



Ny formand for
Sex & Samfund:
Seniorsex
– det sidste tabu

side 28-30

Jelved i
samråd om
ordnet.dk

6

Tema
om jobløn

12

Bachelor-
arbejdsmarkedet

34

dm natur
& kultur

45

Første hotelkæde i Danmark med økologisk bronze spisemærke

Sinatur har fokus på bæredygtighed og klima. Vi satser på økologi og sæsonråvarer med korte transportafstande. Andelen af økologi i vores køkkener er derfor 30-60%.

sinatur.dk

Konferencedøgn
fra **1.399,-**
pr. pers.



En kæde af 6 hoteller de smukkeste steder i Danmark

SINATUR[®]
Det naturlige ophold



Hotel Skarrildhus, Herning
T/ 9719 6233



Hotel Haraldskær, v. Vejle
T/ 7649 6000



Hotel Sixtus, Middelfart
T/ 6441 1999



Hotel Gl. Avernæs, v. Assens
T/ 6373 7373



Hotel Storebælt, Nyborg
T/ 6531 4002



Hotel Frederiksdal, Lyngby
T/ 4585 4333

Tænketank uden omtanke

Jeg har på denne plads gentagne gange understreget behovet for en særlig indsats for at skabe job, der kan nedbringe den alt for høje dimittendledighed. Vi har haft høje ledighedsprocenter før, men vi har ikke tidligere måttet opleve dimittendledigheden bide sig fast på så højt et niveau gennem flere år. En aktuel ledighed på ca. 25 % af alle nyuddannede kandidater og fremskrivninger, der viser, at der skal skabes 10.000 ekstra akademikerjob hvert år, hvis vi skal undgå yderligere forværring af beskæftigelsessituationen for de kommende kandidatår-gange, illustrerer problemets omfang.

Den økonomiske krise, der satte ind i 2008, har været særlig ondartet. Der er heldigvis nu en del, der tyder på, at konjunkturerne så småt er ved at vende, og jeg skal stærkt opfordre regeringen til at følge vismændenes anbefalinger om en finanspolitisk lempelse, som bør kunne give sig udslag i et mindre fastlåst arbejdsmarked og lysere beskæftigelsesudsigter.

Men selv med bedre konjunkturer kan vi næppe forvente, at dimittendledigheden helt vil forsvinde af sig selv.

Situationen fordrer, at vi i de akademiske organisationer kan komme med bud på nye måder at tænke uddannelse og arbejdsmarked på – offentlig såvel som privat – og den fordrer, at vi frigør os fra en rigid opdeling i lønmodtager og selvstændig. Hvis vi ikke er offensive her, risikerer vi at få trukket kortsigtede løsninger ned over hovedet fra politikere, der bliver grebet af smarte og lette løsningsforslag fra andre aktører med særlige dagsordener. Forslag, som måske nok løser ét problem, men samtidig skaber flere andre steder i samfundet.

Tænketanken DEA udmærker sig ved kontinuerligt at sende en lind strøm af analyser og forslag om uddannelse og arbejdsmarked ud i offentligheden, nogle mere lødige end andre. DEA er dygtig til at skabe opmærksomhed om konklusionerne, der i medierne ofte fremstår som uangribelige

facts. Blandt de seneste er en rapport om et dansk bachelorarbejdsmarked. Rapporten blev solgt til medierne som en positiv nyhed om, at vi i Danmark har et reelt arbejdsmarked for bachelorer, og at det vil være en fordel, hvis flere forlod universitetet med en BA i stedet for at fortsætte på en kandidatuddannelse. Vores uddannelsesminister, Morten Østergaard, blev så grebet af denne tanke, at han straks udrød: "Vand på min mølle".

Man må formode, at ministeren og hans embedsmænd ikke havde haft ordentlig tid til at granske rapporten, før han kom med sin udtalelse. For rapporten dokumenterer slet ikke, at der skulle eksistere et bachelorarbejdsmarked her i landet, tværtimod. Og man kan i undring over den ministerielle begejstring ikke undgå at få den tanke, at rapporten tjente et politisk bekvemt formål, nemlig at sætte spørgsmålstegn ved danske studerendes retskrav på at bygge en kandidatgrad oven på bachelorstudiet.

Retten til at tage en kandidatuddannelse, hvis evnerne rækker, skal fastholdes. Den kan og bør ikke erstattes af muligheden for at tage en master efter nogle års specialisering på arbejdsmarkedet. Det vil på sigt underminere vores princip om uddannelse som et offentligt gode betalt over skatterne.

Men hvis vi skal have held til at bevare det hævdvundne princip om, at alle skal have mulighed for at uddanne sig så langt evnerne, energien og lysten rækker, bliver vi nødt til at komme med nye bud på, hvordan kandidaterne så også får reel mulighed for at anvende kvalifikationerne på arbejdsmarkedet, så vi ikke uddanner til ledighed. Det er en debat, jeg inviterer alle akademiske organisationer og medlemmer til at bidrage til i de kommende måneder.

at alle skal have mulighed for at uddanne sig så langt evnerne, energien og lysten rækker, bliver vi nødt til at komme med nye bud på, hvordan kandidaterne så også får reel mulighed for at anvende kvalifikationerne på arbejdsmarkedet, så vi ikke uddanner til ledighed. Det er en debat, jeg inviterer alle akademiske organisationer og medlemmer til at bidrage til i de kommende måneder.

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
artiklerne om
bachelorarbejds-
markedet på
siderne 34-41.

“Der er godt nok meget tekst”

Ovenstående sætning hører vi indimellem på redaktionen fra læsere af Magisterbladet. Vi kan jo ikke løbe fra, at der – dog kun indimellem – kan være noget om snakken.

I dette nummer har vi et par artikelsværvgætere, nemlig temaet om jobløn (10 sider) og minitemaet om bachelorarbejdsmarkedet (8 sider). Der er meget tekst, men mindre kan ikke gøre det. Vi vil gerne leve op til vores målsætning om at være et fagblad, der går i dybden, der analyserer og perspektiverer og kommer omkring de væsentligste aspekter i en given sag. Og det kræver ord og plads.

Temaet om jobløn er en rigtig fagforeningsnær historie. Den er blevet til på initiativ af DM Privat, som huser de privatansatte magistre i DM. Over 1.000 har svaret på spørgeskemaet. Undersøgelsen giver et broget billede af begrebet jobløn: I nogle tilfælde kan det være en fin ordning, i andre tilfælde – og det er ikke altid til at vide på forhånd – kan det være en rigtig skidt ordning. Moralen kan kort udtrykkes således: Vogt dig!

I minitemaet om bachelorarbejdsmarkedet – i den udstrækning det overhovedet giver mening at tale om et sådant – diskuteres det, om der kunne være en idé i at lade bachelorer komme ud på arbejdsmarkedet og få lidt praktisk erfaring for så siden eventuelt at vende tilbage til universitetet for at tage en kandidatgrad. Eller måske slet ikke vende tilbage til universitetet. Uddannelsesministeren elsker tanken bag. Universiteterne er mildt sagt skeptiske.

På CBS forsøger man sig med at gøre bachelorerne “erhvervsmodne” med et forløb som EngAGE for særligt ambitiøse businessstuderende. På FLØK, erhvervsøkonomi- og filosofiuddannelsen – en noget usædvanlig kombination – arbejder man på at forene det meget erhvervsrettede med det mere klassisk akademiske.

Hvis de to emner ikke lige fanger, så kan vi anbefale artiklen om Sex & Samfunds nye formand, antropolog Bjarke Oxlund. Han skriver historie: For første gang er det ikke en læge, men en magister, der står i spidsen for foreningen. Og så har han nye målsætninger for foreningen. Her kan man godt sidde med benene oppe og læse. Den slags artikler skal der også være i Magisterbladet.

God fornøjelse med det ene eller det andet. Eller med begge dele.



FASTE RUBRIKKER

3 LEDER Tænketaank uden omtanke

10 SIDEN SIDST

22 SIDEN SIDST

26 NYE BØGER

32 NYE BØGER

42 LIGE UDKOMMET Mentorprogrammer i virksomheder og organisationer

54 NYE BØGER

55 NYT OM NAVNE

56 DM AKTUELT

58 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

63 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

Annøner:
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 Jelled i samråd om ordnet.dk
- 11 Underviseres arbejdsmiljø skal kulegraves
- 12 Magistre tvinges på jobløn



- 14 Arbejdstid i gråzone
- 18 It-folk sætter blødt mod hårdt
- 24 Dagpengeregel hæmmer væksten
- 28 Den organiserede aktivist



- 33 Lediges arbejdsmiljø på dagsordenen
- 34 Den mislykkede universitetsgrad
- 36 Østergaard: Universitetsuddannelser skal være mere erhvervsrettede



- 38 CBS satser på superbachelorer
- 40 FLØK gør op med dogmer
- 45 dm natur & kultur

Forsidefoto:

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 31.800 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

Kontrolleret oplag: 32.486
i perioden 1. 7.2012-30.6.2013

Produktionsplan:

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

Nr. 1 2014
Udkommer: 17. januar
Deadline debat: 6. januar
Deadline annoncer: 8. januar
Deadline kalender: 8. januar

Jelved i samråd om ordnet.dk

Ordet på bordet. Dansk Folkepartis kulturordfører kalder kulturministeren i samråd. Marianne Jelved skal forklare, hvorfor ministeriet i år ikke vil støtte ordnet.dk. "Hvis vi ikke har modersmålet, så er vi ikke danske længere", siger Dansk Folkepartis Alex Ahrendtsen.

SAMRÅD MED TO PUNKTER

Kulturminister Marianne Jelved er kaldt i samråd om ordnet.dk. Kulturministeren bliver bedt om svar på to spørgsmål stillet af Dansk Folkepartis kultur- og uddannelsesordfører, Alex Ahrendtsen:

1. Ministeren bedes forklare, hvorfor ministeriet har givet afslag på en ansøgning om tipsmidler, der skulle bruges til at holde sproghjemmesiden ordnet.dk kørende.
2. Ministeren bedes gøre rede for, hvilken digital og internetstrategi regeringen har for det danske sprog, og om regeringen agter at prioritere dette.

50.000 daglige brugere risikerer fremover at klikke forgæves, når de går ind på ordnet.dk for at blive klogere på et ords betydning, oprindelse eller daglige brug.

Det Danske Sprog- og Litteraturselskab, der driver ordnet.dk, har i år fået afslag på tipsmidler, og derfor er portalen truet af lukning.

"Det er så sølle, hvis vi ikke kan opretholde en så væsentlig kilde til viden om det danske sprog", siger Alex Ahrendtsen, der er kulturordfører for Dansk

Folkeparti. Han kalder nu kulturminister Marianne Jelved i samråd for at få en forklaring på ministeriets afslag til ordnet.dk.

Som forlægger, forfatter og oversætter er Alex Ahrendtsen daglig bruger af den digitale indgang til Danmarks to største betydningsordbøger.

"Jeg bruger ofte ordnet.dk på min iPhone eller iPad eller på computeren. Min datter bruger den, andre skolebørn bruger den, lærerne bruger den.

Selvfølgelig skal vi i Danmark have digital adgang til en ordbog over danske ords betydning. Regeringen vil gerne have engelsk i folkeskolen og flere engelsksprogede uddannelser på universiteterne

"Det er så sølle, hvis vi ikke kan opretholde en så væsentlig kilde til viden om det danske sprog".

Alex Ahrendtsen, kulturordfører for Dansk Folkeparti

og flere internationale gymnasieklasser. Det danske interesserer ikke ret mange. Jeg synes, det er forkert. Hvis vi ikke har modersmålet, så er vi ikke

JØRN LUND, formand for Dansk Sprognævn**“Kulturel katastrofe”**

“At staten træder ud af et så etableret samarbejde, er meget dramatisk. Jeg står helt uforstående over for den beslutning. En lukning af ordnet.dk vil være en kulturel katastrofe. Der er meget få aktiviteter inden for ministeriets ressort, der betyder så meget for så mange. Ikke alle udnytter de muligheder, museerne eller teatrene tilbyder, men over 90 procent af os betjener os af det danske sprog. Man støtter mange vigtige kulturområder, men kan åbenbart ikke længere afse lidt over en million årligt på at sikre en så vigtig kilde til forståelse af vores eget sprog. Jeg begriber det ikke. Sprog er jo ikke bare noget, der kan være korrekt eller ukorrekt eller mere eller mindre pænt udtalt. Sproget spejler tiden og vores liv og bestemmer, hvad vi har af udtryksmuligheder. Almindelige sprogbrugere er ikke klar over, at de hver dag spiller på et instrument, der afspejler hele vores kulturhistorie, og det behøver de heller ikke at være, men at Kulturministeriet ikke tager konsekvensen af, at sprogets udvikling spejler kultur- og materialudviklingen, og at 50.000 danskere mister et ajourført dagligt redskab, det undrer mig. Det må være en ommer”.

**JO HERMANN, formand for Dansk Forfatterforening****“Stort tab for forfattere”**

“For os vil det være et stort tab, hvis ordnet.dk forsvinder. Forfattere er med til at skabe og udvikle det danske sprog, og for os er det vigtigt at have en vedligeholdt, opdateret betydningsordbog, der også rummer moderne dansk, og hvor sproget er præcist. Et privat forlag kan ikke løfte opgaven. Det er en offentlig opgave at sørge for, at forfattere og forlagsfolk og professionelle sprogbrugere har et sted, hvor vi kan slå ord op. Problemet er ikke, at ordnet.dk ikke bliver opdateret et år eller to. Problemet er, at man med en manglende bevilling smadrer hele det forskningsmiljø, der er bygget op. Hvis den opgave forsvinder, forsvinder ekspertisen også i form af medarbejdere”.

**THOMAS HARDER, prisbelønnet oversætter af Umberto Eco og Salman Rushdie****“Et meget stort savn”**

”Ordnnet.dk er en fantastisk ressource for alle mennesker, der arbejder med sprog. Det vil være et meget stort savn, hvis man ikke har muligheden for hurtigt og nemt at slå ords betydning op i flere store ordbøger på én gang, eller hvis man ikke kan stole på, at ordbøgerne er ajourført. Jeg finder det mærkeligt og ret katastrofalt, hvis det virkelig bliver alvor. Jeg har selv haft ordbøgerne stående på reolen, men de elektroniske udgaver er langt mere effektive redskaber. Jeg bruger dem især, når jeg oversætter, til at kontrollere, at det danske ord, jeg har tænkt mig at bruge, nu også betyder det, jeg tror, det betyder. Det er svært at forstå, at man fra statens side ikke vil støtte et så vigtigt redskab til sproglig forståelse”.



“Er der ingen projektpenge til ordnet.dk, er der ingen penge til ordnet.dk”.

Lasse Horne Kjældgaard, direktør, Det Danske Sprog- og Litteraturselskab

» danske længere. Det er en statslig opgave at værne om det nationale sprog, og til det hører blandt andet, at man udvikler og vedligeholder nationale ordbøger. Ordnet.dk hører hjemme på finansloven”, siger Alex Ahrendtsen.

Truet af lukning

Hvis ordnet.dk ikke får flere penge, vil siden langsomt miste sin værdi som troværdig kilde til sproglig oplysning.

“Dansk forandrer sig. Nye ord kommer til, og kendte ord kan skifte betydning eller indgå i nye sammenhænge. Ordnet.dk skal holdes ved lige, hvis befolkningen skal kunne stole på sidens informationer om, hvordan danske ord fungerer i praksis”, fremhæver Lasse Horne Kjældgaard, direktør i Det Danske Sprog- og Litteraturselskab.

Selskabet udvikler og driver ordnet-portalen, der giver adgang til Danmarks to største betydningsordbøger: Den Danske Ordbog og Ordbog over det danske Sprog. Ud over ordforklaringer giver portalen også direkte adgang til KorpusDK med talrige eksempler på, hvordan ordene blev brugt i ældre dansk, og hvordan de bruges i dag.

“Før i tiden samlede man – med en generations mellemrum og statens

støtte – en stor redaktion, der udgav et kæmpeværk, og så lukkede man redaktionen igen. I dag har vi med ordnet.dk en levende national betydningsordbog, hvor en lille redaktion hele tiden opdaterer indholdet, som umiddelbart stilles til rådighed for borgerne. Teknologien har ændret sig, men opgaven er den samme”, fremhæver Lasse Horne Kjældgaard.

Ingen frie midler

I alt har Det Danske Sprog- og Litteraturselskab et budget i år på 23 millioner kroner. Afslaget fra Kulturministeriet til ordnet.dk gælder 1,2 millioner og er en mindre sum i det store budget. Alligevel kan Kulturministeriets afgørelse betyde enden på de digitale opslagsværker.

Budgettets 23 millioner kroner er ikke til fri fordeling. Hele 19 millioner kroner er øremærket til projekter, typisk til udgivelser og dokumentation af dansk sprog og litteratur. De sidste fire millioner kroner kommer fra Kulturministeriet til at betale husleje, lys, varme og lønninger til en håndfuld administrative medarbejdere med.

“Vi har ingen frie midler, som vi kan bruge til drift af ordnet.dk. Bortset fra en meget slank administration

har vi kun øremærkede penge på vores budget. Er der ingen projektpenge til ordnet.dk, er der ingen penge til ordnet.dk”, siger Lasse Horne Kjældgaard.

Andre lande satser

Dansk Folkepartis kulturordfører, Alex Ahrendtsen, efterlyser politisk vilje til at satse på det danske sprog og den sprogteknologi, der kræves.

“Andre lande bruger meget store summer på at sikre deres nationale sprog. Frankrig er et godt eksempel. Man har støtteordninger og programmer og projekter, der skal sikre, at fransk overlever som et levende sprog også i en digital tidsalder. Herhjemme er der en ligegyldig holdning til dansk. Vi burde satse massivt på sprogteknologi, men hver gang Dansk Folkeparti fremlægger noget i salen, der skal styrke dansk sprog og kultur, får det en stedmoderlig behandling. Der er en defaultistisk holdning. Det er, som om man slet ikke er klar over, hvad det at have et eget sprog betyder for et land og dets befolkning. Det er sørgeligt”, siger Alex Ahrendtsen.

Samrådet med kulturminister Marianne Jelved vil sandsynligvis finde sted i december. <<

Om ordnet.dk

- Ordnet.dk giver digital adgang til to store danske betydningsordbøger, Den Danske Ordbog og Ordbog over det danske Sprog, samt til KorpusDK med 56 millioner eksempler på danske ords anvendelse.
- Ordnet.dk har omkring 50.000 brugere om dagen.
- Ordnet.dk hører under Det Danske Sprog- og Litteraturselskab. Selskabet driver sammen med Dansk Sprognævn også hjemmesiden sproget.dk, der giver adgang til begge institutioners sprogressourcer.
- Ordnet.dk har eksisteret i snart ti år. Carlsberg-fondet har gennem årene støttet ordnet.dk med over 15 millioner kroner. Kulturministeriets bidrag i perioden er cirka ti millioner kroner.



FÅ EN SKRÆDDERSYET LEDERUDDANNELSE

VIL DU HAVE EN LEDERUDDANNELSE, DER TAGER AFSÆT I DIN HVERDAG?
VIL DU HAVE EN LEDERUDDANNELSE, DER KOBLER TEORI OG PRAKSIS?
VIL DU HAVE EN LEDERUDDANNELSE, DER GIVER RUM TIL REFLEKSION?

Det er dig som offentlig leder, der skal gøre forskellen i fremtiden. Du skal være driver for en spændende omstillingsproces, og det kræver, at du er klædt på til opgaven.

Den Offentlige Lederuddannelse tilbyder praksisnære og målrettede lederudviklingsforløb, der henvender sig til alle offentlige ledere, og som sikrer større sammenhæng og forankring i den konkrete ledelsespraksis. Uddannelsen er fleksibel og kan tilpasses kommunens strategier.

Læs mere om uddannelsen på www.cok.dk/dol
Se filmen om DOL på www.cok.dk/dolfilm
Læs det nye DOL-magasin på www.cok.dk/dolmagasin

Den Offentlige Lederuddannelse er fleksibelt opbygget, så det er muligt at tage skræddersyede moduler på diplomniveau. Modulerne er opgjort i ETCS-point og kan tages enkeltvis eller stykkes sammen til en hel uddannelse på diplomniveau, hvor praksis og teori går hånd i hånd. Hele uddannelsen er normeret til ét årsværk (60 ECTS).

” FØR DOL VAR JEG FØRST OG FREMMEST SOCIALPÆDAGOG – DERNÆST LEDER. NU ER DET OMVENDT.” **LEDER**

” JEG HAR FÅET MEGET UD AF AT KOBLE TEORI OG PRAKSIS I FORHOLD TIL LEDELSESOPGAVERNE. DET GIVER ET MERE SOLIDT AFSÆT FOR DE LEDELSESMÆSSIGE BESLUTNINGER, DER SKAL TRÆFFES.” **RESULTATSCENTERLEDER**

” DER ER FLERE LEDERE, DER EFTERSPØRGER UDDANNELSEN ELLER DELE DERAFT. SELV LEDERE, DER FOR FLERE ÅR SIDEN GENNEMFØRTE EN DIPLOMUDDANNELSE I LEDELSE, EFTERSPØRGER NOGET AF DEN INSPIRATION, DER GIVES PÅ DOL.” **UDDANNELSESCHEF**





VIDENSKABELIGE TIDSSKRIFTER TIL GRIN

Videnskabsjournalist på tidsskriftet Science John Bohannon skrev under pseudonymet Ocorrafoo Cobange fra det ikke-eksisterende Wassee Institute of Medicine i Asmara en fuldstændig opdigtet videnskabelig artikel og sendte den til 304 forskellige open access-tidsskrifter. Over halvdelen af tidsskrifterne accepterede artiklen, skriver Videnskab.dk. Værre var det dog, at de mange open access-tidsskrifter, der pryder sig med fri og lige adgang for alle til internettet, ville have betaling for artiklen, inden de publicerede den.



Mindst 10 ansatte = ligelønsstatistik

Regeringen vil genindføre kravet om en kønsopdelte lønsstatistik for private og offentlige virksomheder med mindst 10 ansatte. Den tidligere VK-regering krævede mindst 35 ansatte.

De nye tal vil omfatte 2,71 mio. ansatte fordelt på 878 offentlige og 12.455 private virksomheder, skriver Politiken. Afhængig af lønsystemet tjener mænd fra 13 til 17 % mere end deres kvindelige kolleger.

INGRID STAGE MEDLEM AF DET ØKONOMISKE RÅD

DM-formand Ingrid Stage er i sin egenskab af fungerende formand for Akademikerne (AC) blevet udnævnt til medlem af Det Økonomiske Råd. Rådet mødes to gange årligt for at diskutere vismandsrapporten, der – også to gange årligt – udarbejdes af Rådets formandskab, de såkaldte vismænd, der består af fire uafhængige nationaløkonomer.

KORTE ANSÆTTELSER PÅVIRKER HELBREDET

Medarbejdere på midlertidig kontrakt – alt fra vikar til projektansættelse – bliver hyppigere ramt af psykiske lidelser end fastansatte, skriver arbejdsmiljøviden.dk. Forklaringen er primært, at de er bange for at blive arbejdsløse, og det påvirker deres søvn og mod til at sige til og fra. Den svenske forsker Anna-Karin Waenerlund har fulgt 1.083 personer, siden de forlod 9. klasse i 1981.

Eurostat vurderer, at omkring 8 % af de beskæftigede danskere er ansat i midlertidige job.



“Det er indlysende, at når vi ikke længere tror, at sandheden er ens for alle, men at vi hver især – som individ, gruppe eller kultur – har vor egen individuelle sandhed, så ændres den demokratiske debatkultur. (...) Så undergraves argumenternes logiske tvang, og tilbage bliver kun deres retoriske virkning”.

Kai Sørlander, filosof, kronikør og forfatter, i Weekendavisen

UNDERVISERNES ARBEJDSMILJØ SKAL KULEGRAVES

Undervisere på de videregående uddannelser vil i løbet af november modtage et spørgeskema per mail om deres arbejdsmiljø. Spørgeskemaet er på engelsk. Afsenderen er DM på vegne af den europæiske underviserorganisation Education International (EI).

Formålet med undersøgelsen er at få et præcist billede af, hvilke ændringer af undervisernes vilkår der skal til for at skabe det, som EI kalder for et "more supportive environment", og som er det vigtigste grundlag for at yde en ordentlig kvalitet på de videregående uddannelser.

Resultaterne skal ligge klar inden næste Bologna-ministermøde, der finder sted i april 2015.

Spørgeskemaet bliver sendt til samtlige undervisere på de videregående uddannelsesinstitutioner i ni udvalgte

europæiske lande, herunder altså Danmark.

Jens Vraa-Jensen, DM's internationale konsulent og formand for EI's europæiske udvalg for videregående uddannelse og forskning, håber, at DM's undervisere i stort tal vil tage sig tid til at besvare spørgsmålene omhyggeligt.

"Vi er godt klar over, at mange medlemmer oplever, at de er ved at drukne i undersøgelser og dokumentationskrav, men vi har alle en interesse i, at de anbefalinger, der bliver afleveret til ministrene, er så nøje afstemt med undervisernes virkelighed som overhovedet muligt. Jo mere veldokumenteret og sobert et grundlag vi arbejder på, jo bedre muligheder har vi for at overbevise ministre og rektorer om, hvor der skal tages fat. Og det giver os

i den europæiske fagforeningskomité et bedre grundlag for fremover at vide, hvor vi skal prioritere kræfterne for at forbedre vilkårene", siger Jens Vraa-Jensen.

Han erkender, at der kan være store nationale forskelle, når man spørger undervisere i så forskellige lande som fx Rumænien, Danmark, England, Serbien og Portugal.

"Der vil derfor også blive lavet nationale rapporter på baggrund af spørgeskemaerne. Men det er ikke desto mindre også væsentligt at se Europa under ét, når det gælder en række forhold for underviserne, fx ansættelsesvilkår, karriereperspektiver, deres muligheder for efter- og videreuddannelse, deres forsknings- og ytringsfrihed osv.", pointerer Jens Vraa-Jensen.

psi

EFTERUDDANNELSE

MASTER i

Din vej til kommandobroen

Masteruddannelsen sætter fokus på den offentlige sektors særlige spilleregler og forventninger til de offentlige ledere. Du lærer nyt om ledelse og strategi og får plads til at reflektere over din organisation, din karriere og din personlige lederstil. Uddannelsen foregår i Odense og Aarhus og varer to år på deltid. Den er fleksibelt opbygget, så du kan strække den over seks år.

- Uddannelsen starter i februar.
- Ansøgningsfristen er 1. november.
- Kontakt os på tlf. 65 50 43 20 eller e-mail: masteroffentligledelse@sam.sdu.dk

Læs mere på → sdu.dk/masteroffentligledelse

offentlig ledelse

FORSKNINGSBASERET EFTERUDDANNELSE

Magistre tvinges på jobløn

95 procent af privatansatte magistre på jobløn har aldrig fået et valg mellem jobløn og almindelige vilkår for deres ansættelse. De er tvunget til en lønform, der fjerner deres ret til afspadsring, overtidsbetaling og tillæg for at arbejde aften og weekend. Alligevel er kun hver fjerde utilfreds.

Et tilbud, du ikke kan afslå. Sådan bliver jobløn brugt i mange danske virksomheder.

Jobløn fjerner med en enkelt sætning din ret som medarbejder til afspadsring og betaling for overtid. De afgørende ord står i din kontrakt. Typiske vendinger er: "Stillingen er uden højeste arbejdstid" eller "Der ydes ikke særskilt honorering for merarbejde".

I gamle dage var jobløn et tilbud til særligt betroede medarbejdere, som ledelsen ønskede at forfremme og belønne. I dag lægger arbejdsgiverne kontrakten på bordet, og vil man have jobbet, følger joblønningen med. Det viser Magisterbladets undersøgelse af jobløn blandt privatansatte DM-medlemmer.

95 procent af de privatansatte magistre, der i dag har jobløn, oplyser, at de

ikke selv kunne vælge mellem jobløn og almindelige ansættelsesvilkår.

"95 procent er et skræmmende højt tal", siger Frederik Dehlholm, formand for DM Privat.

Blandt privatansatte DM-medlemmer på almindelige ansættelsesvilkår er valgfriheden lige så lille. Også her oplyser 95 procent, at de ikke selv kunne vælge.

"Problemet ligger i joblønningen, fordi man som medarbejder på forhånd afgiver en masse rettigheder i form af afspadsring eller betaling for overarbejde. Det er ikke rimeligt, at arbejdsgiverne ensidigt afskaffer 37-timer arbejdsugen i Danmark, specielt ikke i en situation, hvor vi har mange arbejdsløse", siger formanden for DM Privat.

Tag dig betalt

I dag bruger private arbejdsgivere jobløn til alle typer stillinger. Det ser DM's konsulenter, når de tjekker kontrakter for medlemmer på vej i nyt job.

"Selv i job til 25.000 kroner om måneden vil arbejdsgivere gerne være fri for den højeste arbejdstid. Medlemmerne selv hæfter sig ikke ved det. Det er først, når vi i DM gennemgår kontrakten, at de opdager, at de ikke vil få ret til afspadsring eller betaling for overtid", oplyser DM-konsulent Michael Larsen.

Han opfordrer til, at man forsøger at forhandle sig til en bedre aftale.

"Hvis arbejdsgiveren gerne vil sikre fleksibilitet, kan man indgå en aftale om flekstid i stedet for jobløn. Siger man ja til jobløn, bør man sikre sig, at man får noget til gengæld. Måske kan

man forhandle sig frem til en højere løn eller en ekstra ferieuge. Man kan også forebygge udnyttelse ved at aftale et loft over arbejdstiden".

Har man først skrevet under på kontrakten, er forhandlinger svære, når arbejdstiden tordner i vejret.

"En fornuftig arbejdsgiver vil ikke drive rovdrift på medarbejdernes ressourcer, men det sker alligevel, og sidder man først med en kontrakt uden højeste arbejdstid, har man mistet et af redskaberne til at styre sit eget arbejdsliv", siger Michael Larsen.

Jaget vildt

Frederik Dehlholm advarer direkte DM's medlemmer mod at sige ja til jobløn.

"Er man på jobløn, har arbejdsgiveren ikke noget incitament til at begrænse mængden af arbejde, og den højere arbejdstid betyder en større risiko for udbrændthed og andre problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Man risikerer at blive jaget vildt med alt for lange arbejdsuger, og det er tvivlsomt, om man lønmæssigt bliver honoreret for det".

Blandt undersøgelsens deltagere er fire ud af ti på jobløn mellem 30 og 39 år.

"Mange sidder sandsynligvis i deres første job. De er blevet dimittender i en krisetid og er sultne efter arbejde. Jeg frygter, at de bliver udnyttet. Vi har nu en stor gruppe mennesker, der er uden værn mod overarbejde og lange arbejdsuger og samtidig skal have en familie til at fungere. Det er virkelig foruroligende", understreger Frederik Dehlholm fra DM Privat.

Om undersøgelsen

Undersøgelsen af jobløn er sendt til 5.200 privatansatte DM-medlemmer. Over 1.000 har svaret.

Temaet i dette nummer af Magisterbladet handler om de 857 privatansatte DM-medlemmer, der er menige ansatte. Af dem er halvdelen ansat på almindelige vilkår, og den anden halvdel er på jobløn. I næste nummer af Magisterbladet bringer vi undersøgelsens resultater for ledere og mellemledere.

TVUNGET TIL JOBLØN

Havde du i dit nuværende job valget mellem jobløn og anden ansættelse?



Ja

5%



Nej

95%

DET BETYDER JOBLØN

I undersøgelsen beskriver vi jobløn sådan: "Jobløn betyder oftest, at du ikke har en højeste arbejdstid, men der findes flere varianter af begrebet jobløn. Du har i princippet ikke ret til at afspadsere eller få udbetalt overarbejde, ligesom der nogle steder ikke er tillæg for aften-, nat- og weekendarbejde. Selv om du i din kontrakt har en fastsat arbejdstid, fx 37 timer om ugen, kan du sagtens være ansat på jobløn".

Overarbejde breder sig

Magisterbladets undersøgelse viser også, at kun hver fjerde på jobløn er modstander af lønformen. Lidt flere er glade for jobløn, og en stor gruppe er hverken positive eller negative. Frederik Dehlholm tolker manglen på modstand som mangel på erfaring.

"Hvis man sidder i sit første job, har man ikke kendt andet. Hvis man arbejder for meget, tænker man måske, at sådan er vilkårene i branchen

eller på arbejdsmarkedet i det hele taget".

I så fald tænker man rigtigt. De lange arbejdsuger gælder også magistre uden jobløn.

"Overarbejdet breder sig, også ud over al rimelighed", konstaterer formanden for DM Privat og anbefaler sine medlemmer selv at registrere deres arbejdstid.

"Al erfaring siger, at man arbejder mere, end man tror. Man tager lige en

time foran pc'en om aftenen, man tjekker lige mailen, inden man går i seng, og så videre. Hvis man ved, hvor meget man arbejder, kan man jo bagefter stille sig selv det spørgsmål, om man virkelig ønsker at forære sin arbejdsgiver tre eller fem eller syv timer af sin fritid hver uge. Hvis man ikke føler, at man har et valg, bør man søge væk. Der findes stadig virksomheder, hvor der er styr på arbejdstiden – selv i krisetider". <<

"Jeg frygter, at de bliver udnyttet. Vi har nu en stor gruppe mennesker, der er uden værn mod overarbejde og lange arbejdsuger og samtidig skal have en familie til at fungere. Det er virkelig foruroligende".

Frederik Dehlholm, formand for DM Privat



Arbejdstid i gråzone

Skæve arbejdstider og overarbejde, der ikke bliver registreret – i hvert fald ikke officielt. I DR er der hårde deadlines og overarbejde med og uden afspadsring. Jobløn er dog ikke skurken, siger flere tillidsrepræsentanter.

I DR Nyheder styres arbejdstiden af vagtplaner, og der er langt mellem magistre på jobløn.

“Jobløn er ikke et problem i vores afdeling, men der er en generel tendens i DR til, at så snart folk når op på et vist lønniveau, begynder ledelsen at snakke jobløn som forudsætning for at stige i løn. I Nyheder giver jobløn sjældent mening, fordi man ikke selv har mulighed for at styre sin arbejdstid. Man indgår i en vagtplan, hvor vagterne er nøje fastlagt”, fortæller Katja Sønder Tuxen, der er tillidsrepræsentant for DM’s medlemmer i DR Nyheder og flere andre afdelinger.

Jobløn blev indført i DR-magistrenes arbejdsliv for over ti år siden. I dag kan den enkelte medarbejder aftale med ledelsen at gå på jobløn, når månedslønnen runder 39.200 kroner plus pension.

“Når man går på jobløn, bliver alle tillæg lagt ind i lønnen, også tillæg for aftenarbejde og weekendarbejde. Man skal virkelig være opmærksom på, hvad man afgiver, og hvad man får, hvis man vælger at opgive sine tillæg. Prisen kan let blive for høj for en lønstigning her og nu. Desuden kan regnestykket ændre sig, hvis ens arbejdstid forskyder sig, eller man bliver flyttet over i en anden afdeling. Det er ikke sikkert, at man så kan komme af med lønnen igen”, siger Katja Sønder Tuxen.

Indtil foråret var hun formand for magistergruppen. Sammen med andre DM-tillidsrepræsentanter har Katja Sønder Tuxen holdt dialogmøder med DR’s ledelse to til fire gange om året.

“Vi har været meget opmærksomme på, om medarbejdere på jobløn blev udnyttet, og vi har ofte præsenteret ledelsen for konkrete sager, hvor arbejdstiden var løbet løbsk for en eller flere DM-medlemmer. Det er mit ind-

tryk, at det har haft en effekt, og at ledelsen har lyttet”.

Skjult jobløn

På P2 husker tillidsrepræsentant Anne Bro stemningen i det daværende DR Musik, da medarbejderne blev præsenteret for ledelsens ønske om at sløjfe alle tillæg og grænser for højeste arbejdstid for projektledere.

“Modstanden mod jobløn var kraftig. Ledelsen ville have projektledere overalt, og de skulle arbejde uden kompensation for overarbejde, aftenarbejde, weekendarbejde og så videre. Nogle accepterede lønnen, mens andre så meget store ulemper ved en fast afregning, fordi de vidste, at de ville få meget aftenarbejde”, fortæller Anne Bro.

Hun fremhæver, at ledelsens fremstød for mere jobløn i DR fandt sted i 2007 i en turbulent periode med omstruktureringer og fyringer og generel usikkerhed.

“Man kunne som medarbejder vanskeligt forudse, hvilke arbejdsopgaver man ville få, og hvilke vilkår de skulle løses under. Man kunne også få en ny chef. Alt var i spil. Det lykkedes at undgå lønnen i nogle enheder, blandt andet i P2 Musik, og det dannede præcedens”.

Til gengæld arbejder rigtig mange medarbejdere på en form for skjult jobløn, fremhæver Anne Bro.

“Arbejdstid er i dag en gråzone i DR Kultur. Virkeligheden har overhalet jobløn indenom. Mange har fast arbejdstid, men i et hus, hvor teknikken kan gå ned, kilder kan aflyse, og deadlines stadig skal holdes, er det urealistisk, at man kan arbejde præcis samme antal timer hver eneste arbejdsdag. Så folk fører skufferegnskaber i stor stil”.

Om skufferegnskaberne fører til afspadsring for overarbejdet, afhænger af den enkelte chef.

“Der findes chefer her i huset, der mener, at arbejdstid er et individuelt ansvar. De afsætter et antal timer til en opgave, og hvis man ikke kan nå at løse den, er det ens eget problem. Heldigvis er der flere fornuftige end ufornuftige chefer, så det er mit indtryk, at mange medarbejdere reelt har flekstid”, siger Anne Bro.

Beskedene kompensation

Omkring 450 DR-medarbejdere er i dag omfattet af DM’s overenskomster. Alligevel fylder jobløn ikke meget i tillidsrepræsentanternes arbejde.

“Jeg har ikke haft en eneste sag eller konflikt, der handlede om jobløn. Det er mit indtryk, at folk på jobløn sagtens kan afspadsere, selv om muligheden afhænger af de lokale chefers velvilje. Jobløn bliver ikke administreret som en pisk over nakken på anden måde end vores almindelige arbejdstid”, siger Lars Trudsø, der er formand for magistergruppen i DR.

Han tilskriver det generel fornuft i cheflønnen i DR.

“Cheferne her i huset er ikke gauleitere, der systematisk pisker deres medarbejdere for at presse stadig mere arbejde ud af dem. Men det gør mig ikke til tilhænger af jobløn. Jeg siger til medlemmer, der spørger, at de skal tænke sig godt om, før de opgiver deres højeste arbejdstid. Chefer skifter, og tider skifter. Så jeg tror stadig, at jobløn kan give problemer i nedskæringsperioder, hvor man kan presse citronen lidt mere”, vurderer Lars Trudsø og fremhæver, at kompensationen er beskedene.

“Typisk giver overgang til jobløn kun mellem 1.000 og 1.500 kroner mere om måneden. Det er en meget lav pris, når det, man sælger, er ens højeste arbejdstid”. <<

“Prisen kan let blive for høj for en lønstigning her og nu”, siger tillidsrepræsentant Katja Sønder Tuxen om jobløn i DR.



DM TJEKKER DIN KONTRAKT

Nyt job? Mail din kontrakt til DM, og få overblik over dens fordele og ulemper, inden du skriver under. Du får svar inden for 24 timer på hverdage. Hvis din arbejdsgiver ønsker fleksibilitet, kan et alternativ til jobløn være en aftale om fleksid. DM har formuleret et forslag til fleksid. Se det på dm.dk.

STYR PÅ TIMERNE

Registrerer du selv og/eller din arbejdsgiver, hvor meget du arbejder?



Ja

86%

Nej

14%**HOLDNING TIL JOBLØN**

Privatansatte DM-medlemmer på jobløn er mest positive over for lønformen.

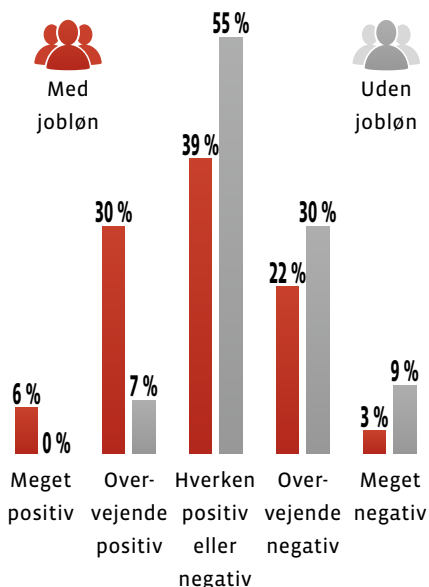


FOTO: Henrik Petit

Louise Toftgaard, 27 år, intern konsulent i Business Institute

“Jeg er uddannet cand.mag.com. fra Aalborg Universitet og er i mit første job. Jeg får en fast – og god – månedsløn uden ret til afspadsering eller ekstra betaling. Det passer mig fint. Min arbejdstid bliver bestemt af projekter og travlhed og ikke af et timeregnskab, og jeg har aldrig fået et nej, hvis jeg skal til tandlæge eller noget andet privat.

Jeg bor i Aarhus og pendler til Aalborg for at komme på arbejde, men kan heldigvis for det meste bruge tiden i toget til noget fornuftigt. Lige nu

er jeg på messe i Øksnehallen i København. Messen varer fra tirsdag til torsdag inklusive opsætning og nedtagning af messestand, men jeg møder på job fredag alligevel. Vi er

en lille virksomhed, der udbyder lederuddannelser, og når jeg er væk, er der ingen andre med kompetencer på mit felt. For mig ville det være unaturligt at holde fri fredag. Jeg ved jo, at der ligger mails, der skal besvares, og opgaver, der skal løses. Desuden er jeg rigtig glad for mit arbejde og min arbejdsplads. Selvfølgelig er det vældigt fordelagtigt for virksomheden, at min fleksibilitet er så stor, og det kan også være lidt stressende indimellem, når opgaverne klumper sig sammen, men

“Jeg får en fast – og god – månedsløn uden ret til afspadsering eller ekstra betaling. Det passer mig fint”.

omvendt er jeg glad for at være med til at skabe udvikling og vækst. Min ledelse udviser enormt stor tillid til, at jeg selv kan forvalte mit arbejde og min arbejdstid”.

“Det afhænger meget af virksomheden, men jeg har aldrig haft bedre arbejdsvilkår end nu, hvor jeg selv forventes at kunne administrere min arbejdstid”.

“Der mangler grænser for arbejdstiden og “belønning” for lange aftener/nætter. Det er utilfredsstillende”.

“Hos os er det o.k., fordi der stadig må afspadsres”.

“Der er ikke en klar definition af, hvornår man har udført sit arbejde. Arbejdsgiveren har fat i den lange ende, og man er noget overladt til dennes luner”.

“Fleksibiliteten passer mig godt”.

“Giver en vis frihed, da jeg sagtens kan “afspadsere” nogle timer, hvis det er nødvendigt”.



“De 36 timer i min kontrakt holder rent faktisk!”

“Som jeg oplever det p.t., stiller ledelsen krav om, at vi lægger 10-20 timer ekstra”.

“Jeg arbejder altid for meget, når timerne ikke bliver talt. Ligeledes ligger det lidt i luften, at når man ikke arbejdsopgaverne, så er man selv skyld i det”.

“Jeg har ikke haft problemer med at arbejde for meget. Selv om jeg ikke har højeste arbejdstid, har jeg en nogenlunde normal arbejdsuge”.

“Jeg holder meget af friheden! Men den fordrer tillid fra ens leder”.

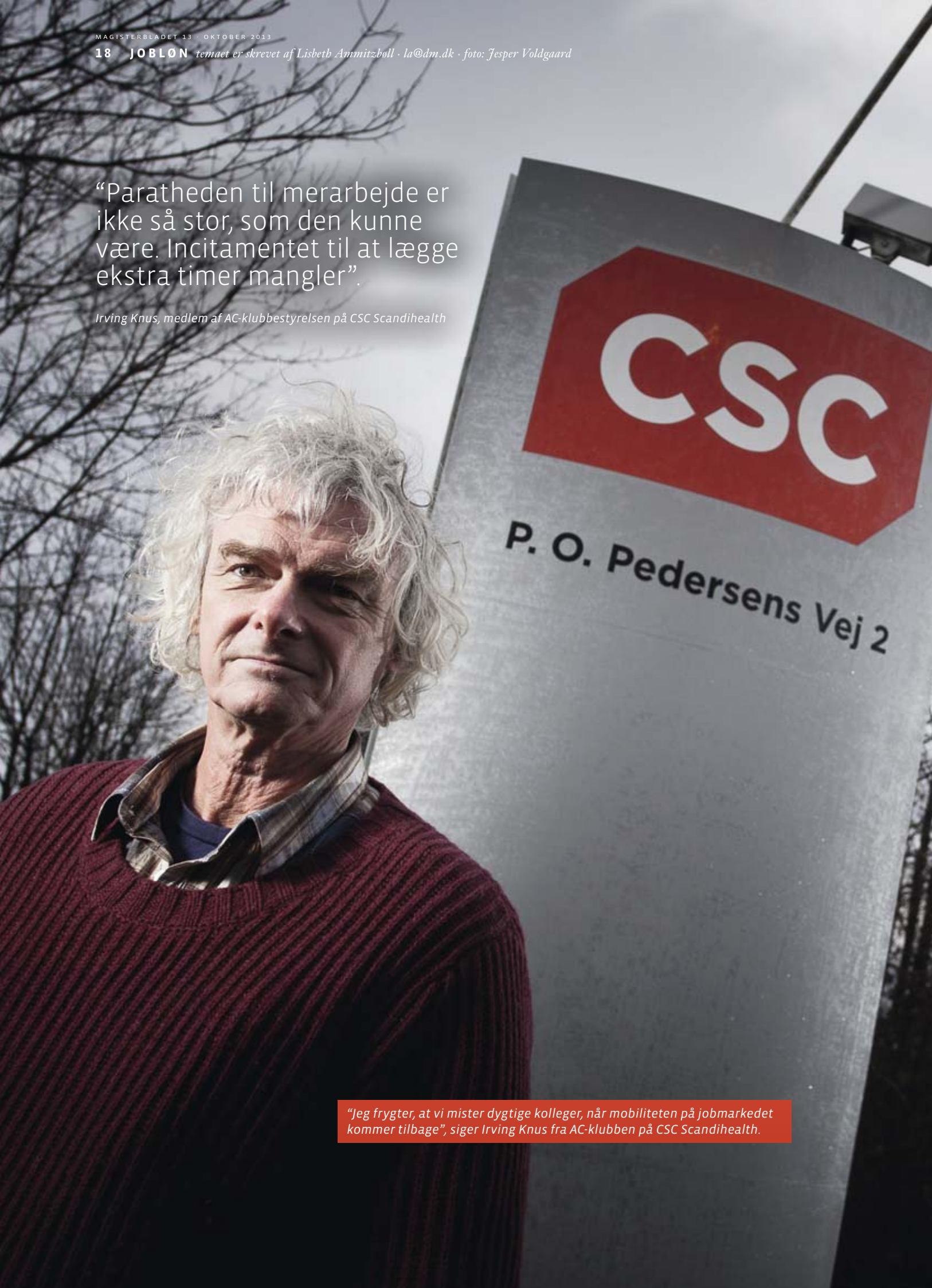
“Så længe lønnen følger med, ser jeg ingen problemer med jobløn”.

”I vores NGO-verden tror jeg, det er meget udbredt, og en effektiv metode til at få os til at yde mere, end vi får løn for..”



“Paratheden til merarbejde er ikke så stor, som den kunne være. Incitamentet til at lægge ekstra timer mangler”.

Irving Knus, medlem af AC-klubbestyrelsen på CSC Scandihealth



CSC
P. O. Pedersens Vej 2

“Jeg frygter, at vi mister dygtige kolleger, når mobiliteten på jobmarkedet kommer tilbage”, siger Irving Knus fra AC-klubben på CSC Scandihealth.

It-folk sætter blødt mod hårdt

I CSC Scandihealth arbejder it-medarbejdere uden højeste arbejdstid, uden flekstid, uden afspadsring og uden honorering af overarbejde. Lysten til at gøre en ekstra indsats efter fyraften er på retur.

De arbejder over, når et projekt skal være færdigt. De knokler løs for at nå alting til aftalt tid. Men deres ekstra indsats bliver sjældent belønnet med afspadsring eller betaling.

Medarbejderne i CSC Scandihealth er fleksible, men deres lønsystem er stift. Det kender kun uger på 37 timer. Ekstra arbejde sker for den enkelte medarbejders egen regning.

“Paratheden til merarbejde er ikke så stor, som den kunne være. Incitamentet til at lægge ekstra timer mangler. Folk siger ja, hvis en leder kræver det, men de færreste påtager sig frivilligt ekstra opgaver eller ekstra timer”, siger Irving Knus, der er medlem af AC-klubbens bestyrelse på CSC Scandihealth.

Alle nye it-medarbejdere bliver ansat på funktionsløn, der fungerer som en hård model af jobløn: Arbejdsugen er 37 timer, men uden højeste arbejdstid, flekstid, afspadsring eller honorering for timer efter fyraften.

Tabt kamp

CSC Scandihealth hed tidligere Kommunedata. Virksomheden har over 300 ansatte, der løser it-opgaver for sundhedssektoren og udvikler blandt andet elektroniske patientjournaler til regioner og plejehospitaler til kommuner.

Funktionslønnen blev indført efter en hård arbejdskonflikt med fire måneders strejke og en måneds lockout i begyndelsen af 1990'erne.

“Dengang havde vi ingen AC-overenskomst, kun en HK-overenskomst, og HK ville gerne have en lønstigning til nogle af sine medlemmer. Gevinsten ved funktionsløn var cirka 2.000 kroner om måneden, og det så HK et gode i”, fortæller Irving Knus.

I dag får alle nye it-medarbejdere en kontrakt, hvor der står, at “den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer”. Irving Knus vurderer, at ni ud af ti it-folk nu arbejder uden højeste arbejdstid.

“Formuleringen har gennem tiden været genstand for rigtig mange forskellige fortolkninger fra HR-ledelsens side. I dag er der ingen nedskrevne aftaler om, at man kan arbejde mere i en uge for efterfølgende at arbejde mindre i en anden uge, og overarbejde bliver kun undtagelsesvist kompenseret. Jeg har nogle gange oplevet, at en gruppe medarbejdere har aftalt en kompensation med ledelsen, men det har været i forbindelse med helt vilde arbejdsuger på 60 til 80 timer over en længere periode. Det normale er, at overarbejde er ens egen sag. Derfor siger folk, hvis de kan, når ugenormen er opfyldt”.

Gratis timer

Irving Knus fik selv en prøve på funktionslønnens skyggeside, da han og 60-70 kolleger for et par år siden fik besked på at arbejde en ekstra time om dagen i et halvt år uden kompensation.

“Der var ingen objektive begrundelser i form af arbejdspress eller ydre omstændigheder. Medarbejderne oplevede kravet som et umotiveret forsøg fra ledelsens side på at presse mere arbejde ud af folk uden at give noget til gengæld. Det skabte et rigtig dårligt psykisk arbejdsmiljø. En del unge kolleger opdagede først ved den lejlighed, hvad det var, de havde skrevet under på i kontrakten. Efter tre måneder afblæste ledelsen sit krav om gratis timer, fordi der var så meget brok, men kort tid efter opsagde ledelsen nogle lokale aftaler om betalt frokost og betalt fridag 1. maj”, oplyser Irving Knus.

Han tvivler i øvrigt på, at funktionslønnen er til gavn for virksomheden på længere sigt.

“I nedgangstider kan man godt køre den hårde udgave af jobløn, men jeg frygter, at vi mister dygtige kolleger, når mobiliteten på jobmarkedet kommer tilbage. Den oprindelige kompensation på et par tusinde kroner er svundet ind i årenes løb, så folk oplever ikke, at de får en højere løn til gengæld for deres overtimer. Nogle ledere siger, at de har svært ved at motivere deres medarbejdere til at arbejde over. Jeg tror, at medarbejdernes fleksibilitet ville vokse, og virksomheden ville stå stærkere i konkurrencen, hvis man havde et mere fleksibelt lønsystem”, siger Irving Knus. <<



“Lønnen skulle jo gerne afspejle, at der er jobløn. Men det er desværre ikke tilfældet”.

“Dejligt med den lidt højere løn, men en udfordring at passe på sig selv og sit helbred, når der ikke er nogen rigtige grænser for arbejdstiden”.

“Synes, det er bondefangeri”.

“Fleksibilitet betyder alt for mig, og i min stilling er det give and take. Jeg har fornuftige ledere, som tager aktion og prioriterer, hvis vi har for meget om ørerne. Og løn og forhold er generelt gode nok til at retfærdiggøre, at man nogle gange arbejder mere end 37 timer”.

“Min løn er for lav!”

”Jeg er glad for flextid, men arbejder forholdsvis (for) meget ift. min løn”.



DE FLESTE ARBEJDER OVER

Hvor meget arbejder du i gennemsnit over om ugen (ud over det i din kontrakt fastsatte antal timer)?

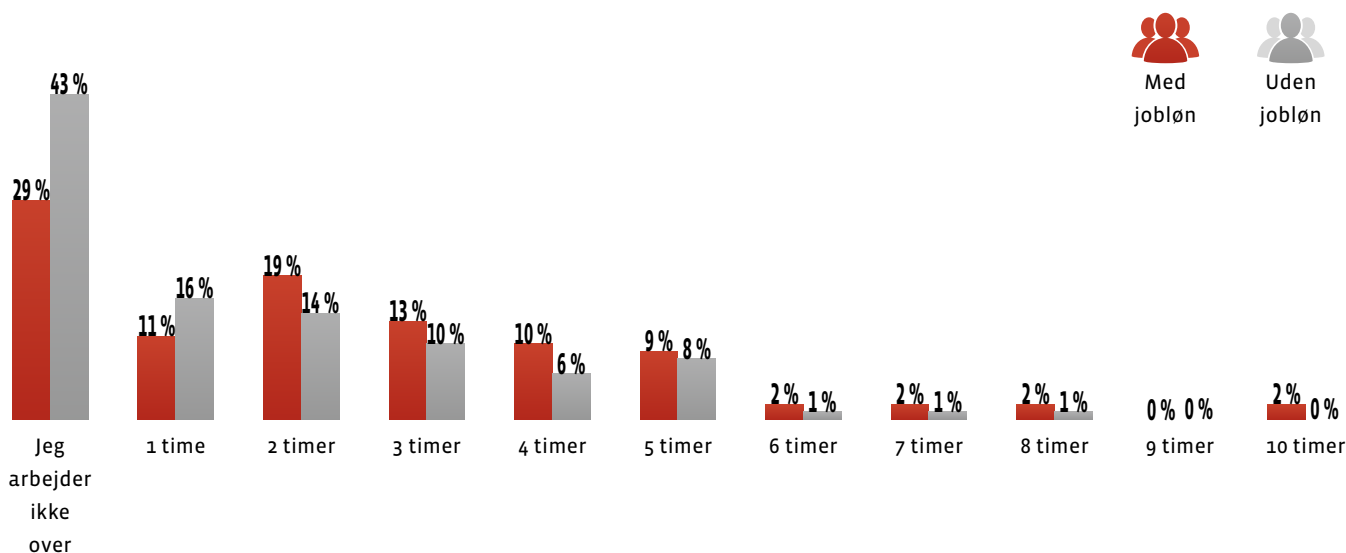




FOTO: Kurt Johansen

Mogens Lysemose, 37 år, it-systemintegrator og program- mør i Novo Nordisk

“Jeg har flere gange undladt at søge stillinger, hvor annoncen oplyste, at jobbet var uden højeste arbejdstid. For mig er jobløn et signal om, at kravene vil være større end mulighederne, og at arbejdsgiveren forventer en masse gratis timer. I nogle perioder af ens liv kan det

være fint nok. Da jeg var 24 år, var jeg ældste medarbejder i en it-virksomhed, hvor vi knoklede fra klokken 7 til klokken 19 hver dag for 20.000 kroner om måneden og havde det ret sjovt med spændende op-

gaver og med bordtennis og billard og gratis Coca-Cola. I dag har jeg to små børn og en kone, der arbejder langt over fuld tid. Vi skiftes til at hente og bringe, så vi hver især kan have længere arbejdsdage, uden at børnene skal lide under det. Jeg er stadig en fleksibel medarbejder, bare på nogle andre

betingelser end før. Der er sikkert virksomheder, hvor jobløn fungerer godt, men i dag, hvor der er krise, og hvor trygheden i ansættelsen er skredet, tror jeg, at den højere løn bliver købt for dyrt”.

“For mig er jobløn et signal om, at kravene vil være større end mulighederne”.

GODE RÅD OM JOBLØN

- Find ud af, om der er jobløn i det job, du søger. Hvis ja, så find ud af, om du kender nogen i virksomheden, og hør, hvordan arbejdstiden bliver administreret i praksis.
- Inden du skriver under på kontrakten, så send den til DM. På hverdage får du svar inden for 24 timer.
- Brug DM's lønstatistik til at finde ud af, om du reelt bliver tilbudt en højere løn til gengæld for, at du skal slippe din ret til afspadsering eller betaling for overtimer.
- Hvis arbejdsgiver siger, at jobløn kun handler om at sikre fleksibilitet, så spørg, om I ikke kan indgå en aftale om flekstid i stedet. Se på dm.dk, hvordan sådan en aftale kan se ud.
- Hvis du siger ja til jobløn, bør du have noget til gengæld, for eksempel højere løn eller ekstra ferie.
- Risikoen ved jobløn er, at du arbejder for meget. Forsøg at lægge et loft over arbejdstiden ind i kontrakten. Aftal for eksempel, at arbejde ud over 40 timer om ugen i gennemsnit over en nærmere defineret periode udløser enten penge eller afspadsering.
- Sidder du i et job, hvor din arbejdsgiver vil have dig på jobløn, bør du aftale, at du kan gå tilbage til almindelige ansættelsesvilkår med for eksempel tre måneders varsel.
- Tæl dine timer. Gør det på en nem måde på din smartphone. Husk at tælle hjemmearbejde med. Regn din timeløn ud. Gør op med dig selv, hvor mange timer du vil forære væk.
- Hvis din arbejdstid løber løbsk over en lang periode, har du for mange opgaver eller for få redskaber. Vis dit skufferegnskab til din leder. Prøv at finde en løsning eller overvej at søge væk.



FLEST KLOGE-ÅGER I HOVEDSTADEN

Andelen af 35-årige, der fuldfører en videregående uddannelse, er højere for dem, der har taget deres grundskoleuddannelse i Region Hovedstaden sammenlignet med de øvrige regioner. I 2012 var andelen her 43 % – skarpt forfulgt af Region Midtjylland med 42 %, skriver Danmarks Statistik i en pressemeddelelse. Region Sjælland kommer ind på en sidsteplads med 37 %.

“Velsignet være en nyhedsformidling, hvor man slipper for at få at vide, hvad man selv kan finde ud af ved at gå lidt mere på bodega”.

Georg Metz i Information i anledning af TV2's 25-års jubilæum

NETMEDIER I KARAMBOLAGE MED ETIKKEN

Netmedier har større problemer med etikken end radio, tv og trykte medier, mener journalister fra Danmark, Sverige og Finland, som har deltaget i en undersøgelse blandt over 5.000 journalister.

Misere skyldes ifølge journalisterne især et opskruet arbejdstempo og mediernes dårlige økonomi, skriver danskemedier.dk. Til gengæld er det nemmere at rette fejl i artikler på nettet end i de trykte og elektroniske medier.

RUSK

“RUSK er sat i verden for både at ruske og kramme RUC”, siger ansvarshavende redaktør for RUSK Rasmus Thirup Beck. RUC's nye uafhængige avis skal bringe nyt liv til den universitetspolitiske debat på og uden for RUC. “Med RUSK får vi et troværdigt medie, som kan være kritisk også over for ledelsen”, siger rektor Ib Poulsen. Det nye medie går mod strømmen i en tid, hvor mange andre organisationer får inddraget deres frihedsbrev.

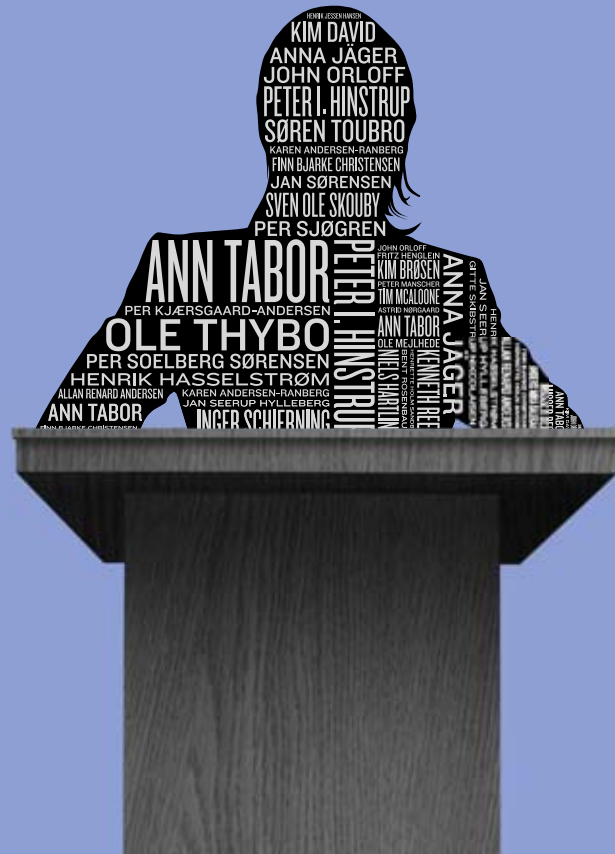
Gider ikke Kina

Kun få danske studerende vælger at uddanne sig i Kina på trods af en højtprofileret millioninvestering i et dansk-kinesisk universitetscenter i Beijing. Det bekymrer uddannelsesminister Morten Østergaard (R), som giver de studerendes “vanetænkning” en opsang, skriver berlingske.dk. “De studerende snyder sig selv, hvis de ikke griber denne chance. Der vil blive en enorm udvikling i Danmarks relationer til Kina”, siger han.



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.



Etnolog Karen Elberg har været på 78 ugers-ordningen. Hun skulle sno sig for ikke at bryde de forældede regler, men hun råder alligevel andre med hang til selvstændighed til at prøve ordningen af.

Dagpengeregel hæmmer væksten

Etnolog og ph.d. Karen Elberg har gjort brug af 78 ugers-ordningen, der giver mulighed for at få supplerende dagpenge ved siden af selvstændig virksomhed. Men reglerne er ufleksible og gammeldags, og der er masser af faldgruber, siger både hun og jurist i MA.

Er du ledig, men har du samtidig en eller anden form for selvstændigt arbejde, som du kan udføre uden for almindelig arbejdstid? Så har du mulighed

for at få supplerende dagpenge i op til 78 uger.

Karen Elberg, etnolog og ph.d. med base i Svendborg, er en af de magi-

stre, der har været på ordningen. Hun hørte om muligheden i sin a-kasse, og efter en ansøgningsrunde med tungen lige i munden blev hun godkendt:

“Jeg gik og overvejede, om kunde- og brugerundersøgelser var et område, som jeg skulle kaste mig over. Og det var noget arbejde, jeg jo sådan set godt kunne udføre om aftenen. Derudover havde jeg også noget kulturformidling i aftentimerne og i weekenderne, så på den baggrund fik jeg bevilget de 78 ugers supplerende dagpenge”, fortæller hun.

Men reglerne er strikse. For den selvstændige bibeskæftigelse må på ingen måde være noget, du som ledig har tænkt dig at komme til at leve af på fuld tid. Så er der tale om iværksætteri, som der ikke er støtte til. Og det er et dilemma, når man kan se, at der faktisk er potentiale i den selvstændige del af ens arbejdsliv, måtte Karen Elberg sande:

“Ordningen er ekstremt ufleksibel. Jeg gik i gang med at arbejde med min internetportal Meet The Locals, og det kunne jeg selvfølgelig godt sidde med om aftenen og i weekenderne. Men sagen er den, at hvis jeg havde haft tilladelse til at arbejde effektivt med det i dagtimerne, så havde mine muligheder for at blive selvforsørgende og dermed ikke stå i ledighedsstatistikkerne jo været langt bedre. Og det havde da også været bedre for mine kunder, hvis de kunne få fat i mig inden for normal arbejdstid”, siger hun.

Utidsvarende regler

Den sydfynske magister overholdt reglerne i de 78 uger, og det lykkedes hende alligevel at få så godt fat i turisterne, at hun i dag er ude af dagpengesystemet. Hun arbejder lige nu med en kulturarvsopgave, finansieret af EU-midler, i regi af sit firma LAG-Svendborg (Lokal Aktionsgruppe-Svendborg), men derudover står der selvfølgelig turistguide på visitkortet, og det er i den retning, fremtidsplanerne går, fastslår hun. Men hun mener, at de strikse regler for de supplerende dagpenge sætter en stopper for mange initiativer, der kunne gøre langt flere magistre til selvstændige erhvervsdrivende med ganske fornuftige forretninger:

“Det er ekstremt gammeldags, at man ikke må udføre noget som helst andet arbejde, når man er ledig. Forestillingen om, at man skal sidde klar

ved telefonen, fordi der nok snart ringer en og tilbyder et 37-timers job med start i morgen tidlig, hører ikke vores tid til”, fastslår hun.

Den holdning er hun ikke alene om.

Magistrenes Arbejdsløshedskasse (MA) har rettet henvendelse til Akademikerne (AC) for at henlede opmærksomheden på de forældede regler. Jurist i MA, Søren Kristensen, siger:

“De eksisterende regler om, at det selvstændige arbejde ikke må føre til et liv som selvstændig på fuld tid, og at arbejdet kun må udføres uden for almindelig arbejdstid, er både for komplicerede og for utidssvarende til nutidens arbejdsmarked. De er konstrueret til en verden, som den så ud i en svunden tid. Ikke til det moderne arbejdsmarked, hvor der er mange andre måder at arbejde på end en 37-timers fastansættelse”.

Søren Kristensen råder altid ledige til at spørge en af a-kassens konsulenter til råds, før ansøgningsblanketter bliver udfyldt. For der er mange faldgruber, og i sidste ende kan konsekvensen være, at dagpengeretten forsvinder helt.

“Arbejdet, som du udbyder, skal kunne udføres uden for almindelig arbejdstid. Det går for eksempel ikke, at du på din hjemmeside skriver, at kunderne bare kan ringe til dig. For tager du telefonen i dagtimerne, bryder du i princippet reglerne. Derfor er det rigtige at skrive på din hjemmeside, at kunder skal sende en mail til dig, hvorefter du så selv vil vende tilbage. Det er alle den slags faldgruber, som konsulenterne kan hjælpe dig med at undgå”, siger han.

Juristen håber, at der inden længe bliver kigget på reglerne fra politisk hold:

“Vi har brug for vækst i Danmark, og det giver ingen mening, at vi har et regelsæt, der i den grad bremser initiativer, som kan flytte ledige fra arbejdsløshedsstatistikkerne over i et liv som selvstændige erhvervsdrivende. Ordningen skal være langt mere fleksibel, end den er i dag, og så skal der ændres på den stive fortolkning af rådighedsforpligtelsen. Den gav muligvis mening, dengang daglejerprincippet var en del af arbejdsmarkedet, men sådan ser verden altså ikke ud længere”. <<

“Det er ekstremt gammeldags, at man ikke må udføre noget som helst andet arbejde, når man er ledig”.

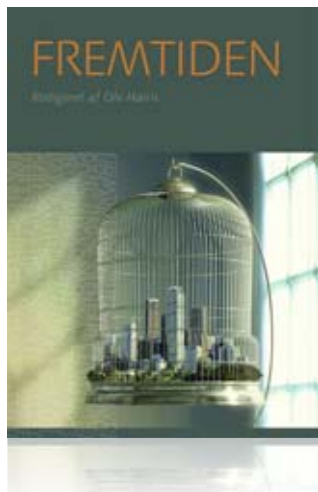
Karen Elberg, etnolog, ph.d. og selvstændig turistguide

78 UGERS-REGLEN

- Du skal sandsynliggøre, at bibeskæftigelsen til enhver tid kan udføres uden for normal arbejdstid.
- Du har ikke faste træffetider eller andet, der vil forhindre dig i at overtage fuldtidsarbejde med dags varsel.
- Du er aktivt jobsøgende til fuldtidsarbejde.
- Du står til rådighed for fuldtidsarbejde. Det indebærer blandt andet, at du kan deltage i fuldtidsaktivering, uanset hvor meget tid du bruger på din bibeskæftigelse.
- Opfylder du ovenstående betingelser, kan du få supplerende dagpenge sideløbende med din bibeskæftigelse i 78 uger.
- Når de 78 uger er gået, er du nødt til at lukke virksomheden, hvis du fortsat vil modtage dagpenge.
- Alle de timer, du bruger på din virksomhed, skal du skrive på dit dagpengekort. Timerne bliver modregnet i dine dagpenge, men de kan ikke bruges til at genoptjene ret til dagpenge eller til beregning af din dagpengesats. Det kan kun dine eventuelle timer fra et lønarbejde.

Kilde: Magistrenes Arbejdsløshedskasse

“Medens det er helt realistisk at forestille sig, at Danmark vil forblive et af verdens rige lande, er det svært at forestille sig, at velfærdsstaten vil bestå i sin nuværende form om 50 år”.



KULTUR

Fremtiden

*Ole Høiris (red.)**Aarhus Universitetsforlag, 2013, 470 sider, 499,95 kr.*

“Fremtiden” er ikke et bud på fremtidsforskning, men en kvalificeret fremstilling af en række mulige scenarier, der skal opfattes som indlæg i en debat om fremtiden, således som den tegner sig i nutiden; for ligesom historien altid skrives som nutidens historie, således skrives fremtiden også som nutidens fremtid. Denne bog repræsenterer en række forskeres bidrag til debatten, og den viser, hvor vanskeligt det er at tænke en helt ny tilværelsesform i fremtiden.

PÆDAGOGIK

Didaktik – Lærerfaglighed, skole og læring

Thyge Winther-Jensen og Signe Holm Larsen (red.)
U Press, 2013, 254 sider, 249,95 kr.

Nøglebegreber som lærerfaglighed og læring kalder på nye præciseringer. Nye læreruddannelser, kultur møder i skolen, undervisning for elever med særlige behov og brug af ny teknologi som middel til at organisere skolens arbejdsprocesser er baggrunden for denne bog. Hvad undervisning er, hvad læring vil sige, og hvordan der kan undervises, har været overvejende af pædagogiske tænkere siden antikken. Svarene på de spørgsmål bliver her diskuteret og ført op to date af ni forfattere. Didaktikkens områder og tilknytning til pædagogikken kortlægges, og danselsbegrebet belyses som værn mod overdreven specialisering og individualisering.

KUNST

Kunst og religion fra Byzans til Per Kirkeby

Hans Jørgen Frederiksen
Aarhus Universitetsforlag, 2013, 152 sider, 249,95 kr.

I bogen nyfortolker lektor i kunsthistorie Hans Jørgen

Frederiksen billedets historie fra de byzantinske ikoner til det 20. århundredes avantgarde og billedsammenbrud. Mens han med den ene hånd udfolder et filosofisk billedsyn med inddragelse af bl.a. Biblen, Luther, Heidegger og Greenberg, leverer han med den anden detaljerede analyser af næsten 100 velkendte kunstværker – og fejrer med overraskende fortolkninger vanetænkning om god og dårlig kunst af bordet. Fremstillingen giver desuden et bud på betydningen af universelle symboler som bjerg, klippehulen, træet og cirklen og krydses med udsyn til nutidig dansk kunst og kunstteori.

S S S



Naturen i Danmark – De ferske vande

Kaj Sand-Jensen (red.)
Gyldendal, 2013, 504 sider, 699,95 kr.

Bogen er en omfattende, rigt illustreret og op to date beskrivelse af Danmarks søer og åer og de organismer, der

lever i vandløbene og søerne. Værket er spækket med tabeller, kort, tegninger og fotos. Bogen beskriver blandt andet de ferske vandets opståen og udnyttelse, dyr og planters levevilkår, menneskets indflydelse på de ferske vandes fysiske forhold og biologiske tilstand, samspillet mellem organismerne indbyrdes og mellem dem og mennesket samt fremtidsperspektiverne for de ferske vande i Danmark.

FILOSOFI

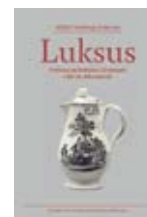
Friederich Wilhelm Joseph Schelling: Filosofiske undersøgelser om den menneskelige friheds væsen og de dermed sammenhængende genstande

Henning Vangsgaard (ovs.)
Philosophia, 2013, 143 sider, 149 kr.

F.W.J. Schellings frihedsskrift er et af hovedværkerne i den tyske idealisme. Bogen blev udgivet for første gang i 1809 og har haft en betydelig indflydelse på mange filosofiske retninger helt frem til i dag som bl.a. den slovenske skole og den spekulative realisme. I nærværende udgave findes ikke bare Frihedsskriftet, men også fortalen til “F.W.J. Schelling’s phi-

losophische Schriften”, Erster Band, Landschut 1809, hvor “Filosofiske undersøgelser om den menneskelige friheds væsen og de dermed sammenhængende genstande” optræder første gang.

HISTORIE



Luksus – Forbrug og kolonier i Danmark i det 18. århundrede

Mikkel Venborg Pedersen
Museum Tusulanums Forlag, 2013, 382 sider, 398 kr.

I takt med at europæerne fra omkring år 1600 begyndte at dominere store dele af kloden gennem handel og kolonisering, fyldtes de europæiske hjem af flere genstande, ting og sager hjembragt fra den store verden. I bogen undersøger Mikkel Venborg Pedersen, hvad det nye forbrug af luksusvarer betød i det daglige liv hos fem familier i byen og på landet. Bogen er en unik kulturhistorie og samtidig en undersøgelse af, hvor væsentlige træk i vores nutidige, internationaliserede verden egentlig stammer fra.

Krisens alvor

Ikke nok med at ledigheden er alt for høj. Vi har i det forgangne år også set konsekvenserne af den forkortede dagpengeperiode. Hver eneste måned falder gennemsnitligt mere end 90 MA-medlemmer ud af dagpengesystemet. Det er et højt tal, som afspejler krisens alvor, og som synliggør de store personlige omkostninger, som dagpengereformen fra 2010 har.

Selv om uddannelsesydelser og den nye arbejdsmarkedsydelse umiddelbart mildner konsekvenserne noget, så er det lapperier på en urimelig forringelse af dagpengesystemet. Bestyrelsen arbejder gennem presse og politiske kanaler for, at genoptjeningskravet skal sættes ned til tre måneder og for, at begrænsningen på retten til supplerende dagpenge på 30 uger skal ophæves.

En hjælpende hånd

I februar besluttede en ekstraordinær generalforsamling endvidere, at MA som den første a-kasse i Danmark skulle tilbyde kontingentfritagelse for medlemmer, der ryger fra dagpengesystemet og ned på kontanthjælp. Kontingentfritagelsen gælder den del af kontingentet, der er administrationsbidrag. Statsbidraget har MA ingen indflydelse på.

Kommunerne forskelsbehandler

Beskæftigelsesministeren understreger konstant, at ledige skal søge bredt, både fagligt og geografisk. Det gør MA's medlemmer også. De er parate til at rejse endog meget langt for at få et arbejde. For nogle medlemmer bliver udgifterne til transport til og fra jobsamtaler faktisk en belastning for en i forvejen presset økonomi. Kommunerne har da også lov hjemmel til at dække transportudgifter til jobsamtaler. Det viser sig desværre bare, at det langt fra er alle kommuner, der er klar med en sådan håndsrækning. MA's holdning er klar. Kommunerne skal gøre, hvad de kan for at hjælpe ledige i arbejde – uanset hvor i landet man bor.

Selvstændige skal have langt bedre vilkår

Arbejdsmarkedet kalder på selvstændige og freelancere, der kan hoppe ind og ud af projekter på arbejdspladserne. Samtidig overvejer syv ud af 10 ledige akademikere at starte selvstændig virksomhed. Men dagpengereglerne er ikke fulgt med. Et forældet dagpengesystem står i dag i vejen for, at man som ledig kan skabe sit eget job. Det er paradoksalt i en tid, hvor der råbes på flere iværksættere.

Et dybt forældet dagpengesystem – og forslag til et nyt

MA's bestyrelse har aktivt forsøgt at påvirke de anbefalinger til den fremtidige beskæftigelsesindsats, der skal komme fra det såkaldte Carsten Koch-udvalg. Endvidere er bestyrelsen

kommet med sit input til den dagpengekommission, som regeringens har besluttet at nedsætte efter nytår.

En af branchens bedste selvbetjeningsløsninger

I efteråret 2012 kunne MA lancere en ny selvbetjening til medlemmerne. Med nyt design og øget funktionalitet er MA nu blandt de førende a-kasser på digitaliseringsvejen. Medlemmernes positive reaktion har bekræftet os i, at bedre selvbetjeningsmuligheder gør det lettere at bruge MA.

Nr. 1 i telefonservice

I foråret 2013 kunne vi fejre en flot førsteplads i en benchmarking, hvor vores telefonservice blev målt op mod syv andre a-kasser. Vi har efter lidt indkøringsvanskeligheder fået et topmoderne telefonsystem, der vil kunne håndtere det stigende antal opkald fra medlemmerne endnu bedre.

På trods af den stigende ledighed har MA formået at præstere en generelt faldende sagsbehandlingstid.

Medlemstallet vokser

November 2012 blev cand.mag. i pædagogik Lærke Bjerre medlem nr. 60.000. En meget tilfredsstillende udvikling. På fem år er MA's medlemstal vokset 20 pct. i en tid, hvor a-kasserne generelt har været presset på medlemstilgangen, og hvor den indbyrdes konkurrence er blevet kraftigt skærpet.

Generalforsamling 2013

Du indkaldes hermed til ordinær generalforsamling:

Lørdag den 30. november kl. 14 i MA's lokaler på Frederiksberg, Peter Bangs Vej 30.

Har du forslag til dagsorden, skal du sende det til rjo@ma-kasse.dk senest fire uger før. Du kan rekvirere generalforsamlingsmateriale tidligst 14 dage før på samme mail eller på 35 86 68 49.

MA yder tilskud til transport til og fra generalforsamlingen og byder på en lille forfriskning. Alle medlemmer er velkomne.

MA-KASSE.DK

MA-NYT.DK

ANDENAKTOER.DK

Det er os med

CANDPORTALEN.DK

A-kassen for højtuddannede



DEN ORGANISEREDE AKTIVIST

Homorettigheder i Rusland, mødreødelighed i Afrika og seniorsex på Sydsjælland. Sex & Samfund har fortsat en vigtig stemme i påvirknings- og oplysningsarbejdet hjemme som ude. For første gang i foreningens historie er formanden antropolog – og ikke læge.

Seksualoplysning for unge har traditionelt været en stor opgave for Sex & Samfund og er nok den indsats, foreningen er bedst kendt for.

Uge Sex-oplysningskampanjerne til folkeskolens ældste klasser og rådgivning på Sexlinjen, der hvert år siden 1992 har fået over 10.000 henvendelser fra unge, beskæftiger godt en tredjedel af foreningens 100 deltidsansatte rådgivere og undervisere samt den faste stab på 35 ansatte.

Men selv om det på ingen måde er blevet nemmere at være en spirende teenager på 12 år med fri adgang til hardcore netporno, chatrooms og en meget bred vifte af seksual- og samlivsfor-

mer at lade sig inspirere af, så er der en anden opgave, der også trænger sig på.

Sex & Samfunds nye formand, Bjarke Oxlund, kalder den for det sidste seksuelle tabu.

“Vi bliver ældre og ældre, og hver anden seniorborger har seksuelle problemer. Men når ældre mænd fx ikke kan få rejsning, har de ikke noget sprog for, hvad der sker med dem. “Der er noget galt med Olfert”, siger de fx til deres læge. Og de ældre kvinder ved ikke, at tørhed i skeden kan være forårsaget af livsstilssygdomme eller medicin. Undersøgelser viser, at den seksuelle trivsel er meget tæt forbundet med seniorernes



“Vi bliver ældre og ældre, og hver anden seniorborger har seksuelle problemer. Men når ældre mænd fx ikke kan få rejsning, har de ikke noget sprog for, hvad der sker med dem. “Der er noget galt med Olfert”, siger de fx til deres læge”.

generelle trivsel, og alligevel er vores seksualoplysning typisk rettet mod børn og unge. Mange 60+’ere kan se frem til at leve 30 år længere, så Sex & Samfund bør efter min mening målrettet adressere udfordringerne for den aldersgruppe”, siger Bjarke Oxlund.

Tror ikke på ét svar

At den 37-årige antropolog fremhæver netop seksual trivsel blandt ældre som et vigtigt indsatsområde, er ikke tilfældigt. I sit postdocprojekt, som han er tæt på at afslutte, beskæftiger

han sig netop med sund aldring, og feltarbejdet er foregået blandt 60+’ere på Sydsjælland og har fokuseret på livskvalitet og kropsopfattelse i forhold til livsstilssygdomme.

I det hele taget har den nyudnævnte lektor i medicinsk antropologi ved Københavns Universitet kredset om emner som sundhed, seksualitet, køn og identitet i både sin forskning og sit arbejde.

Som ganske ung udførte Bjarke Oxlund feltarbejde i en landsby i Uganda, blev derefter projektleder

i Stop Aids-kampagnen i København, hvorefter han fik job for FN-organisationen UNFPA i Sydafrika og Cambodja. Efterfølgende har han skrevet ph.d. om unge heteroseksuelle mænds sex- og kærlighedslev i Sydafrika. Allerede for 10 år siden blev han medlem af Sex & Samfund, siden 2008 har han været næstformand i bestyrelsen. Som om der ikke allerede lå rigeligt på hans tallerken, har han siden 2011 også været formand for Antropologforeningen i Danmark.

Det er således en erfa-

ren aktivist, der nu sætter sig i formandsstolen i Sex & Samfund efter sexolog og læge Christian Graugaard, der har takket af efter 10 år på posten. For første gang får foreningen en formand, der ikke er læge. Det vil kunne mærkes, mener Oxlund selv.

“Jeg kommer til at stille flere spørgsmål. I modsætning til mange læger, der ofte kan give meget præcise svar, er jeg ikke fagligt disponeret for at tro på, at der kun findes ét svar. Man skal kratte så meget i evidensen som overhovedet muligt. Jeg >>



For første gang får foreningen Sex & Samfund en formand, der ikke er læge. "Jeg kommer til at stille flere spørgsmål. I modsætning til mange læger, der ofte kan give meget præcise svar, er jeg ikke fagligt disponeret for at tro på, at der kun findes ét svar", siger foreningens nye formand, antropolog Bjarke Oxlund.

» forventer, at vi vil få en del flere diskussioner i Sex & Samfund, fx om abortgrænsen, om, hvem der har ret til at modtage fertilitetsbehandling på det offentlige regning, og om det sprogbrug, vi anvender, når vi diskuterer køn og seksualitet", vurderer antropologen.

Seniorsex og kondomer

På kun 15 år er foreningen Sex & Samfund vokset fra at være en lille ngo med en omsætning på seks millioner til at være en etableret forening med et budget på 40 millioner. For nylig blev Sex & Samfund rammeorganisation under Danida med en fast årlig bevilling på 12 millioner ud af et internationalt program på 17 millioner kroner.

"Vi skal gå på to ben, så vi kan rumme både seniorsex på Sydsjælland og kon-

domdistribution i de fattigste lande. Der er fortsat uendeligt store problemer i mange lande i syd, som jeg håber, vi kan give et dansk bidrag til at få løst. Afrika kæmper stadig med at bringe omfanget af seksuelt overførte sygdomme ned. Også den høje mødredødelighed og de mange uønskede graviditeter er sager, som Sex & Samfund vil gå endnu stærkere ind i", fastslår Bjarke Oxlund.

Middagsretter i bøtter

Privat betegner han sig som indbegrebet af det københavnske caffè latte-segment: Han har lejlighed i Istedgade, kører på cykel mellem hjemmet, Københavns Universitet og Sex & Samfunds sekretariat på Frederiksberg. Ikke mindst har han en datter på fem år, Silja, som bor hos ham hver anden uge.

Om søndagen stryger han skjorter, så de hænger klar på stribe, til ugen der kommer. Og når Silja skal komme, forbereder han middagsretter til hele ugen og gemmer dem i fryseren i små bøtter med labels på.

Bjarke Oxlund er bøsse, men det har aldrig interesseret den velorganiserede aktivist at arbejde udelukkende for homorettigheder.

"Det er klart, at en ngo som Sex & Samfund sætter ind med hele sin kraft, når Putins Rusland krænker bøsser og lesbiskes rettigheder, eller når Uganda overvejer at indføre dødsstraf for homoseksualitet. Men for mig personligt er det vigtigt at stå i spidsen for en organisation, der arbejder bredere og samler flere ting under sin paraply. Her føler jeg mig mest hjemme". <<

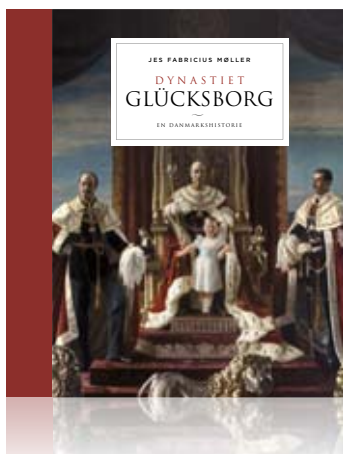
"Vi skal gå på to ben, så vi kan rumme både seniorsex på Sydsjælland og kondomdistribution i de fattigste lande..."



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

www.nanoq.gl

“Mange anså en skandinavisk union som et godt alternativ til en glücksborgsk konge”.



HISTORIE

Dynastiet Glücksborg – En Danmarkshistorie

Jes Fabricius Møller

Gads Forlag, 2013, 320 sider, 349 kr.

Da den ret ukendte tyske prins Christian af Glücksborg i 1863 overtog den danske trone efter den barnløse Frederik 7., var hans opgave klar: Han skulle være samlingspunkt i en statsdannelse, som bestod af både kongeriget Danmark og hertugdømmerne.

Kun få dage efter sin tiltræden måtte kongen underskrive en ny forfatning, der med usvigelig sikkerhed ville føre til krig. Det glücksborgske kongehus har gradvis tilpasset sig den rolle, som i dag gør monarken til den måske mest respekterede statsinstitution i landet.

BIOGRAFI



Gør hvad du vil – men sig hvad det er

Thomas Bredsdorff
Gyldendal, 2013, 371 sider,
349,95 kr.

Et liv med litteratur og teater som forsker, underviser, kritiker. Det var ikke altid lige ud ad landevejen, hverken på Københavns Universitet eller på Politiken. Thomas Bredsdorff erindringer, hvordan en rolle som intellektuel tog form. Der var en barndom i Tønder og Schweiz. Der kom påvirkninger i Danmark, England, Amerika, Vietnam, Grønland og ØK. Undervejs møder man bl.a. Eugenio Barba, Noam Chomsky, Paul Diderichsen, Tarjei Vesaas, Per Olov Enquist og matematiklærer Hermansen fra mellemskolen, hvis videnskabelige metode var: “Gør hvad du vil – men sig hvad det er”.

FILOSOFI

Blikskift – Tre essays om filosofisk iagttagelse

Ole Thyssen
Informations Forlag, 2013,
102 sider, 149 kr.

“Blikskift” er en lillebror til den store og anmelderroste filosofihistorie “Det filosofiske blik”. Hvor storebroren tog fat på hver enkelt tænkens filosofiske blik på verden, er “Blikskift” for læseren, der gerne vil dykke ned i spørgsmålet om, hvad filosofi overhovedet er. Mange filosoffer kommer i flere versioner. Modsiges disse tænkere sig selv? Eller kan de derimod lære os noget om, hvad det overhovedet er at tænke? Filosofi og tænkning har nemlig i høj grad noget med blikke og perspektiver at gøre og i langt mindre grad med absolutte sandheder at gøre.

PÆDAGOGIK

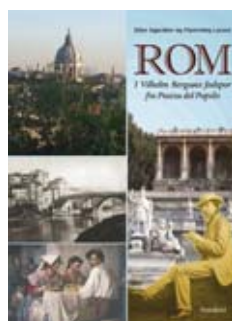
Læringsmål og læringsmidler

Bodil Nielsen
Gyldendal, 2013, 100 sider,
148,75 kr.

Bogen handler om undervisningsdifferentiering i praksis. Bogen beskriver tre hovedspor: læringsmål – om at formulere tydelige mål for,

hvad eleverne skal lære i det enkelte undervisningsforløb; elevforudsætninger – om hvordan elevernes forskellige forudsætninger, også fra livet uden for skolen, har betydning for, hvordan de lærer i skolen; og læringsmåder – om hvordan oplæg, opgaver, tekster m.m. kan varieres, så de passer til såvel læringsmålene som elevernes forskellige forudsætninger og måder at lære på.

HISTORIE



Rom – I Vilhelm Bergsøes fodspor fra Piazza del Popolo

Ellen Agerstov og Flemming Larsen
Frydenlund, 2013, 254 sider,
299 kr.

Oplev Rom i forfatteren Vilhelm Bergsøes fodspor! Med udgangspunkt i Bergsøes roman “Fra Piazza del Popolo” guider bogen dig rundt i den evige stad. Bogen fortæller levende om det

Rom, der var engang, nutidens italienske hovedstad og turistmål på Bergsøes tid og i dag. Det er en anderledes guide til storbyen og dens steder og personer – både fra Bergsøes eget liv i byen og fra “Fra Piazza del Popolo”. Læs bl.a. om seværdigheder, kvarterer i Rom, fem forskellige Bergsøe-spadsere, den politiske situation i 1860'erne og i dag og om Bergsøe som fortæller.

SUNDHED

Sundhedspolitik – Teorier og analyser

Signild Vallgård
Munksgaard, 2013, 174 sider,
200 kr.

Bogen er en letlæst introduktion til teorier, som kan bruges i analyser af sundhedspolitik, men også anden politik. Bogen viser en række analytiske tilgange til politik, og målet er at illustrere, hvordan de kan føre til forskellige fortolkninger af f.eks. beslutninger om sygehusvæsenets organisering eller om forebyggelsesindsatser. Teorierne er især illustreret med eksempler fra dansk sundhedspolitik.



LEDIGES ARBEJDSMILJØ PÅ DAGSORDENEN

Hvis der for alvor skal rykkes ved beskæftigelsesindsatsen, kræver det fokus på de arbejdsbetingelser, vi opstiller for ledige. I en arbejdssammenhæng vil det arbejdsmiljø, mange ledige udsættes for, karakteriseres som uacceptabelt.

Det er udgangspunktet for et debatindlæg bragt i Politiken den 5. oktober. DM's næstformand, Peter Grods Hansen, står bag indlægget sammen forfatter Viktor Harder og professor Helge Hvid.

En lettere overgang fra ledighed til beskæftigelse kræver nytænkning af beskæftigelsesindsatsen med initiativer, der baseres på tillid og dermed sikrer et bedre arbejdsmiljø for ledige, mener debattørerne.

“Virkeligheden har for længst overhalet fornuften i at jage fænomenet Dovne Robert, og jo før vi forlader denne jagt, desto før kan vi etablere et system, der får folk til at vokse i stedet for det modsatte”, skriver de.

En måde at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på er ved at øge oplevelsen af tillid og retfærdighed.

“Tillid i beskæftigelsesindsatsen handler ikke kun om, at vi skal væk fra et regelsystem, der er håbløst bagud i forhold til den virkelighed, det skal administrere. Det handler også om, at vi skal strukturere arbejdsbetingelserne

for de ledige på en måde, så de oprettholder arbejdsglæden, effektiviteten og kommer tættere på det arbejdsmarked, de ledige arbejder benhårdt på at blive en del af”, skriver de.

De tre debattører opstiller i debatindlægget deres bud på indsatser, den nye beskæftigelsesreform bør indeholde, så lediges arbejdsmiljø forbedres, nemlig flere fagpersoner med indsigt i trivsel, motivation og dialog, specialiseret rådgivning, kurser og aktiveringstilbud, som de ledige selv vælger imellem, og afvikling af nyttesløse kontrolinstanser. *flb*

“Virkeligheden har for længst overhalet fornuften i at jage fænomenet Dovne Robert”.

Valg til LB Foreningens Generalforsamling



LB FORENINGEN

Der udskrives hermed valg i følgende tre valgområder:

Valgområde 7

(Lolland Falster)
Postnr.: 4800 - 4990

Valgområde 8

(Fyn)
Postnr.: 5000 - 5990

Valgområde 9

(Vest- og Sønderjylland)
Postnr.: 6000 - 6990

De delegerede skal vælges på baggrund af deres tilknytning til:

Medlemsgruppe 1- folkeskoleområdet og medlemsgruppe 2- undervisningsområdet uden for folkeskolen og andre medlemmer jf. § 3 i vedtægterne.

I alt skal 13 delegerede vælges således:

Område	Antal delegerede i medlemsgruppe 1	Antal delegerede i medlemsgruppe 2
7. Lolland Falster	2	1
8. Fyn	3	2
9. Vest- og Sønderjylland	3	2

De delegerede vælges for en periode af 4 år fra den 1. maj 2014.

Stemmeberettiget

Stemmeret har enhver, der har været medlem af Lærerstandens Brandforsikring siden den 1. januar 2013, og som har fast bopæl i valgområdet.

Valgbarhed

Til delegerede kan kun vælges stemmeberettigede medlemmer, som har fast bopæl i vedkommende valgområde.

Kandidatur skal anmeldes af 4 medlemmer fra kandidatens medlemsgruppe. Disse 4 medlemmer må ikke være delegerede og behøver ikke at have bopæl i kandidatens valgområde.

Anmeldelse af kandidatur til valget skal ske senest fredag den 22. november 2013.

Stillerliste kan rekvireres hos:

LB Foreningen
Farvergade 17
1463 København K
tlf. 33 95 75 84
e-mail: ja@lb.dk

Valgprocedure

Der afholdes kun valg i de områder, hvor der anmeldes flere kandidater, end der skal vælges. Hvert medlem har én stemme.

LB Foreningen udsender stemmesedler til alle stemmeberettigede medlemmer i de valgområder, hvor der skal afholdes valg.

Stemmesedler udsendes i løbet af januar 2014. De skal returneres, så de er på LB's hovedkontor senest den 15. februar 2014.

Valgresultat

Valgresultatet vil blive offentliggjort i marts 2014 på LB Foreningens hjemmeside samt i de medlemsblade, hvori valget udskrives.

Jørn Anker-Svendsen
Adm. direktør

Den mislykkede universitetsgrad

Hvad er der i vejen med bachelorgraden? Tænk tanken DEA forstår ikke, hvorfor politikere og universiteter har så travlt med at uddanne kandidater.

Der skal uddannes kandidatstuderende i bunkevis og tilsvarende skabes masser af nye job. Faktisk betyder regeringens målsætning om, at 25 pct. af en ungdomsårgang skal have en lang videregående uddannelse, at der frem mod 2020 skal skabes 9.100 nye akademikerjob om året.

Men er det nu også så klogt spørger tænk tanken DEA i en ny analyse og opstiller et alternativ:

Hvorfor ikke forestille sig en mere fleksibel model, hvor en del af de mange studerende i første omgang er bedre tjent med at stoppe ved bachelorgraden. Så kunne de snuse lidt til arbejdsmarkedet for måske på et senere tidspunkt at få en overbygning.

Udfordringen er, at kun de færreste studerende i dag overvejer at stige af ved bachelorgraden. Og tilsyneladende med god grund. Universiteterne har nemlig aldrig satset helhjertet på bachelorgraden som afstigningstrin til arbejdsmarkedet, og arbejdsmarkedet har aldrig rigtig efterspurgt bachelorerne.

Argumentet om, at der reelt ikke findes noget bachelorarbejdsmarked, forsøger DEA at pille ved i sin analyse. For blandt de universitetsuddannede, der stopper ved bachelorgraden, er 95 pct. i job, og en tredjedel af dem har arbejde, der forudsætter viden på høje niveauer. Det indikerer, mener DEA,

at der faktisk findes en del akademisk arbejde, hvor en kandidatuddannelse ikke er tvingende nødvendigt.

DEA's administrerende direktør, Stina Elias Vrang, er godt klar over, at universiteterne på grund af taxameter-systemet har et incitament til at satse på kandidater, og at virksomhederne foretrækker kandidater frem for bachelorer. Men som hun siger:

“Jeg prøver bare at se det fra et samfundsperspektiv. Mit spørgsmål er, om det på et foranderligt arbejdsmarked er den mest hensigtsmæssige model, at alle skal tage en kandidatuddannelse fra start af. Den refleksion har vi ikke i Danmark”.

Stina Elias Vrang er selv kandidat i offentlig forvaltning, men har de sidste 10-12 år primært arbejdet med ledelse, noget, som hendes uddannelse ikke forberedte hende på.

“Kunne man ikke forestille sig, at det havde været bedre, hvis jeg var gået i gang med at arbejde før kandidatuddannelsen? Da jeg var bachelor, havde jeg et studenterarbejde, som jeg var superglad for. Min chef sagde, at han var ligeglad med, om jeg fik skrevet specialet, men han kunne ikke ansætte mig i det offentlige, fordi jeg ikke havde kandidatuddannelsen. Efterfølgende har jeg taget masser af ledelsesuddannelse betalt af min virksom-

hed. Er det den mest rationelle måde at forberede mig på det arbejde, jeg har i dag? Jeg er jo ikke den eneste, der har været i den situation. Så jeg spørger bare, hvorfor er det, vi i Danmark har så meget imod et fleksibelt uddannelsessystem, som i virkeligheden ville være meget mere i øjenhøjde med aftagernes ønsker, fordi man som bachelor kan skræddersy sin overbygning sammen med sin arbejdsgiver”.

Det sidste foregår allerede i dag i kraft af betalte masteruddannelser, og DEA har da også tidligere givet udtryk for, at en positiv sidegevinst ved forslaget er, at der vil blive skabt et større marked for efteruddannelser. Stina Vrang Elias peger samtidig på, at en måde at indføre bachelorarbejdsmarkedet på er ved at fjerne bachelorens retskrav på at tage en kandidatoverbygning.

Men dermed er det danske uddannelsessystem også på vej til at blive grundlæggende forandret, advarer Jens Vraa-Jensen, konsulent i DM.

“Det vil jo være at indføre betaling i uddannelsessystemet. Det er også det system, vi kender fra de lande, hvor man faktisk har et bachelorarbejdsmarked”, siger han.

Hønen og ægget

Undersøger man på Syddansk Universitets hjemmeside, hvilke job bacheloruddannelsen i dansk giver adgang til, får man at vide, at *studiet som sådan* giver mulighed for beskæftigelse i fx gymnasieskolen og på professionshøjskolerne. Men at bacheloruddannelsen i dansk i sig selv skulle kunne føre til noget, anses end ikke som en mulighed på SDU's hjemmeside. Underviserjob i gymnasiet og på professionshøjskolerne forudsætter nemlig en kandidatuddannelse.

“Rigtig mange bruger bachelorgraden til at flytte sig fra universitet til universitet snarere end til at finde job, og det er vel nok et af de vigtigste aspekter ved bacheloruddannelsen”.

Jens Oddershede, rektor, SDU, og formand for Danske Universiteter



DEA'S UNDERSØGELSE

DEA har fulgt 7.000 studerende, der fik en bacheloruddannelse i 2000, og set på deres arbejdsmarkedssituation i 2010. I 2010 er det i gennemsnit 20 pct., der "kun" har en bachelor, og blandt dem er 95 pct. i arbejde. Og blandt dem, fremhæver DEA, er godt en tredjedel i arbejde, der forudsætter viden på højeste niveau. Undersøgelsen viser dog også, at dobbelt så mange kandidater fra samme årgang har et akademisk arbejde. Ligeledes har langt flere bachelorer end kandidater uflaglært arbejde.

Konfronteret med hjemmesidens oplysninger siger SDU's rektor og formand for Danske Universiteter Jens Oddershede:

"Det er jo diskussionen, om det er hønen eller ægget, der kom først. Er det, hvad universiteterne skriver på deres hjemmesider, eller arbejdsmarkedets efterspørgsel, der påvirker efterspørgslen efter bachelorer?"

Ifølge Jens Oddershede er universiteternes bacheloruddannelser såmænd afrundede nok, problemet er snarere det stærkt begrænsede arbejdsmarked for bachelorer. Og han giver ikke meget for DEA's analyse.

"Tag bare et kig på mængden af job til bachelorer i Magisterbladets jobsektion. Når vi kigger på DEA's analyse, er det måske nok en tredjedel af bachelorerne, der finder relevant beskæftigelse, men det samme gør sig gældende for dobbelt så mange kandidater. Så jeg synes, vi skal have proportionerne på plads. Rigtig mange bruger bachelorgraden til at flytte sig fra universitet til universitet snarere end til at finde job, og det er vel nok et af de vigtigste aspekter ved bacheloruddannelsen. På SDU har fx 48 pct. af alle kandidatstuderende ikke en bachelorgrad fra SDU", siger han.

International dagsorden

Men DEA's argument om det fleksible uddannelsessystem handler også om fordelene ved en vekselvirkning mellem

uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet. Og den tanke er ikke ny. Politikere og eksperter såvel herhjemme som internationalt har i årevis diskuteret spørgsmålet.

Nina Smith, professor i nationaløkonomi og tidligere prorektor ved Aarhus Universitet, deler DEA's opfattelse.

"Et arbejdsmarked, du kommer ud på som 25-30-årig og skal være på, til du er 70-75 år, med stigende omskiftelighed og kompetencekrav, der ændrer sig hurtigere, end vi har været vant til, er det usandsynligt, at du kan hælde al relevant uddannelse på, mens du er ung. Jeg vil påstå, at det er en gammeldags måde at se uddannelsessystemet på, at vi bliver ved med at holde fast i, at man på universitetsuddannelserne skal nå frem til kandidatniveau, især når vi sammenholder det med de meget høje målsætninger om antallet af højtuddannede, der er. Jeg tror ikke, at det er en fornuftig måde at bruge vores skatte kroner og investeringer i uddannelse på".

Ifølge Nina Smith giver det bedre mening at forestille sig, at de unge begynder deres arbejdsliv med en bacheloruddannelse og så efter en årrække fylder mere uddannelse på afhængigt af fremtidens arbejdsmarked eller de skift, der sker i løbet af et arbejdsliv.

Endnu ingen incitamenter

Lignende tanker finder man blandt andet i OECD og EU-Kommissionen,

der vurderer, at fremtidig økonomisk vækst er afhængig af arbejdskraftens mobilitet. Vel at mærke en mobilitet, der skal sikres gennem kontinuerlig efteruddannelse. Professor Ove Kaj Andersen taler i samme forbindelse om "mobication" (mobility through education), hvor beskæftigelsessikkerheden sikres ved, at den enkelte ved hjælp af blandt andet systematisk anvendelse af økonomiske incitamenter "motiveres til et livslangt engagement i egen kompetenceudvikling".

I Danmark er bachelorerne incitamenter til at udskyde kandidatuddannelsen til et senere tidspunkt dog så godt som ikke eksisterende, påpeger Jens Oddershede.

"Ud over problemet med at finde et job som bachelor, så er der også det problem, at hvis man som bachelor har haft en god løn i nogle år, så er muligheden for, at man går ned på SU i to år for at tage en kandidatuddannelse, begrænset. Der har man jo familien, huset, bilen og børnene at tænke på. Så det er min opfattelse, at man bør tage hele sin uddannelse så tidligt som muligt. Og der er problemet måske så, at man er 22-23 år, før man går i gang med en uddannelse, et tidspunkt, hvor man allerede har svært ved at klare sig med en SU".

Ifølge en DEA-undersøgelse er det kun en ud af ti studerende, der i dag overvejer at prøve kræfter med arbejdsmarkedet direkte efter bachelorgraden. <<

Østergaard:

Universitets-uddannelser skal være mere erhvervsrettede

Uddannelsesministeren kræver bedre praktikmuligheder for studerende på universiteterne. Rektorerne på vej med forslag.

“Det, jeg lægger op til, er, at man udeomkring gør sig overvejelser om at gøre uddannelserne mere orienterede mod den omverden, der venter de studerende efter endt uddannelse”.

Morten Østergaard, Uddannelsesminister

Uddannelsesminister Morten Østergaard (R) er begejstret for tænketanken DEA's undersøgelse af bachelorerne arbejdsmarked. For at give bachelorerne bedre vilkår på arbejdsmarkedet efterlyser tænketanken et mere fleksibelt system med mere afrundede bacheloruddannelser, hvilket falder i tråd med uddannelsesministerens kommende forslag til en samlet uddannelseslov.

I første omgang lægger Morten Østergaard op til, at universiteterne selv foretager de nødvendige reformer – men med mulighed for, at der kan gribes ind, hvis universiteterne ikke følger opfordringen.

“Når vi har en opdeling i bacheloruddannelser og kandidatuddannelser, så bør begge dele jo kunne bruges til noget og anvendes på arbejdsmarkedet – med undtagelse af de helt snævre professionsrettede uddannelser som fx lægestudiet. Det betyder, at de steder,

hvor man bare har tilrettelagt bacheloruddannelsen som et forstudium til kandidatuddannelsen og ikke som en afsluttet helhed i sig selv, der kan man jo overveje, om man bør ændre på det”, siger Morten Østergaard.

Et mere konkret spørgsmål angår praktikmuligheder. I regeringens sammenhængsredegørelse fra i fjor hed det, at etableringen af “praktikvinduer” skal give de studerende et større kendskab til og erfaring med det arbejdsmarked, de uddannes til. Konkret ved at alle studieordninger muliggør mindst 30 ETCS-point til praktik eller lignende – hvilket svarer til et halvt studieår.

Universiteter: Reform af kandidatuddannelsen

Den radikale uddannelsesminister ønsker dog ikke at indføre praktikvinduet via lovgivning, hvorfor forslaget



Undervisningsministeren ønsker bedre praktikmuligheder på universiteterne. I første omgang vil han se, om universiteterne selv kan løse udfordringen.

i første omgang ligeledes skal ses som et forsøg på at indgå i dialog med universiteterne om en nødvendig "justering og fornyelse af uddannelsernes indhold", som det hedder i sammenhængsredegørelsen.

"Det, jeg lægger op til, er, at man udeomkring gør sig overvejelser om at gøre uddannelserne mere orienterede mod den omverden, der venter de studerende efter endt uddannelse. I første omgang er det en dagsorden, vi har sat, og som vi presser på for, men uddannelsesinstitutionerne skal selv tage hånd om det. Hvis vi så oplever, at der ikke sker noget, så kan man selvfølgelig altid overveje, hvad man så kan gøre, men i første omgang har jeg ikke nogen planer om at lovgive for at opnå det", siger han.

Her imødekommer Morten Østergaard blandt andre de studerende i DM, der mener, at muligheden for at

få meritoverført ECTS-point for praktikforløb i mange tilfælde er for dårlige.

Rektorformand Jens Oddershede er positivt indstillet over for forslaget. Han oplyser, at universiteterne selv har et udspil på vej.

"De danske universiteter er tilhængere af, at man udvisker skellet mellem studium og arbejde på kandidatuddannelsen. I stedet for at man studerer i to år og så kommer ud på arbejdsmarkedet, vil vi foreslå en glidende overgang, så man faktisk allerede i kandidattiden bliver integreret på arbejdsmarkedet. Det vil give de studerende mulighed for at tilpasse studie- og projektvalg til den arbejdssituation, man kommer ud i bagefter. Det vil gøre uddannelsen mere fleksibel, og jeg tror også, at flere arbejdsgivere vil få øjnene op for kandidaternes arbejdskraft", siger han. <<

"De danske universiteter er tilhængere af, at man udvisker skellet mellem studium og arbejde på kandidatuddannelsen".

Jens Oddershede, rektor, SDU, og formand for Danske Universiteter

UNIVERSITETERNE OG BACHELORUDDANNELSERNE

Uddannelserne skal i højere grad reflektere arbejdsmarkedets behov, lyder det i uddannelsesminister Morten Østergaards (R) sammen-

hængsredegerørelse. Samtidig ønsker han mere afrundede uddannelsesforløb, blandt andet for bacheloruddannelserne, et ønske,

som også erhvervslivet tilslutter sig. Magisterbladet har set på to bacheloruddannelser på CBS, hvor man netop arbejder med at til-

passe studierne til den virkelighed, der findes uden for universitetet.

CBS satser på superbachelorer

Der skal tænkes strategisk, hvis bachelorer skal få succes på arbejdsmarkedet. Det er tankegangen bag EngAGE på CBS, et særligt forløb for ambitiøse businessstuderende, der vil hurtigt ud på arbejdsmarkedet.

“Vi har skabt et lille laboratorium for talentfulde studerende, der kommer ud i et meningsfuldt fuldtidsjob, når de er 23-24 år, frem for når de er 26-28 år”.

Martin Jes Iversen, lektor ved EngAGE på CBS



International Business (IB) er et flag-skibsprogram for businessstuderende på CBS. Med en adgangskvotient på 11,9 tiltrækker programmet de dygtigste og mest ambitiøse bachelorstuderende. Hovedparten vælger efterfølgende at forlænge deres uddannelse som cand.merc.-studerende. Men sådan behøver det ikke nødvendigvis at være, mener CBS-lektor Martin Jes Iversen. Han blev af tidligere rektor Johan Roos bedt om at udvikle en uddannelse specifikt målrettet dygtige studerende, der ønsker at prøve kræfter med arbejdsmarkedet efter tre års bachelorstudier. Studiet hedder EngAGE.

“Initiativet skal ses på baggrund af den forrige regerings globaliseringsstrategi og på baggrund af diskussionerne om danskernes sene tilbagetrækningsalder. Vores tilgang har så været at vende den om og kigge på overgangen fra studier til arbejdsliv. Det har vi gjort ved at skabe et lille laboratorium for talentfulde studerende, der kom-

mer ud i et meningsfuldt fuldtidsjob, når de er 23-24 år, frem for når de er 26-28 år”, siger Martin Jes Iversen, der også lægger vægt på, at mange IB-studerende gennem årene har fortalt ham, at det ikke var deres drøm at gå fem år på universitetet.

Der var dog en væsentlig udfordring. Når der er 4.500 cand.merc.-studerende på CBS, hvorfor så ansætte en, der er mindre uddannet? Barrieren bliver ikke mindre af, at de, der rekrutterer arbejdskraft i virksomhederne, ofte selv bærer cand.merc.-graden. Også de studerende, ja, selv Martin Jes Iversens kolleger på CBS, ville måske få svært ved at se fidusen, når nu universitetet i forvejen havde den fulde “kandidatpakke”. Og hvad ville forskellene til professionshøjskolernes bachelorer være?

“Derfor sagde vi fra første færd, at det skulle bygge på talentfulde studerende fra International Business. Ikke fordi vi vil lave uddannelse kun for talenter, men simpelthen for at virke troværdige udadtil. Desuden var vi klar over, at vi skulle arbejde meget tæt med erhvervslivet. Vi kunne jo godt se, at vi ikke bare kunne starte uddannelsen med den ide, vi havde, og så efter tre år banke på hos virksomhederne og sige værsgo”.

Virksomheder får indflydelse på studiet

Løsningen var målrettede partnerskaber med virksomheder, der blev inviteret til at hjælpe med udformningen af studiet, profilen, og hvem de studerende skulle være.

“Vi ville ikke gå på kompromis med det akademiske eller den ekspertise, vi selv kommer med, men vi ville alligevel godt efterlade et spillerum til virksomhederne, herunder omkring kursus-curriculum”.

Derfor bliver de studerende foruden indføring i grundlæggende discipliner som fx erhvervsøkonomi og statistik takket være virksomhedernes input

også undervist i kommunikation, organisationsforståelse og basale ting som Excel-færdigheder.

Et andet væsentligt træk ved EngAGE er, at de studerende hver især bliver knyttet til en af partnervirksomhederne.

“Alle vores studerende har et mentorforløb med en bestemt virksomhed. Derudover er hele det sidste semester et internship-semester, hvor de studerende træder ind i virksomheden. Idéen er, at empirien i bachelorprojektet bygger på de erfaringer, de gør sig i virksomheden”.

Hele studieforløbet skal leve op til de sædvanlige akademiske krav på en bacheloruddannelse, understreger Martin Jes Iversen.

“Vi siger, at der ikke er nogen naturgiven modsætning imellem det akademiske og det anvendte. Vi er optagede af, hvordan vi udfolder begreberne, teorierne og diskussionerne i en virkelig kontekst. Det er det sted, vi gerne vil hen med denne uddannelse. Men vi fastholder, at det skal være forskningsbaseret, og at de studerende skal have en stor videnskabsteoretisk indsigt”.

EngAGE optager i dag kun 22 studerende per årgang, men Martin Jes Iversen kan sagtens forestille sig, at konceptet kan blive mere udbredt.

“Man bliver nødt til at have en vis ydmyghed over for de eksisterende strukturer. Du skal gøre en særlig indsats, for at det kan fungere. Det betyder, at du i de første år bygger på talenter. Men hvis erfaringerne er gode, og virksomhederne bliver glade for vores bachelorer, så kan man begynde at brede det ud, hvis det er det, man vil”.

Selv de humanistiske fag ville kunne bruge idéen, mener han.

“Hvis du har en kombination af “commitment” fra universiteter og aftagererhverv – og det behøver ikke at være virksomheder, det kan også være organisationer eller offentlige institutioner – så kan jeg godt forestille mig, at du kan bruge modellen på andre områder. Men jeg tror ikke, at du uændret kan indføre en bachelorgrad og så forvente, at der automatisk kommer en arbejdsmarkedsefterspørgsel. Der skal mere til”. <<



Martin Jes Iversen uddanner studerende, der skal træde direkte ud på det private arbejdsmarked med bachelorbeviset i hånden”.

FLØK gør op med dogmer

Erhvervsøkonomi- og filosofiuddannelsen FLØK på CBS forsøger at balancere mellem tilpasning og selvstændighed. På den ene side efterlyser de studerende konkrete anvendelsesmuligheder, på den anden side er det fortsat uddannelsens grundvilkår at være nysgerrig og undersøgende.

Da lektor Morten Sørensen Thaning for nylig holdt introforelæsning for de nye studerende på HA (fil.) – CBS-uddannelsen med den udsædvanlige kombination af klassisk erhvervsøkonomi og filosofi – sad de studerende på første række og googled, hvad de kunne blive, når de var færdige med uddannelsen.

En helt normal handling for studerende anno 2013, men noget nær utænkeligt bare ti år tilbage, da han selv var studerende.

“Det er karakteristisk, at det at tilbyde akademisk viden ikke i sig selv giver autoritet for de studerende i dag. Det er ikke nok at sige, at det her er et vigtigt fag, og det afdækker de og de problemer samfundsmæssigt og videnskabeligt. Vi er nødt til hele tiden at kunne vise dem, at de organisationer og virksomheder, de forestiller sig at

få arbejde i, synes, at den viden er relevant”.

Uddannelsen, der med filosofien som redskab giver de studerende færdigheder til at undersøge de grundlæggende konsekvenser af den måde, virksomheder og organisationer er indrettet på, har derfor de senere år sadlet om. Hvor de studerende tidligere skulle opbygge et vidensgrundlag inden for de to fag, før de begyndte at arbejde med at integrere dem og anvende dem i praksis, arbejdes der i dag med den modsatte tilgang, så de studerende konfronteres med fagenes relevans og det praktiske arbejde fra starten af uddannelsen.

Omorganiseringen har dog også en anden årsag, forklarer Morten Sørensen Thaning.

“Vi er selvfølgelig også under indflydelse af den generelle trend i hele uddannelsessystemet, hvor man skal kunne kombinere frit mellem grunduddannelse og overbygning. Derfor kan vi ikke forudsætte, at vi kan lægge den praktiske dimension senere. Oprindeligt var faget tænkt sådan, at man ikke bare læste en overbygning, men fagets egen overbygning. Den forudsætning faldt bort, sådan at faget skulle rette sig mod en række overbygningsuddannelser, men inden for de sidste fire-fem år er vi gået skridtet videre, sådan at vi faktisk forudsætter, at en studerende i kraft af sin viden er kvalificeret til at søge job allerede efter bachelorgraden. Det arbejder vi for tiden med at gøre endnu mere prægnant”.

FLØK-uddannelsen, som den også kaldes, optager ca. 80 studerende om

året, og de seneste tal viser ifølge Morten Sørensen Thaning, at der er fuld beskæftigelse blandt dem, der har afsluttet uddannelsen.

“FLØK’erne arbejder med økonomi i private virksomheder, med HR, i offentligt administrative stillinger, ligesom en del stifter egen virksomhed. Bredden i ansættelser hænger sammen med, at de studerende selv tager stilling til, hvordan de vil kombinere og vægte de to fag, fx om man vil have et touch af HR, fordi man vil ud at arbejde med HR, eller om man mere er interesseret i at gentænke, hvordan man kan indrette fx organisationer eller virksomheder”, siger han.

Integration mellem fagene

Integrationen mellem fagene er mere grundlæggende også uddannelsens største udfordring.

Mens den kritisk problemorienterede tilgang i filosofien stiller grundlæggende spørgsmål ved hele erhvervsøkonomiens vidensgrundlag, organisering og menneskesyn, er det samtidig målsætningen, at de studerende skal indgå i virksomheder og levere praktiske og konkrete bidrag ved hjælp af færdigheder som regnskab og økonomistyring.

“Man genfinder kontrasten hos de studerende. Der er nogen, der har en forestilling om, at de skal varetage en bestemt jobfunktion, men der er også studerende, der er mere interesserede i at sætte spørgsmålstejn ved forudsætningerne for den økonomiske praksis. I den reform, vi er i gang med at lave, tipper vi det lidt i retning af at tilgode-

“Inden for de sidste fire-fem år har vi forudsat, at en studerende i kraft af sin viden er kvalificeret til at søge job allerede efter bachelorgraden. Det arbejder vi for tiden med at gøre endnu mere prægnant”.

Morten Sørensen Thaning, lektor i filosofi ved erhvervsøkonomi- og filosofiuddannelsen på CBS

se den første gruppe. Men det er samtidig vigtigt at fokusere på, at det også er et studium med højt til loftet, og hvor man skal tænke alternativt. Det er den vanskelige balanceakt, vi prøver at nå”, siger Morten Sørensen Thaning.

Det er udsædvanligt, at filosofi vinder indpas på en handelsskole, der i udgangspunktet har rent tekniske eller matematiske kompetencer i centrum. Men ifølge Morten Sørensen Thaning har det aldrig givet mere mening end netop nu. Den tid, hvor man kunne nøjes med at have styr på økonomi for at indgå i en virksomhed, er for længst forduftet, for i dag er institutionelle, samfundsmæssige og etiske forståelsesrammer afgørende for en virksomheds overlevelse. Den omvendte bevægelse finder sted i offentlige organisationer, hvor det erhvervsøkonomiske sprog i stigende grad vinder indpas.

“Vores præmis er, at kravene er mere modstridende end nogensinde. Det betyder, at man er nødt til at have medarbejdere, der anerkender de modstridende krav. Virksomheder skal tjene penge, men også tage et socialt og mil-

jømæssigt ansvar. Og offentlige institutioner skal være rentable og fokusere mere på drift”.

Tilpasning versus akademisk selvstændighed

Men er filosofi på CBS ved at blive reduceret til at handle om at lære de studerende at tilpasse sig en modstridende virkelighed? Hvad med den akademiske selvstændighed og den videnskabelige autonomi? Morten Sørensen Thaning lægger ikke skjul på, at spørgsmålet er genstand for intern faglig debat.

“For forskerne og underviserne er der ingen tvivl om, at de er her på CBS for at få lov til at bruge rammerne til nytænkning. Og det er afgørende, at det fortsætter med at være sådan. Så når vi snakker tilpasning, er det mere et spørgsmål om, at man skal ansvarliggøre den undervisning, man bedriver, ved at kunne sige til de studerende: Hvad skal I så med den viden, hvis I gerne vil ud at arbejde i en organisation? Så vi skal sådan set ikke være mere politisk konforme, men snarere gå lidt væk fra rollen som overdom-

mer, som kan være en uheldig konsekvens af filosofien. Altså det her med at bedømme i udstrakt arm, hvad der er moralsk rigtigt og forkert ud fra et videnskabeligt standpunkt”.

Ifølge Morten Sørensen Thaning skal overdommeriet blandt andet undgås ved, at den kritiske og fundamentale viden fra begyndelsen af studiet bringes i spil med omverdenen.

“I min ideelle verden er det her med, at nu skal vi også sørge for, at de studerende får et arbejde, ikke særligt interessant. For i sidste ende skal de selv tage ansvar for den viden, de får. Jeg synes mere, det handler om, at selvom den viden, de får, er kritisk og har en presserende relevans, så betyder det ikke, at det er en opfordring til at stille sig udenfor og sige, at alt det, andre gør, er forkasteligt. Det er ikke frugtbart, hvis studiet opfostrer folk, der ikke bruger den viden, de får, men sidder sådan lidt kynisk på distancen. I stedet må det handle om at bringe de studerendes studier af erhvervsøkonomiens grundlag i dialog med folk fra virksomheder og organisationer”. <<



FLØK-uddannelsen har studerende, der mest tænker i konkrete jobfunktioner, de kan varetage, og andre, der mere er interesserede i at sætte spørgsmålstejn ved den erhvervsøkonomiske praksis.

“Når en organisation udvælger de rette mentorer med de rette kompetencer, værdier og adfærd, så bliver de rollemødeler ikke kun for deres mentees, men også for resten af organisationens medarbejdere”.



Mentorprogrammer i virksomheder og organisationer

Kirsten M. Poulsen &
Christian Wittrock

Jurist- og Økonomforbundets
Forlag, 2013, 478 sider, 585 kr.

Missionen er lykkedes

Hvis man kun skal anbefale sig én bog om mentoring, vil jeg anbefale, at det bliver denne, der på imponerende vis fortæller om, hvordan mentoring kan være svaret på specifikke udviklingsbehov i organisationen. Bogens målgruppe er både mentor, mentee og den organisation, der overvejer at arbejde aktivt med mentoring som et udviklingsparameter. Ambitiøst, kunne man mene, men det holder.

Bogen sætter emnet i kontekst af den aktuelle samfundsudvikling og beskriver såvel mentoring på operationelt plan – fra design og implementering af mentorprogrammer til læringsprocesser og roller – som mentoring i et virksomhedsstrategisk perspektiv. Det er især på det sidste, den for alvor skiller sig ud fra tidligere bøger på dansk om mentoring, herunder også Kirsten M. Poulsens egen bog fra 2008 “Mentor+Guiden”.

Efter endt læsning sidder jeg med nye perspektiver på

mentorprogrammets værdi for organisationen. Jeg er blevet udfordret på mine tidligere forestillinger om mentoring i det ikke-magt-fri rum, og jeg er bibragt en anden forståelse af elementer af den samfundsmæssige kontekst – specielt i forhold til generation Y på arbejdspladsen – der gør mentorprogrammer stadig mere populære og egnede som aktuelle svar på forretningsmæssige udfordringer i organisationen.

Bogen, der af Jyllands-Posten er kåret som en af årets fem bedste erhvervsbøger på dansk, er inddelt i 6 dele.

Del 1 beskæftiger sig med samfundsudviklingens betydning for behovet for mentorordninger, de nye generationers karriereforståelse og mentorprogrammer i en organisatorisk kontekst. Del 1 bidrager med en indsigt og viden, der er med til at anskueliggøre, hvor nytteværdien af mentorordninger ligger.

Del 2 handler om organisationens design og

implementering af mentorprogrammer og er et uvurderligt værktøj for den medarbejder, der får til opgave at designe et mentorprogram til virksomheden. Det er positivt, at bogen her tillige beskæftiger sig med effektmåling, noget, vi stadig ofte desværre er tilbøjelige til at overse, når vi arbejder med de lidt blødere værdier i organisationen, men som i konteksten “strategisk udviklingsaktivitet” er et absolut must.

Del 3 er simpelthen syv cases fra danske virksomheder, herunder bl.a. Danfoss, Rambøll Management og Finanssektorens Uddannelsescenter, der har arbejdet med mentoring som udviklingsaktivitet. I disse syv cases deles en indsigtfuld empiri og erfaring med læseren.

Del 4 og del 5 beskriver de elementer, man bør forholde sig til i design af et mentorprogram, og går i dybden med mentors mange roller. Selvom der er skrevet om dette før, giver det

mening at medtage det også her, da bogen hermed bliver et komplet værk på området.

Del 6 beskæftiger sig med fremtidens mentoring og er skrevet af professor David Clutterbuck, der i begyndelsen af 80'erne introducerede mentorprogrammer i Europa. Han kommer ind på interessante perspektiver omkring multimedie-mentoring, hvor mentor og mentee af praktiske årsager mødes i cyberspace, stigende professionalisering i mentorordningerne og den øgede kvalitet i forskning på mentorområdet.

Bogens forfattere tilkendegiver i de indledende afsnit, at de med bogen ønsker at bidrage til kvaliteten i design og implementering af organisatoriske mentorprogrammer, således at der skabes udbytte både for virksomheden/organisationen, for deltagerne – mentees og mentorer – og i sidste ende for samfundet.

Projektet er til fulde lykkedes for dem. <<

DM · Dansk Magisterforening



Kom til DM's årlige dag for tillidsrepræsentanter og bliv endnu bedre til at udføre dit TR-hverv

TR-dag 2013

Flere lokalt indgåede aftaler stiller nye krav til udførelsen af TR-hvervet i fremtiden. Derfor handler årets TR-dag om, hvordan du som tillidsrepræsentant kan udfylde rollen som både frontkæmper og samarbejdspartner i decentraliserede aftalerum.

På TR-dagen møder du DM's formand Ingrid Stage og DM's næstformand Peter Grods Hansen, tillidsrepræsentant for Dansk Metal i DR Stig Poulsen, og der bliver god tid til at netværke med dine TR-kolleger.

På to seminarer får du mulighed for at styrke din viden om ledelse, netværk eller forhandling.

Dagen slutter med en god middag og den festlige uddeling af årets tillidspris og DM's forskningspriser.

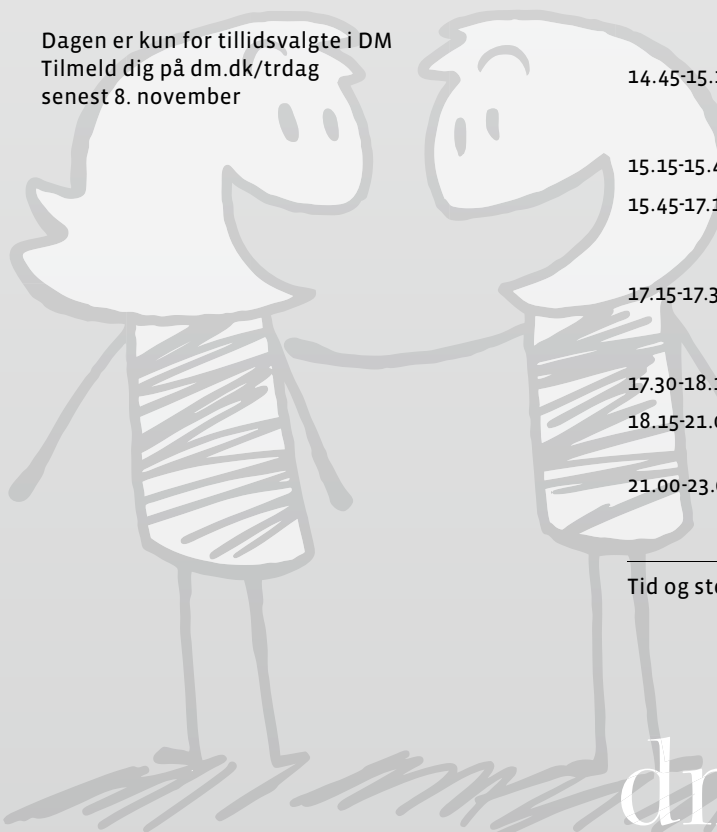
Dagen er kun for tillidsvalgte i DM
Tilmeld dig på dm.dk/trdag
senest 8. november

Program

- 9.30-10.00** Ankomst og morgenmad
- 10.00-10.15** Velkomst
DM's formand Ingrid Stage og DM's næstformand Peter Grods Hansen
- 10.15-11.15** Kommunikation med ledelse og bagland
Stig Poulsen, Tillidsrepræsentant i DR
- 11.15-11.45** Pause
- 11.45-12.45** Miniseminar I
Vælg mellem: Ledelse, netværk eller forhandling
- 12.45-13.45** Frokost
- 13.45-14.45** Miniseminar II
Vælg mellem: Ledelse, netværk eller forhandling
- 14.45-15.15** Årets TR-pris
Prisoverrækkelse og tale ved DM's næstformand Peter Grods Hansen
- 15.15-15.45** Pause
- 15.45-17.15** Masterclass
Gå i dybden med et emne fra miniseminarerne
- 17.15-17.30** Afrunding
Forhandlingsdirektør i DM
Lotte Spanggaard
- 17.30-18.15** Netværk og forfriskninger
- 18.15-21.00** Middag og uddeling af DM's forskningspriser
- 21.00-23.00** Netværk og ny inspiration fra dine TR-kolleger

Tid og sted Klokken 9.30-23.00
DM (Dansk Magisterforening)
Peter Bangs Vej 30
2000 Frederiksberg

dm.dk/trdag



VIDENSFESTIVAL 2014

FORFATTER **MARTIN KONGSTAD** / ERHVERVS-
KVINDE **STINE BOSSE** / SOGNEPRÆST **KATHRINE
LILLEØR** / JOURNALIST **GREGERS DIRCKINCK-
HOLMFELD** / ASTRONOM **ANJA C. ANDERSEN**
/ VIDENSKABSJOURNALIST **LONE FRANK** / FOR-
FATTER **KNUD ROMER** / FORFATTER **PETER ØVIG
KNUDSEN** / VÆRT **CLEMENT KJERSGAARD**

I ALT 20 AF DANMARKS BEDSTE FOREDRAGS-
HOLDERE ER PÅ SCENEN I **DEN SORTE DIAMANT**
LØRDAG 25. JANUAR 2014 KL. 10.00 - 22.00

NORMALPRIS: 495 / PRIS FOR DM-MEDLEMMER:
295 / PRIS FOR DM-STUDENTERMEDLEMMER: 150.

WWW.RÆSON.DK/DM

ARRANGØRER: DM (DANSK MAGISTERFORENING),
DEN SORTE DIAMANT OG RÆSON

Leder 46

Hold fokus på sagen 47

Fælles projekt gav det bedste samarbejde 50

Fusioner sætter samarbejdet under pres 52

Samarbejde er ikke det samme som demokrati 53

SEKTOREN FOR
FORSKNING OG FORMIDLING



Side 47-49

Få det bedste samarbejde:

Kender du din opgave?

Gode rammer for samarbejdet

Det kan være udfordrende at få et samarbejde til at fungere. Mennesker er forskellige; nogle er højtalende, andre mere tavse. Samtidig kan interessen i den sag, der skal samarbejdes omkring, være forskellig – fra den ene deltager eller gruppe til den næste.

Det er desværre ikke ualmindeligt, at et samarbejde, der kører skævt, kan så splid mellem ellers gode kolleger eller grupper af medarbejdere. Men det er måske ikke så mærkeligt, for medarbejderen anno 2013 er af den engagerede slags. Langt de fleste tager deres arbejde alvorligt og dermed deres opgave alvorligt. Og kører et samarbejde ikke optimalt, er det svært at få løst opgaven godt. Det er lige præcis en af pointerne i den ph.d. om komplekse samarbejdsprocesser, som udviklingskonsulent Manon de Jongh står bag.

Derfor er forskerens opfordring da også klar: Find modet frem, og få sat ord på mislydene. Men husk, at omdrejningspunktet er opgaven. Ikke dig. Det vil ikke kun være til glæde for opgaveløsningen, men også for trivslen.

Ansvar for det gode samarbejde ligger dog ikke kun hos medarbejderne. Det ligger i endnu højere grad hos lederen. Hos den person, der står for planlægningen af samarbejdet og med dirigentskoven under samarbejdet. Præcis som i den øvrige dagligdag, hvor det også er lederen, der har hovedansvaret for at gøre det nødvendige for at få dagligdagen til at fungere godt for alle.

For at sikre et godt samarbejde på arbejdspladsen har vi en række redskaber at tage i brug: MED-aftalen, samarbejdsudvalget og samarbejdsaftalen. Fællesnæv-

neren for dem er dialogen. Den er ved hjælp af disse redskaber sat i strukturerede rammer. Alle bliver pålagt en pligt til at tale om det der fungerer, men endnu vigtigere også om det, der udfordrer, er tabubelagt og giver højsø og sure miner på arbejdspladsen.

Samme tilgang ville være en effektiv hjælper i det svære samarbejde.

Der bliver fra arbejdsgivernes side stillet store krav til de ansattes samarbejdsevner. Med tydelig empirisk belæg konstaterer institutleder fra SDU, cand.negot. og ph.d. Jeanette Lemmergaard, da også nøgternt, at enhver, der ikke er forandringsparat og samarbejdsvillig, ikke har nogen fremtid på arbejdsmarkedet. Forandring er blevet en integreret del af det moderne arbejdsliv, og det kræver samarbejdsevner og -vilje hos alle parter.

Derfor er det værd at huske, at MED-aftalen, samarbejdsudvalget og samarbejdsaftalen er til for at blive brugt. Vel er skabelsen af dem af ældre dato, men redskaberne har også i 2013 deres berettigelse. Ikke kun som ret og pligt-papirer, når der står store og tunge beslutninger på dagsordenen, men også når rammerne for det helt almindelige, daglige samarbejde skal skabes.



Nogle siger meget i en gruppe; andre siger næsten aldrig noget. Men det behøver ikke at betyde, at de sidste føler sig dominerede af de første. Forskningen viser, at de, der er tavse, holder mund, fordi de ikke selv føler, at de har grund til at tale.

SAGEN I CENTRUM

Det er slet ikke så svært at skabe de rette betingelser for et godt samarbejde, fastslår ph.d. Manon de Jongh, der har specialiseret sig i komplekse samarbejdsprocesser. God ledelse, klare mål og god tid er afgørende – ikke kun for processen, men også for resultatet af gruppens arbejde.

>>

Vi kender det alle sammen. Når den første skramlen med stolene har lagt sig, bliver der musestille i lokalet. Alle holder sig tilbage. Ingen har travlt med at tale, og blikkene vandrer forsigtigt rundt. Det ligner ikke umiddelbart optakten til et supergodt samarbejde.

Men det kan det faktisk godt være, fastholder Manon de Jongh, kandidatuddannet i organisatorisk adfærd i Holland og ph.d. i komplekse samarbejdsprocesser:

“Der sker en masse gruppedynamikker, når mennesker mødes. Måske har en del af deltagerne en negativ forforståelse af

“De fleste mennesker kan godt håndtere, at deres sidemand har en anden interesse i eller opfattelse af sagen. Det er langt bedre for det fremtidige samarbejde at kende forskellene end at sidde og gætte på, hvad den anden tænker”.

Manon de Jongh, ph.d. i komplekse samarbejdsprocesser, Udviklingskonsulenterne A/S

den sag, der er på dagsordenen. Måske er deltagerne forbeholdne, fordi de ikke ved nok om sagen. Eller også er de måske bare mennesketyper, der ikke synes, at de har så meget at sige. Men uanset årsagen er det mødelederen, der har muligheden for at hjælpe deltagerne med at ændre den trykkede stemning, og det er ikke altid så svært. Men det kræver bevidsthed om sin rolle”, siger hun.

I spidsen for ethvert samarbejde bør der altså stå en dygtig leder. Og det er ikke nødvendigvis den, der ved mest om sagen, der skal have opgaven. Det kan ifølge forskeren være en ulempe, fordi der med stor viden ofte opstår vanskeligheder med at lytte objektivt til det, der bliver sagt.

“Når jeg er ude for at lede en samarbejdsproces, synes folk tit, at det er mærkeligt, at jeg ikke vil vide særlig meget om sagen. Men det er ikke min rolle at kende detaljerne. Jeg skal bruge min energi på at kende sagen i grove træk og så sørge for, at de input, der kommer fra salen, holder sig til sagen og ikke bliver hverken personlige eller løber ud ad et spor, der er sagen uvedkommende”, fastslår hun.

Skab klarhed

En klassisk årsag til, at et samarbejde går i hårdknude, kan ifølge Manon de Jongh ofte ledes tilbage til selve sagen. For det sker stort set aldrig, at alle i en sal har samme opfattelse af en sag eller en opgave, der skal løses. Derfor er første skridt på vej mod det gode samarbejde at sætte tid af til at få diskuteret problemstillingen og opgaven grundigt.

“Samarbejder i dag går oftere og oftere på tværs af afdelinger og organisationer. De samarbejder tager længere tid, fordi de ofte er kendetegnet ved uklare mål og strategier, høj kompleksitet, tvetydighed og stor diversitet. Desværre sker der tit det, at man ikke får undersøgt, hvordan deltagerne opfatter en sag eller et emne, fordi man er bange for at åbne en konflikt i begyndelsen af samarbejdet. Men min forskning viser, at samarbejdet bliver langt bedre, hvis man tager snakken up front. De fleste mennesker kan godt håndtere, at deres sidemand har en anden interesse i eller opfattelse af sagen. Det er langt bedre for det fremtidige samarbejde at kende forskellene end at sidde og gætte på, hvad den anden tænker”, siger forskeren.

Der næst er det afgørende, at der er et klart mål med samarbejdet. Skal deltagerne lede efter den bedste løsning på et specifikt problem? Skal ulemper i forbindelse med en ny politik eller beslutning kortlægges? Selve meningen med samarbejdet skal være tydeligt for alle. Sker det ikke, er der alt for stor risiko for, at der vil opstå alt fra misforståelser og magtkampe til sure miner undervejs.

“Når alle har en fælles forståelse for opgaven, glider samarbejdet langt bedre. Det er ikke det samme, som at der skal være enighed bordet rundt. Der skal være plads til forskellige holdninger, for at give plads er jo netop en del af det gode

samarbejde. Derudover har deltagerne jo forskellige roller i opgaveløsningen og repræsenterer dermed forskellige holdninger. Men holdningerne skal have noget med sagen at gøre. Ellers er de uvedkommende og har ikke noget at gøre i den aktuelle sammenhæng”.

Det kræver med andre ord en rank ryg, en fast stemme og en pæn portion mod at være leder af en samarbejdsproces. Men det er alfa og omega, fastslår Manon de Jongh.

“Man kan sige, at jo mere konflikt der er i et samarbejde eller en sag, jo bedre ledelse kræver det. Lederen skal turde sige fra over for en, der dominerer mødet. Og det er sommetider nødvendigt at sige: Det er ikke din rolle at bestemme det her eller Tak for dit perspektiv, men hvordan har det noget med sagen at gøre?”

Manon de Jonghs forskning viser, at det ikke kun er vigtigt for det gode samarbejde, at de mange forhold er i orden. Kvaliteten i processen påvirker også hele resultatet af arbejdet:

“Når processen ikke er optimal, mindskes kreativiteten, den kritiske tænkning og læringen. De kompetencer, som deltagerne bringer med ind i samarbejdet, bliver ikke brugt optimalt, og det hele påvirker løsningen af opgaven”.

O.k. at være stille

Manon de Jongh arbejder som konsulent hos Udviklingskonsulenterne A/S i Aarhus og drager land og rige rundt for at stå i spidsen for grupper af mennesker, der på den ene eller anden måde skal samarbejde. Det kan være ledergrupper i større virksomheder eller på borgermøder, hvor politikere møder – ofte kritiske – borgere. Hun kender godt de mennesker, der taler mere end andre. Men de er sjældent direkte dominerende.

“Vi tror tit, at nogle sidder og siger ingenting, fordi de ikke tør tage ordet eller er bange for at blive domineret af de meget snakkende deltagere. Men sådan er det ikke altid. Min forskning viser, at de mennesker, der ikke siger så meget, også lader være, fordi de ikke synes, det er nødvendigt at sige noget. Vi er forskellige mennesketyper, nogle er introverte, og nogle er ekstroverte, og det betyder altså også, at vi har forskellige måder at agere på i grupper.

Det er vigtigt at have styr på alle processerne i et samarbejde, for er processen ikke god, bliver resultatet derefter, fastslår ph.d. Manon de Jongh.

Vores forestilling om, at alle skal sige noget i en gruppe, er meget ædel ud fra et demokratisk perspektiv, men det er faktisk ikke alle, der har lyst eller behov for det. Et samarbejde kan sagtens være godt, selv om det er de samme, der tager ordet, og de samme, der sjældent siger noget – blot man husker at tilbyde de mere stille typer muligheden for at dele deres perspektiver med mødelederen, fastslår hun.

Evaluer undervejs

En anden vigtig ting i jagten på det gode samarbejde er ifølge Manon de Jongh evaluering. Ikke først når et samarbejde omkring et projekt eller en sag er færdigt, men også undervejs.

“At lægge nogle stop-ups ind undervejs er givtigt for det videre arbejde. Nogle synes måske, at det er lidt langhåret, og forestiller sig, at vi skal sidde i rundkreds og tale om, hvordan vi har det. Det er ikke meningen. 10 minutter, hvor man lige tjekker, om man løser opgaven rigtigt, kan være nok til at holde et samarbejde på sporet, fordi man på den måde også holder fokus på sagen”, siger hun.

Og så er det også en god idé at tage udgangspunkt i sagen, når rammerne for samarbejdet skal planlægges. Det mest brugte er at samle gruppen og herfra bestemme, hvordan samarbejdsprocessen skal udvikle sig. Men den fremgangsmåde kan være forbundet med al for megen tidsspilde. For måske kræver den aktuelle

sag en helt anden fremgangsmåde. Måske skal enkelte medlemmer af gruppen mødes, uden at alle andre deltager – eller måske skal ingen i virkeligheden mødes face-to-face.

“Et samarbejde kan organiseres på mange andre måder end traditionelle møder. Når vi holder fast i, at alle skal være med hver gang, sidder der altid nogen, som har mere travlt med at tjekke deres mobil. Og de er måske i virkeligheden blevet demotiverede, fordi de ikke har noget væsentligt at bidrage med. Hvorfor skal de så være der? Det er ikke udemokratisk at være selektiv, når et samarbejde planlægges. Det er bare sund fornuft”, fastslår hun.

Men det kan være svært at acceptere for mange, indrømmer Manon de Jongh. For vi har en instinktiv forståelse af, at alle medlemmer i en gruppe helst skal være både ligeværdige, enige og ens. Er der for store forskelle – i vores opførsel eller den måde, vi bliver behandlet på, opfatter vi det som et forvarsel om, at vi er ved at blive skubbet ud af gruppen.

“På den ene side vil vi gerne være noget særligt, men på den anden side er det skræmmende, hvis vi er for forskellige. Men så handler det igen om at holde fokus på sagen. Så finder vi ud af, hvorfor vi er med i samarbejdet. Vi har en fælles opgave, der skal løses, og så kan vi pludselig samles omkring det mål igen, og samarbejdet kan køre videre uden problemer”. <<



GODE RÅD TIL SAMARBEJDET:

- Skab klarhed over opgaven, mål, roller og rammer.
- Reserver god tid. Komplexitet kræver ekstra tid både i forberedelsen og i processen.
- Hold fokus på opgaven, der skal løses
- Sig kun noget, hvis det relaterer sig til opgaven.
- Vælg en dygtig procesleder, der kender sagen, men ikke nødvendigvis i detaljer.
- Accepter, at der bliver holdt møder, du ikke er inviteret til. Måske handler de om en del af opgaven, der ikke er relevant for dig. Husk dog at gøre opmærksom på det, hvis du vurderer, at du har noget værdifuldt at bidrage med. Procesledere kan tage fejl.
- Evaluer samarbejdet undervejs. Brug hellere 10 minutter på hvert møde end to timer, når hele opgaven er løst.

“Når jeg er ude for at lede en samarbejdsproces, synes folk tit, at det er mærkeligt, at jeg ikke vil vide særlig meget om sagen. Men det er ikke min rolle at kende detaljerne. Jeg skal bruge min energi på at kende sagen i grove træk og så sørge for, at de input, der kommer fra salen, holder sig til sagen og ikke bliver hverken personlige eller løber ud ad et spor, der er sagen uvedkommende”.

Samarbejde til UG

Samarbejdet mellem Sydvestjyske Museer og Esbjerg Kommune har aldrig været bedre. Tid til at tale ordentligt sammen og respekt for, at interesserne grundlæggende er forskellige, har banet vejen.



Det er ikke altid, at landets kommuner og museer taler samme sprog. Interessekonflikter og økonomiske udfordringer er velkendte forhindringer på vejen mod et godt og konstruktivt samarbejde. Men i Vestjylland har Sydvestjyske Museer og Esbjerg Kommune fundet melodien, fortæller historiker og tillidsrepræsentant Mette Slynborg:



SAMARBEJDSAFTALEN:

- Samarbejdsaftalen kom i en revideret udgave i april 2013. Den baserer sig på samarbejdsaftalen af 1. juni 2011.
- Formålet med samarbejdsaftalen er at fremme et konstruktivt, lokalt samarbejde baseret på tillid og dialog.
- Samarbejdsaftalen fastlægger rammerne for, hvordan samarbejdsudvalg skal samarbejde om arbejds- og personaleforhold, som hører under arbejdsgiverens ledelsesret. Kollektive overenskomster og aftaler hører altså ikke under samarbejdsudvalget.

“Inden for arkæologien har samarbejdet fungeret glimrende i mange år, så vores udfordring har været at få samarbejdet med kommunen til at fungere mere optimalt inden for nyere tid. Særligt i planlægningsarbejdet har vi forsøgt at finde nogle modeller, der virker, og det er omsider lykkedes. Nu er det faktisk sådan, at vi næsten bliver væltet omkuld af alt det, de gerne vil inddrage os i”, fortæller hun.

Ikke overraskende synes Mette Slynborg og hendes kolleger på museerne i det sydvestlige hjørne af Danmark, at arbejdet med både historien og kulturarven er vigtigt. Men det har gennem årene været svært at få kommunens forskellige afdelinger til at prioritere området lige så højt inden for nyere tid som inden for arkæologien. Og da den seneste kommuneplan udkom med kun små kulturhistoriske aftryk, valgte Sydvestjyske Museer at gå i offensiven:

“Vi synes, at man med fordel kan inddrage museerne i langt højere grad i arbejdet med kommuneplanerne, så vi meddelte Esbjerg Kommune, at vi var villige til at sætte ressourcer af til at få beskrevet kommunens kulturmiljøer ordentligt”, fortæller Mette Slynborg.

Kommunen tog så godt imod den udstrakte hånd, at der i dag er nedsat en arbejdsgruppe på fem mennesker fra hen-

holdsvis museet og kommunen. Planen er, at 60 kulturmiljøer skal udpeges og beskrives både fagligt og sagligt, og arbejdet skal resultere i en database, der skal kunne bruges af både kommunens planlæggere og byens borgere.

“Målet er, at en planlægger skal kunne forklare en hvilken som helst borger, hvorfor man skal passe på et bestemt sted frem for et andet. Det bliver dermed et redskab, som vi står sammen om at udvikle”, forklarer museumsinspektøren.

Følges ad i felten

At samle kræfter omkring et projekt, som alle involverede parter kan se ideen med, er efter alt at dømme det, der for alvor sætter skub i det gode samarbejde, vurderer Mette Slynborg:

“Det overordnede mål med vores arbejde er at udvikle en ny metode til at beskrive og vurdere kulturmiljøer. Vi følges ad ud på feltarbejde, og vi mailer med hinanden næsten dagligt, fordi vi pludselig har fået øjnene op for, at vi kan bruge hinanden. På nogle måder kunne vi lige så godt sidde i samme hus, men det gør vi ikke, for vi har stadig to forskellige vinkler på arbejdet. Alle er indforstået med, at vi har forskellige fagligheder, og at vi derfor ser forskelligt på tingene, men der er en stor grad af respekt og tillid imellem os”.

SAMARBEJDSSEKRETARIATET:

- Det blev obligatorisk at oprette samarbejdsudvalg i alle statens institutioner med over 50 ansatte i 1972. Centralrådet for statens samarbejdsudvalg blev nedsat for at vejlede samarbejdsudvalgene, fortolke bestemmelser og afgøre uoverensstemmelser.
- Umiddelbart herefter blev Samarbejdssekretariatet etableret. Indtil 2005 var der en enkelt ansat, men i dag er der to konsulenter og en kursussekretær.
- Samarbejdssekretariatet gennemfører i år 110 kurser for samarbejdsudvalg og omkring 150 rådgivningssamtaler.

SAMARBEJDSUDVALGENE VIL PÅ KURSUS

Der er gang i kursusaktiviteten i Samarbejdssekretariatet. På den gode side af 100 gange om året rykker en af sekretariatets to medarbejdere ud for at undervise i samarbejdets svære kunst.

I 1972 blev det obligatorisk at oprette samarbejdsudvalg i statslige institutioner, og Niels Bundgaard, konsulent i Samarbejdssekretariatet, tolker den store efterspørgsel efter kurser anno 2013 som et tegn på, at der er en stor vilje til at følge med i reglerne ude på arbejdspladserne.

“Vi lever i en tid med masser af omstillinger i store dele af den offentlige sektor, og det betyder, at samarbejder kan komme under pres, og samarbejdsudvalgene skal tænke sig godt om. Det er ikke min fornemmelse, at det står rigtigt galt til derude, for min oplevelse er, at begge parter, altså både ledelser og samarbejdsudvalg, viser interesse for at gøre tingene rigtigt. Men der er også problematikker en del steder”, siger han.

Det er ikke kun kurserne, der er bud efter i Samarbejdssekretaria-

tet. En del af tiden går også med at rådgive om både stort og småt, når medlemmer af samarbejdsudvalg ringer for at få gode råd. Cirka tre gange om ugen ringer en repræsentant fra en statslig arbejdsplads til konsulenterne for at vende en problematik eller få afklaret et fortolkningsspørgsmål.

“Samarbejdsaftalen kom jo i en ny udgave i april, og der er mange, der bruger os til lige at dobbelttjekke, om de nu har forstået det rigtigt”, siger Niels Bundgaard.

Og de gode erfaringer, der er opstået omkring arbejdet med det, der i museumssprog hedder kapitel 8-arbejde, altså sikring af kultur- og naturarv i forbindelse med fysisk planlægning, er ved at sprede sig, fastslår Mette Slyngborg:

“Hele målet med at få gjort os mere synlige er, at vi gerne vil spørges i tide, når kommunen går i gang med et stykke planlægningsarbejde, og det synes jeg, at vi bliver. Vi oplever også, at der er andre afdelinger i kommunen, der pludselig tager fat i os. Det kan være folk, der sidder og udarbejder kort, som pludselig har noget, de gerne vil vende med os. Eller det kan være os, der nu kan bede dem om hjælp til at lægge nogle ting ind i et kort. På det område har de jo nogle enorme ressourcer, så der er opstået en rigtig stor synergieffekt for begge parter”.

Mette Slyngborg lægger ikke skjul på, at hun også gerne går begejstret til sine kolleger for at fortælle om det gode samarbejde med kommunen. I håb om at hun også på den måde kan få ringene til at sprede sig.

“Personligt har jeg fået nogle rigtig gode relationer på kommunen, og de er i høj grad med til at sikre det gode samarbejde. Et godt samarbejde er baseret på tillid, og den opstår ofte i forbindelse med netop tætte relationer”.

Men et velfungerende samarbejde hviler ikke kun på lutter gode viljer og store smil, understreger Mette Slyngborg. Det kræver tid og ressourcer, og dem er der kun cheferne til at garantere.

“At prioritere vilkårene for et godt samarbejde er helt klart et spørgsmål om politisk vilje. Vores samarbejde er blevet institutionaliseret ved halvårlige møder mellem museet og kommunen. Møder, der har sat fokus på de synlige fordele ved at prioritere et samarbejde mellem planlægning, arkæologi og nyere tid. Det kræver, at cheferne synes, at det er en god idé, og at der sættes ressourcer af til arbejdet, for det tager tid at opbygge og vedligeholde et samarbejde. Man skal levere det, man aftaler, for ellers går det ud over tilliden og dermed samarbejdet. Og det kan man kun, hvis det er prioriteret ledelsesmæssigt”. <<

SAMARBEJDSUDVALGET:

- I samarbejdsudvalget skal ledelsen informere om arbejdspladsens udvikling og forventede udvikling, både hvad angår aktiviteter og den økonomiske situation og med hensyn til struktur og beskæftigelse.
- Andre beslutninger, der kan have betydning for arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold, skal ledelsen ligeledes informere om i samarbejdsudvalget.
- Medarbejderrepræsentanter skal informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, der har betydning for samarbejdet.
- Samarbejdsudvalget skal sørge for, at alle medarbejdere bliver løbende orienteret om samarbejdsudvalgets arbejde.
- Samarbejdsudvalget kan drøfte for eksempel institutionens personalepolitik, indsatsen for at fastholde seniorer, balancen mellem arbejds- og privatliv, politikker for orlov, sygefraværspolitik og sygefraværssamtaler.
- Det er samarbejdsudvalgets opgave at sikre kompetenceudvikling og medarbejdertilfredshed samt bekæmpe forskelsbehandling, arbejdsrelateret stress, mobning, chikane og vold på arbejdspladsen.
- Institutioner med mindst 25 ansatte skal oprette samarbejdsudvalg.
- I organisationer med flere arbejdssteder med selvstændige ledelser, hvor antallet af ansatte er under 25, skal der oprettes samarbejdsudvalg for hvert af arbejdsstederne. Der skal endvidere etableres et hovedsamarbejdsudvalg, der er fælles for hele institutionen.
- På arbejdspladser, hvor der er for få medarbejdere til at etablere et medarbejderudvalg, skal der samarbejdes efter principperne i samarbejdsaftalen.
- Alle medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg har samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter.

Kilde: Samarbejdsaftalen, april 2013

Nye relationer er svære

Når organisationer fusionerer, kommer samarbejdet på arbejdspladsen ofte under pres. Kennedy Centret står midt i processen, og selv om mange ansatte bekymrer sig over fremtiden, vælger tillidsrepræsentant Lisbeth Birk Møller at fokusere på de fordele, der kan vise sig at følge med.

Næsten halvandet år. Så lang tid har medarbejderne på Kennedy Centret gået rundt med uro i maverne over udsigten til at blive lagt ind under Juliane Marie Centret ved Rigshospitalet i stedet for at fungere som en selvstændig enhed under Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse.

“Skønt vi hele tiden har fået at vide, at fusionen ikke var en spareøvelse, har vi ikke helt kunnet vriste os fri af bekymringen om, hvorvidt fusionen ville betyde, at personer skulle afskediges. Der er en del medarbejdere, der er rejst, i den lange periode hvor vi har gået og ventet på den endelige fusion, så vi ved reelt ikke, om der skulle spares. Men der er foreløbig ingen, der er blevet sagt op. Derudover går bekymringerne jo på, hvordan arbejdsopgaverne bliver fordelt fremover. Den del er stadig uafklaret, for vi har kun været i gang i den nye organisation i ganske få uger, så det fylder naturligvis stadig en del hos mange”, siger Lisbeth Birk Møller, seniorforsker,

ph.d. og tillidsrepræsentant på Kennedy Centret.

På Juliane Marie Centret er 10 klinikker allerede samlet under en fælles ledelse. Kennedy Centret blev i første omgang overflyttet samlet som den ellefte enhed, men det hele er nu endt med, at en del af Kennedy Centret er fusioneret med en af de øvrige 10 klinikker på Juliane Marie Centret, mens den anden del er fusioneret med øjenafdelingen på Glostrup Hospital.

“I en fusionsproces som den her har man ingen kontrol over, hvad der sker, og man aner ikke, hvor beslutningerne i virkeligheden bliver taget. Vi har mødt vores nye ledelse, men de har jo også chefer over sig. Og selv om vi føler, at vi har en god kontakt til vores nye klinikledelse, så ved vi jo ikke, hvad der kommer oppefra, og det kan ikke undgå at give en vis usikkerhed og nervøsitet”, siger hun.

På trods af den skepsis, der er blandt de fusionerede medarbejdere, er Lisbeth

Birk Møller bevidst om, at det er alles ansvar at få etableret et godt samarbejde i den nye organisation.

“Man har en tendens til at tro det værste i stedet for at tro det bedste i en situation som vores. Derfor forsøger jeg hele tiden at vende det hele lidt på hovedet. Det er utrygt at blive fusioneret, for de trykrammer, man kender, bliver ændret. Men der kunne jo også komme et bedre samarbejde ud af det. Der kunne opstå nye opgaver, der er mere spændende. Man kunne få nye, spændende kolleger. Hos os er vi ret få AC'ere, og vi har altid haft et godt samarbejde. Men det kunne jo være, at det viser sig at være både udviklende og inspirerende at blive en del af en større AC-gruppe, selv om samarbejdet bliver noget andet end det, vi kender til. Hvis vi forsøger at være åbne og tale ærligt om, hvordan vi har det, tror jeg på, at vi skaber de bedste betingelser for et godt samarbejde, så det er den øvelse, vi skal til at i gang med nu”, siger hun. <<

MED-aftalen

- Flertallet af landets kommuner har indgået lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse, en såkaldt MED-aftale. Tjek på kommunens hjemmeside eller på www.personaleweb.dk, om din kommune har en MED-aftale.
- Kommuner uden en lokal MED-aftale skal følge aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.
- MED-aftalen fastlægger formålet med, indholdet i og strukturen for medindflydelse og medbestemmelse.
- MED-aftalen skal sikre, at hvor der er en ledelseskompetence, skal medarbejderne have formel mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på deres egne arbejdsforhold. Aftalen fastlægger, om det skal ske via samarbejdsudvalg, personalemøder eller via et løbende, formaliseret samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant.
- Rammaaftalen om medindflydelse og medbestemmelse fastlægger, at der er en gensidig pligt til, at både ledelse og medarbejderrepræsentanter informerer om forhold, der har indflydelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Informationer skal gives så tidligt, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter kan indgå i ledelsens beslutningsgrundlag.
- Når medarbejdersiden i MED-udvalget ønsker at drøfte forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, skal ledelsen indgå i drøftelserne og udvise positiv forhandlingsvilje.
- Budgetters konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, kommunens personalepolitik, retningslinjer for efter- og videreuddannelse samt rationaliserings- og omstillingsprojekter fastlægges af kommunens hovedudvalg. Herefter kan det være op til den enkelte arbejdsplads at udmønte retningslinjerne.
- MED-aftalen kan fastlægge, at samarbejdsudvalget og sikkerhedsudvalget er ét og samme udvalg. Er udvalgene lagt sammen, skal sikkerhedsrepræsentant og arbejdsleder deltage som medlemmer i samarbejdsudvalget.
- Hvis ledelse og medarbejderrepræsentanter er uenige om rammerne for samarbejdet i udvalget, er det hovedudvalget i kommunen, der fortolker MED-aftalen og behandler uoverensstemmelser.

Demokrati på jobbet er et skuespil

Vi er så vant til selvbestemmelse på jobbet, at vi forveksler det gode, dialogbaserede samarbejde med demokrati. Men de to begreber har ingenting med hinanden at gøre, fastslår institutleder og ph.d. fra Syddansk Universitet, Jeanette Lemmergaard.

Vi giver hellere end gerne vores besyv med om både stort og små, når vi er på arbejde. Faktisk så ofte, at en del opfatter medbestemmelse som et grundvilkår i ethvert samarbejde og en lige så hævdevunden rettighed som demokrati. Betegnelsen demokrati på arbejdspladsen har af samme grund sneget sig ind i ordbogen over faste vendinger i mange organisationer. Men demokrati og samarbejde er lige så forskellige størrelser som en morgenkåbe og en tændstik.

”Samarbejde har intet at gøre med, hvem der bestemmer. At man samarbejder godt, handler om, at hver især kender sin del af den opgave, der skal løses. Ikke at man er med til at bestemme, hverken hvor eller hvordan arbejdet skal udføres”, siger Jeanette Lemmergaard, cand.negot., ph.d. og institutleder på Institut for Marketing og Management ved Syddansk Universitet.

Når mange blander de to begreber, demokrati og samarbejde, sammen, skyldes det, at vi har en stærk forståelse af og tro på, at vi faktisk er selvledende og medbestemmende i dagligdagen. Og det er måske ikke så mærkeligt, for det er en ledelsesstil, der er blevet fremelsket gennem flere år. Men det betyder, at der i visse situationer snarere er tale om et skuespil end reel medbestemmelse, siger institutlederen:

”Medbestemmelse betyder, at der er en gensidig pligt til at drøfte arbejdsmæssige forhold, men det er og bliver ledelsens ansvar, at en given udvikling sker. Derfor sker det også af og til, at det bliver en demokratisk skueproces, når medarbejderne indbydes til at gå i dialog omkring opgaveløsningen. Der er ingen tvivl om, at det er dårlig ledelse, når man dækker sig ind under medindflydelse og medbestemmelse for på den måde at skjule for

medarbejderne, at meget er besluttet på forhånd,” siger hun.

Vi tror, vi bestemmer en masse

Den selvledende ledelsesstil har betydet, at medarbejdere stort set altid føler sig berettigede til at tage ordet og gå i dialog og diskussion om det meste. Men når det handler om rammer og overordnede strukturer, er det stadig chefen, der udstikker kursen. Uanset hvilket ledelsesideal der er på mode.

”Vi har som medarbejdere lov, at bestemme en del, men det er altså inden for nogle rammer, som ledelsen alene bestemmer. Det har vi bare ikke været så opmærksomme på de senere år, så et langt stykke hen ad vejen er det jo lykkedes ledelserne at få medarbejderne til at tro, at de er med til at bestemme alt”, siger Jeanette Lemmergaard.

Men det er slet ikke sikkert, at det bliver ved med at være så attraktivt at være selvledende og have blind tillid til, at medarbejderne er med til at bestemme. Det antyder en undersøgelse, som forskerne på Syddansk Universitet i øjeblikket arbejder på.

Ifølge Jeanette Lemmergaard viser den, at især unge ikke er så begejstrede for autonomi, som vi måske går rundt og tror.

”For folk fra cirka 40 år og opefter er det enormt vigtigt at have en oplevelse af at være selvbestemmende. Men de yngre generationer er faktisk ikke interesserede i at blive sluppet løs på egen hånd. De efterlyser en helt anden ledelsesstil end den, der er blevet dyrket gennem mange år”, fortæller hun.

Mange dårlige ledere

De unge foretrækker ifølge forskningen, at opgaverne bliver serveret bid for bid

– garneret med en stor portion coaching fra ledelsen undervejs i opgaveløsningen. Det kan godt være, at det stadigvæk vil være attraktivt at sidde hjemme og arbejde, men tendensen er, at der skal følge synlig ledelse med. Og det stiller krav til ledelseskompetencerne. For der vil være en lang overgang, hvor både unge medarbejdere og 40-plus-generationen skal finde ud af at samarbejde, og det bliver ikke nødvendigvis nemt:

”Den stadig mere brogede sammensætning af medarbejdere kræver, at flere forskellige ledelsesmetodikker kommer i spil. Det kommer til at handle om at nurse medarbejderne på forskellig vis, og det kræver dygtige ledere”, fastslår Jeanette Lemmergaard.

Og en del kunne godt trænge til at øve sig lidt mere. For der er mange inkompetente ledelser rundt omkring i landskabet, mener institutlederen.

”Der er alt for mange konfliktsky ledere. I en tid med strammere krav, forandringer og brogede medarbejderskarer er alt for mange ikke dygtige nok til at håndtere konflikter. God ledelse handler også om, at lederen skal være selvkritisk og reflektere over sin egen ledelsesgerning, men mange fortaber sig i brandslukning og administrativt arbejde, og det har ingenting med ledelse at gøre. Jeg siger ikke, at det er nemt at være leder og skabe et velfungerende samarbejde på en arbejdsplads i dag. Det kræver, at man skal være en ekstremt dygtig menneskekender. Du skal guide dem, der kræver synlig ledelse, og du skal give solokøreren en oplevelse af at styre tingene selv, mens det er dig, der trækker i trådene, og det er en stor udfordring at få det til at lykkes”. <<

“Fra ca. 1800 og frem til i dag er udviklingen inden for kirken blevet langt mere broget, fordi der er kommet flere stemmer på banen”.



RELIGION

Kristendom på dansk

Carl Frederik Wiwe

Forlaget Ådalen, 2013, 166 sider, 150 kr.

Kristendom på dansk er en oversigt over og indføring i tankeindholdet i den lutherske kristendom, som den optræder som en religion i Danmark blandt aktive folkekirke-kristne. Det er akkurat tankeindholdet, som det er og har udviklet sig, der er det centrale. Derved adskiller bogen sig fra andre bøger om kristendom, der ofte går historisk-kronologisk eller dogmatisk eller religionssociologisk til værks. Der er også kronologi og historie i denne bog, men ikke i traditionel forstand, og der er ingen dogmatik eller sociologi i nævneværdig grad.

FILOSOFI

Filosoffen på arbejde – Dimensioner i anvendt filosofi

Ulla Thøgersen

Forlaget Mindspace, 2013, 272 sider, 298 kr.

Bogen handler om, hvor og hvordan filosofi kan forstås og udøves som en anvendelsesorienteret disciplin. Anvendt filosofi rummer både en specialiseret filosofifaglighed og filosofiens samvirke med praksisområder inden for eksempel sundhed, miljø, pædagogik, ledelse, medier og teknologi. Bogens første del kommer ind på fem dimensioner, som bliver betonet i anvendt filosofi, og bogens anden del består af 11 praksisbeskrivelser fra en række filosoffer på arbejde.

HISTORIE

Cultural Encounters during the Crusades

Kurt Villads Jensen, Kirsi Salonen og Helle Vogt (red.)
Syddansk Universitetsforlag, 2013, 329 sider, 260 kr.

The book is an attempt to cover two distinct research areas that are both well-developed internationally, but seldom combined: Cultural studies of encounters and

Crusade history. Cultural studies on encounters have often been concentrated on how societies have been able to overcome differences, continue a kind of Convivencia, and, as far as possible, reduce the potential for conflict. Studies on Crusade history, on the other hand, have often focused on the violent side of encounters. In this volume, the authors aim to bring together these two very different approaches to understanding encounters in order to broaden both areas and to create a discussion among researchers from different disciplines.

KOMMUNIKATION



Facebook – Fra socialt netværk til metamedie

Jakob Linnaa Jensen og Jesper Tekke (red.)

Samfundslitteratur, 2013, 250 sider, 298 kr.

Sociale medier, ikke mindst Facebook, spiller en stigende rolle i hverdagslivet, på den

politiske dagsorden og i virksomheder og organisationer. Fra at være et amerikansk netværk for collegestuderende er Facebook blevet et globalt socialt og kulturelt fænomen. Danmark er et af de lande, hvor Facebook har den største udbredelse og brug; således har mere end halvdelen af den danske befolkning en profil på Facebook. Denne antologi, den første dansksprogede specifikt om Facebook, samler en række danske forskere og andre med indsigt i sociale medier, som hver især har ydet væsentlige bidrag til den videnskabelige forståelse af sociale medier generelt og Facebook specifikt.

PÆDAGOGIK

Undervisningskendskab – at planlægge og udvikle undervisning

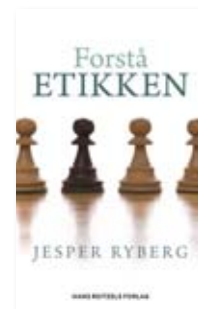
Hans Jørgen Kristensen og Per Fibæk Laursen (red.)

Gyldendal, 2013, 155 sider, 248,75 kr.

Undervisningskendskab handler om, hvordan man planlægger god undervisning, og om hvilke kompetencer læreren må have for at bidrage til elevernes læring. Bogen indeholder otte artikler om undervisning og undervisningsplanlægning. Hver

af de otte artikler er fulgt op med studiespørgsmål og opgaveforslag, som giver anledning til, at man som studerende didaktiker tænker teori og praksis sammen med henblik på handling.

ETIK



Forstå etikken

Jesper Ryberg

Hans Reitzels Forlag, 2013, 110 sider, 200 kr.

Etik handler om, hvordan man bør handle, hvordan mennesker bør omgås, og hvordan vi bør indrette vores samfund. Denne bog viser, at etik ikke blot er et spørgsmål om holdninger, men også om at have sammenhængende og logiske begrundelser for de regelsæt, der styrer vores sociale liv. Undervejs belyses bogens pointer ved at inddrage eksperimenter og nye forskningsresultater inden for både moralpsykologi og neurovidenskab.

Har du fået nyt job? Er du blevet færdig med dine studier? Er du blevet udnævnt til noget? Har du taget en ph.d.-grad? Har du fået et legat? En pris? Er du blevet professor? Har du jubilæum? Fylder du rundt? Skriv til NYT OM NAVNE, hvis du vil fortælle dine DM-kolleger om din uddannelse, dit job og din karriere. Send en mail til nytomnavne@dm.dk. Gerne med et foto.



Hanne Abildgaard, mag.art., kunsthistoriker, tidligere vicedirektør på Arbejdermuseet, nu forsker på Det Kongelige Bibliotek, er blevet tildelt Ørelæge Valdemar Klein og Læge Fru Johanne Kleins Legat, der hvert femte år tildeles en kunsthistoriker.

Hanne Abildgaard modtager legatet for at have ydet en afgørende indsats for at udvide det danske kunsthistoriske felt til også at omfatte arbejderkunst, bladtegnning, politisk kunst og kulturhistorie. Hæderslegatet på 100.000 kr. kan ikke søges, men er uddelt i samarbejde med Dansk Kunsthistoriker Forening.



Helle Timm, mag.art. i kultursociologi, ph.d. i sundhedsvidenskab og centerchef siden 2009 for Palliativt Videncenter (PAVI), er udnævnt til professor med særlige opgaver i forskningsbaseret dokumentation af rehabilitering og palliation ved det nye nationale Videncenter

for Rehabilitering og Palliation, som er en sammenslutning af PAVI og Rehabiliteringscenter Dallund.

Helle Timm holder tiltrædelsesforelæsning den 11. december på Statens Institut for Folkesundhed, SDU.



Erica Goodwin, cand.pæd. i generel pædagogik fra DPU og humanistisk bachelor i scenekunst fra USA, er blevet ansat som Account Manager hos det digitale bureau Creuna, hvor hun har ansvar for bl.a. formulering af projekter i samarbejde med kunderne og bureauets

mange forskellige faggrupper.

Danmarks
Tekniske Universitet



Snart bachelor? Hvilken retning vælger du?

Du kan blive civilingeniør på DTU, hvis du har en relevant naturvidenskabelig bachelorgrad - også selvom den ikke er fra et teknisk universitet. DTU tilbyder 28 forskellige uddannelsesretninger. Læs mere på dtu.dk

Informationsdag den 25. oktober 2013 kl. 11-13.30
Mødecetret, bygning 101A, DTU Lyngby

Ansøgningsfrist 1. november 2013

Akvatisk Videnskab og Teknologi • Anvendt Kemi • Bioinformatik og Systembiologi • Bioteknologi • Byggeteknologi • Bygningsdesign • Bæredygtig Energi • Design og Innovation • Digitale Medieteknologier • Elektroteknologi • Farmateknologi • Fotonik • Fysik og Nanoteknologi • Fødevareteknologi • Geofysik og Rumteknologi • Informationsteknologi • Kemisk og Biokemisk Teknologi • Konstruktion og Mekanik • Lyd og Akustisk Teknologi • Matematisk Modellering og Computing • Materiale- og Procesteknologi • Medicin og Teknologi • Miljøteknologi • Olie- og Gasteknologi • Planlægning, Innovation og Ledelse • Telekommunikation • Transport og Logistik • Vindenergi

FÅ ET ANSØGNINGSTJEK HOS DM, INDEN DU SØGER JOB

Når vi tjekker din ansøgning og dit CV, kigger vi blandt andet på:

- Er du overbevisende i din argumentation for, hvorfor du er den rette til jobbet?
- Får duanskueliggjort, at du har de kvalifikationer og kompetencer, der efterspørges i stillingsopslaget?
- Er dit cv overskueligt?
- Er der en god sammenhæng mellem stillingsopslaget, dit cv og din ansøgning?
- Kan din ansøgning "sparke døren ind"?

Praktiske detaljer

Du kan få feedback på din ansøgning alle hverdage.

Send en mail til ansogningstjek@dm.dk vedhæftet ansøgning, CV og stillingsopslag.

Vi kontakter dig 1-2 dage, efter at du har sendt din ansøgning.

Du får 10-15 minutter telefonisk feedback.

Bemærk: Det sker en sjælden gang imellem, at e-mails sidder fast i vores spamfilter. Hvis du derfor ikke har hørt fra os inden to dage, så tøv ikke med at ringe til os på telefon 38 15 66 00.

FÅ DET BEDSTE UD AF DIN MUS

På mange arbejdspladser afholder man medarbejderudviklingssamtaler (MUS) regelmæssigt. Her evaluerer medarbejder og chef den hidtidige arbejdsindsats, samarbejde med videre, ligesom fremtidige opgaver diskuteres.

Det er vigtigt, at både du og din chef forbereder jer på samtalen.

På dm.dk kan du i ro og mag forberede dig på medarbejderudviklingssamtalen.

Tre ting, du skal huske til MUS

- Forbered dig ved at danne dig et overblik over din egen situation. Hvad er godt, og hvad er skidt?
- Vær åben. Der er ikke noget, du ikke må sige. Sørg for at være konstruktiv.
- Fremlæg konkrete løsninger på dine behov. Det gør det lettere for din leder at sige ja.

På dm.dk/mus finder du en grundig uddybning samt gode råd til, hvordan du forbereder, gennemfører og følger op på din MUS.

Læs mere på

dm.dk/mus

TR-DAGEN NÆRMER SIG

Bestrider du et tillidshverv, har du mulighed for at deltage i årets TR-dag i DM. I år finder begivenheden sted 26. november og vil have interessevaretagelse og indflydelse i decentraliserede aftalerum som tema.

Temaet er valgt, fordi tillidshvervet som funktion står overfor store forandringer. Arbejdsgiversiden har gennem et stykke tid presset på for at centralt indgåede aftaler skal erstattes af flere lokalt indgåede aftaler.

Denne fremtid vil vi gerne forberede DM's tillidsvalgte på.

Ud over at blive klogere på, hvordan aftaler fremover skal indgås, kan du også overvære overrækkelsen af DM's tillidspris og forskningspriser. Det hele foregår i DM's nyrenoverede lokaler på Peter Bangs Vej i København.

Læs mere på

dm.dk/trdag

FÅ RÅDGIVNING OM LØN OG ANSÆTTELSE PÅ DM.DK

Hvordan forhandler du løn som privatansat, hvis du ikke har en tillidsrepræsentant? Hvad har du ret til, når du går på barsel? Hvad kan du selv gøre for at skabe et bedre arbejdsmiljø?

Få rådgivning om løn og arbejdsvilkår, når det passer dig. Løn og ansættelse på dm.dk indeholder al den viden, DM har om løn og arbejdsforhold. Så brug dm.dk til at få svar på dine spørgsmål.

Hvis du ikke finder det, du leder efter eller har brug for at vide mere, kan du altid ringe til DM på 3815 6600 og tale med en konsulent eller skrive til dm@dm.dk.

Gå ind på

dm.dk og klik på "Løn og ansættelse"

SKATTERÅDGIVNING

Arbejder du i udlandet, eller er du på vej til det? Som medlem af DM kan du få tilbud om skatterådgivning i forbindelse med ansættelse i udlandet.

DM'ere kan få rådgivning om skatteforhold i forbindelse med udlandsansættelse hos det statsautoriserede revisionsfirma Deloitte.

Ring til DM på 38 15 66 00, som vil henvise dig til Deloitte.

Rådgivningsordningen omfatter:

- Hotline, hvor du gratis kan få svar på de mest almindeligt forekomne spørgsmål.
- Rådgivning af mere omfattende karakter med personligt møde hos Deloitte, hvor du sparer otte procent som medlem.



Ekstra fordele
med DM Procent

DM · Dansk Magisterforening



dm.dk/dmprocent

Dit DM-medlemskab giver adgang til en række kontante medlemsrabatter

Der er mange penge at spare på fx abonnemeter, bank, forsikring og oplevelser. Og du kan også få et forbrugsforeningskort, hvor du optjener bonus hvert år.

Du kan få procenter ved at vise dit medlemskort eller oplyse dit medlemsnummer, når du handler hos en af DM's samarbejdspartnere. En del af tilbuddene skal bestilles online via dm.dk/dmprocent

Læs om de enkelte tilbud, og hvordan du opnår rabat på dm.dk/dmprocent

DM PROCENT



Forbrugsforeningen

Sving kortet – og få op til 35 procent i bonus.

Som medlem af DM kan du også blive medlem af Forbrugsforeningen og få bonus i mere end 4.600 butikker. Et medlemskab koster 132 kroner årligt.

Læs mere på dm.dk/dmprocent



Ny Carlsberg Glyptotek

Tag på Glyptoteket til halv pris

Som medlem af DM kan du få 50 procent rabat på et årskort til Glyptoteket. Frem til 17. november kan du blandt andet se udstillingen Hybrid med andre øjne af Henrik Saxgren og musiker Morten Nielsen.

Læs mere på dm.dk/dmprocent



DM – DANSK MAGISTERFORENING

Peter Bangs Vej 30
2000 Frederiksberg

Vesterbro Torv 1-3, 7. sal,
8000 Aarhus C

Telefon 38 15 66 00

Fax 38 15 66 66

www.dm.dk

dm@dm.dk

Åbningstid: Man.-tors. kl. 8.30-16, fre. kl. 10-15

Telefontid: Man.-tors. kl. 10-16, fre. kl. 10-15

MP PENSION

PENSIONSKASSEN FOR MAGISTRE OG PSYKOLOGER

Smakkedalen 8

2820 Gentofte

Telefon 39 15 01 02

www.mppension.dk

mp@mppension.dk

Åbningstid: Man.-tors. kl. 9-16, fre. kl. 9-15

MA – MAGISTRENE'S ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Peter Bangs Vej 30

2000 Frederiksberg

Telefon 70 20 39 71

www.ma-kasse.dk

Åbningstid: Man.-tirs. og tors. kl. 10-15, ons. kl. 13-16, fre. kl. 10-13

Telefontid: Man.-tirs. og tors. kl. 9-15, ons. kl. 13-16, fre. kl. 9-13

Regionalkontorer

Aarhus

Vesterbro Torv 1-3, 7. sal,

8000 Aarhus C

Telefon 70 20 39 71

Åbningstid: Man., tirs. og tors. kl. 10-15

Odense

Slotsgade 21 B, 4. sal

5000 Odense C

Tlf. 70 20 39 71

Åbningstid: Man. kl. 10-12 og tors. kl. 13-15

Aalborg

Østerågade 19, 3. sal,

9000 Aalborg

Telefon 70 20 39 71

Åbningstid: Man. kl. 10-12 og tors. kl. 13-15

MEDLEMSKONTINGENT FOR 2013

Du er medlem af DM, når DM har modtaget din indmeldelse. Visse ydelser opnår du dog først ret til efter 30 dages medlemskab. Du får et brev fra DM, som bekræfter indmeldelsen. Dimittender og studenter opnår straks medlemsrettigheder.

Din kontingentsats og din ret til ydelser er afhængig af din medlemsstatus. Derfor bør du hurtigst muligt give DM's Medlemsservice besked om ændringer i dit ansættelsesforhold eller selv rette dine oplysninger via "Min side" på www.dm.dk. Du bedes også rette oplysningerne, hvis du fx. er flyttet eller har fået ny e-mail adresse.

Har du betalt for højt medlemskontingent, kan det maksimalt tilbagereguleres for indeværende og forudgående kvartal for så vidt angår nedsat kontingent.

Kontingentet opkræves kvartalsvis, og du modtager automatisk et girokort fra os. Vi anbefaler, at du tilmelder dig Betalingservice.

Pr. kvartal

Fuldtidsansatte, deltidsansatte med mere end 18 timer pr. uge samt ph.d. stipendiat	1.139,00 kr.
Arbejdsledige og deltidsansatte med højst 18 timer pr. uge	551,00 kr.
Dimittender fuld tid - 1. halvår (halvt kontingent)	569,50 kr.
Dimittender ledige - 1. halvår (halvt kontingent)	275,50 kr.
Førsteårsstuderende (pr. kvartal de to første kvartaler)	10 kr.
Studerende	66,00 kr.
Studerende med dobbelt medlemskab af DM og SUL	
DM overfører 50 kr. af dette kontingent til SUL.	116,00 kr.
Studerende med dobbeltmedlemskab af DM og DALF	66,00 kr.
Ansæt i udlandet (på dansk kontrakt)	1.139,00 kr.
Ansæt i udlandet (på udenlandsk kontrakt)	551,00 kr.
Selvstændige	1.055,00 kr.
Pensionister	225,50 kr.
Værnepligtige	225,50 kr.
Langtidsledige	114,00 kr.
Børnepasningsorlov (60% af dagpengemax)	114,00 kr.
Passive	225,50 kr.
Abonnement på Magisterbladet	225,50 kr.

WORKSHOP

KØBENHAVN

Peter Bangs Vej 30
2000 Frederiksberg.

AARHUS

Vestgaarden, Vesterbro Torv 1-3, 7.,
8000 Aarhus C.

Åbningstid: Man.-fre. kl. 9-16.

Nøglekort udleveres i MA.

ODENSE

Slotsgade 21 B, 4.
5000 Odense.

Åbningstid: Man. kl. 9-12

og tors. kl. 13-15.30

Nogle udleveres mod depositum
hos MA på samme adresse.

AALBORG

Aktivitetshuset

Østerågade 19, 3. 9000 Aalborg.

Åbningstid: Man.-fre. kl. 8.30-15.

Du kan få nøgle, så du har adgang
hele døgnet.

dmjx.dk/fagjournalist

SKIFT BRANCHE – BLIV JOURNALIST

|| *Siden gymnasietiden har jeg flirtet med tanken om at blive journalist. Uddannelsen har kvalificeret mig til at arbejde som journalist. Den var helt målrettet, alt hvad jeg har lært, bruger jeg i mere eller mindre grad. Jeg bruger faktisk det hele.*

— Helene Høm har en teaterbaggrund og arbejder i dag hos TV2 Bornholm

FØLG DIN DRØM OG BLIV FAGJOURNALIST

Fagjournalistuddannelsen er for ikke-journalister, som gerne vil arbejde med journalistik. På uddannelsen får du et sikkert greb om grundlæggende journalistiske redskaber, teorier og metoder. Du lærer det journalistiske håndværk. Idéudvikling, research, analyse, interview, vinkling og formidling.

Tag fagjournalistuddannelsen på 1 år på fuld tid eller 2 år på deltid. Kom til informationsmøde om uddannelsen i:

København: 24. oktober 2013

Aarhus: 28. oktober 2013

Ansøgningsfrist 15. november 2013