

KÆFT, TRIT OG DANNELSE

Side 28-31

Ordnnet.dk i fare

10

Robuste humanister
får job trods krise

20

Flere van(d)vittige
forskerpriser

24

Arven efter Bohr

34

Vi har aldrig
kunnet udbetale overskud
til aktionærer.

Så det går
efter planen.

GF Magistrene
Nimbusparken 16 · 2000 Frederiksberg
Tlf. 72 24 41 45 · gf-magistrene.dk

Hos GF Forsikring skal vi ikke tjene penge på vores kunder for at skabe et stort overskud til nogle fjerne aktionærer. Vi er nemlig kundefejt og kan koncentrere os 100 % om at give vores kunder forsikring for alle pengene. Derfor arbejder vi hver dag på at blive bedre.



Det gode selskab

De robuste humanister

Som Akademikernes konstituerede formand har jeg gjort dimittendledigheden til mit vigtigste indsatsområde. Køen af jobsøgende nyuddannede kandidater bliver desværre længere og længere. Ledigheden ser ud til at have bidt sig så fast, at vi nu ser akademikere falde ud af dagpengesystemet, før de overhovedet har fået mulighed for at anvende deres faglige kvalifikationer og personlige kompetencer på en offentlig eller privat arbejdsplads eller i en selvstændig virksomhed.

Til trods for at Akademikerkampagnen, der matcher ledige kandidater med mindre virksomheder, der ikke tidligere har anvendt akademisk arbejdskraft, er en entydig succes med 1.800 nye jobåbninger på halvandet år, har regeringen sært nok valgt ikke at tage en fortsat finansiering af indsatsen med i forslaget til finanslov for 2014. Den und-

ladelsessynd håber vi naturligvis, forhandlingerne om den endelige finanslov retter op på.

Helt generelt er der langt mellem de positive nyheder på beskæftigelsesområdet for vores unge jobsøgende kolleger. Desto meget mere glædeligt er det så, at Kandidatundersøgelsen 2013 fra Det Humanistiske Fakultet ved Københavns Universitet

viser et positivt billede af humanisternes beskæftigelse i kriseårene fra 2007 og frem.

Da krisen så småt begyndte i 2007, mødte jeg talrige skræmsikre forudsigelser fra erhvervsorganisationer og andre faglige organisationer om, at magistrene, og især humanisterne, ville blive særlig hårdt ramt. Sådan har det da også været under tidligere lavkonjunkturer. Men nu viser KU's undersøgelse, at humaniorakandidater har været overraskende robuste under krisen. De har fundet job, hvor der ikke tidligere har været ansat humanister eller akademikere i det hele taget, og de har opdyrket nye jobfunktioner, hvor deres fagspecifikke og generelle akademiske kompetencer er kommet i spil.

Undersøgelsen er ikke den første, der

dokumenterer, at der er brug for humanisterne, og at de klarer sig relativt bedre end mange andre grupper. Og det selv om antallet af humaniorakandidater gennem alle årene har udvist en stejlt stigende kurve. Men på trods af de relativt positive statistikker vil fordommene om humanisternes nytteløse uddannelser ikke forsvinde. Argumenterne fra dem, der ønsker adgangsbegrænsning på humaniora eller lavere SU til de studerende på de humanistiske fag, er, at de er i job under akademisk niveau. At de ikke bruger deres faglige kompetencer i de job, de kan få.

Den nye undersøgelse fra Københavns Universitet gennemhuller denne argumentation, og man har vel nu lov at håbe, at vi ikke fortsat skal høre om overledighed blandt humanister og uddannelser, der ikke er brug for i virksomhederne.

“Man har vel nu lov at håbe, at vi ikke fortsat skal høre om overledighed blandt humanister og uddannelser, der ikke er brug for i virksomhederne”.

Men selv om humanioradimittendernes ledighedsprocent ikke er steget så meget, som mange måske havde forventet, er den stadig for høj. Derfor skal der også stadig arbejdes intenst af os alle for at få både deres og andre dimittendgruppers beskæftigelsesgrad øget. Det viser sig, at jo tidligere næsten-kandidaten eller den nyuddannede starter jobsøgningen, jo bed-

re går det med at finde et relevant job. Og den viden skal vi sørge for, at de studerende og kandidaterne har. Og så skal potentialet for iværksætterier udnyttes bedre. Det kræver bedre rammebetingelser for at etablere selvstændig virksomhed og mere fleksible dagpengeregler. Det er et oplagt sted for politikerne at sætte ind, hvis ambitionen om at skabe flere job og mindske ledighedskøen skal føres ud i livet.

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

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

Hanne Götzsche, DM Pensionist

Charlotte Palludan,
Fagforeningslisten

Mette Thygesen,
DM Studerende

Hans Chr. Gørup Nilsen,
DM Studerende

Læs også
“Robuste
humanister
får job trods krise”
på side 20-21.

Personlige kompetencer

I Københavns Universitets netop offentliggjorte humanistundersøgelse blandt 1.773 kandidater fra årene 2007-2011 anfører hele 79 %, at deres personlige kompetencer var afgørende for, at de fik deres første job. En score, der ligger 12 procentpoint over de "fagspecifikke kompetencer" som afgørende.

Hvad er det så for "personlige kompetencer", der er så afgørende? Det er der ingen, der kan svare på. De er ikke definerede i spørgeskemaet, selv om der altså er svaret på spørgsmålet. Så respondenter må have haft en idé om det. På Københavns Universitet er der forskellige meninger om, hvad begrebet dækker over. Et bud er "interaktionen imellem det, kandidaterne har lært under uddannelsen, og så den personlighed, de kommer med". Et andet bud er "den gode kemi, som opstår til en jobsamtale, der ender godt".

Men kan man overhovedet bruge svarene om vigtigheden af de personlige kompetencer til noget som helst, når begrebet er så diffust? Ikke ifølge Lars Friis, analyseekspert og underviser på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole. Heller ikke ifølge Gitte Haslebo, erhvervspsykolog, som kalder svarene diffuse – fordi begrebet er diffust. Så klogere på det er vi ikke blevet.

Det gør det imidlertid ikke uinteressant at vide, om og i hvilken grad personlige kompetencer spiller ind i en ansættelsessamtale. Og hvilke personlige kompetencer der tæller mest. Og er det kompetencer, der er mere eller mindre medfødte, der tæller? Er det kompetencer, der kan tillæres? Osv. Det ville være væsentlig at få hold på.

Den ansættende arbejdsgiver ved, hvad der tæller, når det drejer sig om personlige evner. Så dem må man spørge om det. Det vil vi gøre ved først givne lejlighed.

Læs artiklen "Personlige kompe... hvaffor noget?" på side 21-22.

... adrenalinkick, akutjob
lic., cand.scient.bibl., cyk
tur, emirataraber, energi
pimøbel, kønssortere, ma
mobilsvar, multiarena, m
objektgøre, overpræstatio
gelov, samtalebog, sandsk
smartboard, sofasurfing,
bud, supercykelsti, supe
selsring, træpillefyr, tsu

FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** De robuste humanister
- 8 SIDEN SIDST**
- 14 NYE BØGER**
- 18 SIDEN SIDST**
- 19 LIGE UDKOMMET** Krisen i dansk pædagogik – en upraktisk blog
- 32 NYE BØGER**
- 33 DEBAT**
- 34 KRONIKKEN** Arven fra Bohr
- 36 NYE BØGER**
- 46 DET' MIT JOB** Teamleder i MA (Magistrenes A-kasse)

48 DM AKTUELT

50 LEDIGE STILLINGER

55 MEDDELELSER

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

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

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

Lisbeth Ammitzbøll
la@dm.dk

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt
psi@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

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

Design og produktion:
Datagraf Communications
www.datagraf.dk



ARTIKLER



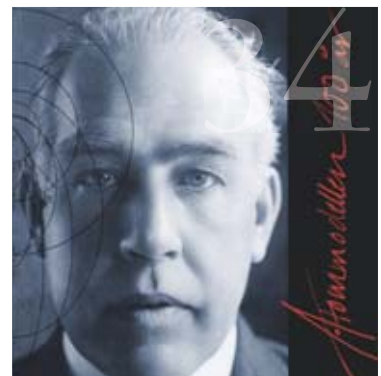
6



16

DYB
SKUFFELSE

22

KOMPE ...
HVAFFØR-
NOGET?

24

- 6** Bonusløn er ikke en simpel gulerod
- 10** Ordnet.dk i fare
- 13** Dansk er truet på computeren

- 15** Produktivitetskommission på målekurs
- 16** Droppet barsel til fædre udløser dyb skuffelse
- 17** 4 skarpe til ligestillingsminister Manu Sareen

- 20** Robuste humanister får job trods krise
- 22** Personlige kom... hvaaffornoget?
- 24** Flere vandvittige forskerpriser

- 28** Kæft, trit og dannelse
- 37** dm offentlig

Forsidefoto: Gregers Kirdorf

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. 13-2013
Udkommer: 18. oktober
Deadline debat: 7. oktober
Deadline annoncer: 9. oktober
Deadline kalender: 9. oktober

Nr. 14-2013
Udkommer: 8. november
Deadline debat: 28. oktober
Deadline annoncer: 30. oktober
Deadline kalender: 30. oktober

Nr. 15-2013
Udkommer: 29. november
Deadline debat: 18. november
Deadline annoncer: 20. november
Deadline kalender: 20. november

Bonusløn er ikke en simpel

Produktivitetskommissionen vil indføre resultatorienteret løn i det offentlige. Men det bliver ikke let, fastslår eksperter.

Resultatløn vil øge produktiviteten i den offentlige sektor. Sådan lød beskeden fra Produktivitetskommissionens formand Peter Birch Sørensen under præsentationen af kommissionens seneste rapport. Faktisk er potentialet så stort, at Peter Birch Sørensen på sit pressemøde fremhævede indførelsen af performancerelateret løn som en af kommissionens tre vigtigste anbefalinger.

Ifølge rapporten er løn dog langt fra en enkel størrelse. En graf i rapporten viser eksempelvis, at løn har forholdsvis lav prioritet, når offentligt ansatte skal forklare, hvad der motiverer dem, og heller ikke lederne anser løn som et særligt velegnet instrument til at motivere medarbejderne.

Men her peger rapporten på, at potentialet i Ny Løn så at sige er uforløst. Ny Løn skulle give offentlige arbejdsgivere mulighed for at honorere en særlig indsats, men gør det indtil videre kun i ringe grad. Og selvom de offentligt ansatte ikke selv anser løn som en væsentlig motivationsfaktor, er det ikke ensbetydende med, at resultatafhængig løn ikke kan blive det, påpeger Lotte Bøgh Andersen, professor mso ved Aarhus Universitet, hvis forskning i Public Service Motivation rapporten i vidt omfang trækker på.

Hun pointerer, at der er forskel på at måle, hvad folk siger, og så at måle deres adfærd, når løninstrumentet ændres.

”Det er begrænset, hvad vi ved om konsekvenserne af performancerelateret løn i den offentlige sektor, men vi ved dog noget. En gruppe, der minder meget om offentligt ansatte, er praktiserende læger. Og da man i København gik fra at aflønne dem med en fast udbetaling per patient til at aflønne per ydelse, begyndte lægerne fra den ene dag til den anden at ændre deres adfærd markant. Hvis du havde

spurgt dem på forhånd, hvad lønnen betød, er jeg sikker på, at de ville have sagt, at det ikke betyder noget som helst”, siger hun.

Lotte Bøgh Andersens forskning viser imidlertid også, at resultatløn langt fra er nogen mirakelkur.

”På universitetsområdet har vi undersøgt, hvordan forskere reagerer, når der indføres økonomiske incitamenter til at publicere. Og vi har set, at adfærd blandt forskere på forskellige institutter selv inden for det samme fakultet er vidt forskellig, vekslede mellem positiv og negativ, om end vi ikke kender årsagen til variationen”, siger hun.

Men her peger andre af Lotte Bøgh Andersens forskningsresultater på, at et styringstiltags – og hun regner løn for et af flere – succes afhænger af måden, det indføres på.

”På folkeskoleområdet har vi undersøgt, hvorfor nogle lærere opfatter implementeringen af elevplaner som kontrollerende, mens andre opfatter dem som understøttende for deres arbejde. Det viser sig, at ledelsens implementering har konsekvenser for lærernes opfattelse af planerne. Simpelt fortalt opfatter lærerne planerne som kontrollerende, hvis skoleledelsen indfører dem med kæft, trit og retning, mens planerne omvendt opfattes som understøttende, hvis skoleledelsen går i dialog om planerne”.

Så skal et styringstiltag som performancerelateret løn virke produktivt, er det altafgørende, at det ikke opfattes som adfærdscontrollerende, mener Lotte Bøgh Andersen.

”Hvis det skal virke, kræver det, at man er helt sikker på, at man kan måle, hvor meget de enkelte medarbejdere gør en forskel i forhold til andre medarbejders indsats”.

Bent Greve, professor i offentlig forvaltning, Roskilde Universitet

Professor Peter Birch Sørensen nævnte det produktive potentiale i resultatløn som et hovedbudskab, da han fremlagde Produktivitetskommissionens seneste rapport.



gulerod

Performance svær at måle

Der er dog også andre udfordringer ved resultatlø. For hvordan måler man overhovedet performance, og hvordan sikrer man en retfærdig procedure omkring resultatlø, vil blandt andet fagforeningerne spørge? Forskning har nemlig vist, at det typisk er lettere at måle, om de rigtige procedurer er blevet brugt, end at måle selve resultaterne. Det er populært sagt lettere at måle, hvor mange timer, man arbejder, end at måle resultatet af arbejdet.



Professor Bent Greve er skeptisk over for kommissionens anbefaling af resultatafhængig løn.

”Hvis det skal virke, kræver det, at man er helt sikker på, at man kan måle, hvor meget de enkelte medarbejdere gør en forskel i forhold til andre medarbejders indsats. Hvis du tager en operation på et sygehus, er den jo resultatet af et helt teams indsats. Man kan så overveje nogle systemer, hvor man sammenligner performance i to afdelinger, der har de samme ressourcer. Men igen, man skal være helt klar over, hvad man måler, og forstå hvorfor den ene afdeling gør det bedre end den anden. Forskellen kan jo skyldes patienternes tilstand og komplikationer”, siger han. <<

Professor: Kommissionen siger ikke noget nyt

Drop regler og fokuser på resultater i det offentlige, siger produktivitetskommissionen. Men hvordan, spørger professor.

Vi skal tænke os bedre om i fremtiden. Meget mere får man ifølge en kronik af professor ved Aarhus Universitet Peter Bjerre Mortensen ikke ud af at læse Produktivitetskommissionens seneste rapport.

”Udskift regler om processer med klare krav til resultater”, lyder således en af kommissionens anbefalinger, men uden at der ifølge Peter Bjerre Mortensen argumenteres for, hvordan mål- og resultatstyringen i praksis udfordres.

”Grundlæggende handler rapporten meget om, hvordan politikere, embedsmænd og ledere i det offentlige ”bør” opføre sig, men ikke meget om, hvordan man bør tilrettelægge de institutionelle rammer ud fra, hvad vi ved om, hvordan politikere embedsmænd og ledere faktisk opfører sig”, hedder det i kronikken.

Hvad er problemet?

”Det kunne jo være, at der viste sig en tendens, når man fx kobledede reglerne med politikernes behov for at demonstrere handlekraft. Når der opstår sager, kommer der jo typisk flere regler. Man kan jo diskutere, om det på mange områder overhovedet giver mening at adskille mål og proces”.

Han peger eksempelvis på sagen om undervisningstid på universitetsområdet, hvor uddannelsesministeren greb ind over for et påstået lavt timetal. Procesindblanding frem for resultatstyring.

”Beslutningstagere kommer let i et krydspres, hvor de ganske vist gerne vil tænke langsigtet, men føler sig tvunget til at reagere på et konkret pres. Der er ikke nogle nemme løsninger, men jeg synes godt, at kommissionen kunne have tænkt i mere institutionelle baner i forhold til, hvordan man gør systemet troværdigt”, siger Peter Bjerre Mortensen. <<



15. OKTOBER ER SIDSTE FRIST

Statens medarbejdere og arbejdspladser kan søge støtte til udviklingsprojekter, men det skal være snart, for fristen udløber den 15. oktober. Der kan søges støtte til tværgående projekter og til særlige gruppevise fokus- og indsatsområder. Læs om indsatsområder, kriterier for at få støtte og ansøgningsprocedure på www.kompetenceudvikling.dk/content/cases



CHEFEN GIVER KNUS OG KRAM

Tidligere var stemningen mellem chaufførerne og ledelsen i busselskabet Nobina i Randers på frysepunktet. Det er den ikke længere. "Vi har fået en leder, der hver dag møder os med en krammer. Det var en stil, man skulle vænne sig til. Men det gør, at man føler sig velkommen, set og hørt", siger arbejdsmiljørepræsentant Svend Åge Jespersen. Så enkelt. Så effektivt. Og man behøver ikke et dyrt kursus for at praktisere det.



Den sociale spændetrøje strammer stadig



Studerende, som vælger at læse medicin, arkitektur, økonomi og sociologi har ofte højtuddannede forældre, mens studerende fra erhvervsøkonomi og farmaceutuddannelsen oftest er børn af arbejderklassen, viser en undersøgelse fra Aalborg og Københavns Universiteter. Undersøgelsen benævner de førstnævnte som "24-timers-studiekultur" og de sidstnævnte som "ni til fire-uddannelser". Hele undersøgelsen kan læses i tidskriftet *Comparative Education Review*.

“En stor del af den offentlige sektor går i disse år gennem fusionsprocesser, som er båret af en ikke altid empirisk velfunderet tanke om, at større altid er bedre”.

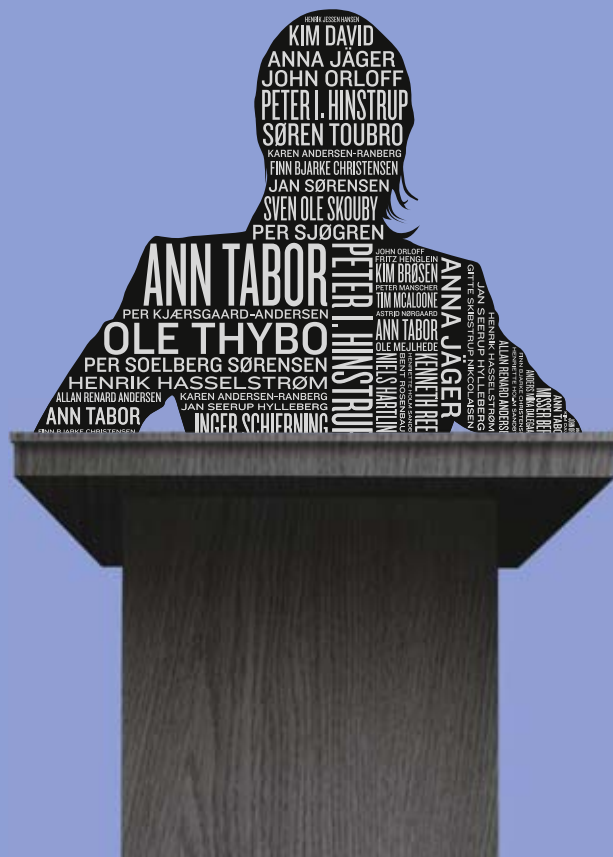
Kirsten Drotner, professor, Institut for Kulturvidenskaber, SDU, i Information

SPROGPRISEN.DK

En dommerkomité har nomineret ni sproghåndværkere til Sprogprisen.dk. I kategorien "Årets bedste brev eller e-mail" er Altan.dk, FotoSjov.dk og SKAT nomineret. Vi er særlig spændt på, hvad SKAT har skrevet. Prisen for "Årets bedste hjemmeside-tekst" går til enten ATP (Borger.dk), Cphbusiness eller Maria Larsen, Mellem linjerne. I kategorien "Årets bedste tekst i sociale medier" er Codan, Cyklistforbundet og Naked Communications Copenhagen nomineret. Prisen blev uddelt den 23. september. Læs, hvem der fik priserne, på Sprogprisen.dk.

Er det din tur?

Drømmer du om at blive vært for en international kongres – eller kender du nogen, der gør...?



Wonderful Copenhagen står bag dig, hvis du har et ønske om at blive vært for en international kongres i København. Vi hjælper med budskrivning og budgetter, kontakt til konferencesteder, hoteller, professionelle kongresarrangører og andet, der sikrer, at du har de bedste betingelser som vært.

Hør mere tirsdag den 12. november på Alt om Kongres 2013 - en gratis konference om værtskab for internationale møder og kongresser. Gå ind på altomkongres.dk - her kan du læse mere eller tilmelde dig direkte.

Ordnet.dk i fare

Hver dag klikker 50.000 mennesker ind på ordnet.dk for at søge viden om det danske sprog. Nu er hjemmesiden truet af lukning efter et afslag fra Kulturministeriet.

ORD I TAL

Ordnet.dk giver adgang til:

Den Danske Ordbog med

- 96.965 opslagsord
- 79.336 udtaler
- 117.731 betydningsangivelser
- 35.962 grammatiske angivelser
- 41.508 eksempler på sprogbrug
- 104.987 citater
- 12.749 faste udtryk

Ordbog over det danske Sprog med

- 188.157 opslagsord fra bind 1-28
- 38.038 opslagsord fra supplementet

KorpusDK med 56 millioner ord sat ind i deres sproglige sammenhæng.

Færre penge til danske ord. Et nej fra Kulturministeriet truer ordnet.dk på livet.

“Uden nye midler kan vi ikke vedligeholde ordbøgerne på et tilfredsstillende niveau, og så vil de gradvist miste deres værdi”, oplyser Lars Trap-Jensen, ledende redaktør på ordnet.dk.

Hjemmesiden giver gratis adgang for alle til opdateret viden om danske ords betydning, historie og rette brug. For fem år siden var antallet af daglige besøgende på ordnet.dk under 2.000. I år har det daglige besøgstal rundet 50.000 mennesker, der hver især foretager to til tre opslag.

“Vi udgør en form for sproglig public service. Uden ordnet.dk vil befolkningen miste en adgang til gennemarbejdet sproglig oplysning og rådgivning”, forklarer Lars Trap-Jensen.

Støv på danske ord

I dag ligger to store danske ordbøger på ordnet.dk. “Den Danske Ordbog” giver viden om moderne dansk, “Ordbog over det danske Sprog” oply-

ser om ældre dansk op til 1950. Dertil kommer KorpusDK med mange millioner eksempler på, hvordan ordene bruges. På ordnet.dk kan enhver søge viden om dansk, som det tales, forstås og bruges korrekt.

“I modsætning til trykte ordbøger, der bliver færdige og sat på en hylde, er digitale ordbøger under konstant udvikling. Det er deres store styrke, men jo kun, hvis der er midler til at udvikle indholdet både kvantitativt og kvalitativt. Det danske sprog forandrer sig, nye ord kommer til, og kendte ord kan indgå i nye sammenhænge og ændre betydning. Uden opdateringer vil ordbøgernes værdi glide fra det dagligt brugbare til det historiske”, siger redaktør Trap-Jensen.

Afslag på tipsmidler

Ordnet.dk hører hjemme under Det Danske Sprog- og Litteraturselskab, der har et budget i år på 23 millioner kroner. Afslaget fra Kulturministeriet til ordnet.dk gælder 1,2 millioner kroner fra tipsmidlerne. Umiddelbart en mindre sum i det store budget. Al-

“Vi udgør en form for sproglig public service. Uden ordnet.dk vil befolkningen miste en adgang til gennemarbejdet sproglig oplysning og rådgivning”.

The screenshot shows the homepage of ordnet.dk. At the top, there is a navigation bar with 'ordnet.dk', 'Den Danske Ordbog', 'Ordbog over det danske Sprog', and 'KorpusDK'. Below this, the main content is organized into three columns. The first column is for 'DEN DANSKE ORDBOG', the second for 'ORDBOG OVER DET DANSKE SPROG', and the third for 'KORPUSDK'. Each column has a search bar and a brief description. Below these columns are three promotional boxes: 'Snup en Krasser' (a word game), 'Sprogligt' (a quiz), and 'Send et ord' (a word search). At the bottom, there is a copyright notice: '© Det Danske Sprog- og Litteraturselskab med støtte fra Carlsbergfondet og tipsmidlerne | Privatlivspolitik | Copyright'.

“Vi har ingen frie midler, som vi kan give til ordnet.dk som kompensation for den manglende bevilling fra tipsmidlerne”.

Lars Trap-Jensen, ledende redaktør, ordnet.dk

ligevel rammer Kulturministeriets nej til fortsat støtte af ordnet.dk med fuld kraft.

Det Danske Sprog- og Litteraturselskab er en selvejende institution, hvor hele 19 millioner kroner ud af 23 millioner kroner er øremærket til projekter. De sidste fire millioner kroner kommer fra Kulturministeriet til at betale husleje, lys, varme og lønninger til en håndfuld administrative medarbejdere.

“Alle vores projekter bliver finansieret gennem offentlige og private projektmidler. De penge skal selvfølgelig bruges til præcis de projekter, som de er givet til. Vi har ingen frie midler, som vi kan give til ordnet.dk som kompensation for den manglende bevilling fra tipsmidlerne”, fremhæver selskabets direktør, Lasse Horne Kjældgaard.

Brugerbetaling er heller ikke en løsning, mener han.

“Hvis vi var Oxford English Dictionary, kunne vi måske få økonomi i udvikling og drift af en betalingsordning, men underlaget er for tyndt. Vi er for få danskere. Desuden ville det være en kedelig vej at gå. Hvis dansk fortsat skal være et levende sprog, er det vigtigt, at offentligheden har nem og hurtig adgang til sproglig assistance”.

Politisk ansvar

Dette års ansøgning fra ordnet.dk om penge fra tipsmidlerne handlede om opbygning af et nationalt digitalt ordbogsværk, altså et projekt. Alligevel optræder ordet “drift” i det svar, Magisterbladet har fået fra Kulturministeriet.



ØKONOMI

Ordnnet.dk har modtaget økonomisk støtte fra

- Carlsbergfondet: 15.345.799 kr. 2004-2013, i gennemsnit 1.534.579 kr. pr. år
- Tipsmidler under Kulturministeriet: 9.317.000 kr. 2004-2012, i gennemsnit 1.035.222 pr. år.
- Det Elektroniske Forskningsbibliotek: 500.000 kr. i 2004

Carlsbergfondets seneste bevilling er på 3,5 millioner kroner til brug i 2013 og 2014.

Med Kulturministeriets afslag på tipsmidler i 2013 er fremtiden for ordnet.dk uvis.

>>

“Mange politikere har fremhævet, at sprogpolitik er kulturpolitik, og man taler ofte om dansk som et truet sprog”.

Lars Trap-Jensen, ledende redaktør, ordnet.dk

» Ministeriet skriver i en mail: “Det har i lyset af den samlede prioritering af udlodningsmidlerne (tidligere tipsmidlerne) for 2013/2014 ikke været muligt på nuværende tidspunkt at prioritere ansøgningen om midler til at understøtte driften af ordnet.dk”.

Selskabet har søgt til et projekt, men får nej til drift.

“Vi arbejder på at rekonstruere det økonomiske grundlag for ordnet.dk. Vi håber, at det lykkes, men situationen i år viser, hvor ustabil vores økonomiske konstruktion er. Vi kan kun søge penge til projekter og ikke til drift. Det betyder, at vores arbejde med at bevare danske sproressourcer hviler på, at vi hele tiden kan definere nye projekter”, forklarer Lasse Horne Kjældgaard.

Han efterlyser bedre vilkår for vedligeholdelsen af de danske digitale ordbøger.

“Mange politikere har fremhævet, at sprogpolitik er kulturpolitik, og man taler ofte om dansk som et truet sprog. Det ville være ønskværdigt, hvis man fra politisk hold tog ansvar for at skabe en stabil situation for det nationale ordbogsarbejde, på samme måde som man gør det i de andre nordiske lande. Det ville være et effektivt svar på de udfordringer, som vi står over for som et lille og åbent sprogområde”. <<

FRA PAPIR TIL PC

Det Danske Sprog- og Litteraturselskab (DSL) tog fat på arbejdet med at digitalisere de danske ordbøger i 2004.

2005 En første udgave af “Ordbog over det danske Sprog” lanceres i netudgave.

2006 DSL modtager H.O. Lange-prisen for fremragende forskningsformidling for netudgaven af “Ordbog over det danske Sprog”.

2008 KorpusDK, der oplyser, hvordan sproget anvendes, bliver forbedret med teksteksempler, naboord og faste udtryk.

2009 “Den Danske Ordbog” lanceres på nettet inklusive Dagens ord.

2010 Der åbnes for webcrawling fra robotter og websøgning. Søgmaskineoptimering indgår i det daglige arbejde.

2010 “Ordbog over det danske Sprog” overføres til ordnet-grænsefladens design og udvides med 35.000 artikler.

2010 Svar på spørgsmål om sprog fra brugere

lanceres på forsiden af “Den Danske Ordbog” under rubrikken Sprogligt.

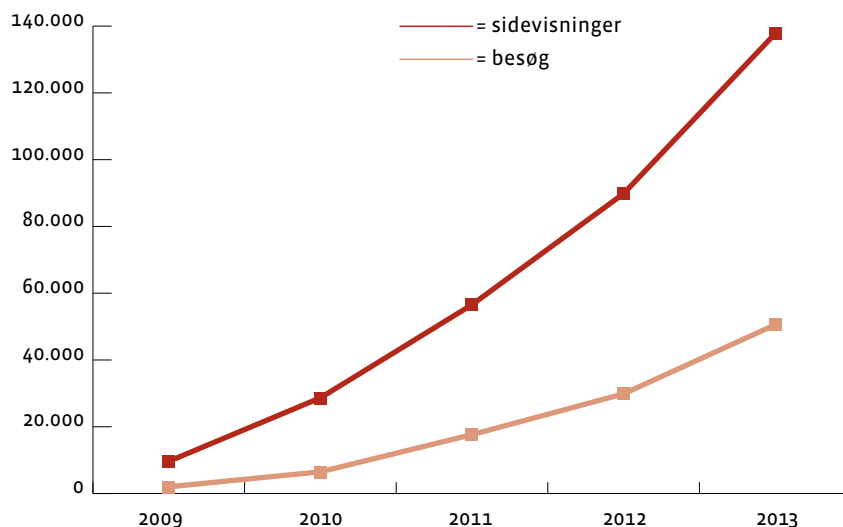
2012 Nu med oplæsning. De første 40.000 lydfiler lægges på “Den Danske Ordbog”.

2013 “Den Danske Ordbog” lanceres som app til iPhones og Android-telefoner.

2013 Appen udvides med lydfiler.

2013 Næsten 80.000 opslagsord i “Den Danske Ordbog” har levende udtale i form af lydfiler.

ANTAL DAGLIGE BESØG PÅ ORDNET.DK



Dansk er truet på computeren

Kulturministeriets nej til ordnet.dk skubber det danske sprog et skridt nærmere den digitale død. EU-rapport advarede allerede sidste år Danmark: Vi er ved at tabe vores sprog.

Han slog alle ordene op. Oversæt denne sætning i Google Translate og få svaret: He beat all the words up.

Maskinoversættelser er tit morsomme, men baggrunden er alvorlig nok. Dansk sakker bagud på digitale platforme.

For eksempel kan Siri endnu ikke tale dansk. Siri er Apples assistent til iPhones, hvor man i et naturligt talesprog kan bede om hjælp og søge information. Siri lærte først engelsk, fransk, tysk og japansk, derefter kinesisk, koreansk, italiensk og spansk. Om Siri nogensinde lærer dansk, er et åbent spørgsmål. Siris sprogkundskaber er blot et enkelt eksempel på, at dansk rangerer lavt i den store digitale verden.

“Vi mangler værktøjer, teknologier og ressourcer for at kunne leve op til morgendagens teknologiske krav. Hvis ordnet.dk forsvinder, mister vi en samarbejdspartner i udviklingen af den sprogteknologi, der skal sikre det danske sprogs overlevelse i en digital tidsalder”, siger Bolette Sandford Pedersen, professor på Center for Sprogteknologi ved Københavns Universitet.

EU-rapport advarer

Sidste år gjorde 30 europæiske lande status over deres sprogs chancer for at overleve i en digital tidsalder.

Resultatet var nedslående. 21 af de 30 undersøgte sprog mangler basale sprogteknologiske ressourcer for at kunne klare sig digitalt.

“Det kræver handling, hvis vi i fremtiden vil kunne bruge den nyeste teknologi inden for de områder af vores privatliv og arbejdsliv, hvor vi lever, taler og skriver på dansk”, understreger Bolette Sandford Pedersen. Hun var sidste år med til at skrive det dan-

ske bidrag til den europæiske undersøgelse. Også forskere fra CBS, Dansk Sprognævn og Det Danske Sprog- og Litteraturselskab bidrog til at kortlægge det danske sprogs overlevelseschancer sammen med en række virksomheder, der udvikler sprogteknologi.

“Der skal oprustes på forsknings- og udviklingsfronten, hvis vi vil følge med. De kommercielle interesser kan ikke bære udviklingen alene i et marked, der er så lille som det danske”.

Underlag smuldrer

En bevilling fra Det Frie Forskningsråd for Kultur og Kommunikation gav for nylig næsten seks millioner kroner til Center for Sprogteknologi til at forbedre den sprogteknologi, der kaldes semantisk processering. Formålet er at klarlægge ords betydning i tekster. Hvornår refererer kopper til en sygdom, og hvornår er det noget, vi drikker af? Og hvordan udledes automatisk, om en mus er en gnaver eller et it-relateret redskab, som bevæges med hånden på en vandret flade? I spidsen for projektet står Center for Sprogteknologi, og ordnetgruppen er samarbejdspartner.

“Et af de problemer, vi allerede nu møder i forskningen, er, at det er vanskeligt at lave frontforskning inden for dansk sprogteknologi, fordi mange af de underliggende sprogressourcer mangler i tilstrækkelig stor skala, for eksempel semantisk opmærkede tekstsamlinger, opmærkede videosekvenser hvor gestik og sprog beskrives i kombination, tilstrækkelige parallelle tekstsamlinger til og fra dansk og så videre. Man kan kun frygte, at tendensen vil forstærkes i de kommende år, hvis vi ikke gør en indsats nu. De danske sprogmiljøer, der anvender sprog-

teknologiske metoder, er få og små. Det vil derfor få betydning for vores forskning på Center for Sprogteknologi, hvis gruppen bag ordnet.dk ikke kan fortsætte sit arbejde”.

Naboer opruster

Sverige og Norge satser i disse år hårdt på at opbygge sprogbanker, der kan sikre sprogenes overlevelse i en digital tidsalder.

“I Danmark har vi ikke finansiering til sådan en sprogbank. På længere sigt vil det påvirke os alle, hvis dansk ikke vinder terræn på det sprogteknologiske område”, fremhæver Bolette Sandford Pedersen.

“Vi lever jo digitalt fra morgen til aften. Vi sms'er, vi søger på internettet, vi lader os lede af gps'en og så videre. Hvis dansk ikke overlever forandringen fra en analog til en digital verden, så vil vores sprog gradvist forarmes, fordi vi må leve med halvdårlige teknologiske løsninger. At lukke et miljø som ordnet.dk, hvor man arbejder med digitalisering af ordbøger, er et skridt i den forkerte retning”. <<

“Hvis ordnet.dk forsvinder, mister vi en samarbejdspartner i udviklingen af den sprogteknologi, der skal sikre det danske sprogs overlevelse i en digital tidsalder”.

*Professor Bolette Sandford Pedersen,
Center for Sprogteknologi, KU.*

“Det kan ikke benægtes, at der er iøjnefaldende fælles-træk mellem nazismens antisemitiske propaganda i første halvdel af det 20. århundrede og den antimuslimske retorik i begyndelsen af det 21. århundrede”.



SAMFUND

Hate speech – Fra hadetale til hadesyn

Rune Engelbreth Larsen, Jens Lohmann og Klaus Slavensky (red.)

Informations Forlag, 2013, 256 sider, 249,95 kr.

I dæmoniseringen af sårbare mindretal støder ytringsfriheden på sin farligste grænse. Fra holocaust til Rwanda og Anders Behring Breivik viser historien, at etnisk udrensning, politiske mord, forbrydelser mod menneskeheden og folkedrab først bliver mulige gennem intensiv “hate speech”: Hadetale kan føre til hadesyn. En pen dyppet i had er forudsætningen for, at sværdet kan dræbe. Dette er en debatbog udgivet i samarbejde med Dansk PEN.

IDRÆT

Metoder i idrætsforskning

Lone Friis Thing og Laila Susanne Ottesen (red.)

Munksgaard, 2013, 432 sider, 390 kr.

“Metoder i idrætsforskning” giver en bred introduktion til metodelære, og bogen er den første af sin art, som er rettet mod idræt i Skandinavien. Bogen er opbygget i tre hoveddele med hvert sit fokus: videnskabssteori og forskerroller, strategier for dataindsamling og strategier for analyse. Bogen er forskningsbaseret, og hovedparten af kapitlerne knytter an til cases fra idrættens verden.

KULTUR

De gamle bogomslag – 610 dekorerede danske bogomslag fra ca. 1820 til 1920 afbildet og præsenteret af Harald Ilsøe

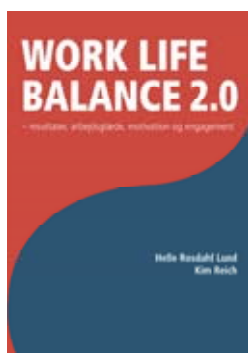
Harald Ilsøe

Museum Tusulanums Forlag, 2013, 260 sider, 398 kr.

Bogomslaget er en forunderlig kunstform, der afspejler både den enkelte bog og hele bogmarkedet. I “De gamle bogomslag” giver dansk boghistories grand old man, Harald Ilsøe, den første samlede fremstilling

af de danske bogomslags historie fra 1820 til 1920. Værket består af en billeddel, hvor mere end 600 bogomslag er kommenteret og gengivet i farver, forfatterens efterskrift, et register over bl.a. kunstnere, forfattere, forlag og trykkere samt et tillæg i form af en fortegnelse over øvrige dekorerede bogomslag for de særligt interesserede.

LEDELSE



Work-Life Balance 2.0

Kim Reich og Helle Rosdahl Lund

Gyldendal Business, 2013, 224 sider, 300 kr.

Fremtidens succesfulde ledelse handler om at skabe arbejdsglæde og vækst gennem fleksibilitet og balance. Vi må sætte mennesket før organisationen og nytænke arbejdsbegrebet, mens vi gør op med slidte dogmer og gamle tænke-

måder. Vilkårene for at få succes som leder i det 21. århundrede har aldrig været mere udfordrende. Bogen giver lederen inspiration til at lede trods svære konkurrencevilkår. Den er fuld af gode eksempler, som lederen kan bruge i hverdagen, og den peger på samfundstiltag, der kan gøre Danmark stærkere i konkurrencen.

PÆDAGOGIK

Vejledning – Skolens ressourcepersoner som vejledere

Lis Boysen og Bodil Nielsen Gyldendal, 2013, 99 sider, 129 kr.

“Vejledning” handler om, hvordan skolens forskellige vejledere kan bidrage til den enkelte lærers udvikling af praksis og dermed også til skolens fælles udvikling. Bogen falder i tre dele: Første del gennemgår vejledningens kontekst og kontrakter samt vejlederens metoder og kompetencer. Det sammenstilles i anden del med den konkrete skolesituation, der skal vejledes ind i, hvor lærere har forskellige behov. I tredje del følger en række eksempler på, hvordan vejledningsmetoderne kan bruges i praksis.

HISTORIE



Modstandskampens børn – Forældrenes krig – børnenes arv

Andreas Fugl Thøgersen

Gads Forlag, 2013, 256 sider, 299 kr.

Bogen fortæller den dramatiske historie om en samling danske familier i krig flettet sammen af stemmer fra to generationer. Bogen handler om ni tapre unge mænd og kvinder, der traf et valg, da nazisterne besatte Danmark i 1940: De gik til kamp og betalte prisen. Otte af dem blev taget af tyskerne og deporteret til tugthuse eller koncentrationslejre i Tyskland. En nåede at flygte til Sverige. Bogen handler også om deres børn, om generationen efter, om ni mænd og kvinder, der voksede op i krigens skygge og betalte en anden pris.



Produktivitetskommission på målekurs

Der er solide tiltag i Produktivitetskommissionens anbefalinger, men DM's næstformand advarer mod endnu mere måling og vejning af resultater i det offentlige.

Regeringen er åben over for mere resultataflønning i det offentlige. Det har finansminister Bjarne Corydon (S) meldt ud, efter at regeringens Produktivitetskommission er kommet med sine anbefalinger, der blandt andet indeholder en tættere kobling mellem løn og præstationer.

“Jeg er ikke enig i, at resultatløns altid er motiverende. Men det er godt, at kommissionen har fokus på lokalaftaler – så længe der er centrale aftaler, der sikrer reallønnen. Den hidtidige erfaring med ny løn er, at der sjældent er midler af nævneværdig størrelse at forhandle om lokalt. Og det er naturligvis ikke hensigtsmæssigt, når lønsy-

stemet er indrettet til at fordele en del af lønnen lokalt”, siger næstformand i DM Peter Grods Hansen.

Han peger på, at resultataflønningen er et ledelsesinstrument, der skal varetages med stor forsigtighed.

“Der er en tendens til, at kommissionen har fokus på at måle og veje resultater. Selvfølgelig skal medarbejderens resultater være i fokus. Sådan bør det altid være. Men fokus skal ikke kun være rettet på resultaterne. Der skal også fokus på medarbejderens trivsel og karrieremæssige udviklingsmuligheder – og et godt arbejdsmiljø skaber også bedre resultater. Derfor skal man være forsigtig med

at flytte for meget fokus på kvaliteten i arbejdet over på løn”, siger Peter Grods Hansen. <<

“Jeg er ikke enig i, at resultatløns altid er motiverende. Men det er godt, at kommissionen har fokus på lokalaftaler – så længe der er centrale aftaler, der sikrer reallønnen”.



ONDT I NAKKEN?

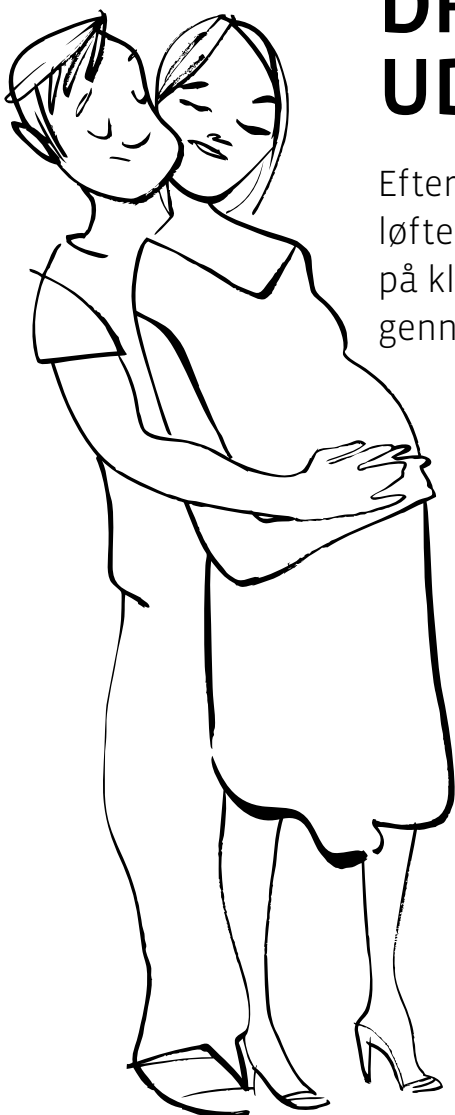
De fleste får indimellem ondt i nakke, skulder eller ryg. Når det sker, har du bedst af at være aktiv og bevæge dine muskler og led – også selv om det gør ondt. Det viser forskningen.

Scan koden, og få fem gode råd, som kan hjælpe jer i gang.



Bevæg dig ind på jobogkrop.dk og se, hvad I kan gøre på arbejdspladsen.

Job&krop
- forebyg smerter i muskler og led



DROPPET BARSEL TIL FÆDRE UDLOSER DYB SKUFFELSE

Efterspillet har været næsten lige så uskønt som selve løftebruddet. Selv om De Radikale stadig holder en dør på klem, er der et forsvindende lille håb om, at regeringen gennemfører sin egen politik og øremærker barsel til fædre.

Skarpe og vedholdende negative reaktioner har mødt regeringen fra alle sider, siden beskæftigelsesminister Mette Frederiksen og ligestillingsminister Manu Sareen den 4. september skrinlagde et af regeringens egne højtprofilerede initiativer: den øremærkede barsel til fædre.

Akademikernes formand, Ingrid Stage, var blandt dem, der talte med usædvanligt store bogstaver, da hun efterfølgende skulle kommentere beslutningen.

“Det er trist og slapt. Og jeg er både overrasket og dybt, dybt skuffet”, sagde Ingrid Stage blandt andet.

Igennem et halvt år havde Akademikernes formand været del af den store gruppe af mennesker fra ngo'er, de faglige organisationer og fra flere ministerier, der har gransket et område, som ellers nok er blevet grundigt gennemygget i

forvejen. Opgaven lød på en kulegravende sammenligning af regler og retigheder på barselsområdet i Danmark og i de andre nordiske lande.

Barselskommissionen var nedsat af Beskæftigelsesministeriet, og da den endelige rapport kom, var konklusionen ikke til at tage fejl af: Øremærket barsel til fædre virker, og der følger tilmed samfundsmæssige gevinster med.

Så var det slået fast. Igen igen, vil mange eksperter mene.

Kovending

Men trods barselskommissionens konklusioner, trods regeringens egen hidtidige holdning, som den står beskrevet i regeringsgrundlaget, og trods en

højlydt misbilligelse blandt regeringspartiernes egne ligestillingsordførere pillede beskæftigelsesministeren altså lovgivningsinitiativet af bordet. Både hun og ligestillingsministeren argumenterede med, at rapporten ikke talte entydigt til fordel for øremærket fædrebarsel, og at der fx kunne være tilfælde, hvor en øremærkning samlet ville betyde en kortere barselsperiode for visse familier. I et forsøg på at dæmme op for kritikken lancerede regeringen dernæst en bonusmodel på 100 skattefri kroner om dagen som et økonomisk incitament for fædre, der

alligevel måtte vælge at tage barselsorlov. Ingen erfaringer tyder dog på, at en bonus rykker noget som helst.

Hvad enten kovendingen sker som en håndsrækning til erhvervs-

livet eller for at takkes de såkaldt “blå vælgere”, så har både ministre og fremtrædende folketingsmedlemmer efterfølgende haft mere end almindeligt svært ved at lade riven stå i have-skuret.

Ørefigen til Vestager

Især vakte det opsigt, da Margrethe Vestager på forsiden af Jyllands-Posten – og lige før hun skulle stå ansigt til ansigt med sit eget ophidsede bagland på partiets landsmøde – sendte aben over til Socialdemokraterne.

“I respekt for at det var et meget stærkt ønske for Socialdemokraterne, må vi nu gå andre veje”, lød det blandt andet fra De Radikales partileder.

“Det er trist og slapt. Og jeg er både overrasket og dybt, dybt skuffet”.

Ingrid Stage, formand for Akademikerne og medlem af regeringens barselskommission

UNDERSØGELSE

Magisterbladet gennemførte i 2010 en undersøgelse om barselsorlov for privatansatte mænd og kvinder. Rundspørgen blandt de 4.700 DM-medlemmer dokumenterede, at knap halvdelen af alle privatansatte mænd højst får to ugers betalt barsel af deres arbejdsgiver.

Efterfølgende måtte hun indkassere en ørefigen, da De Radikales landsmøde alligevel besluttede at holde fast i kravet om øremærket barsel, hvis bonusordningen svigter. Få dage senere forlod tidligere kulturminister Uffe Elbæk De Radikale for at blive løsgænger og sagde i den forbindelse, at

det droppede lovforslag om øremærket barsel var “den berømte dråbe”.

Rygtet vil vide, at det er kommet meget bag på centrale ministre, at regeringens kovending har mødt så voldsomme reaktioner.

I forrige nummer af Magisterbladet opsummerede Ingrid Stage, hvad man-

ge andre kritikere også tænker i dag:

“Det ville have været et visionært og konsekvent tiltag, som kunne have skabt respekt om en til tider noget forpjusket regering. Dette seneste løftebrud sår alvorlig tvivl om, hvorvidt regeringen overhovedet mener noget som helst med sin ligestillingspolitik”. <<

4 skarpe til ligestillings- minister Manu Sareen (R)



Ligestillingsminister Manu Sareen (R): “Man kan ikke umiddelbart overføre de svenske erfaringer med en bonusordning til danske forhold”.

1 **Magisterbladet (MB):** Manu Sareen, i stedet for at øremærke barsel til mænd har regeringen indført en bonusordning for fædre, der vælger at tage en tørn hjemme med deres børn. Hvordan kan du forsvare det, når svenske erfaringer viser, at en bonusordning ikke flytter noget, og at den i øvrigt rammer socialt skævt?

Manu Sareen: Vi kan se, at økonomien betyder noget for, hvem der tager barsel. Derfor har regeringen valgt en incitamentsmodel, så der kompenseres for det eventuelle indtægtstab, der åbenbart afholder nogle mænd fra at tage orlov. Man kan ikke umiddelbart overføre de svenske erfaringer med en bonusordning til danske forhold.

2 **MB:** Et andet højprofileret ligestillingskrav, der nu står tilbage, er en forbedret og forenklet kønsopdelt lønstatistik. Hvad skal efter din mening konkret indgå i det lovforslag og de regler, som regeringen er i færd med at udarbejde?

Manu Sareen: Regeringen mener, det er vigtigt at arbejde for ligeløn, og vi er i gang med at se på muligheden for at forbedre lønstatistikkerne.

3 **MB:** Dine mest bekymrede kritikere vurderer, at ligestillingspolitik i dag føres alene i Beskæftigelses- og Finansministeriet. Hvordan vil du bringe dig selv på banen i den situation?

Manu Sareen: Det er selvfølgelig helt uenig i, og i øvrigt er det ikke negativt, at også andre ministerier tænker i ligestilling. Mit område er utroligt bredt, og der sker en masse.

4 **MB:** Nævn tre områder, der nu står øverst på din ligestillingspolitiske dagorden.

Manu Sareen: Jeg synes, det er vigtigt med de helt basale rettigheder, vi skal bekæmpe vold i nære relationer og menneskehandel. Derudover skal alle have reelt lige muligheder i samfundet. Det får man ikke, hvis man ikke kan klare en uddannelse, eller hvis man på grund af social kontrol ikke kan deltage i samfundet. Derfor er det vigtigt at se på den brede indsats i forhold til fx drenge og uddannelse, på ligestilling blandt etniske minoriteter og på mande- og kvindesag, fx flere mænd i daginstitutioner. Også internationalt er der store udfordringer, her skal Danmark være et foregangsland og blive ved med at løfte ligestillingsdagsordenen.

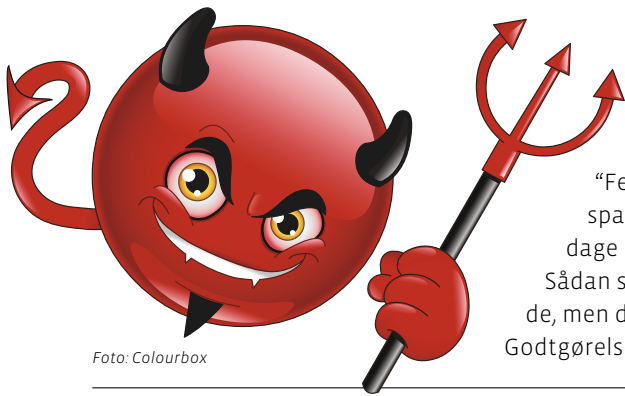


Foto: Colourbox

FUCKING 364 DAGE

“Ferie! Gid fanden havde folk, der kommer i tanke om indskud på børneopsparinger og pensioner den sidste bankdag i året! Der er fucking 364 andre dage i året, hvor du kan ringe om det!”

Sådan skrev en ansat i en bank på Facebook. Arbejdsgiveren fyrede vedkommende, men den gik ikke. Finansforbundet gik rettens vej og fik underkendt fyringen. Godtgørelsen til den ansatte var otte måneders løn, skriver Nyhedsbrevet Finans.

FÆRRE JOBCENTRE

Et flertal af medlemmer af de lokale beskæftigelsesråd ønsker færre og større jobcentre, der kan operere på tværs af kommunegrænser. De mener, at befolkningsgrundlaget for hvert jobcenter bør være over 30.000 mennesker. I dag er det generelle krav på 20.000 mennesker, men der findes jobcentre, der betjener helt ned til 3.500 mennesker, skriver Ugebrevet A4.

Der er ikke forsket i området, så eksperter afstår fra at tage overordnet stilling til synspunktet.

Stor optimisme blandt iværksættere

Hele 33 % af danske iværksættere regner med at ansætte nye medarbejdere inden for det næste halve år, viser en undersøgelse foretaget af Dansk Iværksætterforening. Optimismen skal ses i lyset af, at det er svært at skaffe finansiering til deres aktiviteter. Interessant er det, at hele 55 % af de adspurgte iværksættere har enten en bachelor-, en kandidat- eller en ph.d.-grad. Deltagerne i undersøgelsen fordeler sig med 65 % mænd og 35 % kvinder.



Foto: Colourbox

Det er snart blevet ligesom at slå katten af tønden. En gang om året skal humaniora have tæsk. Fortjent eller ufortjent står Dansk Industri frem med krav om nedskæring af humaniora, og landets meningsdannere gør sig til dommer over forskellige aspekter af humaniora, baseret på anekdoter og von hörensagen”.

Frederik Stjernfelt og David Budtz Pedersen, ledere af forskningsprojektet Humanomics, i Weekendavisen



STJÅLEN BRYLLUPSKJOLE TIL- BAGE TIL DANMARK – FOR EN STUND

I 1659 tog den svenske konge Karl X Gustav dronning Margrete den 1.s bryllupskjole som krigsbytte. Han havde åbenbart ikke nok i Skåne, Halland og Blekinge. Siden den tid har kjolen befundet sig i Uppsala Domkirke. Nu kan den ses på Roskilde Museum i anledning af 600-året for Margretes gravlæggelse i Roskilde Domkirke. Hun blev gift som 10-årig i 1363. Kjolen er af guldbrokade og vævet i Italien.

“Alle de, der ved, har ingen stemme, og alle de, der ikke ved, har overtaget alle ytringer ... Dette er enden for vort lands pædagogiske ytringer.

Alting er gået i stå. Det er tid til at få denne stilstand til selv at gå i stå. At tale om pædagogik igen”.



KRISEN I DANSK
PÆDAGOGIK
– en upraktisk blog

*Thomas Aastrup Rømer
Forlaget Fjordager, 2013
376 sider, 248 kr.*

Alting er gået i stå!

Bogen består af 80 indlæg, der som blogs har været lagt på folkeskolen.dk i perioder fra 2009 til 2012. Man kan altså bladde i bogen, læse lidt her og lidt der, blive hængende, fordybe sig og understrege tekster, oplagte til brug i aktuelle diskussioner om evidens som snylteord og forfaldsreduktion og om forskellen på forskning og videnskab.

Bloggene er trykt i den form og rækkefølge, som de har været bragt, og har dermed bevaret deres friskhed. Ulemperne knytter sig til selve blog-genren: Der er åbenlyse mærkværdigheder, som får lov at blive stående, og som kan komme til at skygge for bogens rigdom på tankevækkende og fremragende korrektioner til den begrebsforvirring og tanke-mæssige fattigdom, der præger den pædagogiske debat.

Rømer har tilstræbt at give lærerne og pædagogerne et sprog, så de kan forstå deres håndværk og kald på andre måder end den, den eksisterende og fremherskende uddannelses-

tænkning tvinger dem til: “Det samlede formål er at lade munden og traditionen komme nær hinanden. Så nær, at man stammer og rødmer ... så nær, at vores land kan blive levende”.

En lærer er nemlig ikke en undervisningsekspert, en læringsfacilitator eller coach: “En lærer er et menneske, der elsker sit sted, altså sit fag, sit land og sin verdensdel, og som sætter det på spil sammen med elever, kolleger, landsmænd og betydningsfulde tekster”.

Bloggene er tidsmæssigt samtidige med afskeds-sessager, som har været kendt fra dagspressen og i dag giver mulighed for at forstå baggrunde af indædte kampe om forståelsen af pædagogik, videnskab og forskning, i en tid hvor økonomitænkningen presser på overalt: “Den pædagogiske videnskab ikke blot størkner. Den forfalder og forsvinder. Den forfalder til forskning”.

“Alle de, der ved, har ingen stemme, og alle de, der ikke ved, har overtaget alle

ytringer ... Dette er enden for vort lands pædagogiske ytringer. Alting er gået i stå. Det er tid til at få denne stilstand til selv at gå i stå. At tale om pædagogik igen”.

Rømer hudfletter med biddende sarkasmer de autoriserede autoriteter, som beredvilligt lægger navn til den katastrofe, der truer børns skoleliv og selvstændige tænkning i disse år: Jens Rasmussen, Claus Holm, Lars Qvortrup, Niels Egelund, Jørgen Søndergaard, Andreas Rasch-Christensen: “Hvordan er det gået til, at DPU, altså Danmarks Pædagogiske Universitet, nu er omdannet til AUDEM, Asiatic-inspireret Udviklingsafdeling for Didaktik og Evidensbaseret Myndighedsbetjening?”

Han ser sammenhænge mellem fyringstrusler på universiteter og professionshøjskoler og holdningsløsheden og det nye credo om professorernes myndighedsbetjening. “Udrydder man holdninger fra det pædagogiske, så sker der blot det, at man overtager nogle an-

dres holdninger”. Rømer er grundtvigiansk i sprog og tanke. Han har ikke forstået den revolutionerende betydning, pryglestraffens afskaffelse har haft for det danske samfund, og hvilken åndelig befrielse, der var forbundet med “Den blå betænkning” og den afkristnede formålsparagraf fra 1975. Men han har forstået, hvad der uddannelsespolitisk foregår omkring os, og hvis hovedformål synes at gå ud på at udsukke menneskets evne til at tænke og handle.

“I virkelighedens pædagogik spørger man: Hvad er denne skole? Hvad er denne tradition? Hvem (ikke “hvad”) kan eleverne blive til? Hvad sker der her? ... Denne myldrende påmindelse og tilblivelse i fælles opmærksomhed kræver lokal og fælles frihed, det kræver forskelle, det kræver handlinger, og det kræver diskussion ... Det kræver alt det modsatte af det, som evidens- og kontraktegemoniet baserer sig på”. <<

Robuste humanister får

De nyuddannede humanister fra KU har erobret nyt jobterritorium og er lige så gode til at finde beskæftigelse i dag, som de var i opgangsåret 2007. Især går det stærkt for dem, der tager hul på den aktive jobsøgning, allerede inden specialekontrakten er underskrevet.

Mens den økonomiske krise generelt har udløst stigende akademikerarbejdsløshed, er det lykkedes for de nyuddannede humanister fra Københavns Universitet at bibeholde en uforandret beskæftigelsesprocent.

Det dokumenterer universitetet i en ny undersøgelse, som er gennemført blandt 1.773 kandidater, der dimitterede fra humaniora i årene 2007-2011.

To tredjedele har i perioden trodset lavkonjunkturerne uden for universitetets mure og fået job allerede inden for de første tre måneder efter dimissionen, tæt ved halvdelen af dem i den private sektor.

Hele 38 procent har job, allerede inden de afslutter deres uddannelse. Godt halvdelen finder beskæftigelse inden for uddannelsens traditionelle fagområde eller i direkte forlængelse af deres speciale, hver sjette vælger den klassiske gymnasielærervej, mens en tredjedel breder sig over en lang ræk-

ke brancher og jobfunktioner, hvor de gør brug af deres generelle akademiske kompetencer.

Der er især to grunde til, at humanisterne har vist sig så robuste på et tidspunkt med stor arbejdsløshed, siger Jens Mølbach, der er sekretariatschef hos Akademikerne.

“Dels er gymnasierne i gang med at gennemføre et stort generationsskifte, som bliver afviklet over de næste fem år, dels boner det igennem i statistikkerne, at humanisterne har formået at opdyrke et helt nyt jobmarked, nemlig de små og mellemstore virksomheder. Her har man for alvor fået øjnene op for, hvor dygtige de unge kandidater er til at lave hjemmeside, starte e-handel, lave markedsføring på de sociale medier osv. For fem år siden eksisterede den type informations- og kommunikationsstillinger slet ikke, men humanisterne har været både dygtige og modige nok til at gå ind i nye jobfunk-

tioner på et for dem helt ukendt jobmarked”, forklarer Jens Mølbach.

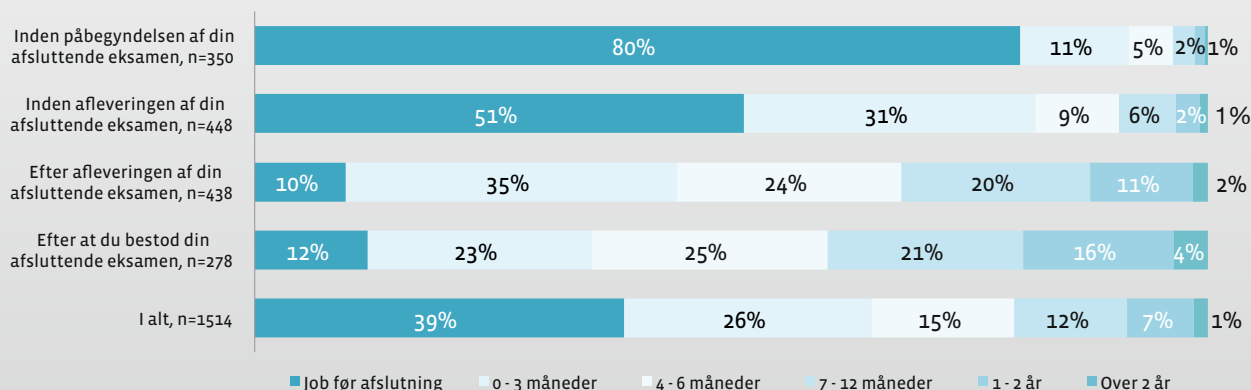
Der vil fortsat være stærkt brug for, at nye kandidater er fleksible, når det gælder jobsøgning, understreger Akademikerens sekretariatschef.

“Der findes i Danmark ikke færre end 100.000 små og mellemstore virksomheder, og blandt dem er der fortsat masser af uopdyrket jobland til de humanister, der forstår at lytte til de bredere behov hos arbejdsgiverne”, vurderer Jens Mølbach.

Vigtig afklaring

Københavns Universitets humanistundersøgelse er en opfølgning på en landsdækkende humanistundersøgelse, der blev lavet i 2007. Ud over at give et øjebliksbillede af jobsituationen for fakultetets kandidater her og nu vil universitetet bruge undersøgelsen til at udvikle kvaliteten i de humanistiske uddannelser fremadrettet.

'Hvor lang tid gik der fra dimission til, du fik dit første job?'
fordelt på 'Hvornår begyndte du din aktive jobsøgning?'



job trods krise

For karrierevejleder Mike Wenø fra Det Humanistiske Fakultet peger undersøgelsen især på, at ét område levner god plads til forbedring, ikke mindst hos de studerende selv.

“Der kan være rigtig god grund til at gå i gang med jobsøgningsprocessen, allerede inden specialekontrakten er underskrevet. Ikke nødvendigvis ansøgninger eller direkte kontakt til virksomheder, for det kan godt være for stor en mundfuld oven i speciale-skrivningen. Men afklaringen er lige så vigtig: “Hvad kan jeg? Hvad vil jeg? Har jeg de kvalifikationer, der skal til, for at jeg kan nå mit mål?” osv. Af dem, der begynder at tænke i de baner allerede inden den afsluttende eksamen, har 91 procent fået job, før der er gået tre måneder”, påpeger Mike Wenø.

Karrierevejlederen afholder jævnlige workshops, hvor de kommende kandidater fx kan få deres cv gennemgået eller høre om, hvordan jobsamtaler forløber, og hvad man skal være opmærksom på. Han tilbyder også systematisk målrettet karrierevejledning til den enkelte studerende og forsøger at arbejde aktivt for at fremme noget af det, der erfaringsmæssigt giver pote:

praktik og studiejob. Problemet er, at de studerende kun i ringe omfang benytter tilbuddene.

“Det er godt at kunne konstatere, at så mange klarer sig fint uden hjælp. Hvis 1.000 afslutter deres kandidatgrad et år, har jeg højst kontakt med 400 af dem. Måske er det, fordi der ikke er ECTS-point i det, men jeg afholder workshops, hvor der kun dukker fem personer op. Samtidig får universitetet jævnligt kritik for, at vi ikke gør nok for at gøre vores studerende klar til arbejdsmarkedet. Det er som nævnt frivilligt at deltage i karriereaktiviteterne, så vi kan ikke tvinge de unge til at deltage. Men vi arbejder netop nu på at sikre dem en bedre integration med studierne som en del af universitetets strategi 2016”, pointerer Mike Wenø.

For få selvstændige

Akademikernes Jens Mølbach fremhæver et andet af undersøgelsens resultater, som han mener, bør få alarmklokkerne til at ringe hos arbejdsmarkedets parter.

“Andelen af iværksættere er i KU’s undersøgelse uændret på seks procent sammenlignet med den landsdækkende humanistundersøgelse fra det fede år 2007. Det er at betragte som et fald, fordi den generelle tendens nu er, at flere virksomheder udliciterer arbejdsopgaver og enkeltstående projekter frem for at ansætte faste folk. Alligevel

er der så forholdsvis få, der – af nød eller lyst – binder an med et liv som selvstændig. Hvis opgaverne er der, så må det være betingelserne, der er for ringe, og det kunne man med fordel kigge på”, siger Jens Mølbach. <<

“Der kan være rigtig god grund til at gå i gang med jobsøgningsprocessen, allerede inden specialekontrakten er underskrevet”.

Mike Wenø, karrierevejleder,
Det Humanistiske Fakultet

KU's humanist- under- søgelse

UNDERSØGELSEN ER FORETAGET BLANDT 1.773 NYUDDANNEDE KANDIDATER FRA HUMANIORA PÅ KØBENHAVNS UNIVERSITET I ÅRENE 2007-2011.

- 73 procent af respondenterne har et lønmodtagerarbejde. 41 procent af dem er ansat i det private og 58 procent i den offentlige sektor. Det er tre procentpoint færre privatansatte end i 2007.
- Hver femte får job i informations- og kommunikationsbranchen.
- Cirka halvdelen af de offentligt ansatte humanister arbejder med undervisning.
- De selvstændige udgør seks procent af respondenterne, flest fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab.
- Halvdelen får job i direkte forlængelse af specialet eller inden for uddannelsens traditionelle fagområde.
- 75 procent af respondenterne mener, at uddannelsen har rustet dem godt til arbejdslivet.
- 66 procent får job inden for tre måneder efter dimissionen.
- 39 procent har job allerede, inden de afslutter uddannelsen.
- Af dem, der begynder at tænke i jobmuligheder allerede inden den afsluttende eksamen, har 91 procent fået job, før der er gået tre måneder.

Personlige kompe ... hvaffornoget?

79 procent af Københavns Universitets humaniorakandidater mener ifølge ny undersøgelse, at deres personlige kompetencer var allermest afgørende, da de fik deres første job. Ingen er dog helt enige om, hvad begrebet dækker over. Ikke desto mindre indgår svaret som et vigtigt led i udviklingen af humanioras uddannelser og karrierevejledning.

Når knap 1.800 kandidater fra humaniora ved Københavns Universitet bliver bedt om at vurdere, hvad der har været mest afgørende for, at de fik deres første job, så er et flertal, nemlig 79 procent, enige om, at topscoreren klart er de personlige kompetencer. De regnes endda for vigtigere end både de fagspecifikke og rent akademiske kompetencer som metode, overblik og analytisk sans, der kommer ind på anden- og tredjepladsen.

Resultatet indgår i den store humanistundersøgelse, som Københavns Universitet netop har offentliggjort på baggrund af svar fra kandidater, der er dimetteret i årene 2007-2011. Undersøgelsens resultater skal blandt andet bruges i den 2016-strategi for uddannelsesudvikling og karrierevejledning, som universitetet er i fuld gang med at udforme.

Men hvad er egentlig definitionen på det begreb, de fleste peger på som årsag til, at de fik deres første job? Er det måske evnen til at samarbejde eller til at begå sig både på direktionsgangene og blandt fodfolket? Er det den gode kemi, de havde med ansættelsesudvalget, eller deres enorme kreativitet? Er det deres evner på fodboldbanen, i køkkenet eller på kunsts skolens tirsdagshold, som de 79

procent har i tankerne, når de svarer, at det var udslagsgivende?

Spørger man på universitetet, får man lige så forskelligtlydende svar, som når man googler en definition på begrebet.

Summen af det hele

Først Jens Erik Mogensen, prodekan for uddannelse ved Københavns Universitets Humanistiske Fakultet:

“Personligt mener jeg, at der i begrebet ligger en interaktion imellem det, som kandidaterne formelt har lært under uddannelsen, og så den personlighed, de kommer med. De to ting er helt integreret i hinanden. De faglige og akademiske kompetencer kan aldrig stå alene, ligesom du kan have nok så mange sociale færdigheder og alligevel være begrænset, fordi du mangler de faglige kompetencer, så det er summen af det hele”, vurderer Jens Erik Mogensen.

Karrierevejleder Mike Wenøe lægger en anden fortolkning ned over begrebet.

“Det er kandidaternes egen vurdering, der her kommer til udtryk, og jeg tror, at den gode kemi, som opstår til en jobsamtale, der ender godt, hører under begrebet personlige kompetencer”, siger Mike Wenøe.

Også Jens Mølbach, sekretariatschef hos Akademikerne, synes, at definitionen er lidt svær.

“Personlige kompetencer dækker formentlig over en række ting som kreativitet, initiativrigdom, god kemi mellem ansøger og ansættelse ved ansættelsestale osv.”, mener Jens Mølbach.

Spørgsmålet er, om man overhovedet kan bruge sådan et svar til noget, når man ikke ved, hvad man helt præcis har spurgt om.

Ifølge Lars Friis, der er analyseekspert og underviser i området på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, findes der et utal af eksempler på, at både offentlige myndigheder og sundhedsinstitutioner udarbejder undersøgelser, hvor resultaterne er særdeles vanskelige at omsætte til noget brugbart.

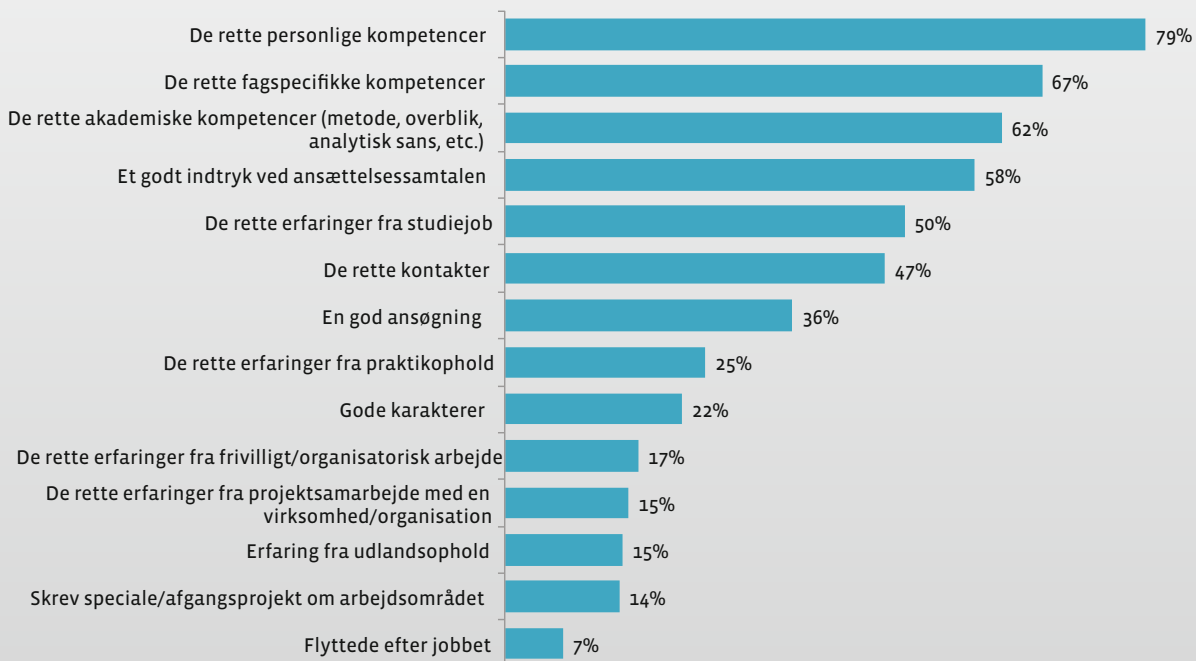
“Man skal være utrolig præcis, når man stiller sine spørgsmål, og mange undervurderer arbejdet. Man kommer let til at tage udgangspunkt i sine egne antagelser eller i lidt fluffy begreber, som man har kopieret fra et strategipapir eller benytter, fordi man modtager input fra mange forskellige steder, når man udarbejder en undersøgelse”, siger Lars Friis.

“KU er ved dette spørgsmål endt med et resultat, som ikke kan bruges som pejlemærke i arbejdet med at udvikle uddannelser og karrierevejledning, fordi den mest populære svarkategori er temmelig upræcis. Personlige kompetencer defineres meget forskelligt, og svarpersonerne ved ikke, hvilken definition der spørges til”, tilføjer analyseeksperten.

“Som man råber i skoven, får man svar. Hvis man spørger til noget så diffust som “personlige kompetencer”, får man et diffust resultat”.

Gitte Haslebo, erhvervspsykolog

Hvad var efter din mening afgørende for, at du fik dit første job?



“Personligt mener jeg, at der i begrebet ligger en interaktion imellem det, som kandidaterne formelt har lært under uddannelsen, og så den personlighed, de kommer med. De to ting er helt integreret i hinanden”.

Jens Erik Mogensen, prodekan for uddannelse, Det Humanistiske Fakultet, KU

Råb i skoven

Gitte Haslebo, erhvervspsykolog med 25 års erfaring inden for karrierevejledning og rekruttering af akademikere, er også kritisk.

“Som man råber i skoven, får man svar. Hvis man spørger til noget så diffust som “personlige kompetencer”, får man et diffust resultat. De 79 procent har tænkt på alt muligt forskelligt, og dermed kan resultatet ikke bruges til noget”, siger Gitte Haslebo.

Hvis resultaterne skal bruges som en byggesten i fremtidens uddannelsesrettelæggelse på humaniora, bør spørgsmålene i en undersøgelse af humanisternes arbejdsmarked også udtænkes, ud fra hvad der er vigtigt for de offentlige og private arbejdspladser, som skal ansætte akademikerne, mener erhvervspsykologen.

“Man kan meget præcist spørge til, fx hvor meget den organisatoriske forståelse har betydet, det vil sige akademikernes evne til at forstå en organisations kultur og spilleregler, og hvordan

man bedst nyttiggør sin viden i forskellige sammenhænge. Jeg ved, at det for ledelser er endog meget vigtigt, at medarbejderne fungerer godt i samarbejde med kolleger, og at de har en klar forståelse af de politiske, økonomiske og organisatoriske sammenhænge, de skal indgå i. Det kunne være spændende at supplere denne undersøgelse med svar fra arbejdsgiverne”, tilføjer Gitte Haslebo.

Et styrket erhvervsfokus

Set i bakspejlet er prodekanen for uddannelse ved KU's Humanistiske Fakultet, Jens Erik Mogensen, også selv lidt ærgerlig over, at der er svar, som undersøgelsen ikke afdækker mere tydeligt. Han kunne også godt tænke sig at få en begrundelse for, når arbejdsgiverne ansætter humanister.

“Vi har, siden undersøgelsen blev sat i gang, fået et råd med eksterne rådgivere, som vi er i dialog med om udviklingen af vores uddannelser. Vi har i det hele taget et styrket erhvervsfokus

i dag, og derfor ville det have været godt med bredere og mere præcise oplysninger om, hvad arbejdsgiverne efterspørger”, siger Jens Erik Mogensen.

“Samtidig er jeg allermest glad for, at undersøgelsen dokumenterer, at fremtiden altså ikke er så sort for humanisterne, som den nogle gange bliver beskrevet. Jeg bilder mig ind, at de personlige kompetencer, som humanisterne altså tilsyneladende mestrer ret godt, også bliver udviklet igennem de mange tilvalg, som de studerende, ledsaget af god karrierevejledning i løbet af deres uddannelse, kan tone deres profil med”, pointerer prodekanen.

Karrierevejleder Mike Wenø hæfter sig ved, at det ene svar i undersøgelsen – trods den upræcise definition på topscorersvaret – giver de humanistiske kandidater en vigtig information:

“Bare at have snuden målrettet i bøjerne og bruge al sin energi på at blive en fagligt dygtig akademiker er kun det næstvigtigste, når det gælder at lande sit første job”. <<

FLERE VANDVITTIGE

Årets Ig Nobelpriser er delt ud. Igen er vand et afgørende element i dansk succes. Efter det våde undertøj og sildeprutterne går prisen i fysik i år til en dansk forsker, der har fundet ud af, at mennesker under visse vilkår kan gå på vandet.



“Jeg er overbevist om, at jeg også kunne føle mig dansk, hvis jeg blev i Danmark længe nok”.

Alberto Minetti, modtager af årets Ig Nobelpris i fysik.

“Stolt er nok så meget sagt, men jeg er glad for prisens symbolske værdi. Forhåbentlig kan Ig Nobelpriserne fange unge menneskers opmærksomhed og vække deres nysgerrighed, så de vil interessere sig mere for videnskab”, siger professor Alberto Minetti, adjungeret professor på Syddansk Universitet og modtager af dette års Ig Nobelpris i fysik sammen med fire andre forskere.

Forskernes resultater blev offentliggjort sidste år i artiklen “Humans Running in Place on Water at Simulated Reduced Gravity” i tidsskriftet PLoS.

Artiklen er fuld af målinger af fart og frekvens og en masse m/s og hertz, men det går vi let hen over af hensyn til humanisterne for at nå tørskoet frem til forskernes konklusion: Personer, der vejer under 73 kilo, kan løbe på en vandoverflade, hvis blot vandet befinder sig på månen, hvor tyngdekraften kun er en brøkdel af Jordens.

Oprejsning

Her på redaktionen glæder vi os inderligt over Minettis indsats af flere grunde.

For det første går vi ind for viden i enhver form, også flydende form, og Minetti fortsætter en stolt dansk tradition ved at inddrage vand i sin forskning.

For det andet er vi kisteglade for, at også danske forskere vinder Ig Nobelpriser.

Minetti ville muligvis hellere hædres for sit imponerende cv med næsten 200 videnskabelige artikler i internationale tidsskrifter, sin evne til at skaffe foreløbigt to millioner euro til forskning i biomekanik og bevægelsesanalyse, sit patent og sit talent for at krydse faggrænser mellem det medicinske, fysiologiske og tekniske forskningsområde og for sin evne til at bringe sin forskning ud til samfundet gennem en akademisk spin-off-virksomhed.

Optimisme

Her på redaktionen hæfter vi os primært ved, at han skaffer oprejsning til vores så-

rede nationalfølelse ved at demonstrere, at danske forskere også kan vinde Ig Nobelpriser.

Enkelte læsere vil måske hævde, at Alberto Minetti er mere italiensk end dansk. Når sandheden skal frem, er vi nødt til at ringe til Italien for at få kontakt med Minetti, der er professor i fysiologi på det medicinske fakultet i Milano.

“Jeg var i Danmark sidste vinter og havde et vældig godt indtryk af faciliteter og miljø”, siger Alberto Minetti venligt på engelsk.

Føler De Dem aldrig dansk – sådan bare en lille smule – en gang imellem?

“Nej, desværre. Det kan jeg ikke sige, at jeg gør. Men jeg føler mig nu heller ikke specielt italiensk. Jeg er født i Italien og har arbejdet seks-syv år i England og et halvt år i Schweiz. Jeg føler mig hjemme mange steder”, fortæller Alberto Minetti og tilføjer elskværdigt:

“Jeg er overbevist om, at jeg også kunne føle mig dansk, hvis jeg blev i Danmark længe nok”.

Opmuntring

Næsten danske Alberto Minetti føjer sig således smukt til listen af danske modtagere af Ig Nobelpriserne, hvis formål er at få folk til at le og siden til at tænke.

Sidste år klynkede vi i Magisterbladet over, at danske forskere overlod Ig Nobelpriserne til forskere fra Norge og Sverige og Finland og Tyskland og England og Frankrig og Belgien og Holland og Italien og Schweiz og Ungarn og USA og Canada og Mexico og New Zealand og Australien og Rusland og Korea og Uganda. Det tætteste, vi kom på en dansk modtager, var Magnus Wahlberg, bosat i Danmark siden 1999 og forskeren, der fandt ud af, at sild kan kommunikere ved at prutte. Sandsynligvis var det sildeprutter, der gennem mange år fik svenskerne til at gennemføre Østersøen i jagten på russiske ubåde.

FORSKERPRISER

IG NOBEL

Ig Nobelpriserne uddeles hvert år af magasinet *Improbable Research* for at hædre forskere og resultater, der først får folk til at le og derefter til at tænke. Med priserne vil magasinet fejre det usædvanlige, ære det fantasifulde og anspore folks interesse i videnskab, medicin og teknologi. På www.improbable.com kan man tilmelde sig et nyhedsbrev, se klip fra årets prisoverrækkelser og studere lister over tidligere modtagere af Ig Nobelpriser.

Wahlberg var så venlig at påstå, at han var bæret over at blive kaldt dansk, men svenskerens forsøg på at trøste og muntre op hjalp kun i kort tid. Vi syntes ærlig talt, at dansk forskning blev overset af Ig Nobelprisernes komité.

Optur

Til alt held stod en ny hjælper klar. Vores tårer (igen noget med vand) havde sløret vores udsyn, så vi overså et af vore egne medlemmer. Ruth Nielsen, lic.scient. i idræt og biologi, tidligere forsker på August Krogh Institutet, DTU og den amerikanske hær, modtog i 1995 en Ig Nobelpris i biologi for sin forskning i vådt undertøj. "Impact of wet underwear on thermoregulatory responses and thermal comfort in the cold" hed Ruth Nielsens prisudløsende forskning, produceret sammen med en norsk kollega og offentliggjort i tidskriftet *Ergonomics*. Emnet er sådan set alvorligt nok. Forkert beklædning kan koste livet under ekstreme vejrforhold.

Vi kunne ikke få armene ned

Fra Harvard University i Massachusetts havde Marc Abrahams, manden bag Ig Nobelpriserne, fulgt Magisterbladets kamp for den nationale selvfølelse. Da vi opdagede Ruth Nielsen, ønskede han straks tillykke og tilføjede: "Let that wet underwear spur the nation on to further greatness!"

Og se nu bare. Alberto Minetti fra Syddansk Universitet sikrer igen et dansk islæt i prisregnen fra den alternative Nobelpris.

Mens vi venter på, at Alberto Minetti bliver helt dansk, er her et gratis tip til andre forskere, der stiler efter videnskabelig hæder: Prøv noget med vand. <<

Fortsætter på næste side >>



"The Stinker" er Ig Nobelprisernes officielle maskot. Tegning: Lois Malone/Annals of Improbable Research.

IG Nobelpriser 2013

FYSIK

Årets pris går til snart danske Alberto Minetti og hans hold af italienere og en enkelt russer. Resultaterne er offentliggjort i PLoS med titlen: "Humans Running in Place on Water at Simulated Reduced Gravity".

MEDICIN

Ig Nobelprisen tilfalder seks japanske og en kinesisk forsker. De har målt effekten af at lytte til opera, hvis man er en mus og er ved at få en hjertetransplantation. Deres artikel "Auditory stimulation of opera music induced prolongation of murine cardiac allograft survival and maintained generation of regulatory CD4+CD25+ cells" er trykt i Journal of Cardiothoracic Surgery.

PSYKOLOGI

Prisen i psykologi er vundet af fem forskere, de fleste fra Frankrig, for at bekræfte eksperimentelt, at mennesker, der tror, at de er fulde, også tror, at de er attraktive. Forskernes artikel "Beauty is in the Eye of the Beer Holder: People Who Think They Are Drunk Also Think They Are Attractive" er trykt i British Journal of Psychology.

BIOLOGI OG ASTRONOMI

Priserne er slået sammen i år for at hædre en gruppe forskere, heraf flere svenske, der har fundet ud af, at skarnbasser, der farer vild, kan finde hjem i varmen igen ved at kigge stjerner. Artiklen hedder "Dung Beetles Use the Milky Way for Orientation". Den er trykt i Current Biology.

FLYSIKKERHED

Prisen uddeles posthumt til amerikaneren Gustano Pizzo for at opfinde en fælde til terrorister. Terroristen falder ned gennem en lem i flyets gulv, bliver emballeret som en pakke og ryger ned ad en sliske og ud gennem flyets særlige bombedør, inden en faldskærm folder sig ud, så terroristen lander sikkert på jorden, hvor politiet står og venter. Pizzos opfindelse er beskrevet i US Patent#3811643, Gustano Pizzo, "anti hijacking system for aircraft".

KEMI

Seks japanere vinder årets Ig Nobelpris i kemi for at påvise, at den biokemiske proces, der får vores øjne til at løbe i vand, når vi piller løg, er endnu mere indviklet, end forskerne hidtil har været klar over. Artiklen hedder "Plant biochemistry: An onion enzyme that makes the eyes water". Den er publiceret i Nature.

ARKÆOLOGI

Ig Nobelprisen tilfalder to amerikanske forskere, der har ofret egen bekvemmelighed for videnskabens fremme. De to mænd blancherede en spidsmus og spiste den uden at tygge. I de følgende dage analyserede de nøje deres afføring. På den måde fandt de ud af, hvilke skeletdele der opløser sig på vej gennem det menneskelige fordøjelsessystem, og hvilke ikke. Vi siger velbekomme. Artiklen hedder "Human Digestive Effects on a Micromammalian Skeleton". Den kan læses i Journal of Archaeological Science".

FRED

I modsætning til alle øvrige priser var ingen mødt frem til ceremonien på Harvard University i Massachussets for at modtage Ig Nobels fredspris. Prisen tilfaldt Hvideruslands præsident Alexander Lukashenko for sit forbud mod at klappe offentligt. Lukashenko deler fredsprisen med Hvideruslands politi, der har arresteret en enarmet mand for at overtræde forbuddet.

SANDSYNLIGHED

Sandsynlighedsberegning er en yndet sport blandt matematikere og aktuarer, men et britisk forskerhold har brudt nye markveje ved at anvende metoderne til at forudsige dyreadfærd. De har fundet ud af, at jo længere tid køer står op, jo mere sandsynligt er det, at de snart vil lægge sig ned. Og omvendt. Forskernes artikel hedder "Are cows more likely to lie down the longer they stand?" Den kan læses, liggende eller stående, i Applied Animal Behaviour Science.

SUNDHED

Prisen i sundhed er ikke for sarte sjæle. Den går til et overvejende thailandsk hold af kirurger, der har skrevet rapporten "Surgical management of an epidemic of penile amputations in Siam". I rapporten anbefaler de en række teknikker, men undtager specielt tilfælde, hvor den amputerede penis er delvist spist af en and.





DM · Dansk Magisterforening

Den største anerkendelse, en forsker kan modtage, er kollegernes



DM'S FORSKNINGSPRISER 2013

50.000 KRONER TIL HVER PRISMODTAGER

Indstil din kollega til en af DM's to forskningspriser. Frist for indsendelse er 8. oktober 2013.

Læs mere på www.dm.dk/forskningspriser

Professor Carsten Thomassen
Prismodtager 2012, Naturvidenskab

Professor Jesper Ryberg
Prismodtager 2012, Humaniora

Kæft, trit og dannelse

Soldater fra hæren, flyvevåbnet og søværnet får et ordentligt skud dannelse, når lektorer fra UC Syddanmark står bag katederet under korporalkurserne på Haderslev Kaserne. Og det er en oplevelse for begge parter.



“Hvor mange af jer trykkede på snooze-knappen, før I stod op i morgen?”

Otte mand træder frem mod den imaginære linje, som lektor Torbjørn Ydegaard fra UC Syddanmark har tegnet ned gennem førstesalslokalet på Haderslev Kaserne.

Han er en af underviserne på det tre uger lange korporalkursus, som 24 deltagere fra henholdsvis hæren, søværnet og flyvevåbnet deltager i. Dagens tekst

“Vi vil gerne have, at vores soldater bliver bedre til at møde andre mennesker. Ikke alle er militærfolk, og kommunikation kan være en udfordring for mange”.

*Glenn Press-Hansen, major,
Hærens Operative Kommando*

handler om at komme bag facaden. Og de mange spørgsmål skal hjælpe med at bane vej derind.

“Hvor mange af jer er med i eller kender nogen, der er med i en kriminel bande?”

Otte mand træder frem. Ikke alle er de samme som dem, der snupper ni minutter længere under dynen, før vækkeuret ringer igen.

“Hvor mange af jer følger landsholdets kampe?”

To træder frem. Resten bryder ud i grin.

“Det er en af de små lege, som jeg bruger, hver gang jeg kører det her kursus. Den er med til at vise soldaterne på en meget konkret måde, at man ikke skal skue hunden på hårene, og det får dem til at tænke en ekstra gang over, hvad det er for nogle mennesker, de møder på deres vej i forsvaret efterfølgende”, fortæller lektoren.

Deltagerne på kurset er alle konstabler fra forskellige værn i det danske forsvar. De fleste sidder i admini-

strative stillinger og hører med andre ord til i den lavere ende af det militære hierarki. Men med genindførelsen af korporalgraden tilbage i 2008 har de nu fået mulighed for at stige i graderne. Og derfor tilbringer de tre uger på skolebænken på Haderslev Kaserne, hvor de gennemgår første modul på voksenunderviseruddannelsen. Torbjørn Ydegaard, der er uddannet cand. mag. i pædagogik, har været underviser på korporalkurserne siden begyndelsen for fem år siden. Lige nu er det hold nummer 24, der er på vej igennem.

“Til daglig underviser jeg unge på professionsbacheloruddannelsen Ernæring og Sundhed, så jeg er vant til at møde forskellige mennesker. Men det overrasker mig hver gang, hvor anderledes verdener vi kommer fra. Militæret er på mange måder en lukket verden. De bærer uniformer og deler hinanden ind efter rang og efter, om de kommer fra hæren, søværnet eller flyvevåbnet. De har deres egen måde



Torbjørn Ydegaard er til daglig lektor på UC Syddanmark. Han er Skandinaviens første Freedom Writer Teacher. Principperne bruger han i undervisningen af soldaterne på korporalkurset.

“Men det overrasker mig hver gang, hvor anderledes verdener vi kommer fra. Militæret er på mange måder en lukket verden”.

Torbjørn Ydegaard, lektor, UC Syddanmark

at se verden på, og det er den, som jeg har til opgave at udfordre ved at øge deres bevidsthedsniveau om blandt andet undervisning og kommunikation”, fortæller han.

Langhåret filmteori

Torbjørn Ydegaard er Skandinaviens første certificerede Freedom Writer Teacher. Freedom Writers er en pædagogisk praksis, som den amerikanske lærer Erin Gruwell tog initiativ til i midten af 1990'erne, da hun arbejdede med utilpassede high school-elever, der havde mere travlt med at slå hinanden ihjel i bandekrige end at lære noget. Erin Gruwell lod eleverne skrive dagbog om deres liv, og historien er siden blevet til spillefilmen Freedom Writers med Hilary Swank i hovedrollen.

Det er principperne fra Freedom Writers, som Torbjørn Ydegaard bruger i soldaterundervisningen. Målet er ikke kun at give deltagerne en øjenåbner i forhold til forskelligheder og fællestræk, men også at hælde en portion viden om og forståelse for pædagogisk praksis i deres feltbagage. Og ikke mindst at bidrage til den personlige udvikling.

“Størstedelen af deltagerne har ikke nogen teoretisk uddannelse med sig, så der er en stor grad af dannelse i det her. Lige nu synes de formentlig, at det er lige lovlig langhåret, men vi ved af erfaring, at når de tre uger er gået, har vi flyttet noget i dem, og det betyder noget for den indstilling, de kommer tilbage på kasernerne med”, siger han.

Det er en udfordring for soldaterne at stå over for det akademiske lærerteam, medgiver Helle Meiling Bonde. Hun er konstabel ved flyvevåbnet i Aalborg, og lige nu har hun svært ved at se, hvad forblommede begreber om pædagogik og personlig dannelse har med hendes hverdag at gøre:

“Jeg bryder mig ikke specielt om det. Det er en mærkelig verden, som ligger langt fra vores hverdag. Vi kalder en skovl for en skovl i stedet for alt det her væven omkring tingene. Jeg er aldrig blevet mødt med så mange ord før i min tid hos militæret, så det er ligesom at blive rekrut igen. Det er nok både emnerne, som vi ikke kender, og sproget, som er fremmed, der skaber min modstand”, erkender hun.



Det tre uger lange internat afsluttes med en mundtlig eksamen. Korporalkurset giver ETCS-point, så deltagerne kan læse videre i det civile uddannelsessystem, hvis de har fået mod på mere.

“Umiddelbart kan man godt tænke, at der er meget langt fra vores humanistiske verdenssyn og til det billede, mange af os nok har af militæret. Men vi kan også lære noget af dem”.

Poul Hjort Madsen, cand.mag. i samfundsfag og historie og chefkonsulent i Efter- og videreuddannelsen, UC Syddanmark.

» Samtidig er hun ikke i tvivl om, at hun lærer noget.

“Den her uddannelse har fokus på undervisning, og jeg har aldrig undervist og skal heller ikke. Men jeg synes sådan set, det er interessant nok, og jeg er også stensikker på, at jeg lærer noget, som på en eller anden måde giver mening, når jeg kommer hjem. Lige nu kan jeg bare ikke se, hvad det er”, siger hun.

Merit tæller også

Struktur og stringens er altdominerende discipliner inden for forsvaret, og det er netop derfor, at korporalkurserne skal byde på noget andet, fortæller Glenn Press-Hansen, major hos Hærens Operative Kommando og ansvarlig for uddannelsesforløbet:

“Der er flere grunde til, at vi har valgt at gå uden for egne rækker i uddannelsen af korporalerne. Dels vil vi gerne give vores soldater mulighed for at efteruddanne sig i det civile, dels er korporaluddannelsen tilrettelagt som et modul inden for den voksenpædagogiske grunduddannelse, som giver den ETCS-point og dermed er adgangsgivende til mere af samme slags for dem, der har lyst. Derudover vil vi gerne have, at vores soldater bliver bedre til at møde andre mennesker. Ikke alle er militærfolk, og kommunikation kan være en udfordring for mange. Og så vil vi bare gerne sikre en generel opkvalificering af vores personel. Vi lærer dem struktur og stringens, men vi erkender også, at vi har en udfordring i forhold til dannelse og kommunikati-

on, og her er der virkelig noget at hente for soldaterne”.

Majoren er ikke i tvivl om, at det for mange af de kommende korporaler er voldsomt grænseoverskridende at blive underkastet humanistisk teori og praksis. Men han er glad for, at det dengang i 2008 blev besluttet, at uddannelsen skulle gennemføres i civilt regi.

“Det var under overvejelse at lade Sergentskolen i Sønderborg stå for uddannelsen, men ud over at vi ikke ville have fået en uddannelse, der er meritgivende i det almindelige uddannelsessystem, havde vi heller ikke fået den grad af dannelse og personlig udvikling, som vi kan se, at soldaterne profiterer rigtigt meget af”, siger han.

De kommende korporaler bor på Haderslev Kaserne i de tre uger, uddannelsen varer. Det er et bevidst valg, for når aftenerne skal slås ihjel i hinandens selskab, kan det ikke undgås, at dagens undervisning kommer på dagsordenen, og det er en fordel, fremhæver Glenn Press-Hansen:

“At vi internerer dem på den måde, er også en udfordring for mange. De kan ikke bare tage hjem til konen eller kæresten og brokke sig over dagen, når undervisningen er forbi. De er tvunget til at blive, og det betyder, at de får nogle uformelle snakke, som også er med til at udvikle deres synspunkter og måder at se verden på”.

Verdens mødes

Selv om der er skepsis blandt de uniformerede elever, så er der tradition for endog rigtigt gode evalueringer af

kurserne, fortæller Poul Hjort Madsen, cand.mag. i samfundsfag og historie og chefkonsulent i Efter- og videreuddannelsen på UC Syddanmark.

“Jeg er med, når vi byder dem velkommen på kurset, og når de evaluerer tre uger senere. Og der sker noget med dem undervejs. De opdager, at de kan noget, de ikke troede var en del af deres verden, og det er meget tilfredsstillende. Både for dem og for os som undervisere”, fortæller han.

Poul Hjort Madsen synes ikke, at uddannelsen er speciel akademisk. Men han medgiver, at den er noget mere teoretisk end det, soldaterne er vant til. Og at der er et forventeligt sammenstød mellem soldaterretorikken og den talestrøm, der ofte kommer fra højtuddannede.

“Umiddelbart kan man godt tænke, at der er meget langt fra vores humanistiske verdenssyn og til det billede, mange af os nok har af militæret. Men vi kan også lære noget af dem. For eksempel er det meget tydeligt for os, at der er et ekstremt godt sammenhold blandt soldaterne, selv om de kommer fra forskellige steder i landet. De kan godt drille hinanden, men de er hjælpsomme og har som udgangspunkt, at man er afhængige af hinanden. Det er noget, vi godt kan tage ved lære af i det civile”, indrømmer han.

Korporalerne afslutter uddannelsesforløbet med en individuel eksamen på 30 minutter. Her skal de fremlægge overvejelser og refleksioner i forbindelse med en case, de har fået præsenteret, ligesom de skal inddrage relevant teori i besvarelsen. <<



Helle Meiling Bonde er kritisk over for undervisningsmetoden, men samtidig overbevist om, at hun nok skal lære noget. Men den akademiske fremgangsmåde er fremmed og svær, synes hun.

“Mens Best har travlt med at få tysk politi til Danmark, gælder det samme ikke dansen af den nye danske centralmyndighed”.



HISTORIE

Werner Best
– Tysk rigsbefuldsmægtiget i Danmark 1942-45

Niels-Birger Danielsen

Politikens Forlag, 2013, 568 sider, 350 kr.

Bogen er den første danske biografi om Werner Best, der var rigsbefuldsmægtiget i Danmark fra 1942-45 og politisk set den mest betydningsfulde person i besættelsesmagtens ledelse under krigen. Fra Werner Bests tid i Danmark huskes især hans iværksættelse af jødeaktionen i 1943 og hans efterfølgende accept af, at næsten alle jøderne fik mulighed for at flygte til Sverige. Men Werner Best var topnazist, en af de helt store skikkelser i Det Tredje Rige. Bogen fortæller om Best både før, under og efter hans ophold i Danmark og går også helt tæt på personen Werner Best.

LEDELSE

Rationel ledelse
– Dialogisk baseret samarbejde

Lone Hersted og Kenneth J. Gergen

Forlaget Mindspace, 2013, 214 sider, 298 kr.

I en dialog kan selv små skift og variationer i ordvalg resultere i store forskelle. Vi er afhængige af hinanden for at få sagt det rette og blive forstået på en konstruktiv måde. Respekt og distance, følelsen af velvære eller stress, venskab og fjendskab skabes gennem dialogers tvist og drejninger. Ledelse i dag kræver i stigende grad dialogiske og relationelle færdigheder. Gennem en række engagerende kommunikative udfordringer i form af små scenarier fra det organisatoriske hverdagsliv inviteres du i denne bog til at læse, reflektere, forestille dig og afprøve nye kommunikative scenarier.

NATURVIDENSKAB

Myrer

Hans Joachim Offenberg Aarhus Universitetsforlag, 2013, 60 sider, 39,95 kr.

De er berygtede for deres flid og erobringstrang. De har husdyr, kemiske våben og avanceret landbrug. Menneskene? Nej, myrerne!

Joachim Offenberg, forsker ved Aarhus Universitet, beretter om det småkryb, som end ikke hans barske onkel Preben – der forsøgte at brænde dem i helvedes flammer – kan få bugt med. Ifølge Preben fortjener de ilden! Især når de kannibaliserer, tager slaver og undergraver vores terrasser. Men vi burde dog i stedet domesticere dem og dermed samarbejde med ¼ af verdens animalske biomasse. Så bered dig på at blive myrmekofil!

SPROG



Fremmedsprog
– tysk og engelsk

Helle Libenholt, Keld Skovmand, Benthe Fogh Jensen og Finn Sørensen

Klim, 2013, 240 sider, 349 kr.

Bogen, som er i serien “Mål og midler”, sætter fokus på læreplaner og læremidler i de to vigtigste fremmedsprog i skolen og anskuer fagene i sammenhæng. Tysk og engelsk har haft næsten identiske fagformål, men også ret forskellige traditioner og vil-

kår. Hvor engelsk som det første fremmedsprog de senere år har udviklet sig til et af de største og væsentligste skolefag – hovedsageligt pga. globaliseringen, der har gjort engelsk til et “internationalt kommunikationsmiddel” – er tysk fagets status som det naturlige andet fremmedsprog i Danmark under pres.

SAMFUND

Civilreligion i Danmark
– Ritualer, myter, steder

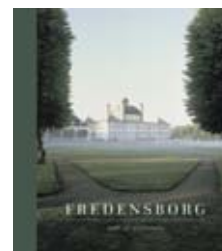
Margit Warburg, Signe Engelbreth Larsen og Laura Maria Schütze (red.)

Forlaget Univers, 2013, 264 sider, 249 kr.

Civilreligion er udtryk for en religiøs legitimering af nationen. Det sker gennem myter, ritualer, kultsteder, tekster og symboler, som er specielle, ved at de refererer til nationen og landet som noget, der har en særlig guddommelig bevågenhed. Når Dronning Margrethe afslutter sin nytårstale med ordene “Gud bevare Danmark”, så er det et eksempel på en civilreligiøs forbøn for Danmark. “Civilreligion i Danmark” er den første samlede fremstilling af en rig variation af eksempler på civilreligion i Danmark. Bidragene er skrevet af danske forskere, som har arbejdet med dansk civilreligion med både

dens konkrete forskelligheder og dens almene fællestræk.

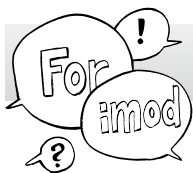
HISTORIE



Fredensborg
Slot og slotshave

Ulla Kjer, Christine Waage Rasmussen og Bente Scavenius Gads Forlag, 2013, 332 sider, 349 kr.

Fredensborg Slot, Nordsjællands smukke barokslot fra 1700-tallet, har i mange år haft særstatus som regentparets mest benyttede residens. Slotshaven er samtidig et af Danmarks største historiske haveanlæg, og i 2013 afsluttes en omfattende restaurering, som fører centrale dele af anlægget tilbage til den form og de helhedsplaner, man havde for Fredensborg Slot og Slotshave i 1700-tallet. I bogen fortæller forfatterne om Fredensborgs historie fra opførelsen af Fredensborg i 1720'erne som sommerslot for Frederik 4. til i dag, hvor det ofte danner rammen om større officielle statsbesøg og væsentlige begivenheder i kongefamilien.



FORVIRRET SNAK OM LØFTEBRUD, INGRID STAGE!

Man kan beklage, at regeringen har opgivet at øremærke barsel for mænd, og jeg deltager gerne i beklagelsen. Man kan også mene, at sagen har fået en uskøn behandling.

Men DM-formand Ingrid Stage bidrager til forvirringen om, hvordan vores demokrati virker, når hun deltager i hylekoret om et "gigantisk løftebrud" i Magisterbladet nr. 11/2013.

Det påståede løftebrud består ifølge DM's formand i, at regeringen i sit regeringsgrundlag havde planlagt en lov om øremærket barselslov. Fald nu ned, Ingrid Stage! Et regeringsgrundlag er overhovedet ikke et sæt løfter. Det er en indbyrdes aftale mellem partier i en koalitionsregering om, hvad de arbejder for. Naturligvis kan de træffe en fælles beslutning om at ændre på, hvad de arbejder på, når nye situationer opstår, eller der er kommet nye oplysninger – eller bare fordi de fortryder.

Der er fri bane for at skælde regeringen ud – også for Ingrid Stage. Også for at regeringen er trist og slap. Men lad os få lidt kvalitet og omtanke ind i DM's stemme, når den oplades for fuldt drøn.

Tim Knudsen, politisk kommentator

SVAR

Kære Tim Knudsen

Naturligvis har du ret. Et regeringsgrundlag er ikke en liste med løfter eller for den sags skyld en ubrydelig kontrakt. Så overskriften – som jeg i modsætning til resten af lederen ikke selv har produceret – kan vel nok vurderes som værende både forvirret og bastant. Jeg anerkender, at en regering kan blive klogere og ændre mening. Men mit egentlige ærinde var da også først og fremmest en beklagelse af et uskønt forløb. Der er jo nemlig intet, der tyder på, at regeringen har skiftet holdning, fordi den er kommet i besiddelse af nye analyser og ny viden. Vi nåede ikke at offentliggøre den rapport, mange mennesker har investeret energi og tid i gennem det sidste halve år, før regeringen aflyste det forventede lovforslag om øremærket barsel. Og rapporten giver i øvrigt ikke belæg for at ændre indstilling til at øremærke barsel til fædre.

Jeg er ærgerlig over den handle måde, som jeg synes, giver indtryk af en regering, der ikke tør gå foran folkestemningen og sætte retning, men i manglende mod opgiver egne mærkesager.

Og så er det da værd at bemærke, at regeringens ministre selv bruger ordet "løftebrud", endda med det forstærkende adjektiv "ægte", der er lige så stærkt som "gigantisk", men mere elegant. Det skal jeg da være den første til at anerkende.

Ingrid Stage, formand, DM

DEN SENESTE TID OG DEN NÆRMESTE FREMTID I MP PENSION

Det har været et yderst interessant halvår for vores pensionskasse MP Pension og for samarbejdet i Unipension. Med-

lemmerne blev inviteret til debatmøder over hele landet og til den ordinære generalforsamling, der i år blev afholdt i Aarhus. Der blev bl.a. diskuteret, hvorvidt pensionskassesamarbejdet Unipension skulle tilbyde kapitalforvaltning for eksterne interessenter. Dette blev vedtaget ved urafstemning, og resultatet findes på MP Pensions hjemmeside.

Det bliver spændende at følge, hvordan indtægter fra denne kapitalforvaltning forhåbentlig vil vise sig i et endnu bedre årsresultat for Unipension, herunder MP.

Endvidere er spørgsmålet rejst om, hvordan administrationen i Unipension kan blive yderligere effektiviseret. Bestyrelsen og ledelsen fremlagde på generalforsamlingen en hensigtsserklæring om at undersøge mulighederne for et administrationssamarbejde med Forca (pensionskasse for sosu-assistenter, pædagoger m.fl.). Et sådant samarbejde bør naturligvis basere sig på grundige undersøgelser, herunder af alternative samarbejdspartnere. Det har sidenhen vist sig, at et samarbejde med Forca ikke er hensigtsmæssigt.

Så med igangsætningen af kapitalforvaltning for eksterne interessenter bliver spørgsmålet om samarbejde og dermed effektivisering af administrationen i Unipension et spændende emne at følge i den nærmeste fremtid. Skulle der mon ikke være muligheder for andre samarbejdspartnere? Det kunne måske være pensionskasser med lignende medlemsprofiler. Af hensyn til medlemmerne bør vi se på mulighederne!

Thomas Westh Hansen



CompLead



Kompleksitet, Organisationspsykologi og Ko-kreativitet (KOK5)

Toårig organisationspsykologisk konsulentuddannelse for organisationskonsulenter, HR partnere og ledere.

- Oplever du, at kompleksiteten i opgaverne stiger?
- Drømmer du om et styrket teoretisk fundament for din konsulentpraksis?
- Længes du efter mindre fokus på dine præstationer og mere fokus på samskabelse af resultater?
- Leder du efter en uddannelse, der hjælper dig til at blive den konsulent du gerne vil være?

Hvis du kan svare ja til ovenstående spørgsmål, så er KOK 5 noget for dig.

Målgruppe: Organisationskonsulenter og akademikere der arbejder med komplekse konsulentopgaver i organisationer.

Forløb: Start i Januar '14 og slut december 2015 med 24 undervisningsdage, individuelle vejledninger, læsegrupper og hjemmeopgaver.

Uddannelsen er godkendt som grundstamme i specialistuddannelsen for organisationspsykologer.

Undervisere: Mette Amtoft (cand.psych., specialist og supervisor) og Arne Vestergaard (cand.psych., specialist, supervisor og Ph.d.).

Pris: Kr. 39.500 pr. år, inkl. materialer, ophold og forplejning.

Læs mere: www.complead.dk eller tlf. 21706381 eller tlf. 40511561.

Arven efter Bohr

For 100 år siden publicerede den 27-årige Niels Bohr den atomteori, der blev et præludium til den kvantemekaniske revolution, og som gjorde ham til en af århundredets mest berømte fysikere. Man kan diskutere, hvorvidt Bohr var et geni eller ej, men hans teori fra 1913 var unægtelig en genistreg, et dristigt og ambitiøst forsøg på at skabe et helt nyt grundlag for fysikken. At forsøget ikke ganske lykkedes i første omgang, er i denne henseende mindre relevant, for det lykkedes i anden omgang med kvantemekanikken. Danmark var i 1913 betydeligt mindre end i dag og langt fattigere. Hvordan kunne en ung fysiker fra dette lille og noget perifere land i den grad sætte sit præg på den internationale fysik, at man den dag i dag taler om "københavnerskolen" i fysik?

Bohrs gennembrud skyldtes på ingen måde et fremsynet og frugtbart forskningsmiljø på Københavns Universitet. Et sådant miljø var ganske fraværende, ja, det blev indirekte modarbejdet af universitetets provinsielle regler. Da Bohr i 1911 skrev sin fremragende disputats om metallernes elek-

tronteori, var han tvunget til at skrive den på et sprog, de færreste fysikere forstod. Det eneste tilladte alternativ til dansk var latin! Den unge Bohr kom først ind i et egentligt forskningsmiljø, da han i 1912 som postdoc kom til Ernest Rutherfords laboratorium i Manchester. Under alle omstændigheder var atomteorien helt hans egen og kun i ringe grad påvirket af tidligere idéer og det miljø, han færdedes i. De første par år efter gennembruddet var han groft sagt alene om at forsvare og udvikle sine radikale tanker om atomets struktur.

Bohrs instinkt

Bohr var en ener, men af en ganske anden art end fx Einstein, for hans særlige form for genialitet udfoldede sig bedst i vedvarende diskussioner med andre fysikere. Jo længere, des bedre. Med etableringen i 1921 af Niels Bohr Institutet – dengang Universitetets Institut for Teoretisk Atomfysik – blev de fysiske rammer skabt for en forskningsinstitution, der var unik i både social og videnskabelig henseende. Det danske, men helt igennem internationale institut blev besøgt af en strøm af unge fysikere, hvoraf mange senere blev nobelprismodtagere. I mellemkrigstiden var instituttet på Blegdamsvejen simpelthen den vigtigste institution inden for international kvante- og atomfysik, af samme betydning som Tycho Brahes sagnomspundne Uranienborg var i slutningen af 1500-tallet.

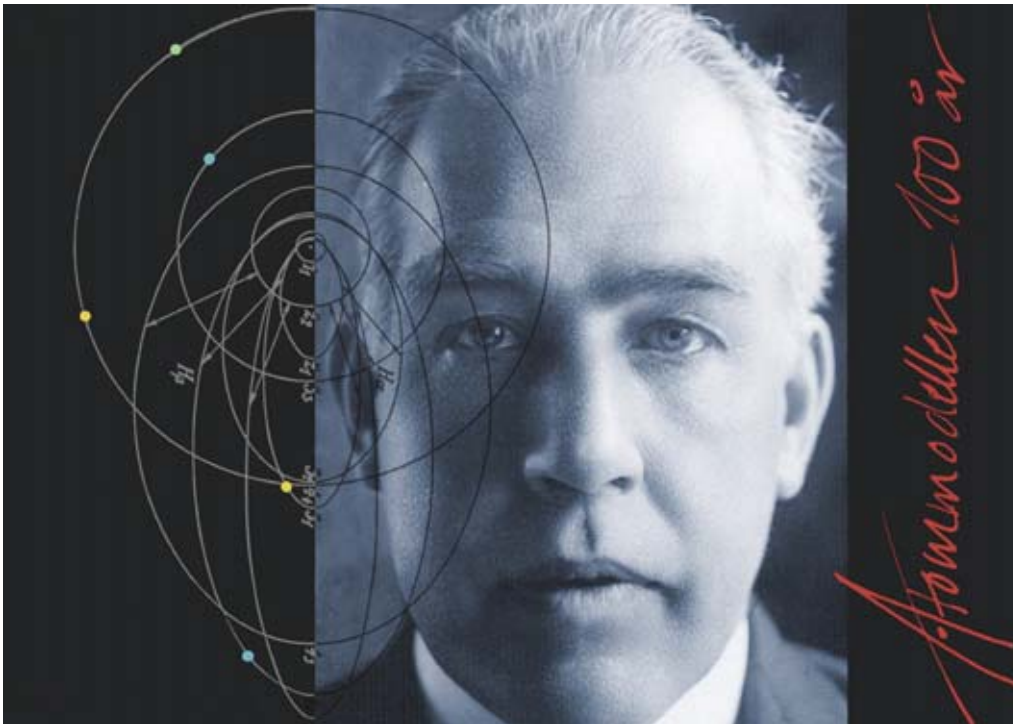
Man kan rimeligvis ikke drage generelle konklusioner af videnskabelig eller forskningspolitisk art ud fra den enestående indflydelse, Bohr havde på fysikkens udvikling. Institutet var vigtigt og sørgede for, at Bohr blev i Danmark på trods af mange tilbud fra udlandet. Men det innovative gennembrud i forståelsen af atomets struktur

skete tidligere og under ydre forhold, der langt fra var gunstige. Ikke blot havde Bohr de rette idéer på den rette tid, han havde også en formidabel arbejdsevne og god portion stædighed, der satte ham i stand til at udvikle idéerne til bæredygtige og frugtbare teorier. Hans genialitet var måske ikke 1 % inspiration og 99 % transpiration (som Thomas Edison sagde om genialitet), men sidstnævnte spillede ikke mindre rolle end førstnævnte. Og så havde han den udefinerbare sans, der satte ham i stand til at se ting, andre ikke kunne se. Einstein var dybt imponeret over Bohrs intuition, og over hvad han kaldte hans "enestående instinkt og fine indlevelsessevne".

Publish or perish-sygdommen

Tiderne har ændret sig. Det moderne forsknings- og universitetssystem har sine rødder i den eksplosive udvikling, der fandt sted i 1950'erne, og som for fysikkens vedkommende var domineret af amerikanske forskere og deres instrumentalistiske syn på videnskaben. Ikke blot blev fysikken stærkt afhængig af dyrt apparatur, der skete også en markant forskydning fra den enkelte forsker til det kollektive forskermiljø. Gennem det sidste århundrede er det gennemsnitlige antal forfattere per fysikartikel vokset voldsomt. Udviklingen blev fulgt af en vidtgående specialisering og et krav om, at unge forskere skulle publicere så meget som muligt og så hurtigt som muligt. Alt dette er velkendt, for i dag bliver forskere i naturvidenskab målt og vejet på deres publikationer og tilhørende antal citationer. Disse publikationer kan være "forfattet" af hundreder eller endda af et par tusinde fysikere, sådan at den enkelte fysiker i realiteten er anonym uden for forskningsstatistikens verden.

“Vi vil måske en dag få en ung fysiker af Bohrs format, men det er mere tvivlsomt, om vi vil få en naturfilosof af hans format. Endelig, skulle vi ikke få en ny Bohr eller en ny Einstein, så kunne det jo skyldes, at revolutionernes tid er ved at være forbi”.



BOHR & MODELLEN

Det Kgl. Bibliotek og Niels Bohr Institutet byder på foredrag, film og udstilling i anledning af 100-året for Niels Bohrs banebrydende atommodel.

Læs om arrangementerne på www.kb.dk

Måske udviklingen har været uundgåelig, men situationen i dag er i det mindste ganske anderledes end på Bohrs og Einsteins tid, hvor publish or perish-sygdommen endnu ikke hærgede på samme måde. Bohr foretrak at publicere i Videnskabernes Selskabs skrifter, hvilket kunne ske uden fagfællebedømmelse (peer review). Einstein blev rasende, da et amerikansk fysiktidsskrift insisterede på at lade fagfæller vurdere et af hans manuskripter.

Udviklingen har utvivlsomt sine gode såvel som dårlige sider. Man kan frygte, at det moderne forskningssystem, som det findes i fysik og anden naturvidenskab, virker undertrykkende på fremkomsten af helt nye idéer af en fundamental natur – at det beskytter snarere end udfordrer eksisterende paradigmer. Den geniale engelske kvantefysiker Paul Dirac hævdede i 1972, at fysikken havde udartet sig til et “rotteræs”, om end blandt intelligente rotter. En anden fremragende naturforsker, geokemikeren Clair Patterson, advarede tilsvarende om den publikationsmani, der for ham at se stod i modsætning til videnskabelig kvalitet. “Den videnskabeligt arbejdende hjerne”, sag-

de han, “kan ikke producere og publicere egentligt værdifuldt arbejde mere end en gang om året”. Bohr var efter sin egen tids standarder en ganske produktiv forsker, men ikke efter moderne standarder. Der var år, hvor han som ung mand slet intet publicerede, hvilket næppe ville blive accepteret i dag. Han tillod sig den luksus at tænke.

Når der oven i publikations- og karrierepres lægges det store og vedvarende arbejde med at søge midler til forskning og generelt den omfattende registrering og bureaukratisering af forskningsverdenen, har vi måske noget af forklaringen på, at vi ikke har frembragt en banebrydende forsker af Niels Bohrs kaliber. Da han som ung mand søgte Carlsbergfondet om midler til et forskningsophold i England, skete det i form af et brev på nogle få linjer. Han fik pengene.

Naturfilosoffen Bohr

Genier fødes formentlig i enhver generation, men de vil ikke nødvendigvis slå igennem eller manifestere deres genialitet inden for et bestemt område. Hertil kræves en række omstændigheder, der næppe kan fastlægges på forhånd og til dels er præget af tilfæl-

digheder. Der findes ingen drivhuse til dyrkning af videnskabelige genier, men man kan i det mindste søge at organisere forskningsverdenen på en sådan måde, at der er plads til unge forskere med banebrydende idéer.

Hvad der kendetegnede Bohr og enkelte andre af hans generation, herunder Einstein og Schrödinger, var ikke blot, at de var innovative og geniale fysikere, men også at de knyttede fysikken sammen i et bredere filosofisk perspektiv. De var naturfilosoffer, en betegnelse, der har en sær arkaisk klang i moderne fysik. Vi vil måske en dag få en ung fysiker af Bohrs format, men det er mere tvivlsomt, om vi vil få en naturfilosof af hans format. Endelig, skulle vi ikke få en ny Bohr eller en ny Einstein, så kunne det jo skyldes, at revolutionernes tid er ved at være forbi. Det kunne være, at fysikkens verdensbillede er så overbevisende – måske ligefrem sandt – at revolutionære tænkere bliver arbejdsløse. <<

“Online-image har fået stor betydning for unge, der vokser op med et ben i to verdener – en fysisk og en digital”.



KATEGORI

Med livet i lommen – Online-generationens udfordringer

Rasmus Palludan og Esben Schouboe

Nyt Nordisk Forlag, 2013, 228 sider, 269,95 kr.

Spørgerne om tvingende netidag, hvordan det ville være at undværes insmartphone eller internettet i tiddøgn, villesvare tformodentlig være “forfærdeligt!” Athave kontakt til venenæne døgne trundtælle the l tu undværligt, hvis man vil være en del af fællesskabet. De unge er en del af “Collum-generationen”, der er ligeså forbundet med smartphone som det s ltrige væsen fra “Engenes Hæder” var tilden magiske ring. Den netagt agapul se på danskebørn og ungestruga f de dgitale med og veje der udfra denseneste fskning om, hva dbrugene, dæsfra dte, lærer og pædagog skal være opmærksom på fra t u ndgå uheldige faldgruber.

LEDELSE

Sigt efter motivationen

Michael Tolstrup og Pernille Erichsen

Dansk Psykologisk Forlag, 2013, 216 sider, 268 kr.

Som leder har du en stor del af ansvaret for, i hvor høj grad dine medarbejdere er motiverede i det daglige arbejde. “Sigt efter motivation” giver et kvalificeret bud på, hvordan du kan løse “motivationsudfordringen” i praksis. Bogen introducerer dig for den internationalt anerkendte og evidensbaserede metode Motivational Interviewing (MI) i en ledelsesmæssig kontekst og viser, hvordan du med simple greb kan styre samtaler i en retning, der fremmer motivation hos dine medarbejdere, og hvordan du kan tage hånd om din egen motivation.

KOMMUNIKATION

Knowledge and Power in Collaborative Research – A Reflexive Approach

Louise Phillips, Marianne Kristiansen, Marja Veeriläinen and Ewa Gunnarsson (red.)

London and New York: Routledge, 2013, 314 sider, 839 DKK/£ 74.64

Collaborative research embraces a multiplicity of prac-

tices in which social actors are invited to participate in the research process as co-producers of knowledge. But what is actually meant by “co-production” in collaborative research? The book presents a range of critical, reflexive strategies for understanding and grappling with the tensions that arise in the meeting between different participants, knowledge forms and knowledge interests. The chapters anchor discussion of ethical, epistemological and methodological questions in sustained empirical analyses of cases of collaborative knowledge production.

MEDIVIDENS K A B



Wallanderland – Medieturisme og skandinavisk tv-krimi

Anne Marit Waade
Aalborg Universitetsforlag, 2013, 227 sider, 250 kr.

Skandinavisk krimi er kendt for sin lokale kolorit. Det nordiske landskab, klima, skumringslys, provinsmiljø-

er og faktiske steder bruges som fængslende billedstof i krimiserier som “Millennium”, “Wallander” og “Forbrydelsen.” Denne lokale kolorit er også én af forklaringerne på seriernes internationale gennemslag. Succesen ledsages af en voksende interesse for filmturisme, der hænger sammen med valget af locations. Bogen indeholder en analyse af locations i henholdsvis den britiske og den svenske “Wallander”-serie og belyser sammenhængen mellem tv-produktion, medieturisme og regional udvikling.

PSYKOLOGI



Kunstneriske medier i supervision af psykoterapi – Indsigt og vitalitet

Inge Nygaard Pedersen (red.)
Aalborg Universitetsforlag, 2013, 320 sider, 325 kr.

Denne bog henvender sig til alle, der har interesse i supervision og supervisionsprocesser. Bogen handler om, hvad der sker i supervisionspro-

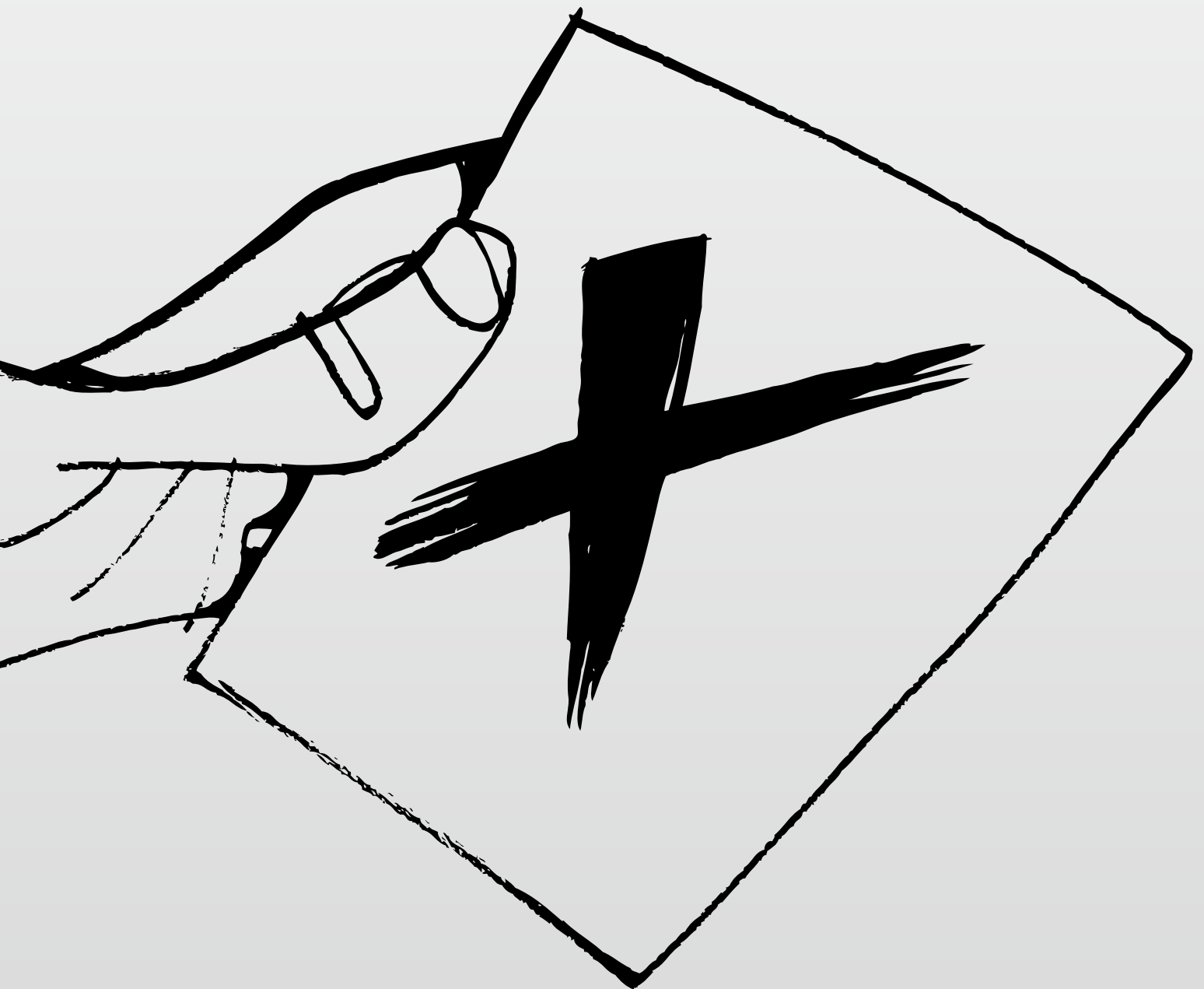
cesser, når der sammen med samtale anvendes kunstneriske medier samt en legende og udforskende tilgang til problemløsninger inden for tydelige aftalte arbejdsrammer. Bogen indeholder talrige illustrationer af teknikker og detaljerede beskrivelser af supervisionsprocesser og tilbyder teoretiske forståelsesrammer for de forskellige tilgange til supervision.

RELIGION

Japansk religion

Esben Andreasen og Jørn Borup
Forlaget Univers, 2013, 207 sider, 249 kr.

Japan er en væsentlig medspiller i den globale verden og arkulturel indflydelse lang tid over egne grænser. Sæmehybrid mellem øst og vest, mellem tradition og modernitet er de japanske u-nivas vigtige tatkende til. Desuden er kendt skat til japanske religion afgørende for en forståelse af japansk kultur og for indsigt i religion og kultur i et globalt og komparativt perspektiv. “Japansk religion” særdeles velegnet til at stille historiske, filosofiske, fænomnologiske og sociologiske spørgsmål til de religions-undervisningens samarbejde med andre fag.



Bestyrelsesvalg til DM Offentlig

Produktivitetskommissionen

Regeringen nedsatte i starten af 2012 en kommission med det formål at præsentere anbefalinger, som kan øge produktiviteten i samfundet generelt.

Særligt med hensyn til den offentlige sektor fremgår det af kommissoriet, at kommissionen skal:

“Bidrage med ny viden om produktiviteten i den offentlige sektor og komme med konkrete anbefalinger, der kan styrke den, herunder i kommuner, regioner og staten. Målet er, at ressourcerne skal anvendes mere effektivt i den offentlige sektor, fx gennem modernisering, digitalisering og bedre organisering”.

Kommissionen fremlagde den 9. september rapporten: “Styring, ledelse og motivation i den offentlige sektor”.

Overordnet betragtet skal der fokuseres mere på resultater og mindre på processer. Anbefalingerne samler sig omkring tre hovedindsatser: Ledelsesområdet skal styrkes og løbende evalueres, medarbejdernes faglige viden og kompetencer skal inddrages i højere grad end hidtil, og endelig skal der sættes mere på – især økonomisk – motivation.

Kommissionen lægger samtidig op til en mere decentraliseret aftalemodel, hvor en større del af grundlaget for medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår skal aftales lokalt.

Grundlæggende mener jeg, at mange af de overvejelser og anbefalinger, kommissionen bringer i spil, er væsentlige i debatten om den offentlige sektors fremtid. Der er sådan set ikke særligt meget overraskende i udmeldingerne, men der fokuseres og samles op på områder, som både arbejdsgivere og fagforeninger har kredset om de seneste år. Alene af den grund er det et fornuftigt diskussionsoplæg.

Det er nødvendigt for DM, som akademisk fagforening, fordomsfrit at tage udfordringerne op og deltage i debatten. Hvis vi ikke gør det, vil der være en til vished grænsende sandsynlighed for, at vi sætter os selv uden for indflydelse. Det er vigtigt, at vi, som ansatte i den offentlige administration, kan få indflydelse på “indretningen” af arbejdspladserne i fremtiden. Hvordan skal samarbejdet foregå, hvordan skal arbejdsvilkårene være, hvilke mål skal vi nå, og hvordan udnytter og udbygger vi vores faglighed?

Det er helt afgørende at diskutere, hvordan aftalesystemet indrettes. Det skal på den ene side sikre alle medlemmer gode og accepterede løn- og ansættelsesvilkår, samtidig med at det på den anden side skal tilpasses de åbenlyse forskelle, der eksisterer mellem forskellige ansættelsesområder. Det vil fx være nødvendigt at afklare, hvilke vilkår der bedst aftales centralt og hvilke, der med fordel kan lægges ud til lokale forhandlinger og aftaler.

Kommissionens udspil skal naturligvis ses i lyset af, at regeringen har ønsket bl.a. at få idéer til, hvordan den kan begrænse omkostningerne i den offentlige sektor samtidig med, at velfærdsydelseerne ikke begrænses tilsvarende. Produktivitetskommissionen har således haft en bunden opgave, og dermed er anbefalingerne, som tidligere nævnt, ikke særligt overraskende.

Men man kan håbe, at regeringen tager oplægget alvorligt og inviterer til konstruktiv debat – og ikke blot plukker ensidigt i anbefalingerne. Det har vi desværre set tidligere, og det har ikke været konstruktivt for det videre forløb.

Vi tager udfordringen op og opfordrer regeringen til at gøre det samme.

BESTYRELSESVALG 2013:

Sæt dit præg på det politiske arbejde i DM



Har du lyst til at få indflydelse på fremtidens DM? Så stil op til efterårets valg til bestyrelsen i DM Offentlig. Læs her, hvorfor tre "nye" bestyrelsesmedlemmer valgte at stille op.

"Fagbevægelsen udgøres af medlemmerne, og hvis medlemmerne ikke er særligt aktive, så er bevægelsen heller ikke særligt aktiv".

33-årige Brian Skov Nielsen er klar i mælet, når han skal forklare, hvorfor han det seneste par år har været aktiv i bestyrelsen i DM Offentlig og også stiller op til det kommende bestyrelsesvalg.

Udfordringen, som han ser det, er velkendt: Unge mennesker oplever i stigende grad fagforeninger som et sted, hvor

man betaler for at få en ydelse leveret. Den klassiske opfattelse, at fagforeningens styrke i bund og grund blot er summen af medlemmernes engagement, er for de unge af mindre væsentlig betydning.

Ligesom DM har tilpasset sig udviklingen ved både at være klassisk fagforening og samtidig satse på medlemsydelse af høj kvalitet, nærer Brian Skov Nielsen ingen illusioner om at skruer tiden tilbage. Men som han siger:

"Jeg synes, det er vigtigt at gå ind og forhandle diskursen omkring fagforeningen som serviceleverandør og få medlemmerne til at spille en mere aktiv rolle. Langt hen ad vejen handler det jo også om, at hvis vi unge ikke melder os, så kommer der til at sidde en folk 60-årige, og det er jo fint nok, men ikke holdbart i længden".

Brian Skov Nielsen erkender dog også, at da han stillede op til bestyrelsen, "var det ikke specielt velovervejet". Interessen for >>



BLÅ BOG

Navn: Brian Skov Nielsen.

Alder: 33 år.

Job: Konsulent ved Center for frivilligt socialt arbejde, en selvejende institution under Social- og Integrationsministeriet. Har siddet i bestyrelsen i DM Offentlig siden 2011. Er også byråds kandidat i Odense for Enhedslisten.

Det skal DM Offentlig forholde sig til:

"Det er utrolig vigtigt, at den nye bestyrelse tager hul på diskussionen af, hvordan vi forhandler overenskomster fremover. Det nytter jo ikke noget at indkalde en masse krav, vel vidende at de fleste af dem bliver fejlet af bordet. Vi må forhandle ud fra en realistisk forventning".



"Fagbevægelsen udgøres af medlemmerne, og hvis medlemmerne ikke er særligt aktive, så er bevægelsen heller ikke særligt aktiv".

» at lære det faglige system, DM og fagbevægelsen bedre at kende var der dog.

“Og så er det jo ingen hemmelighed, at man som offentligt ansat mærker sparekniven true alle steder. Der er styringslogikker og mangel på samme. Hele den diskussion er jo også meget DM-nær og har måske også motiveret mig. Men i sidste ende handler det om, at jeg er medlem af DM og derfor også gerne vil være med til at præge politikken og foreningens retning”, siger han.

De første år i bestyrelsen har været vanvittig spændende, synes han, og givet et godt indblik i, hvad der sker på det offentlige arbejdsmarked. Det gælder ikke mindst erfaringerne i forbindelse med forårets overenskomstforhandlinger, der også kom til at udstille de udfordringer, som DM og resten af fagbevægelsen står over for, mener Brian Skov Nielsen.

“Det var en frustrerende proces, for der var ikke ret mange af vores krav, der blev til noget, og den overenskomst, vi fik ud af det, var efter min mening decideret rædderlig. Men mulighederne var der nok ikke. Af samme grund tror jeg også, at det er utrolig vigtigt, at den nye bestyrelse

tager hul på diskussionen af, hvordan vi forhandler overenskomster fremover. Det nytter jo ikke noget at indkalde en masse krav, vel vidende at de fleste af dem bliver fejlet af bordet. Vi må forhandle ud fra en realistisk forventning”.

Hvad ser du af muligheder?

“Nok desværre lige så meget det modsatte. Det er jo ikke, fordi den offentlige økonomi ser ud til at blive meget bedre de kommende år. Så det er vigtigt at få inddraget medlemmerne mere aktivt i processen og ikke mindst afklare, hvor deres smertegrænse ligger. Der skal være en større forventningsafstemning til overenskomstforhandlingerne, synes jeg”.

Brian Skov Nielsen oplevede selv, at resultaterne af forhandlingerne gav anledning til resignation blandt medlemmerne. Ikke mindst fordi det stod tindrende klart, at hverken DM, DM's hovedbestyrelse eller foreningens repræsentantskab havde en chance for at lave noget om.

“Der melder sig en række spørgsmål. Jeg tror fx, at det vigtigste for os fremadrettet bliver at håndtere udviklingen

i retning af mere og mere individualisering og lokal løndannelse, samtidig med at vi skal fastholde en eller anden form for kollektiv aftale, der beskytter mod de værste overgreb”.

Det er blevet sværere at hjælpe

For Maria Hallquist, 48, er det helt basalt trangen til at hjælpe andre, der satte hende i gang med det faglige arbejde. Siden 2008 har hun været tillidsrepræsentant for omkring 50 magistre i regionshuset i Region Sjælland, hvor hun er udviklingskonsulent. De seneste to år har hun også siddet i DM Offentligs bestyrelse.

Som tillidsrepræsentant oplever hun ikke, at behovet for at hjælpe andre er blevet mindre de seneste år. Til gengæld er det blevet sværere at hjælpe.

“Hvervet som tillidsrepræsentant har ændret sig, siden jeg startede. Krisen og stigende effektivitetskrav ude på arbejdspladserne har betydet, at der er mindre og mindre råderum hos ledelserne til at inddrage tillidsrepræsentanterne i organisatoriske beslutninger og dermed at høre medarbejdernes synspunkter på de



BLÅ BOG

Navn: Maria Hallquist.

Alder: 48 år.

Job: Udviklingskonsulent i Region Sjælland.

Har siddet i DM Offentligs bestyrelse siden 2011 og er desuden tillidsrepræsentant for ca. 50 magistre.

Det bliver hun anfægtet af:

“Det er ganske forfærdeligt, så mange der bliver syge af stress rundt omkring. Tit og ofte handler det om arbejdsopgaverne eller antallet af dem, men også om ledelsen, som sender presset ovenfra videre ned i systemet. Det er vanskeligt at give et bud på, hvordan vi skal gøre op med det, men man skal i hvert fald forsøge at huske på den gode tone”.



“Jeg synes personligt, at det er lidt fjollet, at DM er delt op i så mange sektorer. Et DM-medlem er et DM-medlem, og så er det egentlig mindre vigtigt, hvor man er ansat”.

mange nødvendige forandringer”, fortæller hun.

Det er ikke mindst derfor, hun stillede op til arbejdet i sektorbestyrelsen.

“Det er ganske forfærdeligt så mange der bliver syge af stress rundt omkring. Tit og ofte handler det om arbejdsopgaverne eller antallet af dem, men også om ledelsen, som sender presset ovenfra videre ned i systemet. Det er vanskeligt at give et entydigt bud på, hvordan vi skal gøre op med stresssygemeldinger, men vi skal i hvert fald arbejde for at give folk de bedst mulige redskaber til at håndtere de mange omstillingsprocesser. Og så skal vi huske på den gode tone. Den forsvinder nemt, når der er pres på. De fleste trives bedst, når de får muligheden for at levere et godt og solidt arbejde, samtidig med at de bliver anerkendt for deres indsats”.

Klassiske værdier

Line He-Gjerløff, 50, er ligesom Brian Skov Nielsen og Maria Hallquist “ny” i sektorbestyrelsen. Hun er specialkonsulent i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune, hvor hun indtil for nylig også var tillidsrepræsen-

tant. Line He-Gjerløff er optaget af klassiske problemstillinger, som hun kalder dem, ikke mindst “forsvaret” for arbejdstiden. På sin egen arbejdsplads oplever hun, at arbejdstid nærmest er blevet en kampzone, efter at flekstidsaftalen med AC’erne blev opsagt af Københavns Kommune.

“Tidligere sad jeg på en decentral arbejdsplads, også her i kommunen, hvor vi slet ikke registrerede arbejdstiden, men løste de tildelte arbejdsopgaver – vel at mærke uden at vi følte os pressede til at yde mere, end vi får løn for. Derfra kom jeg så ind i flekstidssystemet, hvor man talte timer og minutter. Det oplevede jeg som ekstremt nøjeregnende egentlig fra begge sider. Nu er vi så kommet over i et system, hvor der ikke kan flekses, og hvor der heller ikke kompenseres for overarbejde. Og forventningen er samtidig, at der skal lægges mere end 37 timer”, siger hun.

Systemet gavner hverken medarbejderne eller arbejdsgiveren. For mens ledelsen gerne ser, at medarbejderne “leverer” timer, er medarbejderne omvendt blevet langt mere nøjeregnende med deres arbejdstid.

“Du kan sige det på den her måde: Hvis du prøver at arbejde efter kl. 17, så opdager du, at der ikke sidder mange tilbage rundt omkring på kontorerne”.

Ligesom Brian Skov Nielsen og Maria Hallquist mener Line He-Gjerløff, at reformerne i den offentlige sektor bør få høj prioritet i den kommende bestyrelses arbejde.

“På min egen arbejdsplads har vi det, der kaldes tillidsdagsordenen. I virkeligheden handler det om at blive mere effektive gennem tillid. Det er en ekstremt interessant størrelse, når man tænker på, hvilken betydning tillid spiller, og hvordan den bruges i den politiske debat. Jeg tror, man vanskeligt kan undervurdere betydningen af tillid for sammenhængskraften på en arbejdsplads. Der er overvejelser om tillid i den seneste rapport fra Produktivitetskommissionen, mens det omvendt er svært at forstå betydningen af tillid i Bjarne Corydons nylige bekendelse til konkurrencestaten. Der er med andre ord behov for, at en fagforening som DM går aktivt ind i debatten og forsøger at præge de værdier, den offentlige sektor i fremtiden skal bygge på”. <<



BLÅ BOG

Navn: Line He-Gjerløff.

Alder: 50 år.

Job: Specialkonsulent ved Center for inklusion og mangfoldighed i Københavns Kommune. Medlem af DM’s hovedbestyrelse og indtil for nylig tillidsrepræsentant.

Om tillid i den offentlige sektor:

“Der er overvejelser om tillid i den seneste rapport fra Produktivitetskommissionen, mens det omvendt er svært at forstå betydningen af tillid i Bjarne Corydons nylige bekendelse til konkurrencestaten. Der er med andre ord behov for, at en fagforening som DM går aktivt ind i debatten og forsøger at præge de værdier, den offentlige sektor i fremtiden skal bygge på”.



“Der er behov for, at en fagforening som DM går aktivt ind i debatten og forsøger at præge de værdier, den offentlige sektor i fremtiden skal bygge på”.



Valg til bestyrelsen i DM Offentlig

Vil du være med til at beslutte, hvordan løn- og arbejdsvilkårene forbedres i den offentlige sektor? Bidrage til bedre vilkår på din arbejdsplads. Brænder du for dit arbejde? Så er en plads i DM Offentligs bestyrelse måske noget for dig.

I perioden 7.-28. november 2013 er der valg til bestyrelsen i DM Offentlig, og vi søger medlemmer, der har lyst til at præge DM i fremtiden. Stiller du op, kan du være med til at gøre en forskel for dig selv og dine kolleger, prøve dig selv af i bestyrelsesarbejde og udbygge dine kompetencer.

Bestyrelsesmedlemmerne i DM's sektorer og sektioner arbejder for at forbedre magistres arbejdsforhold på emner som arbejdstid, løn, psykisk arbejdsmiljø og kompetence.

Hvad skal jeg kunne?

Det kræver ingen særlige forudsætninger eller kompetencer at deltage i bestyrelsesarbejdet.

Du skal bruge dit engagement i dit arbejde og dine ansættelsesvilkår. Vi diskuterer fx lønforhold, arbejdstid, selvbestemmelse og arbejdsmiljø. Synes du, det er vigtige emner, eller er der andre forhold, du brænder for?

Hvad giver det mig?

Du kan lære at begå dig i det politisk strategiske spil og udvikle dine kompetencer i fx mødeledelse og budgethåndtering. Du bidrager til bedre vilkår for medlemmerne, udvider dit person-

lige netværk og får anerkendelse for din indsats. Vi hjælper dig i gang med bestyrelsesarbejdet, tilbyder introduktionskursus og godtgør naturligvis dine møde- og rejseudgifter i forbindelse med bestyrelsesarbejdet.

Hvor meget tid kræver det?

Bestyrelsen mødes ca. 10 gange om året til bestyrelsesmøder. Langt de fleste har fuldtidsarbejde og afpasser indsatsen i bestyrelsesarbejdet derefter. Nogle bruger også tid på særlige udvalg og er med til at vælge, hvilke medlemsfordele foreningen skal bruge penge på at tilbyde medlemmerne. Måske har du en god idé, som kan komme mange til gavn?

Vil du gerne vide mere om, hvordan du gennem bestyrelsesarbejdet selv kan få indflydelse og arbejde for din sag, er du velkommen til at kontakte DMO's formand, Peter Grods Hansen, eller et af de andre medlemmer i bestyrelsen.

Du finder navne og telefon- og mailadresser på bestyrelsens hjemmeside: dmoffentlig.dk.

Ønsker du at opstille, skal du melde dit kandidatur senest torsdag den 17. oktober 2013 til sekretær Gitte Landrum (gtl@dm.dk).

Venlig hilsen
Peter Grods Hansen
Formand for DMO's bestyrelse

Nu skal der ses fremad



De ændrede spilleregler mellem parterne på det offentlige arbejdsmarked bliver et af de helt store temaer for bestyrelsen i DM Offentlig. Formanden, Peter Grods Hansen, kommer her med et bud på, hvordan DM skal tilpasse sig de nye tider.

Ifølge formand for de offentligt administrative DM'ere Peter Grods Hansen er der to vigtige erfaringer fra den seneste overenskomst på det offentlige område:

For det første: Overenskomstresultatet i foråret var måske nok tyndt, men set med DM-briller var det faktisk ikke så ringe. DM'erne fik – selv om det måske ikke føles sådan for den enkelte – en pæn andel af de lokale lønmidler, der var til rådighed, også mere end andre organisations medlemmer fik.

For det andet: De seneste overenskomster, også den i foråret, peger utvetydigt i retning af, at decentrale eller individuelle forhandlinger i stigende grad erstatter centrale forhandlinger.

“Eksempelvis er det på det kommunale område aftalt, at der kan indgås aftaler om plustid, uden at det skal aftales med

tillidsrepræsentanten eller organisationen. Uanset hvad man så i øvrigt mener om det, vil vi opleve, at det i stigende grad er den vej, det kommer til at gå. Fokus bliver mere decentralt, mens de centrale overenskomster i højere grad bliver rammeaftaler, der skal udfyldes”, siger Peter Grods Hansen.

Sektorbladet har bedt ham om at give sit bud på de vigtigste politiske pejlemærker for DM Offentlig.

Skal DM'erne klare sig endnu bedre, skal DM offensivt være med til at præge den forhandlingsvirkelighed, der kommer til at tegne sig fremover, mener han. Det gælder på centralt niveau som forhandlingsorganisation, og det gælder på lokalt niveau, hvor tillidsrepræsentanternes rolle skal tilpasses den nye virkelighed.

Her peger Peter Grods Hansen blandt

andet på en ny undersøgelse blandt DM's tillidsrepræsentanter, der viser, at tillidsrepræsentanterne i lige så høj grad prioriterer traditionelle TR-opgaver som lønforhandlinger og møder i samarbejdsudvalg som den uformelle dialog med ledelsen som indgang til at opnå større indflydelse på arbejdspladsen.

Den uformelle dialog

“Det er interessant, at tillidsrepræsentanterne faktisk er meget villige til at indgå i et uformelt samarbejde, og jeg er fuldstændig overbevist om, at det også er et af de steder, vi skal opprioritere. Vi skal være bedre til at understøtte dialogen med ledelsen. Der er en hårfin balance, når man både skal være medspiller og modspiller, men det er den vej, det går, og langt mere kommer til at handle om



“Vi skal være bedre til at understøtte dialogen med ledelsen. Der er en hårfin balance, når man både skal være medspiller og modspiller”.

Peter Grods Hansen, formand for de offentligt administrative DM'ere

» de aftaler, man formår at indgå lokalt. Og så skal vi selvfølgelig sørge for at holde fast i, at der er en aftaleret”, siger han og fortsætter:

“Vi skal også blive klogere. Fx har vi i bestyrelsen besluttet os for at kigge nærmere på det svenske aftalesystem, hvor der hverken er centralt aftalte lønskalaer eller automatiske anciennitetsstigninger. Alt bliver forhandlet lokalt og individuelt, og det ser ud til, at de svenske organisationer er jublende glade for, at man har indført et sådant system. Det er jo ret interessant, når nu modstanden er så stor i Danmark”, siger Peter Grods Hansen.

DM Offentligs bestyrelse er dog også optaget af andet end klassiske spørgsmål som lønforhandlinger. Ikke mindst har bestyrelsen været aktiv i bestræbelserne på at give DM en skarpere profil, når det drejer sig om at være sparringspartner i forhold til medlemmernes faglighed. DM Of-

fentligs medlemskonferencer, der blandt andet har handlet om miljøområdet efter amternes nedlæggelse eller projektledelse, er et af redskaberne.

“I 2014 handler vores conference om krydsfeltet mellem faglig opgavevaretagelse og det politiske pres, som man tit oplever som ansat i en kommune eller en statslig styrelse. De offentlige arbejdspladser er meget politisk styrede, og derfor er sigtelinjerne i det arbejde, der udføres, ofte politisk defineret. Konferencen kommer til at handle om de udfordringer, man har som fagligt ansat”, siger Peter Grods Hansen.

Faglighed

Tilsvarende handler arbejdet i DM Offentligs bestyrelse ikke alene om at varetage det klassiske fagpolitiske arbejde, men også om at være med til at præge DM i forhold til den rolle, foreningen skal have

i forhold til medlemmernes faglighed, påpeger han.

Et andet tiltag fra bestyrelsen er at styrke indsatsen over for nyansatte på det offentlige område. På blot et år har DM registreret 1.100 nyansatte på DM Offentligs område, så behovet burde være til stede.

“Det er de nye, vi skal gøre noget for, og derfor er én af vores nyskabelser fyraftensmøder specielt henvendt til de relativt nyansatte. Vi skal ud og snakke med dem om, hvordan det er at blive beskæftiget i en politisk styret forvaltning, og hvad det er for nogle krav, man mødes med, eller hvordan man får noget mere i løn. Som noget nyt vil vi prøve at køre sådanne arrangementer som fyraftensmøder, der ligger lige efter arbejde, frem for som særskilte aktiviteter, der strækker sig over en halv dag. Og så er det ikke kun sekretariatet, der skal møde op, men



“Vi lægger op til at anerkende, at det kan være barskt. Folk bliver konfuse og mister måske tilliden til deres faglighed”.

Ole Grønne, konsulent i DM, om det nye netværk

også os politikere. Vi skal ud og møde dem og lære deres situation at kende”, siger han.

Et andet nyt tiltag fra bestyrelsens side bliver et virtuelt og fysisk netværk for medlemmer, som har fratrukket deres arbejde pga. dårligt psykisk arbejdsmiljø (se boks). Og så er der i den positive ende nytårskuren, som i januar blev afholdt med stor succes med både alvorlige og festlige indslag. Peter Grods Hansen ønsker ikke på nuværende tidspunkt at løfte sløret for, hvad den kommende nytårskur kommer til at indeholde, men lover en mindst lige så festlig aften som sidst, hvor såvel professor Ove Kaj Pedersen som Ole Rasmussen og Gorm Vølver fra Politikens At tænke sig (ATS) optrådte på slap line.

Ifølge vedtægterne skal der være 16 medlemmer i DM Offentliges bestyrelse samt gerne nogle suppleanter. Peter

Grods Hansen kunne godt tænke sig, at flere yngre DM-medlemmer deltog i bestyrelsesarbejdet.

“Vi har jo set i flere sammenhænge, at der er holdningsmæssige forskelle mellem generationer, når det fx gælder, hvad man skal som fagforening og fagbevægelse. Det er heller ikke usandsynligt, at diskussionen om, hvad der forhandlingsmæssigt ligger bedst centralt, decentalt og individuelt, afspejler nogle generationsforskelle. Så det gælder selvfølgelig om, at vi får nogle flere unge med, så vi kan være sikre på, at de får varetaget deres synspunkter”, siger Peter Grods Hansen. <<

NETVÆRK FOR MEDLEMMER DER ER KOMMET DÅRLIGT UD AF ET ANSÆTTelsesforhold

Offentligt ansatte forlader i stigende grad deres job som ofre for mobning. Men hvordan skal de komme videre? Ifølge konsulent i DM Ole Grønne kan det være en svær balancegang. På den ene side gælder det om at se fremad, på den anden side oplever udmobbende et behov for at bearbejde deres oplevelser. Frem for alt gælder det om at undgå, at man bliver fastholdt i en offerrolle.

Efter en række henvendelser har DM Offentlig besluttet at tage initiativ til at oprette et netværk for udmobbende og andre, der har forladt deres arbejdsplads på grund af et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

“Vi har oplevet rigtig mange medlemmer opfordre os til at lave et netværk, der går på tværs af landet, for folk, der har måttet forlade en arbejdsplads med en dårlig oplevelse. Så nu laver vi et netværk, der får tilknyttet en erhvervspsykolog, så vi er sikre på, at der kommer en eller anden form for fremdrift i det. For det må ikke blive en brokkeklub. Det skal dreje sig om at komme konstruktivt videre”, siger Ole Grønne. Ifølge Ole Grønne oplever mange meget voldsomme reaktioner i forbindelse med en afskedigelse, og en del mister i en periode arbejdsevnen. De fleste kommer dog også videre igen.

“Vi lægger op til at anerkende, at det kan være barskt. Folk bliver konfuse og mister måske tilliden til deres faglighed. Og det er det værste, at man pludselig begynder at tro på, at det, man fik at vide af en dårlig leder, måske er rigtigt. Jeg tror, det vil være godt, hvis man fik mulighed for at opleve, at der er andre, der har det på samme måde. Og at det er helt i orden, hvorefter man så skal godt og fornuftigt videre. Vi skal bruge 90 pct. af energien på at se fremad”, siger Ole Grønne, konsulent i dm.

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

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

Send en mail til magisterbladet@dm.dk med en kort omtale af dig selv, din uddannelse og dit job.

KARIN KOLDING, 58 ÅR

Teamleder i MA (Magistrenes A-kasse)

Hvad går dit job ud på?

Jeg er leder for vores knap tyve studenterkonsulenter, som rådgiver og vejleder medlemmer på universiteterne. De er også til stede på karrieremesser, studiestartsarrangementer og dimittenddage. Jobbet er at rekruttere studerende – de kender de studerendes behov og ved, hvad man er optaget af.

Jeg ansætter dem, oplærer dem og motiverer dem. Indimellem er jeg med på messer eller til andre arrangementer, hvor jeg underviser studerende eller giver karrierevejledning i, hvad man kan, når man fx har læst japansk.

Du er leder for en omskiftelig gruppe, fordi det er studerende, som ikke er i jobbet i mange år. Hvilke udfordringer giver det?

Der ligger en del arbejde, når nye studerende bliver ansat, for de skal så at sige gå fra at være studerende med omvendt kasket til at vende kasketten om og være konsulenter. De skal lære, at de skal svare på alle henvendelser, at de skal orientere deres bagland, og at der er retningslinjer for deres tilstedeværelse på Facebook. Når alt det er på plads, så er min opgave at lede og holde lidt igen, for de studerende er helt fantastisk fyldt med idéer og engagement, så det gælder om at målrette energien, når toget kører, og sørge for, at vi også holder retning.

Dem, du er leder for, er du ikke sammen med i det daglige. Hvordan fungerer det?
Vi holder møde hver tredje uge, og det

er meget givende, men det er selvfølgelig krævende ikke at være sammen oftere, for det betyder, at jeg skal reagere på de små signaler, hvis der er noget, der ikke helt kører. Jeg er hele tiden meget opmærksom på, om jeg følger godt nok med. Studenterkonsulenterne har en stor grad af autonomi, og det skal de have, men jeg må også sikre, at de følger vores strategi. Min tilgang er, at giver man folk gode betingelser og rammer og holder af dem og værdsætter dem for det, de kan, så giver det en stor åbenhed fra medarbejderne. Jeg er large ved fx at give mulighed for orlov, hvis de skal i praktik, men det betyder også, at de strækker sig og stiller op i en nødsituation. Jeg oplever, at tilliden går begge veje, selv om vi ikke ses hver dag.

Ledigheden er steget de senere år. Har det betydet ændringer i jobbet?

Den større ledighed betyder meget naturligt større travlhed for en a-kasse. Men den største ændring i mit job hænger snarere sammen med, at vi nu er til stede på flere forskellige platforme, fordi vi skal være der, hvor vi kan nå medlemmerne. Vi er nødt til at være synlige på Facebook og andre steder, og det betyder blandt andet, at medlemmerne kræver hurtigere svar, og det genererer mere trafik.

Hvad har været din største succes i jobbet?
På fem år er medlemstallet i MA vokset med 10.000, og det er en per-



sonlig tilfredsstillelse, at arbejdet giver målbare resultater og i den grad styrker det faglige fællesskab. Men det er også en stor succes at opleve, at studenterkonsulenterne får noget ud af at være ansat. Man bliver som studenterkonsulent fx kastet ud i at formidle til

“Den største ændring i mit job hænger sammen med, at vi nu er til stede på flere forskellige platforme, fordi vi skal være der, hvor vi kan nå medlemmerne”.



100 nye studerende eller være projektleder på en nyudviklet event. Det giver personlig udvikling for den enkelte. Jeg er meget opmærksom på, at de skal udvikle sig og få noget på cv'et, og belønningen er, at det er fantastisk at se folk vokse. Jeg kan se på tilbagemel-

dingerne fra tidligere ansatte, at de har fået noget, de kan bruge, og de positive tilbagemeldinger oplever jeg som en succes. På et mere generelt plan oplever jeg, at succes er, når gode idéer bliver fulgt til dørs. <<

KARRIERE:

- 2004-** Teamleder i MA (Magistrenes A-kasse) med ansvar for marketing, sekretariatsopgaver og udvikling af 15-20 studenterkonsulenters arbejde på universiteterne.
- 1996-2004** Ansvarlig for opbygning af projektorganisationen Magistrenes Jobservice, Nordjylland. Leder af MJS Nordjylland.
- 1991-1996** Udvikler, underviser og virksomhedskonsulent på AMU-Center Aalborg.
- 1986-1991** Forstander på daghøjskolen i Aalborg.

UDDANNELSE:

- 2012** Efteruddannet inden for supervision.
- 2009** CBA inden for viden- og innovationsledelse, en kombinationsuddannelse på AU og SDU.
- 2004** Uddannet krops- og gestaltorienteret psykoterapeut.
- 2001-2002** Retorik (åben uddannelse).
- 1995** “Sprog og kultur” (åben uddannelse).
- 1985** Pædagogikum efter endt grunduddannelse.
- 1985** Grunduddannelse fra det samfundsvidenskabelige hovedområde med psykologi fra AAU.

IGEN TID TIL DM'S FORSKNINGSPRISER

Den største anerkendelse, en forsker kan modtage, er kollegernes. Sådan lyder sloganet, når DM igen ønsker at anerkende to forskeres arbejde.

Formålet med DM's forskningspriser er at sætte fokus på forskning som en afgørende drivkraft i den samfundsmæssige idéudvikling. Priserne skal også sætte fokus på mangfoldigheden blandt forskere og fremhæve debatskabende, kontroversielle og nye idéer, der er videnskabeligt funderede.

Der uddeles en pris inden for naturvidenskab og teknik samt en pris inden for samfundsvidenskab og humaniora.

Der er frist for indstillinger 8. oktober 2013, og alle kan indstilles til modtagelse af priserne, der hver består af 50.000 kroner.

Indstillingen skal være på højst fem sider og må gerne indeholde et link til cv og publikationsliste. Mobiltelefonnummer på både den indstillede og den eller de, der indstiller, skal fremgå tydeligt.

Læs mere på

dm.dk/forskningspriser



BARSELSBEKYMRINGER?

Skal vi dele forældreorloven mellem os? Har det betydning for min indkomst, at jeg går på barsel? Kan jeg komme tilbage til mine gamle arbejdsopgaver? Hvad med min karriere?



Find informationer, gode råd og svar på ovenstående og andre spørgsmål om dine løn- og ansættelsesmæssige forhold på dm.dk under løn og ansættelse.

Du kan også kontakte DM på telefon 3815 6600 eller dm@dm.dk

DM SÆTTER FOKUS PÅ TILLIDSHVERVET

Fortjener din tillidsrepræsentant, suppleant, klubformand eller arbejdsmiljørepræsentant en særlig anerkendelse?

Så har du muligheden nu, for i november uddeler DM for anden gang tillidsprisen. Prisen går til et tillidsvalgt DM-medlem, der har gjort en særlig indsats for faglig aktivitet og har været en god talsmand for kollegerne.

Med kåringen som årets tillidsrepræsentant følger en pris på 25.000 kroner som anerkendelse for det gode arbejde.

Du kan selv eller sammen med dine kolleger indstille kandidaten. Skriv en kort motivation for, hvorfor du synes, det skal være din kandidat, der vinder.

Du skal være hurtig på tasterne, for sidste frist for at indstille en kandidat er på tirsdag 1. oktober.

Prisen bliver overrakt i forbindelse med TR-dagen 26. november.

Læs mere på

dm.dk/tillidspris

eller skriv til DM på tillidspris@dm.dk



DM · Dansk Magisterforening



BRUG FOR SPARRING OM DIN KARRIERE?



dm.dk

Ring til DM og få individuel og professionel sparring

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

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

DM PROCENT



ARoS

DIRECTOR'S CHOICE 7-9-13

Til udstillingen Director's Choice 7-9-13 har museumsdirektør Jens Erik Sørensen sammenstillet cirka 100 værker fra AROS' samlinger til en personlig fortælling. Denne gang har intentionen ikke været udelukkende at vise bravur-stykkerne, men samtidig de mere skæve eller på andre måder spændende værker i samlingen.

Læs mere på dm.dk/dmprocent

ARoS



RÆSON

Få 20 procent rabat på årsabonnement

RÆSON er et uafhængigt magasin om dansk og international politik, skrevet af politikere, eksperter og journalister. Som medlem af DM kan du få et årsabonnement for 200 kroner (udkommer to gange årligt).

Læs mere på dm.dk/dmprocent

RÆSON



5%
på din lønkonto

Få Danmarks højeste rente på din lønkonto

5%

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

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

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

Rentesatserne er variable og gældende pr. 1. august 2013. Hvis du allerede er kunde hos Lån & Spar, så kontakt din rådgiver og hør, hvordan du får 5% i rente på din lønkonto.

SÅDAN FÅR DU 5% PÅ DIN LØNKONTO

Ring: Ring til os på 3378 1952

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

Er du
studerende?

Tjek
studiekonto.dk





Bliv endnu bedre

dmefteruddannelse.dk

Tag på kursus i efteråret

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 30. oktober 2013 i Aarhus

Start 14. november 2013 i København

Pris (ekskl. moms):

Medlemmer: 8.000 kroner

Andre: 9.600 kroner

Ordet er dit – eller er det?

Lær at tage ordet - til møder, præsentationer, undervisning og i medier. Styrk din personlige fremtræden gennem indsigt og redskaber til at udvikle din stemme og dit kropssprog, samt gennem positiv adfærd og motivation. Todageskursus.

Start 4. november 2013 i København

Pris (ekskl. moms):

Medlemmer: 8.000 kroner

Andre: 9.600 kroner

Adobe InDesign, Photoshop og Illustrator

Lær det grafiske håndværk, og lær hvordan du retter og udskifter tekst og billeder, tilføjer ekstra sider og laver tryklare pdf-filer. Todageskursus.

Start 6. november 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 7. november 2013 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer: 8.000 kroner

Andre: 9.600 kroner

Regnskab og økonomistyring for ikke-økonomer

Lær at udarbejde et budget, læse et regnskab og forstå de centrale økonomistyringsmetoder. Kurset varer to dage.

Start 12. november 2013 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer: 8.000 kroner

Andre: 9.600 kroner

Sociale medier

Lær at arbejde professionelt med visuelt mediemateriale fra tryksager til web, nyhedsbreve og PR-arbejde. Du får redskaber og en professionel forståelse af den visuelle side, så dit produkt bliver professionelt, og din målgruppes opmærksomhed fastholdes. Kurset varer to dage.

Start 14. november 2013 i København

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer: 8.000 kroner

Andre: 9.600 kroner

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