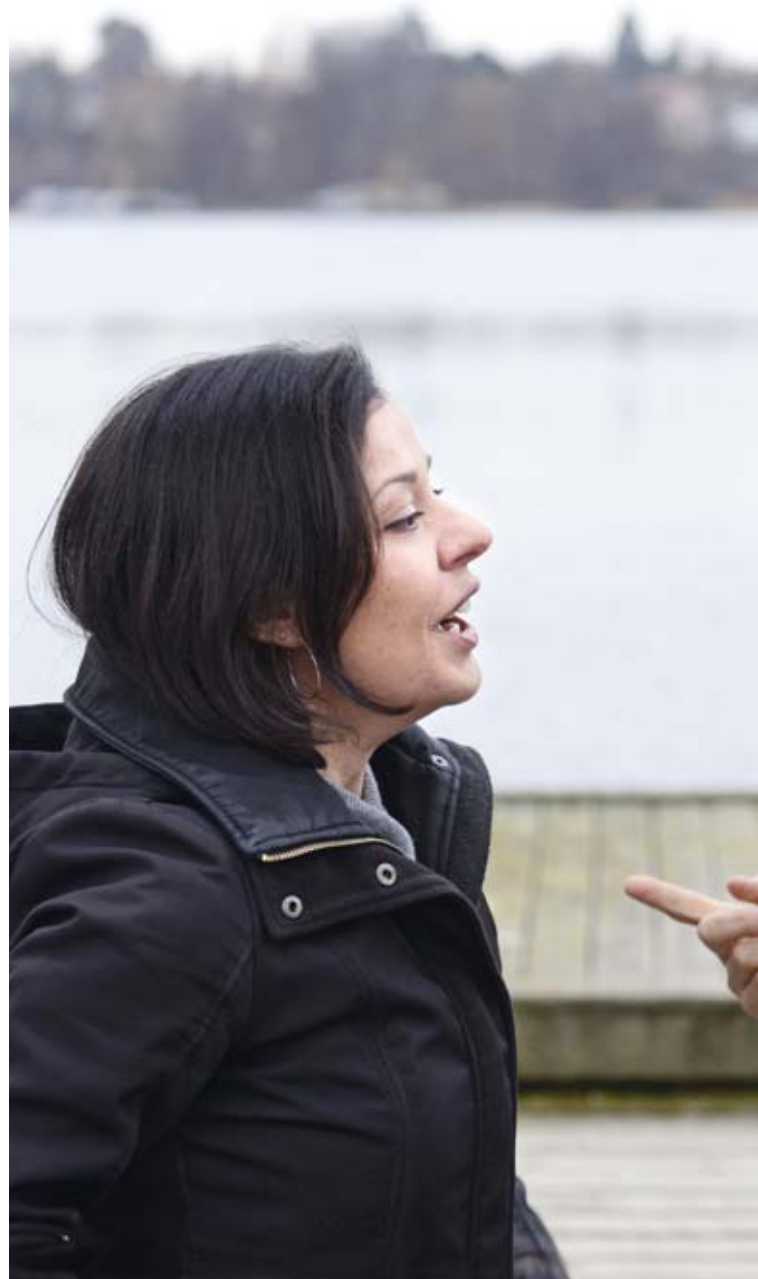
## Underskriftsindsamling

En lang række politikere, samfundsdebattører, erhvervsfolk og professionelle, der arbejder med integration, opfordrer med en underskriftsindsamling socialminister Karen Hækkerup og Folketinget til at redde KVINFO's mentornetværk fra lukning.

Man kan afgive sin underskrift ved at følge vejledningen på [www.kvinfo.dk](http://www.kvinfo.dk) <<

“Da jeg første gang så Agnieszkas cv, tænkte jeg: Hold da op, hun er så kvalificeret, at hun må ryge direkte ud i et job. Men som jeg selv har erfaret, er der mange flere faktorer på spil, når man søger arbejde i Danmark”.

*Desiree Della Monica Ferreira, ph.d. i astrofysik, postdoc ved DTU Space og KVINFO-mentor*



# Selv et imponerende cv kan ikke stå alene

Uden netværk, intet job. Sådan er virkeligheden for udenlandske akademikere, der søger job i Danmark. Også selv om deres cv er nok så imponerende. For den polske biofysiker Agnieszka Hac-Heimburg fik mere end et års jobjagt først en lykkelig udgang, da hun blev matchet med en kompetent mentor fra KVINFO – og fik set tv-serien Matador.

**Selv nok så** ressourcestærke og kvalificerede akademikere har brug for råd og vejledning, når de kommer til Danmark fra udlandet for at søge job.

De kulturelle koder kan ikke knækkes uden assistance, heller ikke selv om man igennem flere år har bevæget sig hjemmevant i et internationalt universitetsmiljø. Der er forskel på, hvad arbejdsgivere lægger vægt på i fx Tyskland og Danmark. Der

er også forskel på, hvordan virksomheder i forskellige lande afvikler jobinterviews, og hvordan de forventer, at jobsøgende optræder, ligesom man kan forvente at få sine private forhold endevendt og vurderet forskelligt fra land til land.

Får man igen og igen høflige afslag fra de arbejdsgivere, man er i kontakt med, begynder selvsikkerheden at smuldre – til trods for at man har en ph.d. i biofysik, otte års erfaring som leder af videnskabelige projekter, som koordinator og fundraiser på EU-niveau, og selv om man kan flere sprog

*To glade kvinder – brasilianeren Desiree Della Monica Ferreira (tv.) og polakken Agnieszka Hac-Heimburg, naturvidenskabelige akademikere og henholdsvis mentor og mentee – mødes for første gang privat. De er begge lykkedes med at få gode stillinger i Danmark. KVINFO's mentor-netværk har en stor del af æren for, at de ikke er gået tabt for det danske arbejdsmarked.*



>> flydende og på alle parametre kan dokumentere et ubestrideligt højt fagligt niveau.

38-årige Agnieszka Hac-Heimburg fra Krakow i Polen er langt fra den første udlænding i Danmark med så imponerende et cv, der har gjort den erfaring. Da brasilianeren Desiree Della Monica Ferreira for otte år siden flyttede til Danmark og tre år senere fik sin kandidatgrad i astrofysik fra Københavns Universitet, var også hun virkelig nervøs for, om det nogensinde skulle lykkes hende at få en fod indenfor på det danske arbejdsmarked, som hun så gerne ville.

“Selv om jeg havde læst i Danmark i nogle år, vidste jeg ikke helt, hvordan jeg skulle gribe jobsøgningen an. Jeg havde kun overfladiske kontakter i miljøet og kendte ikke nogen godt nok til, at de kunne anbefale mig. Det, har jeg siden fundet ud af, er meget afgørende. Jeg havde på det tidspunkt heller ikke nogen indsigt i, hvad en dansk arbejdsgiver lægger vægt på, og hvordan man bygger et cv og et netværk op her i landet”, fortæller Desiree Della Monica Ferreira.

### Værktøjer og opbakning

Svarene på de mange spørgsmål fandt den unge astrofysiker hos HR-konsulent Catharina, der blev Desiree Della Monica Ferreras mentor og motivator og stadig er hendes gode ven. De blev matchet med hinanden igennem KVINFO's mentornetværk, og den brasilianske astrofysiker er ikke i tvivl om, at Catharina – og selvfølgelig også hendes vejleder på universitetet – var med til at hjælpe hende så kompetent på vej, at hun i dag kun 32 år gammel

kan se tilbage på et flot karriereløb i den akademiske verden. I 2010 kunne hun smykke sig med en ph.d.-grad i astrofysik fra Københavns Universitet, og i dag er hun midtvejs igennem sin anden postdockkontrakt med DTU Space.

“Min mentor gav mig nogle vigtige værktøjer, men ikke mindst den nødvendige opbakning, når jeg havde svært ved at tro på mig selv eller på projektet. Hun gav mig modet til at være mig selv og overbevisningen om, at det er værdifuldt at have en anden erfaring og baggrund i stedet for at gøre alt for bare at tilpasse sig”, forklarer Desiree Della Monica Ferreira.

### Et vidunderligt øjeblik

Hun var da heller ikke i tvivl om, at hun selv skulle påtage sig opgaven, da KVINFO kontaktede hende og spurgte, om hun ville være mentor for Agnieszka Hac-Heimburg. De to mødtes første gang i august 2012, og lørdag den 13. april i år, knap et år senere, var Desiree for første gang inviteret til en privat middag hjemme på Agnieszkas bopæl i Holte. De skulle fejre, at biofysikeren fra Krakow netop havde skrevet under på en jobkontrakt med SUND-fakultetet på Københavns Universitet. Med sin baggrund som både forsker og ekspert i atomkraftsikkerhed samt erfaring som administrativ projektkoordinator har hun været et topkvalificeret fund for universitetet til at varetage jobbet som ansvarlig for den biologiske sikkerhed på fakultetets laboratorier.

Om det var mentor eller mentee, der var mest glad for, at deres fælles forløb havde fået en lykkelig udgang, er svært at sige.



“Det har været en lang proces for mig med perioder, hvor jeg virkelig har været usikker og tvivlende, så det var et helt fantastisk vidunderligt øjeblik, da jeg fik et ja fra min kommende arbejdsgiver”, siger Agnieszka Hac-Heimburg.

“Da jeg første gang så Agnieszkas cv, tænkte jeg: Hold da op, hun er så kvalificeret, at hun må ryge direkte ud i et job. Men som jeg selv har erfaret, er der mange flere faktorer på spil, når man søger arbejde i Danmark. Jeg er meget, meget glad for, at jeg har været til hjælp for min mentee, på samme måde som jeg selv fik hjælp af min mentor, dengang jeg havde brug for det”, siger

Desiree Della Monica Ferreira.

### Kvinde til kvinde

Mentormøderne mellem de to kvinder har så langt fra været overfladisk chit-chat over en hurtig caffè latte. Samtalerne har været dybt strukturerede, og de to kvinder har sat sig nye mål fra gang til gang, analyseret møder og samtaler, efter at de har fundet sted, samt forberedt dem, der skulle komme.

“Jeg har fået lektier for. Fx skulle jeg forbedre mit cv og gøre det langt mere individualiseret, end tyske arbejdsgivere vil have det. Jeg fik også til opgave at kontakte et antal virksomheder og nye arbejdsgivere fra gang til gang. Desiree



“Desiree gjorde mig blandt andet opmærksom på, hvor vigtigt det i Danmark er, at man ringer til arbejdsgivere, før man sender en ansøgning, at det helst skal ske inden frokost, og at man aldrig må forstyrre dem hjemme i privaten, efter at aftensmaden er kommet på bordet”.

*Agnieszka Hac-Heimburg, ph.d. i biofysik, fra 1. maj sikkerhedsansvarlig for KU SUND's laboratorier og desuden KVINFO-mentee*

gjorde mig blandt andet opmærksom på, hvor vigtigt det i Danmark er, at man ringer til arbejdsgivere, før man sender en ansøgning, at det helst skal ske inden frokost, og at man aldrig må forstyrre dem hjemme i privaten, efter at aftensmaden er kommet på bordet”, lyder det smilende fra Agnieszka Hac-Heimburg.

Til trods for at hendes egen mand har erfaring både som nytilflyttet udlænding og akademiker i Danmark, er kvinde-netværket uvurderligt, både når det gælder den professionelle og private sparring, mener hun.

“Min mand blev af Niels Bohr Institutet inviteret til Danmark for at arbejde. Det

er en ganske anden situation end min. Jeg kom med alle mine faglige kompetencer og mange års arbejds erfaring fra både Frankrig, Tyskland og Polen, men skulle alligevel lære, hvordan man gebærder sig i en dansk sammenhæng. Selv om hun er fem år yngre end jeg, har Desiree kunnet give mig mange værdifulde råd med hensyn til mine ansøgninger og interviews, men lige så vigtigt har det været, at jeg havde en ligesindet at tale med, når jeg fx har undret mig over danske forhold eller har haft spørgsmål til landets kulturelle normer. Jeg har også kunnet være helt åben omkring min usikkerhed og den bekymring, jeg har følt i perioder. Hun har også givet

mig mange værdifulde kontakter i miljøet”, understreger den polske biofysiker.

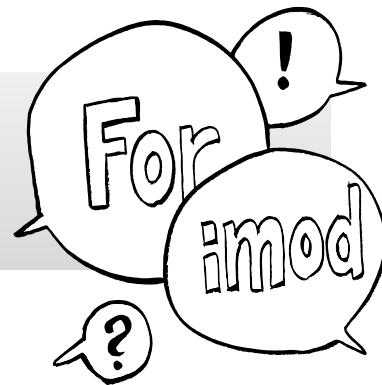
De to kompetente kvinder ville formodentlig være tabt for det danske arbejdsmarked, hvis det ikke havde været for KVINFO's mentor-netværk. Sådan lyder i hvert fald deres egen vurdering.

“Selv efter alle disse år kan jeg stadig have spørgsmål til min mentor, som jeg ikke ved, hvor jeg ellers skulle finde svar på. At blive ordentligt integreret i det danske samfund, når man som jeg har en baggrund i storbyen São Paulo og den brasilianske kultur, er et livsprojekt”, vurderer Desiree Della Monica Ferreira.

Og Agnieszka Hac-Heimburg supplerer:

“Et af de vigtigste råd, jeg har fået af Desiree, var at sætte mig ned og se tv-serien Matador fra ende til anden. Den gav mig en indsigt i nyere tids dansk historie og en forståelse af den danske kultur, som jeg ellers skulle have læst mange tykke bøger for at få. Den er også nem at følge med i, fordi de taler langsomt og tydeligt. Men selv ikke Matador kan kompensere for de gode samtaler og den varme kontakt, jeg har haft med min mentor. Det vil være meget trist, både for kvinderne og for det danske arbejdsmarked, hvis KVINFO-netværket mister støtte, så en som jeg fx ikke får chancen for selv at give stoffen videre”. <<

Sidste frist for debatindlæg til nr. 7 er mandag den 13. maj kl. 10. Debatindlæg sendes til [magisterbladet@dm.dk](mailto:magisterbladet@dm.dk). Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Længere indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.



## SOLIDARITET

Når jeg som tillidsrepræsentant bliver spurgt af nyansatte VIP'er på mit fakultet, hvad de får ud af at melde sig ind i DM, svarer jeg, at DM ikke er en forsikringsordning, men medlemskab af en fagforening er et spørgsmål om solidaritet. Østeuropæere og kinesere bliver flakkende i blikket. De kender alt for godt statsbeordret solidaritet, og det kræver en del dialog at overbevise dem om, at den danske udgave af solidaritet er noget ganske andet – at man i fællesskab hjælper kolleger, der er kommet i vanskeligheder.

Jeg er dog kommet mere og mere i tvivl om sandheden heri. AC har fx i mange år excelleret i beordret solidaritet, hvor enkeltfagforeninger i vanskeligheder bliver majoriseret ved overenskomstforhandlinger. DM har i mange år forsøgt at få indført acceptable arbejdstidsregler for videnskabeligt personale på universiteter, men har måttet affinde sig med, at dette vigtige krav blev ignoreret i AC. Nu kom så turen til, at gymnasielærerne skulle affinde sig med samme urimelige arbejdstidsregler. Her havde DM chancen for at vise, at solidaritet er andet end noget, man forlanger fra andre. Men ak, hvor ynkeligt. DM anbefalede at stemme ja til overenskomstforslaget.

Nu er jeg tom for argumenter. Heldigvis fratræder jeg som tillidsrepræsentant om et par uger, og så kan jeg jo overveje, om medlemskab af DM overhovedet er pengene værd.

*Finn Verner Jensen, professor i datalogi,  
Aalborg Universitet*

## SVAR

### Kære Finn Verner Jensen

Som du så rigtigt skriver, har vi i DM kæmpet for at få bindende arbejdstidsaftaler på universiteterne gennem mange år. Det har været hovedprioriteten for den forhandlingsdelegation under AC, som jeg har været leder af siden 2001. Således også i år, hvor vi om muligt blev mødt med en endnu mere afvisende holdning fra Finansministeriets og Uddannelsesministeriets side end tidligere. Lokale aftaler om arbejdstidens tilrettelæggelse og fordeling på de forskellige opgaver er helt afgørende for bare at holde lidt snor i arbejdstiden. Desværre har sådanne aftaler, hvor de faktisk findes, ikke overenskomstmæssig bindende kraft på universiteterne. Blandt andet derfor er arbejdstiden løbet løbsk mange steder gennem de seneste år, hvor der dynges stadig flere opgaver ned over universitetslærerne.

Det skyldes ikke manglende vilje i AC til at bakke op, at vi ikke har kunnet få vores krav gennemført, men en hel uigennemtrængelig mur hos modparten. Især i de sidste to overenskomstperioder har AC's sekretariat og de øvrige organisationer bakket helt og fuldt op om vores krav og været behjælpelige med at fremlægge adskillige forslag til, hvordan det kunne udformes. Men svaret fra Finansministeriets forhandlere er, at "vores finansminister kan ikke lide aftaleret".

Gennem alle årene har jeg advaret undervisere på andre niveauer, blandt andet i gymnasierne, om konsekvenserne af manglende aftaleret på arbejdstiden. Og støttet deres kamp for at bevare aftaleretten. Og derfor ville jeg heller aldrig have været med til "at køre GL over" i en samlet AC-løsning, hvilket i øvrigt aldrig har ligget i kortene i AC's forhandlingsudvalg. Men GL valgte selv at lave en aftale, i erkendelse af at den alligevel ville blive trukket ned over hovedet på dem – ikke af AC, men af finansministeren. Og selv om det hurtigt blev klart, at store dele af GL var utilfredse med aftalen, har jeg jo ingen adkomst til at blande mig i en intern uenighed i GL. Og det er jo ikke GL's eller for den sags skyld Danmarks Lærerforenings overenskomster, DM skal stemme om.

Det, jeg som formand derfor har gjort, og det, et meget stort flertal i både vores hovedbestyrelse og repræsentantskab har gjort, er at forholde os til den aftale, der foreligger for DM's medlemmer, og vurdere, om vi mener, et nej vil kunne give mulighed for at forhandle en bedre aftale på plads eller konflikte os til forbedringer. Det var efter vores vurdering ikke muligt. Dertil var modparten denne gang for magtarrogant og parat til at sætte den traditionelle forhandlingsproces, hvor man både giver og tager, ud af spillet. Derfor anbefalede vi, at medlemmerne godkendte den aftale, der berører DM's medlemmer.

Hvis jeg havde troet, at et samlet DM-nej ville kunne redde aftaleretten for gymnasielærerne – eller for folkeskolelærere og andre undervisere – kunne jeg godt have overvejet at anbefale dette. For jeg er også ærgerlig over den situation, de er havnet i.

Men kendsgerningen er, at selv om alle DM's medlemmer havde stemt nej, ville det ikke ændre det samlede resultat i AC, hvor der fortsat ville være et ja. Da mange af AC-organisationerne stemmer ved kompetent forsamling, kunne vi regne resultatet ud på forhånd. Og DM og GL, hvor størsteparten af de akademiske undervisere er medlemmer, fylder for lidt til at ændre på det.

Nogle vil mene, at det så er AC-forhandlingsaftalen, der står i vejen. Men uden fællesskabet i AC ville vi være helt



ilde stedt, for eksempel når det gælder overenskomstdækning for vores medlemmer.

*Ingrid Stage, formand, DM*

## FARVEL TIL DM!

Kære DM. Jeg har bedt Djøf om at stå for at udmelde mig af DM snarest. Baggrunden er, at jeg er meget utilfreds med DM's ukritiske støtte til lærernes konflikt. Lærereforeningen har afvist at indgå i forhandlinger om et helt legitimt krav fra KL om at sikre et ledelsesrum i folkeskolen. Styrket ledelse i folkeskolen er hårdt tiltrængt, da skolen leverer utilfredsstillende resultater (fx 15 % af en 9.-klasseårgang med helt utilfredsstillende resultater). DM støtter ukritisk op om lærerne og demonstrerer dermed, at DM ikke ønsker en dynamisk offentlig sektor, som lever op til omkostningseffektivt at kunne levere varen. For DM er det tilsyneladende vigtigere at holde fast i rettigheder, som tiden for længst er løbet fra. Det samme gjaldt i øvrigt under CSC-konflikten. Så farvel og tak. Jeg håber, DM vågner op, inden de bagstræberiske holdninger fuldstændigt får undergravet den offentlige sektor, som rigtig mange af DM's medlemmer i øvrigt er dybt afhængige af.

*Carsten Bendix*

## TAK TIL DM!

Vi medlemmer af DM's Sektion 45 – undervisere i dansk som 2.-sprog for voksne – er glade for, at vores fagforening, DM, i dagspressen tydeligt og i offentligheden har tilkendegivet sympati med de lockoutede lærere.

Det er ikke alene folkeskolelærere, men også en række voksenundervisere, som er ramt af lockouten, herunder medlemmer af Sektion 45.

Vi håber, at DM som helhed fortsat vil være opmærksom på deres konfliktramte medlemmer. Vi har brug for al støtte, idet vi frygter, at vores forberedelsestid vil blive yderligere begrænset med øget arbejdspress og eventuelle fyringer til følge.

*Sektion 45*

*DM's hovedbestyrelse har netop besluttet at støtte de lockoutramte medlemmer af Uddannelsesforbundet ved at give forbundet 1 mio. kr. fra DM's konfliktfond.*

## REPLIK TIL MAGISTERBLADETS ARTIKLER OM METROPOL

Magisterbladet hævder, at arbejdsmiljøet er elendigt på Metropol. Ikke alene nogle steder, men på hele institutionen. Det er ukorrekt, og DM og Magisterbladet har ikke ønsket at nuancere dette billede, på trods af at man

er i besiddelse af den samlede APV samt delresultaterne fra de enkelte enheder. Metropol scorer 4,9 samlet på en skala fra 1 til 7. Ikke nogen sandhed bøjet i neon, bevarer, men alligevel.

Noget glansbillede er intet sted tegnet. Heller ikke over for KL. Tværtom er der betydelige udfordringer, når vi bl.a. ser på medarbejdernes vurdering af deres tid til at løse opgaverne. Ikke alene på læreruddannelsen, men også andre steder, ligesom direktionen bestemt ikke vurderes så godt, som vi kunne ønske. Et mønster, der ikke er noget ukendt fænomen i store forandringsprocesser. Det friholder ingenlunde ledelsen for ansvar. Tværtom – hvorfor vi også tager signaler meget alvorligt og indgår aktivt i dialog med medarbejderne. Det er sagt mange gange, og det gøres.

Ifølge Magisterbladet skyldes miseren fraværet af de arbejdstidsregler, som der tidligere har kendetegnet området. Der er næppe nogen tvivl om, at fraværet af en arbejdstidsaftale samt af de individuelt tilskrevne normer, akkorder mv. dels har indebåret en betydelig utilfredshed, dels også har indebåret en ny usikkerhed, og at nogle arbejder for hårdt. Det medgiver vi, men beder om, at det iagttages, at ca. 100 færre administrative stillinger og ledelsesstillinger, nye opgaver som forskning og udvikling og hastig implementering af nye uddannelser også spiller en afgørende rolle. Og er det helt anderledes på steder med arbejdstidsregler?

Undertegnede er fra a til z vinklet som arbejdstidsreglernes banemand. Og som billedsiden kunne antyde i tilbageblikstil. Jeg har ansvaret, men har sammen med den øvrige ledelse ageret inden for et mandat udstukket af bestyrelsen, der i 2011 besluttede, at der skulle indføres retningslinjer, hvis ikke en aftale kunne nås. Det forbigås også, at der blev forhandlet over halvandet år og udarbejdet kompromisforslag, som medarbejderrepræsentanterne efterfølgende stemte ned, og at bestyrelsen udskød tidsfristen for forhandlingerne flere gange.

Der har således været megen dialog med medarbejdernes repræsentanter op til forhandlingernes afslutning uden resultat. Til min helt eksplicitte beklagelse, da jeg dengang som nu mener, at en aftale er en god idé. Forhandlingerne har DM løbende kommenteret, under og efter, og hyppigt med bemærkninger om undertegnede rolle. Solkonger, hed det i Politiken, hvor også en sammenligning med spritkørsel blev fundet passende.

Mindre end et år efter at de nye retningslinjer trådte i kraft, har Metropols HSU drøftet retningslinjerne. Hertil udarbejdede ledelsen en vurdering. Når vi gjorde dette, skyldtes det, at vi gerne ville imødekomme B-sidens behov for drøftelser, selvom det var meget tidligt efter de nye retningslinjers ikrafttræden, og som netop nu evalueres systematisk med B-siden.

*Stefan Hermann, rektor, Professionshøjskolen Metropol*

*Ovenstående replik henviser til Magisterbladets artikler i nr. 4 og 5/2013. Vi henviser også til artiklerne i dette nr. på siderne 8-11.*



“Romantikens gennembrud i Frankrig i 1820'erne var tæt knyttet til den politiske udvikling”.



## LITTERATUR

Bogen og folket. Den romantiske litteraturs politik

*Jakob Ladegaard*

*Aarhus Universitetsforlag, 2013, 224 sider, 249,95 kr.*

Romantikken bliver ofte fremstillet som en apolitisk eller konservativ strømning i europæisk litteratur, hvor forfattere vendte samfundet ryggen for at fortabe sig i naturen og dyrke det åndelige liv. Men det er på tide at begrave de gamle domme over romantisk litteratur: Læser man epokens værker i lyset af Den Franske Revolutions demokratidebat, vil man se, at de ofte også har en politisk dimension.

## HISTORIE



Chile  
– Mellem fortid og fremtid

*Martin Lindhardt, Rita Cancino og Dorthe Brogård Kristensen (red.)*

*Aalborg Universitetsforlag, 2013, 291 sider, 299 kr.*

Beretningen om præsident Salvadors Allendes fald og Augusto Pinochets militære kup i Chile den 11. september 1973 er velkendt i den danske offentlighed. Til gengæld har senere begivenheder og udviklinger i det chilenske samfund fået mindre opmærksomhed i danske sammenhænge. Formålet med denne antologi er at bidrage med en opfølgning på den herhjemme og internationalt mere kendte del af Chiles historie (militærkupet, bruddet på menneskerettighederne under diktaturet) ved at belyse nogle af de markante forandringer, som Chile har gennemgået siden Pinochets magtovertagelse i 1973.

## KULTURHISTORIE

Transformation  
– fra godsbanegård til kulturproduktionscenter

*Kirsten Folke Harrits*  
*Forlaget Sobn, 2013, 320 sider, 349,95 kr.*

Aarhus Godsbanegård, opført 1920-22, blev fra 2010 til foråret 2012 omdannet til et produktionscenter for kultur. Denne proces har været tosidig: dels restaurering og ombygning af de oprindelige bygninger med respekt for en kulturarv, dels en nybygning, der udfordrer den oprindelige arkitektur. Denne bog dokumenterer i fotografier og interviews arbejdsprocesserne frem til afslutningen af transformationen. Arbejdspladser forsvinder, mens industriens epoke går mod sin slutning. Dette er den tredje bog i trilogien om århusianske arbejdspladser

## LEDELSE

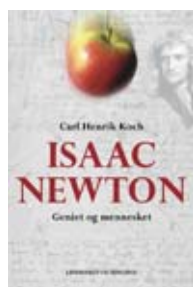
Kend din ledelsesstil  
Typologi og det personlige lederskab

*Preben Grønkjær*  
*Dansk Psykologisk Forlag, 2013, 247 sider, 288 kr.*

Med denne bog får læseren en forståelse af sit personlige lederskab gennem

besvarelse af et spørgeskema, guidede refleksioner og typebeskrivelser. Bogen er unik ved dens fokus på typologi i forhold til ledelse. Især er det nyt, at ens typeprofil bliver sammenholdt med præferencer for driftsledelse, strategisk ledelse, faglig ledelse og personaleledelse. Bogen beskriver de 16 ledertypeprofiler og indeholder et teoretisk afsnit, der går i dybden med nogle meget diskuterede emner i forståelsen af typologi.

## BIOGRAFI



Isaac Newton  
– Geniet og mennesket

*Carl Henrik Koch*  
*Lindhardt og Ringhof, 2013, 784 sider, 399,95 kr.*

Videnskabsmand, alkymist, teolog, møntmester. Newton er blevet kaldt “det sidste renæssancegeni i historien”. Newton opdagede tyngdekraften, grundlagde den moderne fysik, den eksperimentelle metode og for-

enede matematikken med naturvidenskaben.

Men videnskabsmanden er kun den ene side af dette ufattelige geni – Newton videde en lige så stor andel af sin tid til filosofiske spørgsmål om verdens indretning, Guds væsen og alkymistiske forsøg. Og så var han en mand der levede i og med sin tid.

## FILOSOFI

Intuition

*Ellen Raunsmed og Jörg Zeller (red.)*

*Aalborg Universitetsforlag, 2013, 174 sider, 250 kr.*

Både den mundtlige udredelse og de nu skriftligt udarbejdede overvejelser af, hvad vi mener, når vi taler om “intuition”, viser en bred vifte af opfattelser og forventninger, der knyttes til begrebet. Antologiens forskellige bidrag viser dog også, at der mellem mirakuløs mavefornemmelse og tankemæssig fejlurdering ligger forskellige aspekter og tilgangsmuligheder til noget, der siden begrebets oprindelse udgjorde intuitionens fascination – hemmeligheden om, at vi fra tid til anden reelt kan opdage og erfare, at vi ved og kan mere, end vi er klar over.

SEKTOREN FOR HONORAR- OG TIMELØNNEDE,  
DELTIDSANSATTE OG ARBEJDSØGENDE

“De spænder vognen for hesten” 39

Skyldnere kan få slettet studiegælden 40

Analyse: Ledige finder arbejde ved dagpengestop 42

Jobskifte kan give pensionsvirvar 43



## Skyldnere kan få slettet studiegælden

Advokat og tidligere folketingsmedlem for Enhedslisten Line Barfod opfordrer langtidsledige til at få undersøgt, om de kan få eftergivet studiegælden. Side 40-41

# Listen over dilemmaer vokser

Akademikerledigheden var pr. 25.3.2013 på 13.026 personer. Det er en ledighed på 5,1 procent. Det ville under normale omstændigheder ikke være nogen katastrofe. Men omstændighederne er ikke længere "normale". Vi har et tvedelt arbejdsmarked for akademikere. Et med ordinære job, hvor en klasse af fastansatte en gang imellem bytter pladser, og et med kortvarige job og tidsbegrænsede projektansættelser, hvorfra folk undervejs udstødes og genansættes – indtil de udstødes endeligt, når de aldersmæssigt har passeret de 50. Kløften mellem de to arbejdsmarkeder er voksende, i takt med at der bliver færre ordinære job og flere af den midlertidige slags.

Samtidig er dagpengesystemet, som skulle fastholde folk på arbejdsmarkedet i perioder med ledighed, beskåret forfra og bagfra, hvilket forstærker udstødelsen og udvider den til også at omfatte yngre akademikere. Alene i de første måneder af 2013 mistede lidt over 1.000 akademikere dagpengere retten, heraf 250 dimittender. Yderligere 2.500 akademikere vil falde ud af dagpengesystemet gennem de næste par måneder. Ud over personlige tragedier for de enkelte springer to ting i øjnene. Den ene er det forhold, at et stort antal akademikere, som HAR job, knokler livet af sig med arbejdsuger på over 57 timer. De er ansat ved universiteter og institutioner i mange forskellige typer stillinger, og de skiftes til at gå ned med stress og mistet arbejdsevne. De melder samstemmende, at de ikke tør klage til deres ledere af frygt for ikke at blive genansat eller blive fyret i næste nedskæringsrunde. Kunne man ikke ansætte nogle af de mange højt kvalificerede ledige til at udføre de groteske mængder af overarbejde? Det andet

absurde forhold handler om spild af intellektuelle ressourcer. I et land, som påstår at skulle leve af et højt uddannelsesniveau og kvalificeret knowhow, smider man uden videre tusindvis af højtuddannede på møddingen, uden at de ansvarlige politikere og ledere løfter et øjenbryn. En undersøgelse foretaget af en gruppe økonomiprofessorer i Aarhus (omtalt i Weekendavisen) peger på det alvorlige i, at store grupper af ældre akademikere går tabt, folk, som gennem et langt liv har opbygget ekspertise, som kunne være kommet samfundet til gode, men som forsvinder, i takt med at de erfarne akademikere udstødes fra arbejdsmarkedet, selv om de fleste gerne ville forblive i arbejde 10-20 år mere. Ud over den misrøgt af viden, som sker, sender det et signal til de unge om, at opbygning af viden ikke længere tæller, når man skal frem på det akademiske arbejdsmarked. Statsrevisorerne har kritiseret mange af universiteterne for ikke at levere forskningsbaseret undervisning. Vi er endt med et system, hvor undervisningen i stigende grad varetages af timelærere uden forskningsret, hvor fordybelse er blevet et fyord, og hvor reformivrige politikere agiterer for, at de unge skal hastes gennem studierne med rekordfart. Her skal ikke spildes tid på nørdet tænkning og opbygning af viden for videns egen skyld. Det, som tæller, er evnen til at overleve i et system, hvor selviscenesættelse, omstillingsparathed og konformitet er i fokus. De unge fuldmægtige, adjunkter, postdocer og projektansatte er ikke kyniske, når de åbent erkender disse forhold. De er sørgeligt realistiske. Ingen af dem vil stå åbent frem og lægge navn og rygte til fortællingen om forholdene. Det siger noget om, hvor langt det akademiske arbejdsmarked er kørt af sporet.



# “De spænder vognen for hesten”

Regeringens politik og retorik i forhold til ledighedsproblemet vidner om en skarp højredrejning, siger arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen.

**Der var engang**, ledighed var et samfundsanliggende. Et tilbagevendende problem, skabt af kriser og konjunkturer, som det offentlige måtte løse og afbøde følgerne af.

Men den tid er forbi, konstaterer professor og arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen fra Institut for Statskundskab ved Aalborg Universitet. En neoliberalistisk bølge, der er skyllet ind over landet, har gjort ledighed til et spørgsmål om individer, der ikke er tilstrækkeligt motiverede for at finde arbejde.

“Der er sket fundamentale ændringer i den måde, vi italesætter de ledige og samfundsproblemerne på. Før i tiden blev de ledige ramt af konjunkturer, men nu er det nærmest, som om arbejdsmarkedet bliver ramt af de ledige. Man taler i omvendte kausalkæder, hvor vognen spændes foran hesten”, siger Henning Jørgensen.

## Der er råd

Retorikken høres tydeligst fra erklærede liberalister, for eksempel i Liberal Alliance. Men det er ikke så meget de skingre angreb, der bekymrer Jørgensen. Han finder det langt mere sigende, hvad regeringspartierne foretager sig politisk, og måden de argumenterer for det.

“Alle siger, at det skal kunne betale sig at arbejde – argumentationen er den samme fra SF og helt ud på højrefløj. I dag er der ingen diskussioner hverken hos SF, Socialdemokraterne eller Radikale om ulighed og retfærdighed. Det handler kun om, at man skal gøre op med dem, der bare vil

slænge sig i den offentlige hængekøje”, siger Henning Jørgensen og henviser mere konkret til stramninger på dagpengeområdet og kontanthjælpsreformen.

Regeringen forklarer stramningerne med den aktuelle økonomiske situation. Men det argument køber Henning Jørgensen ikke.

“De bruger den søforklaring, der hedder, at der ikke er penge i kassen. Men faktum er, at dansk økonomi har det vældig godt. Underskuddet på statsbudgettet er ikke bekymrende stort, og Danmark er privilegeret med nogle enorme pensionsfonde, der sikrer os statsindtægter mange år frem. Så der er ikke en “nødvendig politik”, som Bjarne Corydon taler om. Der er nogle fortolkningskampe, og her har regeringen valgt at gå mod højre”.

## Revner i solidarisk kontrakt

Lektor og sociolog Klaus Rasborg fra Institut for Samfund og Globalisering på RUC har forsket i individualiseringen i samfundet, og han ser de samme tendenser som Henning Jørgensen.

“Individualiseringen af velfærdsstatens kollektive form for solidaritet er særlig tydelig i den neoliberale diskurs, for eksempel når Joachim B. Olsen personliggør ledighed til at være et spørgsmål om, at “du har bare at tage fra København til Nordjylland, hvis det er der, der er et job, og i øvrigt skulle du bare tage at skam-



Professor og arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen fra Institut for Statskundskab ved Aalborg Universitet.

me dig! Her har man jo virkelig en følelse af, at den solidariske kontrakt, som velfærdsstaten hviler på, er ved at krakelere”, siger Klaus Rasborg.

Han vurderer, at konsekvenserne af den skærpede retorik er, at ledigheden bliver en større psykisk belastning for den enkelte. Men han mener omvendt ikke, at presset øger motivationen for at finde arbejde.

“Umiddelbart tror jeg det ikke. For de fleste danskere vil jo gerne arbejde, også selv om den økonomiske fordel måske for visse lavtlønsgrupper er forholdsvis ringe. Og det vil de, fordi der er andre faktorer end lønnen, der spiller en rolle, nemlig indhold i hverdagen, gode kolleger og nye udfordringer”. <<

# Skyldnere kan få slettet studiegælden

Mange langtidsledige er ikke klar over, at de kan få slettet deres offentlige gæld som studiegæld, hvis situationen er fastlåst. Advokat Line Barfod opfordrer ledige til handling.

**Tusindvis af danskere** har så stram en økonomi, at de har meget svært ved at få råd til at betale af på offentlig gæld som eksempelvis studiegæld. Det mærker ikke mindst tusindvis af ledige, som disse måneder mister dagpengene.

Det kan føre til, at de optager nye lån, og det resulterer i en ond, økonomisk spiral nedadgående. Men hvor der er vilje, er der også håb. For mange skyldnere kan faktisk få eftergivet deres studiegæld. De er blot ikke klar over det. Det fastslår tidligere folketingsmedlem fra Enhedslisten Line Barfod, som er advokat hos Foldschack & Forchhammer. Siden 1989 har hun rådgivet danskere omkring reglerne for studiegæld,

og om hvordan man kan søge om henstand og mulig eftergivelse af sin studiegæld.

“Det er vigtigt at være opmærksom på, at vi faktisk har nogle regler, der sikrer, at hvis man ikke har råd til at betale sin gæld, så skal man heller ikke betale den”, siger Line Barfod.

Hun påpeger, at det især går galt for rigtig mange, når de bliver arbejdsløse og mister dagpengene. Så tror de fejlagtigt, at de skal fortsætte med at betale af på gælden. Det medfører ofte, at de trækker på kassekreditten eller endda optager nye lån for at afbetale gælden.

“Det skal man altså ikke. Man har nemlig mulighed for at søge om henstand på

betalingerne”, siger Line Barfod og henviser til Skats regler om, at man, hvis man har en nettoindkomst på under 105.000 kroner om året, kan søge om henstand på afbetalingen. Og de ledige, som falder ud af dagpengesystemet og kommer på kontanthjælp eller står helt uden indtægt, skal derfor “helt sikkert ikke betale”, fastslår Line Barfod.

Har man en nettoindtægt på mere end 105.000 kroner, men føler sig alligevel ikke i stand til at betale, vil Skat ved en ansøgning om henstand bede om et budget, så der kan laves en såkaldt betalingsevneberegning. Her ser man på en eventuel ægtefælles indkomst og det samlede husbudget.

Tidligere folketingsmedlem fra Enhedslisten advokat Line Barfod opfordrer langtidsledige med stor studiegæld til at prøve at få gælden eftergivet hos Skat.

## INDDRIVELSESLOVEN

- Giver ret til eftergivelse af offentlig gæld, hvis man kan godtgøre, at man inden for de nærmeste år ikke er i stand til at kunne opfylde sine gældsforpligtelser, og at det derfor må antages, at eftergivelsen vil føre til en varig forbedring af skyldnerens økonomiske forhold.
- Ifølge lovens paragraf 13, stk. 6: "Eftergivelse kan i øvrigt, når sociale eller andre forhold i særlig grad taler derfor, meddeles personer, selskaber, foreninger, selvejende institutioner, fonde el.lign.

Kilde: Retsinformation – Lov om inddrivelse af gæld til det offentlige (Inddrivelsesloven)

"Men man skal ifølge reglerne stadig have et pænt beløb til sig selv, før man skal betale af på sin gæld. Det sker netop for at sikre, at folk ikke optager yderligere gæld eller lader være med at betale husleje", siger Line Barfod.

### Gældseftergivelse

Når det gælder eftergivelse af gælden, så følger Skats praksis på området den almindelige praksis for gældssanering. Ifølge den såkaldte "det er synd for reglen", som henviser til paragraf 13, stk. 6, i Inddrivelsesloven, kan man få slettet sin offentlige gæld, hvis man ikke kan betale den tilbage inden for de nærmeste år. Man skal være opmærksom på, at det ikke er normalen at få eftergivelse af gælden efter blot et par års arbejdsløshed. Men der kan være helt særlige situationer som eksempelvis alvorlig sygdom, der gør, at man kan få eftergivelse efter kortere tids ledighed, påpeger Line Barfod. Derfor er der faktisk en mulighed for eftergivelse af eksempelvis studiegæld, selvom de almindelige regler ikke er opfyldt.

"Er man eksempelvis netop blevet færdiguddannet og falder ud af dagpengesystemet efter to år, så kan man ikke få eftergivelse af gælden ud fra den regel. Men har man afbetalt på sin studiegæld i ti år og er blevet arbejdsløs, og har man så været ledig i 4-5 år uden udsigt til at finde et nyt arbejde, så kan man prøve at søge om eftergivelse efter den regel", siger Line Barfod.

Inddrivelsesloven trådte i kraft 1. januar 2009. Intentionen var, at den nye regel skulle imødekomme et eftergivelsesbehov, der antages at være for det "relativt begrænsede antal skyldnere,

der har statsgaranteret studielån", svarede daværende skatteminister Kristian Jensen tilbage i 2008 på et spørgsmål i Folketinget om den på det tidspunkt kommende Inddrivelseslov. Meningen med reguleringen var, at langt flere skulle kunne få eftergivelse af deres studiegæld end hidtil. Men den udvikling har man bare ikke set.

Line Barfod har tværtimod netop fået den første sag igennem hos Landsskatteretten, som blev vundet. Men mange ved slet ikke, at den mulighed også eksisterer for dem.

"Der er stadig ingen praksis på området. Men man skal følge den tommelfingerregel, at man skal afbetale sin studiegæld på 15 år. Går man arbejdsløs i 4-5 år efter sit studium, så bør man få eftergivelse af gælden. For så har investeringen i uddannelsen jo ikke givet et job og det ventede afkast", siger Line Barfod.

### Flere ankesager

Det tidligere folketingsmedlem opfordrer derfor langtidslidende til at ansøge om eftergivelse, hvis de sidder med en stor studiegæld. Det sker ved at skrive til Skat og gøre udtrykkeligt opmærksom på, at man søger eftergivelse af gælden efter paragraf 13, stk. 6, i Inddrivelsesloven. I henvendelsen skal man redegøre for sin situation. Man skal forklare, hvorfor der ikke er kommet det ventede afkast ud af sit studium, hvorfor studiegælden derfor ikke er blevet tilbagebetalt, og hvorfor

der ikke er udsigt til arbejde og dermed bedring foreløbigt.

"Får man medhold, afvikler Skat lånet. Skal man igennem domstolssystemet, skal man søge fri proces, og om man får det, er en konkret vurdering", siger Line Barfod, som lige nu behandler en række ankesager om eftergivelse af studiegæld. Det er personsager, hvor der skulle være blevet givet eftergivelse efter de tidligere regler. Efter 15 år, hvor de forurettede har betalt hovedstolen af lånet tilbage, har

de stadigvæk ikke fået gælden eftergivet. Det er forkert. Line Barfod har således også netop vundet en sag om eftergivelse af studiegæld på 500.000 kroner. Det kan betyde en ny praksis på området.

"Jeg håber, det vil føre til, at flere får ef-

tergivet deres studiegæld, for det var jo netop den politiske baggrund for den ændrede regel", siger Line Barfod.

Endnu er det alligevel kun få, som har søgt eftergivelse af deres studiegæld. Der er formentlig ikke meget mere end et par tusinde tilbage, som har de gamle statsgaranterede studielån. Til gengæld er der yderligere et par tusinde, som har de nye statslån, og den gruppe vil formentlig vokse, i takt med at flere ryger ud af dagpengesystemet de kommende måneder, fastslår Line Barfod.

"Derfor bliver flere nu forhåbentlig opmærksomme på, at de faktisk har denne mulighed for at få eftergivet deres studiegæld. Desuden kan Skat også tage sager op og eftergive gæld af egen drift, og det er sket i et vist omfang". <<

"Hvis man ikke har råd til at betale sin gæld, så skal man heller ikke betale den".



# Analyse: Ledige finder arbejde

Nyt internationalt studie spår en øget jobeffekt, når ledige nærmer sig et dagpengestop. Men ledigheden er langt større nu end på tidspunktet for analyserne, påpeger AK-Samvirke, som ikke tror på effekten.

**Når dagpengene rinder ud**, så stiger motivationen for at finde et arbejde. Derfor finder ledige i højere grad arbejde i slutfasen af dagpengeperioden. Det konkluderer en række danske forskere fra The Campbell Collaboration i en ny analyse, hvor de sammenholder resultater af effekterne ved dagpengeudløb i en række internationale studier i tidsperioden 1976 til 2007.

“Når ledige nærmer sig udløbet af dagpengeperioden, så viser vores beregninger, at sandsynligheden for, at de finder arbejde, er 80 procent højere end det udgangspunkt, de kommer fra”, siger ph.d. og forsker på Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) Trine Filges, der har været med til at lave studiet.

Forskerne har beregnet en gennemsnitseffekt i forskellige studier fra syv europæiske lande samt USA og Canada. Og selv om dagpengereglerne og ikke mindst perioden for dagpenge er væsensforskellige i de medvirkende lande i studiet, så er forskernes konklusion ganske

klar: Sandsynligheden for, at ledige finder arbejde, øges markant i dagpengeperiodens absolut sidste fase. Det gælder også for ledige i Danmark, fastslår Trine Filges.

“Når vi ser den samme effekt i så forskellige lande med så mange forskellige setup som i dette studie, så ville det være meget mærkeligt, hvis vi ikke også ser samme effekt i Danmark”, siger Trine Filges.

Ifølge studiet øges chancerne for at finde arbejde med 10 procent, to måneder før dagpengene udløber, med 30 procent op til en måned før dagpengeudløb og med 80 procent, i perioden fra en måned og frem til udbetalingen af dagpengene slutter. Det svarer til, at mellem 3,6 til 14,4 procent finder arbejde i de to sidste måneder af dagpengeforløbet.

I den uafhængige velfærdstænkning Kraka er man enig i, at ledige i højere grad finder arbejde i slutperioden af dagpengeperioden. En Kraka-analyse fra slutningen af 2012 viser således, at

andelen af ledige, som finder arbejde, femdobles i månederne op til, at dagpengene udløber.

“Det er rimeligt entydigt i både udlandet og herhjemme, at dagpengeperiodens længde har betydning for, hvordan ledige søger arbejde, og for, hvor mange der finder beskæftigelse”, siger ledende arbejdsmarkedsøkonom i Kraka Andreas Højbjerg.

## Helt anderledes

I midten af april måned konkluderede KL's nyhedsbrev Momentum på baggrund af en spørgeskemaanalyse foretaget af Danmarks Statistik af 50.000 udfaldstruede ledige, at man ser en motivationseffekt hos de ledige, som er udtryk for øget mobilitet. Den analyse lægger sig dermed i samme slipstrøm som Krakas analyse og det nye SFI-studie. Men Verner Sand Kirk, som er direktør for a-kassernes brancheorganisation AK-Samvirke, kritiserer tilgangen i analyserne. Han tror ikke på den påståede effekt:

“Disse analyser er lavet i en situation, hvor kun omkring et par tusind ledige nåede til kanten. I den nuværende situation når omkring 30.000 ledige ud til den kant. Det gør situationen helt anderledes”, siger Verner Sand Kirk.

Problemet med de analyser og såkaldte effekter er ifølge ham, at man har oversat en højere afgangshyppighed i slutperioden til en “lovmæssighed”. Man parallelforskyder effekten, man tidligere har set ved fire års ledighed, til den nuværende periode. Så antager man, at det samme procentantal ledige vil kunne reddes fra at miste dagpengene umiddelbart inden dagpengestoppet.

“Men en tendens virker altså efter forskellig styrke, alt efter hvad betingelser-

## SFI-STUDIE

- Dagpengemodtageres chancer for at finde arbejde ligger ifølge et skøn i gennemsnit på mellem 2 og 8 procent.
- I de sidste måneder af dagpengeperioden stiger dagpengemodtageres chancer med op til 80 procent for at finde arbejde. Det svarer til i værste fald 3,6 procent og i bedste fald 14,4 procent chance for at finde job i de sidste 2 måneder op til dagpengeudløb.
- Der er ingen basisforskelle mellem køn i analysens konklusioner.
- I alt 12 internationale studier er inkluderet i analysens data. Studierne kommer fra USA (2), Canada (1), Portugal (1), Spanien (2), Slovenien (1), Tyskland (1), Tjekkiet (1), Østrig (1) og Polen (1).
- Forskningsperioden dækker over 1976-2007.

Kilde: The Campbell Collaboration: Unemployment Benefit Exhaustion: Incentive Effects on Job Finding Rates: A Systematic Review

# ved dagpengestop

ne er. Her afhænger det af, hvor mange der skal reddes på målstregen, og hvordan beskæftigelsessituationen er. Antallet af ledige er jo meget større nu, end det var tidligere. Og så har regeringen strammet systemet markant midt i en krise”, siger Verner Sand Kirk, som dog ikke afviser, at man kan se en motivationseffekt blandt ledige.

“Motivationen hos de ledige er der hele tiden. Men at vi hidtil har set, at det er lykkedes at redde særligt mange på kanten, tilskriver jeg, at andre instanser og mekanismer hjælper ekstra meget i slutperioden, hvor det er særlig kritisk”, siger Verner Sand Kirk.

## Begrænset effekt

Selv om sandsynligheden for at finde job ifølge SFI-studiet øges med op til 80 procent i dagpengeperiodens slutfase, så påpeger Trine Filges, at udgangspunktet for at finde arbejde i slutperioden stadig er lavt.

Langtidsledige har i gennemsnit ifølge et skøn i analysen kun mellem 2 og 8 procents chance for at finde et job. Når chancen for at finde arbejde i slutperioden dermed øges med 80 procent, så øges chancerne for at finde et job i bedste fald til 14,4 procent. I værste fald kun til 3,6 procent.

“Incitamentet til at finde arbejde stiger, når periodens udløb nærmer sig. Derfor ser man også en effekt, hvor flere finder et job i slutperioden. Det er, selv om effekten stadig er begrænset”, siger Trine Filges.

Også Andreas Højbjerg fastslår, at den øgede effekt ved dagpengeudløb er begrænset. Det har ifølge ham desuden ligget i kortene, at når man forkorter dagpengeperioden, så vil der være en del

ledige, som mister dagpengene og altså ikke finder job.

“Politisk har man aldrig regnet med, at forkortelsen af dagpengeperioden ville give en fuld beskæftigelseeffekt. Men der er en effekt i forkortelsen, og den er i en størrelsesorden, som vi hører det her i SFI-analysen”, siger han.

Dagpengereformen ventes at styrke de offentlige finanser med 4 mia. kroner og forøge arbejdsudbuddet med omkring 13.000 personer. Antallet af ledige uden dagpenge stiger dog fortsat. Den seneste opgørelse fra a-kasserne og AK-Samvirke viser, at knap 13.000 ledige har mistet dagpengene i årets tre første måneder. Hos Magistrenes A-kasse er der foreløbigt 306 personer, som har mistet dagpengene i 2013. Kigger man på de akademiske a-kasser, har over 1.100 højtuddannede mistet dagpengene i 2013. <<

## FARVEL TIL DAGPENGE I 2013

### Januar:

5.500 mister dagpengene.

### Februar:

4.200 mister dagpengene.

### Marts:

3.000 mister dagpengene.

I alt: 12.700 har foreløbigt mistet dagpengene.

Kilde: AK-Samvirke

## HÅRDEST RAMTE A-KASSER I 2013

Antal, der har mistet dagpengeret:

3F's a-kasse	3.974
Kristelig a-kasse	1.547
HK	1.375
FOA	581
Metalarbejdere	489
FTF-A	419
Akademikere (AAK)	354
Magistre (MA)	306
Ingeniører (IAK)	250
Min A-kasse	239

Kilde AK-Samvirke

“Disse analyser er lavet i en situation, hvor kun omkring et par tusind ledige nåede til kanten. I den nuværende situation når omkring 30.000 ledige ud til den kant”

Verner Sand Kirk, direktør i AK-Samvirke

# Jobskifte kan give pensionsvirvar

Mange højtuddannede risikerer et virvar af pensionsordninger, fordi de hopper mellem forskellige job og løsansættelser. Sørg for at samle pensionen ét sted, hvis du kan, opfordrer MP Pension.

**Tusindvis af højtuddannede skifter jævnligt arbejde.** I 2012 skiftede knap 500 DM-medlemmer ifølge lønstatistikken arbejde alene i den private sektor. Mange af jobskiftene skyldes hop mellem deltidsjob og diverse løsansættelser. Det kan føre til et virvar af forskellige opsparinger. Eller i værste fald slet ingen.

Hos pensionskassen for magistre og psykologer MP Pension kender man til problemet, forklarer medlemschef Kenneth Petersen. Han påpeger, at det er arbejdstageren, der betaler omkostningerne på spredte pensionsordninger.

“Man betaler omkostninger, hvert sted man har en pensionsordning. Der er kun én, som taber på pensionskifte ofte, og det er medlemmet, for der er omkostninger forbundet med skifte”, siger Kenneth Petersen.

Hos MP Pension er langt de fleste medlemmer ansat i det offentlige med en fast pensionsordning gennem arbejdsgiveren. Men MP Pension har også medlemmer ansat i det private, selvstændige og freelancere. Og så er der medlemmer med flere deltidsjob. De ender alle sammen ofte med at være såkaldte selvbetalere, fordi

de ikke har en pensionsordning tilknyttet til deres job. Der er knap 2.500 selvbetalere hos MP Pension.

På trods af at mange højtuddannede hopper mellem forskellige, kortere ansættelser, så er de alligevel ofte tilknyttet den samme faglighed. Det giver en fordel, som man bør udnytte:

“Det betyder, at man ofte kan skifte job inden for sit fag, uden at man skal skifte pensionsordning, fordi job og uddannelse ofte er tilknyttet pensionsordningen, som det sker blandt vores medlemmer”, siger Kenneth Petersen.

Blandt MP Pensions medlemmer er knap 85 procent underlagt en overenskomst, hvor indbetalingen af pensionsordningen sker gennem arbejdsgiveren.

“Derfor kan man godt forestille sig, at man som magister har haft flere job inden for sin uddannelse og dermed oftest underlagt en overenskomst, der gør, at man havner hos os”, siger Kenneth Petersen.

## Ikke frit valg

Pensionsmarkedet er cirka delt ligeligt mellem arbejdsmarkedspensionskasser-

ne på den ene side og de kommercielle selskaber på den anden. Ifølge Kenneth Petersen er der bestemte fordele ved at være i en arbejdsmarkedspensionskasse frem for i et af de kommercielle pensionselskaber.

“De kommercielle pensionselskaber er knyttet op på firmaniveau, og skifter man derfor job, er der ikke noget at stille op”, siger Kenneth Petersen.

Langt de færreste danske lønmodtagere har et frit pensionsvalg. De fleste er derimod underlagt en pensionsordning, som er dikteret af overenskomst eller af en anden aftale på arbejdspladsen.

“Selv personer med småjob kommer oftest ind et sted, hvor pensionsordningen er dikteret”, siger Kenneth Petersen og understreger, at det gælder både i det offentlige og private. Har man flere job og derfor skuffen fuld af forskellige pensionsordninger, så bør man undersøge muligheden for at samle de enkelte ordninger ét sted.

“Men er der en overenskomst eller en virksomhedsaftale, der dikterer, hvor pensionen skal hen, så er det et vilkår i den ansættelse, man påtager sig, når man siger ja til jobbet”, siger han.

Det er ikke usædvanligt, at MP Pensions medlemmer har flere arbejdsgivere. I de tilfælde er de forskellige ordninger alligevel samlet under én police. Det giver en besparelse hos MP Pension.

“Har man tre policer, så betaler man jo også omkostninger for alle tre policer. Vi samler alt under en police, og det giver en betragtelig besparelse”, siger Kenneth Petersen. <<

## MP PENSION

- Er en medlemsejet arbejdsmarkedspensionskasse for magistre og psykologer med cirka 90.000 medlemmer og en del af fællesskabet Unipension.
- Hovedparten af medlemmerne er ansat på offentlige arbejdspladser. Men pensionskassen optager også privatansatte, freelancer og selvstændige.
- Der er knap 2.500 selvbetalere (personer uden arbejdsmarkedspension).
- Minimumsbidraget hos MP Pension er 1.500 kroner om måneden før fradrag.

Kilde: MP Pension





## KREATIV KONKURRENCE OM MAGISTERLEDIGHED

Skab opmærksomhed på Folkemødet på Bornholm 13.–16. juni 2013

### Kan du skabe en aktivitet, der brænder igennem og får opmærksomhed på et stort og larmende folkemøde?

DM deltager på Folkemødet på Bornholm – Danmarks årlige politikfestival, hvor både politikere og presse er massivt til stede. Folkemødet er et godt afsæt til at skabe opmærksomhed om magistres ledighed, og du har mulighed for at skabe en opsigtsvækkende aktivitet med støtte fra DM og få en tur til Bornholm.

Er du ledig og kan samle en gruppe af andre ledige, kan du deltage i konkurrencen om at skabe en eller flere kreative aktiviteter. Aktiviteterne skal afvikles på selve folkemødeområdet en af dagene i perioden og er på den måde uafhængig af de officielle dagsprogrammer.

Har du en idé til en aktivitet, kan du sende den til os på [dmbornholm@dm.dk](mailto:dmbornholm@dm.dk) inden 14. maj kl. 12.

#### I konkurrencen lægger vi vægt på, at aktiviteten

- varetages af ledige magistre
- skaber opmærksomhed om lediges vilkår på arbejdsmarkedet
- er kreativ og opsigtsvækkende
- profilerer DM som samfundsengageret forening
- både kvinder og mænd er repræsenteret.

Du kan vinde op til 5.000 kr. pr. opmærksomhedsskabende aktivitet til den konkrete aktivitet. Beløbet skal bruges til afviklingen af aktiviteten og transportomkostninger.

Læs om folkemødet på [www.brk.dk/folkemoedet](http://www.brk.dk/folkemoedet)

Vinderne bliver fundet i DM og får direkte besked. Præmien er en tur til Bornholm på den dag under folkemødet, hvor aktiviteten udføres.

[www.brk.dk/folkemoedet](http://www.brk.dk/folkemoedet)

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

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

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

## MALENE REFSHAUGE BECK, 40 ÅR

### Kulturarvskoordinator ved Østfyns Museer

*Hvorfor besluttede du at springe fra et veldefineret og formentlig ret sikkert job som museumsinspektør i Svendborg til en mere usikker stilling som kulturarvskoordinator ved Østfyns Museer?*

Jeg besluttede at søge jobbet, fordi det var et once in a lifetime-tilbud. Sådan en mulighed får du bare ikke igen, tænkte jeg. Desuden kunne jeg se, at jeg ville få mulighed for at udvikle nogle helt nye kompetencer, end jeg hidtil havde haft i spil som museumsinspektør, og det syntes jeg, var en sund udfordring.

Som kulturarvskoordinator har jeg mange flere bolde i luften, end jeg før har været vant til, og en mere innovativ tilgang til opgaverne, hvor jeg tidligere har lagt mest vægt på klassisk arkæologisk formidling. Selv om jeg også fik lov til at prøve mange ting af i Svendborg, så er det her bare i en større skala.

Det meget ambitiøse projekt er jo at få Nyborg Slot og by på UNESCO's verdensarvsliste på linje med Kronborg Slot og Den kinesiske Mur. Vi stiler mod, at Nyborg Slot og by er på tentativlisten over værdige kandidater senest i 2017. Baggrunden er, at Nyborg er et knudepunkt i fortællingen om verdens ældste monarki. Det var på Nyborg Slot, at kongen mødtes med sit parlament, Danehoffet, igennem hele middelalderen, så det er simpelthen her, du finder nøglen til historien om Danmarks Rige. Alligevel er det en del af Danmarkshistorien, der er gået lidt i glemmebogen, og det skal jeg som kulturarvskoordinator være med til at

rette op på. Da jeg selv bor i Nyborg, synes jeg også på det personlige plan, at det er interessant at arbejde med byens udvikling på denne måde, men det er kun en ekstra bonus.

*Hvad laver en kulturarvskoordinator så i det daglige?*

Det er et rigtig godt spørgsmål, for i virkeligheden er jeg lidt af en blæksprutte eller en katalysator. Jeg laver rigtig mange forskellige ting. Min primære opgave er at skabe nye samarbejdsrelationer, der på én gang gavner historien, byudviklingen og erhvervslivet på egnen, så det er mig, der står for kontakten til den lokale handelsstandsforening og de østfynske fødevarerproducenter.

Når vi for eksempel inviterer til middag fra Kongens Fadebur, som vi gjorde midt i april, så er det fødevarerproducenterne fra Østfyn, der leverer mad og drikke, præcis som dengang kongen mødtes med sit hof her i middelalderen. Dengang var Nyborg Len, som det hed, kongeligt fadeburslen, så de østfynske producenter har en snart 800 år gammel tradition for at være leverandører til Danehoffet.

For at få den historie formidlet inviterer vi folk til at komme og "spise og drikke historien". Vi skaber en autentisk oplevelse, hvor man sidder i samme lokale, som hoffet sad i, spiser mad fra den samme østfynske muld og drikker øl brygget efter en lokal recept. På den måde bliver Kongens Fadebur et brand, som fødevarerproducenterne kan bruge til at markeds-

#### KARRIERE:

2012-	Kulturarvskoordinator på Nyborg Slot/Østfyns Museer.
2004-2011	Museumsinspektør på Svendborg Museum.
2003	Arkæolog på Kroppedal Museum.
2001-2003	Arkæolog på Viborg Museum.

#### UDDANNELSE:

2005-2006	ODM's museumsinspektøruddannelse.
2001	Cand.mag. i forhistorisk arkæologi med suppleringsfag i romersk arkæologi fra Aarhus Universitet.



“Jeg tror på, at min vifte af jobmuligheder er blevet bredere. De erfaringer, jeg har oparbejdet her, er jo ikke nogen, du kan læse dig til”.

føre deres produkter med, imens vores interesse er at få historien bredt ud ad nye kanaler.

Til det formål bruger vi også frivillige bevidst og målrettet i hele formidlingsarbejdet omkring Nyborg Slot, fordi vi kan se, at det virker rigtig godt, når lokale engagerer sig og gør historien til deres egen. At koordinere de frivilliges arbejde er derfor også noget, jeg bruger meget tid på.

*Kan du bruge din baggrund som arkæolog til noget i den forbindelse?*

Ja, arkæologien er den kernekompetence, som danner fundamen-

tet for mit virke. Dels er alt, hvad vi gør, forankret i historien, dels bruger jeg min evne til at trække synteser ud af historien, til at beskrive og systematisere. Og så bruger jeg i høj grad min formidlingsevne. Personligt kan jeg godt lide at snakke med mange forskellige mennesker, og som arkæolog er man desuden trænet i at møde alle yderpunkter af holdninger til historien. Det er en god baggrund at have.

*Nu har du været kulturarrivskordinator i knap halvandet år. Det vil sige, at der er cirka lige så længe til, at din kontrakt ud-*

*løber. Hvilke jobmæssige perspektiver ser du for dig selv derefter?*

Jeg håber selvfølgelig, at min kontrakt bliver forlænget, men det er ikke noget, jeg ligger søvnløs over. Jeg tror, at de kompetencer, jeg har fået nu med hensyn til koordinering af frivilligarbejde og netværksopbygning, vil åbne for mange nye jobmuligheder. Jeg kan i hvert fald sagtens se mig selv som koordinator i mange andre sammenhænge, så jeg tror på, at min vifte af jobmuligheder er blevet bredere. De erfaringer, jeg har oparbejdet her, er jo ikke nogen, du kan læse dig til. Det tror jeg helt sikkert er et plus. <<



# DU HAR VALGT EN LANG UDDANNELSE.

# NU SKAL DU IKKE NØJES MED EN HVILKEN SOM HELST A-KASSE.

[ma-kasse.dk](http://ma-kasse.dk)

Bliv gratis  
studiemedlem  
og vind en  
iPad

## Vi kender vejen til dit drømmejob

Vi ved, at vores medlemmer har helt unikke kompetencer, og at du bliver drivkraften på fremtidens arbejdsmarked. Og så sikrer vi dig selvfølgelig økonomisk, hvis du bliver ledig.

Er du studerende, har du mulighed for at få medlemskabet gratis. Har du været medlem i ét år, når du dimitterer, slipper du for karensmåned og tjener dermed 14.235 kr.

Send en sms med teksten **MA** til **1277** så ringer vi til dig. (Det koster normal takst).

Meld dig ind på [ma-kasse.dk/blivmedlem](http://ma-kasse.dk/blivmedlem)



Scan og bliv  
ringet op af MA

Det er os med  
**CANDPORTALEN.DK**



A-kassen for højtuddannede

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
- Den Danske Model – under udvikling eller afvikling? **Overtegnet**
- 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
- Coaching, Kierkegaard og Lederskab
- Kommunikation 2.0 – effektiv kommunikation på tværs af medier
- Kvantitativ Evaluering og Effektivitet af Velfærdsydelse og Folkesundhed
- Decoding China! Power, Philosophy, Government Affairs and Lobbying in China



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

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

