



## ”Med en tillidsrepræsentant kan vi tale med én stemme”

Side 16-27

Tema om tillidsrepræsentanter

Carlsbergfondet  
redder ordnet.dk

6

Geolog  
får fornem  
formidlerpris

30

Jobløn  
baner vej for  
stress

38

dm  
professions-  
højskoler

47

# Vi passer på dig i hele verden



Hent vores  
app til hjælp  
på rejsen



*Kære medlem  
Du får fremover en endnu bedre rejse-  
forsikring til samme lave pris. Fx får  
du dækket afbestilling i en lang række  
tilfælde – ikke kun ved sygdom.  
Rejser du i Danmark, dækker vi  
allerede efter to overnatninger.  
Og tager du på aktiv ferie, kan du få  
erstatning for ødelagte feriedage, hvis  
du fx ikke kan løbe på ski i din ski-  
ferie eller vandre i din vandreferie.*

*Rigtig god ferie!*

Du kan købe en rejseforsikring, hvis du har en indboforsikring hos os.

Medlem

Medlemsvej 4

4700 Næstved

  
LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING  
– en del af LB Forsikring

**TÆNK**  
**Penge Penge**  
ANBEFALER JUNI 2013 ANBEFALER AUG 2013

Vi er bedst i Tænk Penges test af  
hus- og ulykkesforsikringer.

 **Kontakt os for et tilbud**  
www.lb.dk • 33 11 77 55

## Vi passer på dig

  
LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING  
– en del af LB Forsikring

# Ud med bureaukrati og detailstyring – ind med tillid og faglighed

Lige før sommerferien indgik de offentlige arbejdsgivere med økonomi- og indenrigsminister Margrethe Vestager i spidsen en aftale med Akademikerne, FTF og OAO (LO's offentligt ansattes organisationer) om en tillidsreform af den offentlige sektor. Projektet er nu officielt døbt "partsamarbejde om modernisering". Et par af de store organisationer inden for FTF og LO har valgt at stå uden for aftalen, som de vist nok opfatter som et skalkeskjul for besparelser. Det på trods af at det er den erklærede hensigt, at eventuelle effektiviseringsgevinster skal blive inden for den offentlige sektor. Der er således ikke tale om et besparelseskrav, og der er slet ikke tale om, at lønmodtagerorganisationerne har forpligtet sig på at finde et bestemt antal milliarder. Når det er sagt, er det imidlertid ikke så mærkeligt, at der kan være en vis skepsis over for ord som modernisering, ledelses- og styringsreform. Den skepsis findes uden tvivl også blandt vores medlemmer. Skal den skepsis gøres til skamme, og skal der komme noget positivt ud af projektet for vores medlemmer på de offentlige arbejdspladser, kræver det, at vi som organisationer går aktivt ind i arbejdet.

Det foreløbige resultat af aftalen er oprettelse af Center for Offentlig Innovation, der skal indsamle eksempler og generere og sprede viden om nye samarbejdsformer på de offentlige arbejdspladser. Målet er at gøre op med unødigt bureaukrati og detailstyring og sætte tillidsbaseret ledelse og medarbejdernes faglighed i stedet. Det er prøvet før, og vi har hørt politikere gentagne gange love et opgør med regeltyranniet. Alligevel er der bare kommet flere og flere regler til. Det er derfor en slags lakmusprøve på partsamarbejdet, at et af resultaterne rent faktisk er færre snærende bånd og regler, der hæmmer medarbejdernes kreativitet og nytænkning. Med

andre ord: Der skal være bedre plads til, at medarbejderne kan udøve deres faglige dømmekraft.

Eksperimenter og udvikling af nye styreformer bør ske på alle typer arbejdspladser, og det er vigtigt, at så mange som muligt bliver involveret. Til at inspirere dette udviklingsarbejde er der etableret såkaldte styringslaboratorier. I et laboratorium kender man ikke resultatet af processerne på forhånd. Sådan vil det også være her. Der skal være plads til risikovillighed, og der skal gøres op med nulfejlskulturen. Det er helt afgørende for at udvikle noget nyt og bedre.

Det ultimative mål er naturligvis at levere så høj en kvalitet af de offentlige ydelser som muligt inden for de rammer, som økonomien sætter. Det kan kun nås, hvis arbejdsmiljøet er i orden. Og desværre har vi jo måttet konstatere, at det psykiske arbejds-

miljø mange steder er belastet med stress og stort sygdomsfravær til følge. For vores medlemmer er det et væsentligt element i et godt arbejdsmiljø, at der er reelle muligheder for at levere en kvalitet, man kan stå inde for. Det kræver, at der bliver frigjort midler fra den overdrevne kontrol- og dokumentationskultur, som er en del af de sidste mange års New Public Management, og som har tæret på medarbejdernes ressourcer. Der er for mig

ingen tvivl om, at tillidsbaseret ledelse og bedre muligheder for at udøve den faglige dømmekraft ud over øget kvalitet også vil give vores medlemmer et forbedret psykisk arbejdsmiljø, der igen formentlig vil vise sig som mindre sygefravær. Vi har nu en mulighed for at være med til at sætte en god proces i gang for den offentlige sektor, og den mulighed har vi som lønmodtagerorganisationer pligt til at gribe.

*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

# TR-genet

Alle indforståede vil vide, hvad overskriften betyder – hvad de to store bogstaver står for. Vi foretrækker ikke at bruge forkortelsen, for vi er ikke sikre på, at alle ved, hvad den dækker. (Vidste du det?).

TR er den gængse forkortelse blandt indforståede for hæderstitlen "tillidsrepræsentant". Tænk sig at repræsentere tillid, at  *være* tillid, at have sine kollegers udelte tillid ...!

Respekt!

I dette nummer af Magisterbladet finder du på siderne 16-27 et tema om tillidsrepræsentanter. DM har spurgt tillidsrepræsentanterne på det offentlige område om deres daglige virke som tillidsrepræsentanter, om hvilke opgaver de bakser med, om hvordan man får indflydelse på beslutningerne på arbejdspladsen, om lønforhandlinger og meget mere.

Konklusionen er klar: Det er den uformelle dialog, der giver mest indflydelse – det at droppe ind hos chefen og få en snak om tingene på en baggrund af gensidig respekt og tillid. Det flytter.

Ifølge arbejdsmarkedsforskere er det dog vigtigt for tillidsrepræsentanterne at "genopfinde" sig selv i et nyt arbejdsmarked, hvor løn og arbejdsvilkår nok stadig fylder mest, men hvor nye opgaver som trivsel, arbejdsmiljø, reformer, effektiviseringer – for at nævne nogle få – kommer til at fylde mere og mere.

Fire tillidsrepræsentanter fortæller i fire artikler om deres arbejde for kollegerne. De er ikke tvunget til det. De gør det af egen fri vilje. Drevet af ... ja, af hvad? Retfærdighedsans? Indignation? Idealisme? Eller en skøn kombination af disse og andre egenskaber. Måske kan man ligefrem tale om et særligt TR-gen. De fire har genet. De kan slet ikke skjule det. Det er imponerende og beundringsværdigt, hvad de præsterer for kollegerne, for arbejdspladsen, for trivslen. De burde have en pris.

Respekt!

På den årlige TR-dag, som finder sted den 26. november, overrækkes TR-prisen til en af DM's tillidsrepræsentanter – indstillet til prisen af kollegerne. Hvem der denne gang får prisen, kan du læse om i næste nummer af Magisterbladet.



## FASTE RUBRIKKER

**3 LEDER** Ud med bureaukrati og detailstyring – ind med tillid og faglighed

**10 SIDEN SIDST**

**15 NYE BØGER**

**29 SIDEN SIDST**

**34 NYE BØGER**

**36 LIGE UDKOMMET** Krisens navn – bekæmper regeringen den forkerte økonomiske krise?

**44 KOMMENTAR** Gode råd fra en videnspilot

**45 DEBAT**

**46 NYE BØGER**

**56 DET' MIT JOB** Medindehaver af sprogfirmaet abcSPROG i Aarhus

**58 DM AKTUELT**

**60 LEDIGE STILLINGER**

**64 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

Annancer:  
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** Carlsbergfondet redder ordnet.dk
- 8** Forhippede reformer presser underviserne
- 12** Giv- og tag-udspil får konsekvenser
- 16** TR-tema: Uformel dialog giver mest indflydelse



- 18** TR-tema: Mønsterbryder
- 20** TR-tema: Lønforhøjelse til alle
- 22** TR-tema: Det lange, seje træk
- 24** TR-tema: Alt for få lønmidler til lokale forhandlinger



- 26** TR-tema: Tillidsrepræsentanten har indflydelse, men skal genopfinde sig selv
- 28** Et enkelt ord kan betyde flere tusinde kroner i tabt indtægt
- 28** Akademikere booker ind på hoteller



- 30** Geolog får fornem formidlerpris
- 37** Konference om ny beskæftigelsesindsats
- 38** Jobløn baner vej for stress
- 47** dm professionshøjskoler

Forsidefoto: Henrik Petit

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 45.800 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

Kontrolleret oplag: 32.486  
i perioden 1. 7.2012-30.6.2013

## Produktionsplan:

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

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

Nr. 2 2014  
Udkommer: 21. februar  
Udkommer: 10. februar  
Deadline debat: 10. februar  
Deadline annoncer: 12. februar  
Deadline kalender: 12. februar

# Carlsbergfondet redder ordnet.dk

Carlsbergfondets bestyrelse har kastet en redningskrans ud til ordnet.dk. En ekstra bevilling på en million kroner sikrer de digitale ordbøger frem til sommeren 2014. “Vi har en stærk forventning om, at Kulturministeriet så kommer på banen igen”, siger Carlsbergfondets formand Flemming Besenbacher.

“Jeg kunne for nylig læse i Magisterbladet, at kulturministeren først var kaldt i samråd til december. Det kunne vi ikke vente på”, siger professor Flemming Besenbacher, formand for Carlsbergfondet, om bestyrelsens resolute redningsmanøvre, der sikrer økonomien frem til sommeren 2014 for det lukningstruede ordnet.dk.

Carlsbergfondet giver en million ekstra kroner og lukker dermed et økonomisk hul efter Kulturministeriet, der i år har afvist at give tipsmidler til de digitale udgaver af Den Danske Ordbog, Ordbog over det danske Sprog og KorpusDK.

“Vi deler den forbløffelse og frustration, som Kulturministeriets beslutning har udløst blandt udviklere og brugere af ordnet.dk”, fremhæver Flemming Besenbacher.

“Vi var orienteret om den økonomiske situation og vidste, at projektets

fortsættelse stod og faldt med penge fra ministeriet. Vi ville ikke sidde og se på, at dygtige medarbejdere ville forsvinde fra en opgave, som er så væsentlig for dansk sprog og for dansk kultur. Derfor kom vi til undsætning”.

## Glæde og taknemlighed

I Det Danske Sprog- og Litteraturselskab, der driver ordnet.dk, er glæden stor.

“Jeg må indrømme, at der faldt en sten fra mit hjerte, da jeg fik beskeden om fondsbestyrelsens beslutning”, siger Lasse Horne Kjældgaard, der er direktør i Det Danske Sprog- og Litteraturselskab.

“Vi stod i en rigtig skidt situation efter afslaget fra Kulturministeriet. Carlsbergfondet er i forvejen ordnet.dk's største bidragyder, og vi er meget taknemlige for den ekstraor-

dinære bevilling og også for den moralske støtte, som vi har modtaget fra fondet”, tilføjer han.

Carlsbergfondet og Litteraturselskabet vil i fællesskab gøre et nyt forsøg på at overbevise Kulturministeriet om, at ordnet.dk er værd at bruge danske kulturkroner på.

“Ordnnet.dk repræsenterer den moderne måde at udgive ordbøger på”, siger Lasse Horne Kjældgaard.

“En lille digital redaktion med høje faglige standarder foretager en løbende redigering og fornyelse af indholdet, som straks stilles til rådighed for brugerne. For relativt få midler er ordnet.dk blevet førende på dette felt i Norden og er samtidig blevet en folkelig sprogresource. Det må ikke gå tabt”.

## Sårbar økonomi

Ordnnet.dk giver gratis adgang til opdateret viden om danske ords betydning, historie og rette brug. For fem år siden var det daglige antal besøgende på ordnet.dk under 2.000. I år har det daglige besøgstal rundet 50.000 mennesker, der i gennemsnit foretager to til tre opslag.

Carlsbergfondet er i forvejen ordnet.dk's største bidragyder og har

“Jeg kunne for nylig læse i Magisterbladet, at kulturministeren først var kaldt i samråd til december. Det kunne vi ikke vente på”.

Professor Flemming Besenbacher, formand for Carlsbergfondet

## SAGEN KORT

- Kulturministeriet siger i sommer nej til at støtte ordnet.dk gennem tipsmidlerne for 2013.
- Alex Ahrendtsen, kultur- og undervisningsordfører for Dansk Folkeparti, kalder kulturminister Marianne Jelved i samråd.
- Samrådet og en forespørgselsdebat i Folketinget bliver fastsat til 4. december 2013.
- Carlsbergfondet redder ordnet.dk frem til sommeren 2014 med en ekstraordinær bevilling på en million kroner.



“Det vil være et kæmpe tab for Danmark, hvis ordnet.dk må lukke til sommer”, siger Carlsbergfondets formand, Flemming Besenbacher.

gennem de seneste otte år brugt lidt over 15 millioner kroner på de digitale danske ordbøger. Kulturministeriet har bidraget med lidt over ni millioner kroner.

Kulturministeriets afslag i år gjaldt en bevilling på 1,2 millioner kroner. Når afslaget har så store konsekvenser for ordnet.dk, skyldes det den økonomiske konstruktion bag projektet.

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

ninger til en håndfuld administrative medarbejdere med.

“Alle selskabets faglige projekter er finansieret af offentlige eller private projektpenge, der bliver bevilliget for et eller to år ad gangen. Vi kan ikke flytte penge fra et projekt til et andet, og vi har ingen frie midler”, forklarer selskabets direktør, Lasse Horne Kjældgaard.

#### Frist frem til sommer

I Carlsbergfondets bestyrelse undrer man sig over, at Kulturministeriet ef-



#### OM ORDNET.DK

- Ordnet.dk giver gratis adgang til Den Danske Ordbog med moderne dansk og til Ordbog over det danske Sprog med ældre dansk samt til KorpusDK med 56 millioner eksempler på, hvordan danske ord bruges i daglig tale før og nu.
- Ordnet.dk har omkring 50.000 daglige brugere.
- Ordnet.dk har fra 2004 til 2012 fået støtte af Carlsbergfondet (ca. 15 mio. kr.) og af Kulturministeriet gennem tipsmidlerne (ca. ni mio.kr).

ter mange års engagement ikke længere ønsker at støtte ordnet.dk.

“Det vil være et kæmpe tab for Danmark, hvis ordnet.dk må lukke til sommer”, understreger Flemming Besenbacher fra Carlsbergfondet.

“Sproget er stadig en vigtig kulturbærer og en enestående kilde til at forstå den danske mentalitet. Sproget er ligesom historien en del af nationalarven, som vi som moderne borgere i Danmark er nødt til at kende for at kunne bidrage til Danmarks rolle – lokalt og globalt. Hvis et dansk kulturministerium ikke kan støtte bevarelsen og udbredelsen af det danske sprog, jamen, så forstår jeg ikke, hvordan ministeriet definerer dansk kultur. Jeg håber, vi kan få gang i en dialog med ministeriet, for vi har hidtil haft et udmærket samarbejde om ordnet.dk”, siger Flemming Besenbacher. <<

Magisterbladet har bragt flere artikler om ordnet.dk's kamp for at overleve. De kan læses på [www.magisterbladet.dk](http://www.magisterbladet.dk).

# Forhippede reformer presser underviserne

Politisk fremkaldt kaos på lærer- og pædagoguddannelserne udløser dårlig trivsel blandt et flertal af underviserne.

**Knap er det først hold** af studerende, der har læst under læreruddannelsen fra 2007, kommet ud, før en ny uddannelsesreform er i færd med at blive implementeret.

Det er altså ikke konkrete erfaringer med mangler eller egentlige vildskud, der har ført til endnu en reform, men et ønske fra politisk hold. Og selv om mange undervisere på både lærer- og pædagoguddannelserne godt kan både se og sympatisere med de overordnede visioner bag reformerne, så er virkeligheden den, at de nu – igen – skal bygge på et skib, mens det sejler.

En arbejdsmiljøundersøgelse, som DM Professionshøjskoler har foretaget blandt sine 1.400 medlemmer, dokumenterer, at kun hver 10. underviser oplever, at uddannelsesrevisionerne påvirker deres arbejdsmiljø positivt, mens over halvdelen af dem – 54 procent – mener, at reformerne påvirker dem negativt eller meget negativt.

Kommentarer fra undersøgelsen illustrerer, hvorfor det står så galt til:

“Det er fjerde læreruddannelseslov i løbet af 15 år”, skriver en. “Seneste reform er forhastet og ekstremt ressource-

krævende”, skriver en anden. “Processen er kaotisk, og opgaven uklar”, hedder det også i en kommentar.

Flere understreger, at det ikke er målet med reformerne, som de finder forkert, men derimod processen:

“Kort frist til stor reform”, lyder en kommentar. “Alt for mange dagsordener serveret som noget, de ikke er”, skriver en anden underviser. “Spændende at udvikle nyt, men meget mental energi bundet i forandringer, der ikke opleves som meningsfulde”, lyder en tredje kommentar. “For hurtige skift uden en grundlæggende analyse af behovet for ændringer”, svarer endnu et DM-medlem.

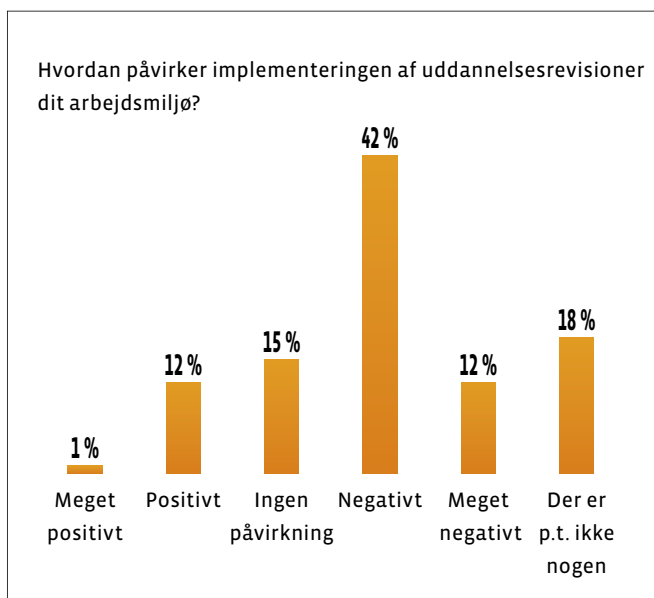
Hans Beksgaard, der er DM's formand for professionshøjskoleunderviserne, mener, at undersøgelsen bekræfter behovet for, at underviserne inddrages, og at der skrues op for den kollegiale og ledelsesmæssige sparring på uddannelsesstederne.

“Reformerne er en uafgrænset og ikke præcist defineret opgave på både lærer- og pædagoguddannelserne, og det udløser stress på et uacceptabelt højt niveau”, siger Hans Beksgaard.

“Underviserne har mange ting at tage stilling til i hverdagen og problemer, som ender med at være deres egen hovedpine, fordi reformerne er resultatet af en hovsa-tænkning. Det er meget bekymrende at se, at prisen for det politisk fremkaldte kaos på de store professionsuddannelser er en så udbredt mistro blandt underviserne”, siger Hans Beksgaard.

Han ved godt, at udfordringen også er stor på ledelsesniveauet og hilser en invitation fra rektorkollegiet til at samarbejde om udviklingen af den nye læreruddannelse velkommen.

“Men vi har mere end travlt med at få etableret en god proces, det er slet ikke oppe at køre endnu. Det her kommer kun til at fungere, hvis underviserne bliver ordentligt inddraget, så vi i fællesskab får formuleret en klar målsætning for, hvad vi skal”, pointerer DM Professionshøjskoler formand. <<



Læs om hele undersøgelsen i DM Professionshøjskoler på siderne 47-55.



# JOB I GRØNLAND

## JOBMESSE

I Grønland har vi en storslået natur, flotte isfjelde, nordlys, hvaler, sæler, hundeslæder og meget mere. Derudover har vi også en masse spændende arbejdspladser, som vi gerne vil fortælle mere om. Kunne vi friste med et job i Grønland?

### Kom og få en snak med flere grønlandske virksomheder på den grønlandske jobmesse 2013!

Messen er åben for alle interesserede:

#### København

Lørdag d. 16. november 2013 fra kl. 9-12  
Scandic Hotel, Vester Søgade 6, 1601 København V

#### Århus

Søndag d. 17. november 2013 fra kl. 9-12  
SAS Radisson Blu, Magrethepladsen 1, 8000 Århus C

#### Program og foredrag

Under messen vil du have mulighed for at høre spændende oplæg.

##### Kl. 09.30

"Grønland – Er det noget for mig?"  
v/Kim Falck-Petersen,  
Kursusleder Grønlands Repræsentationen

##### Kl. 10.30

"Fremtidens Grønland"  
v/Nick Nielsen,  
Grønlands minister for Uddannelse,  
Kultur, Kirke og Ligestilling

#### Deltagende virksomheder

- Air Greenland A/S
- Departementet for Erhverv, Råstoffer og Arbejdsmarked
- Departementet for Familie og Justitsvæsen
- Departementet for Uddannelse, Kirke, Kultur og Ligestilling
- Departementet for Finanser og Indenrigsanliggender
- Greenland Contractors
- Grønlands Arbejdsgiverforening
- Grønlands Universitet
- KNI A/S
- Kommuneqarfik Sermersooq
- Grønlands Lufthavnsvæsen
- Handelsskolen, Nuuk
- Nukissiorfiit
- Nuna Oil A/S
- Qasuitsup Kommunua
- Royal Arctic Line A/S
- Royal Greenland A/S
- Sundhedsvæsenet
- Tele Greenland A/S



Følg os på Facebook  
"Den grønlandske jobmesse"

For yderligere information, skriv til:  
**jobmesse@nanoq.gl**



## DE GULE HOLDER PÅ PENGENE

De gule fagforeninger bruger langt færre ressourcer på medlemmernes retssager end de "rigtige" fagforeninger. Fx fører de gule yderst sjældent arbejdsskaderne videre i retssystemet. Ni af de 45 sager i perioden maj 2011 til juni 2012 er rejst uden medvirken af en fagforening. Af de resterende 36 sager er LO- og FTF-forbund ansvarlige for 35, hvilket overlader en enkelt sag til Det Faglige Hus, mens Krifa overhovedet ikke har ført en sag i perioden.



## Stokke- metoden duer ikke

Ifølge professor i statskundskab ved Aalborg Universitet Jørgen Goul Andersen ignorerer politikerne spørgsmålet om, hvorvidt et økonomisk pres overhovedet har en positiv effekt på de lediges motivation for at søge arbejde. Det er kun et mindretal, man får i arbejde, når man truer med at skære i de lediges ydelser. Højtuddannede er villige til at ofre meget for at få et arbejde, selv om det ikke i nævneværdig grad kan betale sig økonomisk.

### ER DU ANSAT I STATEN? SÅ ER DET NU!

Ansatte i staten kan søge økonomisk støtte til udviklings- og omstillingsprojekter fra Fonden til udvikling af statens arbejdspladser. Der kan søges til tværgående fokus- og indsatsområder eller gruppevise fokus- og indsatsområder. Næste ansøgningsfrist er den 16. december. Det eneste, man skal gøre for at søge, er at udfylde en ansøgningsskabelon godkendt af arbejdspladens arbejdsgiver- og lønmodtagerside.

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

## ÆLDRE END METUSALEM

Der er ikke mange, der kender ham: Bislev-manden. Danmarks ældste kendte mand. Med sin alder på cirka 9.630 år overgås han i alder kun af Danmarks ældste kendte kvinde, nemlig Koelbjerg-kvinden fra Fyn. Hun er 600 år ældre.

Bislev-manden, eller rettere hans hovedskal, ligger i en montre på Vesthimmerlands Museum i Års. Resten af ham har man ikke fundet.

“Vores generation er blevet kaldt for “mig-generationen” og får ofte påklistret mærkater som narcissistisk og selvoptaget. Og det er de færreste af os, der kan sige sig fri for anklagerne”.

Rasmus Sinding Søndergaard, ph.d.-studerende, i Information

# Få Weekendavisen i 10 uger for KUN 27,- om ugen

## SPAR 40%



Weekendavisen udkommer hver fredag i fem sektioner med Danmarks grundigste dækning af samfundsspørgsmål, kultur, litteratur og forskning. Prøv 10 uger for kun 27 kr./uge og få alt dette leveret lige til døren hver fredag:



#### 1. SEKTION

Begavede analyser af ugens begivenheder

#### KULTUR

Tendenser i kunst, design, arkitektur med mere

#### BØGER

Underholdende vurderinger af de vigtigste nye bøger

#### IDEER

Formidabel formidling af de nyeste forskningsideer

#### FAKTISK

Viden og sjov for piger og drenge

**BESTIL NU:**

[weekendavisen.dk/tiuger](http://weekendavisen.dk/tiuger) eller tlf. 80 20 20 03

**STUDERENDE?** Bestil i stedet på [weekendavisen.dk/studie](http://weekendavisen.dk/studie) og få 13 uger for KUN 20,-/uge. Spar 50 %!

# Giv- og tag-udspil får konsekvenser

Er udspillet til en kommende finanslov en mavepuster til uddannelseskvaliteten på landets universiteter? Magisterbladet har spurgt rektorerne om, hvad der sker med kvaliteten af undervisningen og antallet af undervisningstimer på deres universitet, hvis forslaget bliver en realitet.

Regeringen fremlagde i slutningen af august sit forslag til finanslov for 2014. På uddannelsesområdet er det især de såkaldte grønthøsterbesparelser, hvor

der igen i år bliver skåret 2 procent i taxametrene, der har fået bekymrede ord med på vejen flere steder fra. Det betyder, at den pose penge, universite-

Foto: Lars Kruse / AU Kommunikation



**BRIAN BECH NIELSEN,  
REKTOR,  
AARHUS UNIVERSITET**

*Hvad betyder besparelsen for kvaliteten af undervisningen på AU?*

“Besparelsen betyder, at universiteterne som udgangspunkt får færre penge per studerende, men de 2 procent bliver fra 2015 ført tilbage til sektoren, såfremt de studerende samlet set gennemfører deres uddannelser hurtigere. På Aarhus Universitet betyder det, at de studerende i gennemsnit skal være 4,3 måneder hurtigere – og det er da en udfordring, vi skal arbejde med”.

*Kan det nuværende undervisningsniveau opretholdes, forbedres, eller bliver niveauet lavere med den foreslåede besparelse?*

“Jeg er ikke typen, der mener, at alle problemer er løst, hvis vi bare får flere penge. Og jeg vil kvittere regeringen for at holde uddannelsesfanen højt i økonomisk svære tider. Forskningsbaseret uddannelse er universiteternes vigtigste

samfundsydelse. Og alle arbejder hårdt på at få tingene til at hænge sammen. Men der er altså grænser for, hvor hurtigt underviserne kan løbe, og hvor mange studerende der kan sidde i lokalerne. Samtidig er der hele tiden ønske om at fylde mere ind i uddannelsesforløbene i form af mere praktik, mere iværksætter osv., men på Aarhus Universitet satser vi bestemt på at fastholde uddannelsernes høje kvalitet”.

*Hvilken påvirkning vil besparelsen have på antallet af undervisningstimer?*

“Antallet af undervisningstimer er ikke den eneste måde at måle kvalitet på, men vi har forpligtet os til et minimumstimer-tal, og det gør vi alt for at opfylde. Men det er vigtigt at understrege, at vi samtidig arbejder på at styrke kvaliteten af undervisningen ved bl.a. at inddrage ny teknologi og opkvalificere på pædagogikken”.

tet får, hver gang en studerende består eksamen, bliver mindre. Uddannelsesminister Morten Østergaard (R) har flere gange understreget, at pengene bliver på uddannelsesområdet og fra 2015 bliver ført tilbage.

En anden del af udspillet er, at tilskuddet til universiteterne stiger, men samtidig stiger også optaget af studerende voldsomt med omkring 13 procent. Blandt andre DI har meldt ud, at forslaget samlet set betyder færre penge per studerende.

Magisterbladet har spurgt rektorerne, om de har den bekymrede brille på, når de ser på finanslovsforslagets betydning for undervisningskvaliteten.

### JENS ODDERSHEDE, REKTOR, SYDDANSK UNIVERSITET

“Isoleret set betyder en besparelse på 2 procent på taxametret i 2014 ikke en forringelse af undervisningen på SDU, og vi har noteret os, at fra og med 2015 bortfalder besparelsen på uddannelsen, idet beløbet overføres fra selve taxametret til bonusordningen”.



Foto: Presse og formidling, Syddansk Universitet

Foto: Anders Birch



### LYKKE FRIIS, PROREKTOR FOR UDDANNELSE, KØBEN- HAVNS UNIVERSITET

*Er der reelt tale om færre penge per studerende for KU?*

“Ja, taxametrene bliver langsomt udhulet. Beregninger fra Danske Universiteter viser, at taxametrene er blevet over 20 pro-

cent mindre værd siden 1994. En rapport fra konsulentbureauet McKinsey lavet for Finansministeriet fastslog for et par år siden, at universiteternes udgifter til uddannelse slet ikke bliver dækket af statens taxameterbevillinger. Ministeren vil sige, at 2 procent af grønthøsteren føres tilbage til sektoren som færdiggørelsesbonus. Desværre er der stor usikkerhed i, hvor mange penge de enkelte universiteter får fra puljen. Det er svært at lægge budgetter efter. Grønthøsteren rammer også andre dele af universiteternes finansiering, der ikke føres tilbage til sektoren. Så reelt er der færre penge per studerende”.

*Hvad betyder besparelsen for kvaliteten af undervisningen på KU?*

“Det betyder helt grundlæggende, at der er færre penge til undervisning og vejledning. På KU satser vi benhårdt på kvalitet i uddannelserne. Men færre penge betyder også prioriteringer, så der er en risiko for, at de studerende møder færre fastansatte forskere og et mindre udbud af fag”.

*Kan det nuværende undervisningsniveau opretholdes, forbedres, eller bliver*

*niveauet lavere med den foreslåede besparelse?*

“Københavns Universitet har taget mange initiativer for at forbedre kvaliteten af uddannelserne. Der er sat en række forsøg i gang med fx nye undervisningsformer under initiativet “Den gode uddannelse”. Og vi har lavet et minimumskrav om, at alle bachelorstuderende som minimum skal modtage 12 timers undervisning om ugen. Det arbejde vil fortsætte. Besparelsen på de 2 procent et enkelt år indgår i en større økonomisk sammenhæng, hvor forringelserne nok kan være svære at mærke for den enkelte. Men på den lange bane er det svært at opretholde udbud af fx kurser”.

*Hvilken påvirkning vil besparelsen have på antallet af undervisningstimer?*

KU har fastsat et klart mål om minimum 12 timer på bacheloruddannelserne. Det holder vi fast ved. Men besparelserne betyder så, at universitetet kan blive nødt til at finde andre måder at finansiere undervisningen på. Fx tager en række danske universiteter penge fra forskningen for at dække underskuddet i forbindelse med at udbyde uddannelse.



Foto: RUC



### PETER LAURITZEN, UNIVERSITETSDIREKTØR, ROSKILDE UNIVERSITET

*Er der reelt tale om færre penge pr. studerende for RUC?*

“Regeringen har meldt ud, at der i finanslovsforslaget 2014 er afsat yderligere penge til uddannelse for at højne kvaliteten på de videregående uddannelser. Der er dog ikke tale om flere penge pr. studerende, men om opfyldelse af regeringens løfte om at finansiere det øgede optag på universiteterne efter det gældende

taxametersystem. RUC får derfor ikke flere penge, alene fordi der optages flere. Pengene udløses kun, hvis de studerende består deres eksamener, altså efter samme system som tidligere. Taxametersystemet er underlagt samme krav om effektivisering som den øvrige statslige økonomi. Det betyder, at taksterne for beståede eksamener reduceres med 2 procent, men efterfølgende forhøjes med forventningen til stigningen i pris- og lønniveauerne. I 2014-forslaget til finansloven er taksterne således reduceret med 2 procent og efterfølgende forhøjet med 0,5 procent. Der er altså lidt færre penge pr. bestået eksamen end tidligere, og det er der, fordi regeringen forventer, at institutionerne effektiviserer deres aktiviteter.

*Hvad betyder besparelsen for kvaliteten af undervisningen på RUC?*

Som sagt er der ikke afsat flere penge pr. studerende, men pr. bestået eksamen. Det vil sige, at der ikke kommer flere penge ind i kassen, blot fordi der sidder flere studerende i undervisningslokalerne. Man kan på en måde sige, at universiteternes “belønning” først kommer, når undervisningen er overstået. Meningen er selvfølgelig, at universiteterne sørger for, at de studerende, der kommer ind, også kommer igennem og består deres eksamen. Der er ikke altid så nemt, som det lyder, og det betyder, at underviserne

møder flere studerende end dem, vi i sidste ende får taxameter for. Herfra er det ikke så svært at regne ud, at hvis der desuden kommer færre penge pr. bestået eksamen, vil det betyde, at den nemmeste løsning vil være, at der undervises for en større gruppe studerende for at få det til at løbe rundt – noget, der sjældent fører til højere kvalitet. Derudover er der kun en mindre stigning på 1 procent i basisbevillingen, og det vil sige, at der umiddelbart heller ikke er kommet flere penge til den forskning, der ligger bag undervisningen, uanset hvor mange studerende der kommer ind eller består deres eksamen.

*Kan det nuværende undervisningsniveau opretholdes, forbedres, eller bliver niveauet lavere med den foreslåede besparelse?*

RUC's pædagogik lægger vægt på involverende undervisning: Undervisning i mindre grupper, hvor de studerende deltager aktivt i læringsprocessen, og projekter, hvor de studerende vejledes i små grupper. Det er en dyr form for undervisning, som kræver mange undervisere. Når der samtidig er fokus på mængden af undervisningstimer – eller vel nærmere konfrontationstimer – kan det være svært at få regnestykket til at gå op uden at gå på kompromis med hensyn til gruppestørrelse og dermed – i vores optik – kvaliteten.

### FINN KJÆRSDAM, REKTOR, AALBORG UNIVERSITET

*Er der reelt tale om færre penge pr. studerende for AAU?*

“Ja, på samme måde som de sidste mange år”.

*Hvad betyder besparelsen for kvaliteten af undervisningen på AAU?*

“Det betyder færre specialiseringer og større hold. Altså færre valgmuligheder”.

*Kan det nuværende undervisningsniveau opretholdes, forbedres, eller bliver niveauet lavere med den foreslåede besparelse?*

“Niveauet opretholdes, men der bliver færre valgmuligheder og mere adgangsbegrænsning”.

*Hvilken påvirkning vil besparelsen have på antallet af undervisningstimer?*

“Vi har ikke påtænkt færre undervisningstimer”.



Foto: Aalborg Universitet

“Whistleblowing er tragisk i etisk forstand, i og med det er en reaktion på omstændighederne, som udelukker whistlebloweren fra muligheden for at leve som et anstændigt menneske”.



## ETIK

## Ulydighed &amp; etisk dynamik

*Cecilie Eriksen*

*Klim, 2013, 178 sider, 269 kr.*

Ulydighed er sjældent populært, hverken hos autoriteter og magthavere eller forældre og arbejdsgivere. Men autoriteter, love og regler udfylder ikke altid den rolle, de burde udfylde. Det motiverer os til at ændre dem og i nogle tilfælde være ulydige og bryde loven eller reglerne. Hvilke erfaringer, forestillinger, idealer eller problemer får os til at kritisere moralen og driver os til at forsøge at handle etisk forsvarligt, men måske både oprørske og ulovligt? Dét er nogle af de spørgsmål, “Ulydighed & etisk dynamik” belyser gennem interview, debat og filosofisk orienterede artikler.

## KOMMUNIKATION

Knowledge and Power in Collaborative Research A Reflexive Approach

*Louise Phillips, Marianne Kristiansen, Marja Ve-bviläinen and Ewa Gunnarsson (red.)*

*London and New York: Routledge, (Routledge Advances in Research Methods Series), 2013, 314 sider, 839 DKK/£74.64.*

Collaborative research embraces a multiplicity of practices in which social actors are invited to participate in the research process as co-producers of knowledge. But what is actually meant by “co-production” in collaborative research? The book presents a range of critical, reflexive strategies for understanding and grappling with the tensions that arise in the meeting between different participants, knowledge forms and knowledge interests.

## LITTERATUR

Premchand: Skakspil-lerne – og andre noveller.

*Trikoli Nath Sharma (ovs.) Klim, 2013, 150 sider, 229 kr.* Premchand er en af Indiens vigtigste forfattere, og han sammenlignes af og til med Tolstoj eller Charles Dickens. Født i Nordindien

i 1880, hvor de fleste af Indiens mange fyrstestater var en del af imperiet under britisk overherredømme, levede han sit 56 år korte liv i turbulente tider. Han var selv aktiv i den tidlige uafhængighedsbevægelse, og med sin litteratur var han med til at åbne folks øjne for en del af de uretfærdigheder, mange gamle indiske traditioner havde påført samfundet, og altid skildrede han dette med en stor indlevelse, varme og humor.

## NATURVIDENSKAB



50 opdagelser – Højdepunkter i naturvidenskaben

*Helge Kragh, Morten A. Skydsgaard og Tobias Wang Aarhus Universitetsforlag, 2013, 360 sider, 299,95 kr.* Naturvidenskabens største erkendelser og opdagelser har været med til at skabe vores moderne verdensbillede og forståelse af naturen. Men hvilken betydning har fx Einsteins relativitets-

teori, Daltons teori om atomet, den kopernikanske revolution og opdagelsen af radioaktiviteten fået? Hvad var den historiske baggrund for erkendelserne – og hvad gør dem egentlig så unikke? I bogen præsenteres de 50 mest markante gennembrud inden for naturvidenskaben.

## FILOSOFI

Asubjektiv fænomenologi – Jan Patočkas eksistentielle filosofi og fænomenologiens opgave i dag

*John Mortensen, Birger Steen Nielsen (efterskrift) Frydenlund, 2013, 236 sider, 299 kr.*

I bogen giver John Mortensen den første samlede danske præsentation af den tjekiske filosof Jan Patočkas tænkning. Gennem hele sit liv arbejdede John Mortensen på en omfattende gen- og nytænkning af fænomenologien. Han loddede dens potentiale for kritisk samfundsvidenskab og konkluderede, at fænomenologien nødvendigvis må stå i centrum for enhver samfundsvidenskab. I bogens efterskrift giver Birger Steen Nielsen en omfattende redegørelse for John Mortensens fænomenologiske projekt, dets relation til Patočkas asubjektive fænomenologi og dets relevans for

en diskussion af fænomenologiens opgave i dag.



Livsverden og fænomenologi i moderne sociologi – Habermas, Luhmann, Giddens

*John Mortensen, Birger Steen Nielsen (efterskrift) Frydenlund, 2013, 236 sider, 299 kr.*

En perspektivrig indføring i begrebet om livsverdenen. Bogen indbefatter en grundig læsning af tre centrale moderne sociologers teorier: Habermas' teori om den kommunikative handlen, Luhmanns systemteori og Giddens' strukturteori. John Mortensen udskiller og diskuterer de tre teoretikers relationer til fænomenologien. I bogens efterskrift sætter Birger Steen Nielsen John Mortensens fænomenologiske projekt ind i en bredere ramme og diskuterer dets betydning for en kritisk samfundsvidenskab, først og fremmest med henblik på en hverdagssociologi.

# Uformel dialog giver mest indflydelse

Selv om DM's tillidsrepræsentanter på det offentlige område bruger en stor del af deres tid på formelle møder, er det den uformelle samtale på chefens kontor, der medfører størst indflydelse, viser undersøgelse.

## OM UNDERSØGELSEN

Undersøgelsen er udsendt til 566 tillidsrepræsentanter, der repræsenterer 16.500 DM-medlemmer i staten, kommuner, regioner, arkiver, biblioteker og museer. 334 tillidsrepræsentanter på det offentlige område har deltaget i undersøgelsen.

## UFORMEL DIALOG

Jeg får mere indflydelse gennem uformel dialog med ledelsen end gennem arbejdet i konkrete udvalg



Ja

83%



Nej

17%

Der er kridtet op til forhandling med danskvand og frugt på bordet. Ved den ene bordende sidder tillidsrepræsentanten, ved den anden chefen. Nu skal slaget slås. Forhandlinger kan være slidsomme, men ender som oftest med en underskrift og et resultat, nogle gange godt, andre gange skidt.

Skal man tro en ny undersøgelse blandt DM's tillidsrepræsentanter, kan der imidlertid være god grund til at bruge energi og ressourcer på mere end formelle møder.

I undersøgelsen fortæller 83 pct. af DM-tillidsrepræsentanterne på det offentlige område, at de opnår mere indflydelse gennem uformel dialog med ledelsen end gennem arbejdet i konkrete udvalg. Og jo mere erfaring tillidsrepræsentanterne har, jo mere fylder den uformelle dialog.

Ifølge konsulent i DM Frederik Ravn afspejler undersøgelsesresultatet, at en god og afslappet relation til ledelsen er vigtig for et frugtbart samarbejde.

“Det er tilsyneladende rigtig vigtigt for tillidsrepræsentanterne, at de kan komme og banke på døren ind til chefen og drøfte spørgsmål på en stille og rolig måde. Så har de indflydelse. Og det kræver, at relationen er tillidsfuld”.

I undersøgelsen peger tillidsrepræsentanterne da også på, at en af de allervigtigste opgaver i hvervet som tillidsrepræsentant er at etablere en tillidsfuld relation til både kolleger og ledelse.

Som en tillidsrepræsentant i undersøgelsen siger:

“Jeg har langt mere indflydelse nu, end da jeg var ny tillidsrepræsentant. Indflydelse er afhængig af tillid til ledelsen, og den skal bygges op over lang tid”.

En anden deltager i undersøgelsen, Ane Hag, tillidsrepræsentant i Furesø Kommune, er enig:

“Det her med at have et godt forhold til ledelsen er helt afgørende for, at man kan finde gode løsninger. På langt de fleste områder handler det om



## HVAD BRUGER DE TIDEN TIL?



en uformel dialog, hvor man for lukket dør vender noget sammen”.

Den uformelle dialog fylder også meget, når det drejer sig om at sparre med ledelsen om fx forandringer på arbejdspladsen. Faktisk lige så meget som klubarbejdet og situationer med samarbejdsproblemer og konflikter.

En tillidsrepræsentant siger: “Tillidsrepræsentanten bliver i højere og højere grad brugt som sparringspartner for ledelsen i forbindelse med konflikter på arbejdspladsen, inden disse udvikler sig til reelle konflikter, hvilket er meget positivt for arbejdsmiljøet”.

Peter Grods Hansen, DM's næstformand, mener, at DM i højere grad skal være opmærksom på vigtigheden af de uformelle relationer.

“Det er interessant, og i mine øjne meget positivt, at tillidsrepræsentanterne faktisk er villige til at indgå i et uformelt samarbejde med chefen. Det er jo en vanskelig balance, hvor man både skal være medspiller og modspiller”, siger han. “Men jeg er overbevist om, at det er noget, vi skal prioritere højt, at understøtte dialogen med ledelsen som en vej til indflydelse”. <<

“Det her med at have et godt forhold til ledelsen er helt afgørende for, at man kan finde gode løsninger”.

Ane Hag, tillidsrepræsentant, Furesø Kommune

## HVOR HAR TR INDFLYDELSE?

Undersøgelsen viser, at arbejdsmiljø er det område, hvor tillidsrepræsentanterne har mest indflydelse. Derefter kommer løn og udviklingen af arbejdspladsen. Når det gælder løn, siger 73 pct., at de har “nogen”, “høj” eller “meget høj” indflydelse.

Konsulent i DM Frederik Ravn finder tallet meget positivt.

“Jeg synes det er enormt flot. Det er klart, at tillidsrepræsentanterne ikke kan sige, at det er dem, der bestemmer lønnen på arbejdspladsen. Det er en forhandling og et samarbejde, som ender i en afbalanceret løsning, hvor man nogle gange får noget og andre gange ikke. Men at så mange fortæller, at de påvirker lønnen, viser, at tillidsrepræsentanterne har stor indflydelse på arbejdspladserne, hvor løn jo er noget ganske centralt”.

# Mønsterbryder

Arkæolog på Københavns Museum landede lokalaf tale, som branchen taler om.

**Noget af det første**, arkæolog Vivi Lena Andersen satte sig for, da hun i 2010 blev valgt til tillidsrepræsentant på Københavns Museum, var at ende-vende samtlige AC'eres ansættelses-kontrakter. Med omkring 100 stykker var der nok at gå i gang med. Krite-rierne for aflønning af medarbejdere på museet var genstand for evige dis-kussioner, ja, på et tidspunkt lignede det næsten en opstand, og Vivi Lena Andersen havde indset, at den eneste måde at skabe klarhed omkring lønnen på var ved at gå systematisk til værks. Det hun så, var ikke kønt.

“Det var svært at gennemskue, hvad der lå til grund for de enkelte kollegers lønniveau. Det, indså ledelsen også. Jeg gennemgik kontrakterne med vo-res økonomidirektør, og vi blev enige om, at vi savnede klare rammer. Eller mere præcist en automatik, som kunne knyttes til lønfastsættelsen for den enkelte medarbej-der”, siger hun.

En lokalaf-tale med kriterier for tildeling og størrelse af til-læg var derfor oplagt. Det er ellers populært at kritisere for-håndsaf taler i en del arbejdsgiver-kredse, men på Københavns Museum var ledelsen for.

“Jeg startede selvfølgelig med at tage en snak med kollegerne. Jeg legede, at der var rent bord, og gennemgik med hver enkelt medarbejder, hvad vedkom-mende ønskede at få af tillæg og hvor-for. Hvad det var for kvalifikationer, man havde, som skulle give noget eks-tra i lønposen. Alle kommentarerne tog jeg så med til forhandlingsbordet”.

Efter et halvt år indgik ledelsen og medarbejderne en aftale, der i ud-præget grad er kommet til at danne grundlaget for de holdninger, DM har til løndannelsen på de statsaner-kendte museer. Det er Vivi Lena An-dersen ikke overraskende godt til-freds med.

“Jeg bliver jævnlige kontaktet af an-dre tillidsrepræsentanter, der gerne vil kigge på, hvordan vi gør. Så jeg er stolt over at have lavet noget, der egentligt er større end os selv. Men det er også en værdifuld aftale og et praktisk redskab, som fungerer virke-lig godt hos os”.

Det kan mærkes i tørre tal i form af en pæn samlet lønfremgang – og høres.

“Fra det ene øjeblik til det andet blev der fuldstændig stille over fro-kostbordet. Efter aftalen var der ikke noget at diskutere mere. Det var tyde-ligt for alle, at det er sådan her, det er.

Alle var med til at påvirke pro-cessen, og alle havde deres in-put til forhand-lingerne”, siger hun.

Lyder det næsten for godt til at være sandt? Vivi Lena Andersen

peger på, at hun havde et betydeligt mandat bag sig.

“Mit bagland var massivt. Med omkring 100 ansatte udgjorde vi en enorm røst, så jeg var jo ikke en lille bitte tillidsrepræsentant, der bare stod og peb. Jeg havde alle kollegernes vil-jestykke i ryggen. Skrækscenariet var jo en konflikt. Selvfølgelig blev det aldrig til noget, for vi nåede da at tale om tingene først. Man skal jo ikke

være en særlig snu ledelse for at indse, at man er nødt til at få tingene til at fungere”.

## Positive vibrationer

Ledelsens forhandlingsvilje forklarer hun også med, at ledelsen havde ind-set, at der kunne høstes en gevinst, hvis aftalen kunne skabe en ny og po-sitiv stemning på museet.


“Dialogen er langt bedre nu. Vi dis-kuterer ikke mere med ledelsen, for vi taler samme sprog og er enige om de rammer, vi arbejder inden for. Faktisk har aftalen spredt nogle ringe i vandet, som er enormt positive og konstruktive for samarbejdet i det hele taget. Den ef-fekt tror jeg hænger sammen med, at vi sammen – medarbejdere og ledelse – har skabt noget, der faktisk gør en helt kon-kret forskel. Nu tror vi jo, at vi kan gøre det igen”, siger Vivi Lena Andersen.

Museet har også satset på at styrke samarbejdet i MED-udvalget.

“Når vi mødes i MED-udvalget, er vi fuldstændigt ligestillede. Der er ikke den stemning af, at jeg er med-arbejder, og du er leder. Vi sidder syv mennesker, der arbejder for at få hele organisationen til at virke, og det fun-gerer glimrende. Og så er det også her, jeg kan sparre med de øvrige med-arbejderrepræsentanter”.

På forhånd så hun ikke sig selv som tillidsrepræsentant. Ansvaret og udsig-ten til at stå på øretævernes holdeplads tiltrak hende ikke. Men kollegernes ap-pel, “vil du ikke nok være sød at stille op” og “du vil blive en rigtig god tillids-repræsentant”, trak i den anden retning.

“At jeg blev opfordret på den måde, var væsentligt. For mig er det afgø-rende, at man ikke tager tillid, men at man gør sig fortjent til tillid og får den. Det er ikke for sjov, at det hedder tillidsrepræsentant”. <<



**VIVI LENA ANDERSEN** er også tillidsrepræsentant for AC'erne på Thorvaldsens Museum og Nikolaj Kunsthal. Her har hun en mere kritisk tilgang til sine bedrifter.

“Vi har gjort kæmpe fremskridt på Københavns Museum, men de steder, hvor jeg ikke er ansat, hvor jeg ikke er til hverdag, hvor jeg ikke hører snakken på gangen eller kan gå lige ind på direktørens kontor, er der nogle andre vilkår som tillidsrepræsentant. Det er mere formelt at forhandle over telefonen. Det bliver en anden snak. Det er klart mere optimalt, hvis repræsentanten er en del af medarbejdergruppen og inde i museets maskinrum. Men jeg gør, hvad jeg kan, som udefrakommende”.

“Dialogen er langt bedre nu. Vi diskuterer ikke mere med ledelsen, for vi taler samme sprog og er enige om de rammer, vi arbejder inden for”.

# Løn- forhøjelse til alle

Dansehallernes AC'ere slog sig sammen og fik hævet lønnen.

**Temmelig sløj.** Sådan var lønudviklingen længe for de akademiske medarbejdere i Dansehallerne på Carlsberg.

“Bortset fra automatiske anciennitetsstigninger var der ikke sket noget på lønsiden siden 2005”, fortæller projektleder Anna Marie Krarup, Dansehallernes første tillidsrepræsentant. “Det vil sige, indtil vi indså, at vi simpelthen var nødt til at gøre noget ved det – i fællesskab”.

Men hvordan skulle medarbejderne gribe sagen an?

“De fleste af os havde været på arbejdspladsen i mange år eller på lignende arbejdspladser. Og i kulturbranchen er der lidt en tendens til, tror jeg, at man ikke interesserer sig meget for ansættelsesforhold og faglig organisering. Dels fordi der ikke er mange penge og derfor ikke meget at stille op, dels fordi det er en con amore-branche, hvor man laver det, man laver, fordi man synes, det er så spændende, at det næsten bærer lønnen i sig selv”, siger Anna Marie Krarup.

## En ordentlig tone

Sammenlægningen af Dansens Hus og Dansescenen under navnet Dansehallerne i 2012 blev udslagsgivende.

“Vi var en 12-13 sammenbragte AC'ere, og en af vores kolleger havde tidligere været på en arbejdsplads, hvor der var etableret en AC-klub og valgt en tillidsrepræsentant. Det gav os noget at tænke over. Efter noget research og med lidt hjælp gjorde vi det samme”.

Fire måneder senere, lige før jul sidste år, fik Anna Marie Krarup sammen med sin suppleant forhandlet et rådgivningstillæg igennem til alle akademikere i den første fælles lønforhandling.

“Vi havde nok ikke tidligere været bevidste om, at vi måske kunne være berettigede til det. Men vi har fået sat fokus på vores vilkår, og med en tillidsrepræsentant kan vi tale med én stemme”, siger hun.

Dansehallernes fællesskab af AC'ere har også sat andre skibe i søen. På foranledning af klubben samarbejdes der med ledelsen om udviklingen af en lønpolitik og en kompetenceudviklingspolitik.

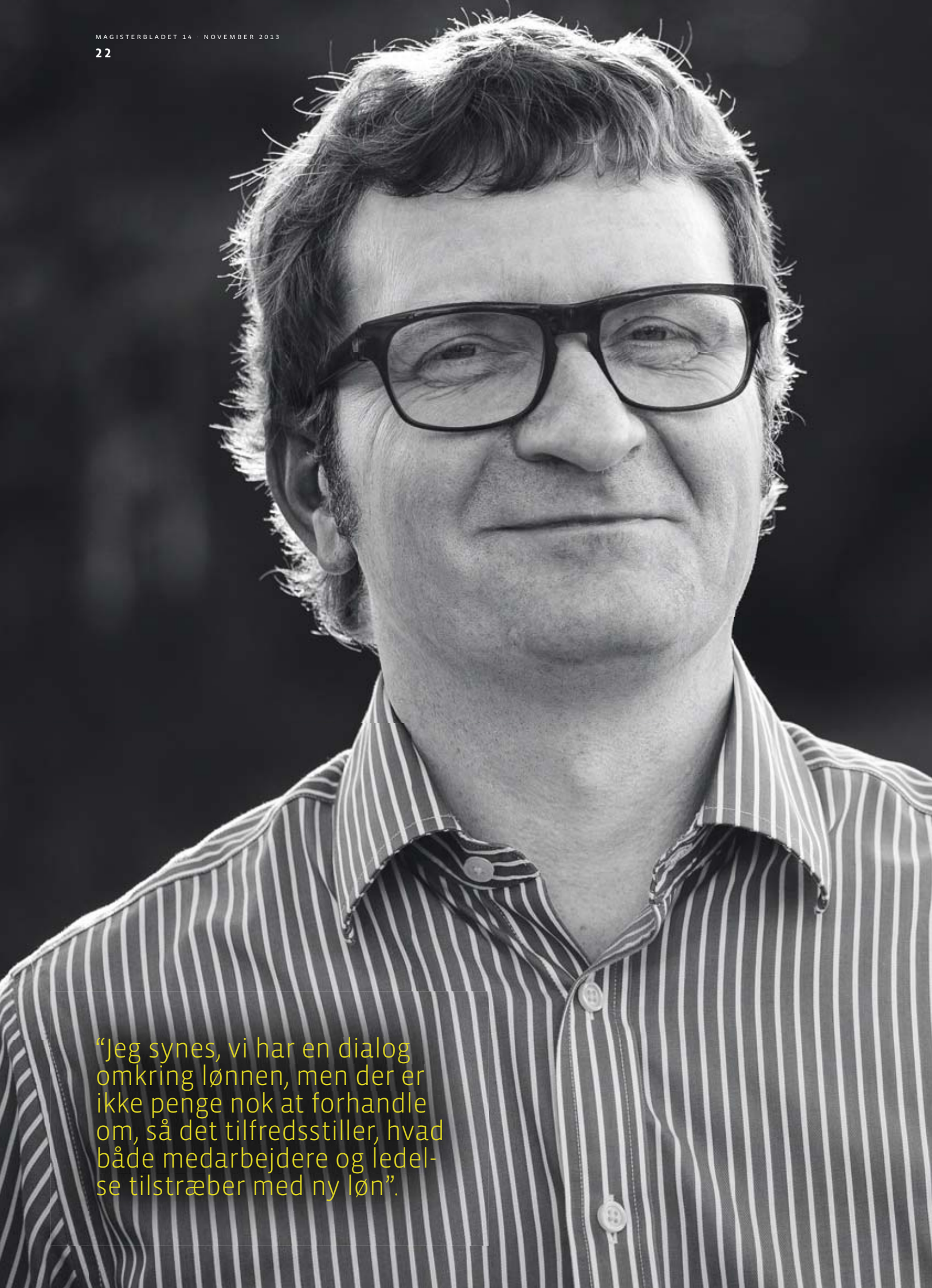
Den forholdsvis nye tillidsrepræsentant har allerede gjort sig vigtige erfaringer om hvervet som tillidsrepræsentant, ikke mindst om forholdet til ledelsen.

“Det er vigtigt at bevare en ordentlig tone – også under forhandlinger. Vi skal jo også samarbejde bagefter igen. Og på en lille arbejdsplads som vores er chefen også kollega i dagligdagen. Men det er selvfølgelig en balanceakt, for man skal også holde fast i sine synspunkter og standpunkter”. <<



“Vi har fået sat fokus på vores vilkår, og med en tillidsrepræsentant kan vi tale med én stemme”.

“I kulturbranchen er der lidt en tendens til, tror jeg, at man ikke interesserer sig meget for ansættelsesforhold og faglig organisering”.



“Jeg synes, vi har en dialog omkring lønnen, men der er ikke penge nok at forhandle om, så det tilfredsstillende, hvad både medarbejdere og ledelse tilstræber med ny løn”.

“Jeg oplevede ikke, at man arbejdede systematisk med, hvad man skulle bruge Ny Løn til, hvilket var meget frustrerende”.

# Det lange, seje træk

Ny løn er som en kamp fra hus til hus.

I en del år har tillidsrepræsentant på DMI Niels K. Petersen delt et lille hæfte ud ved de årlige lønforhandlinger. Hæftet indeholder tabeller og oversigter af lønstatistisk art: et overblik over kollegernes løn, sammenligninger mellem løn og anciennitet, statistikker fra DM og Djøf, kønsoplysninger, lønforskelle på tværs af institutioner, oversigter over lønnen i

stillingsstrukturen på sammenlignelige forskningsinstitutioner osv. Ledelsen på DMI er hverken til

stillingsstruktur eller forhåndsftaler med faste og objektive kriterier for fordelingen af tillæg. Men der er trods alt enighed om lønåbenhed. Og det gør en forskel.

“Åbenheden afliver myter om, hvem der ligger højt og lavt, og hvor man selv ligger, så vi kan tale om løn baseret på fakta”.

Niels K. Petersen blev ansat på DMI i 1998, da ny løn blev indført i det offentlige. Det var også ny løn, der gjorde ham interesseret i tillidsrepræsentantarbejdet.

“Jeg oplevede ikke, at man arbejdede systematisk med, hvad man skulle bruge ny løn til, hvilket var meget frustrerende. Der var ikke noget klart billede af ens muligheder for at få et tillæg, eller hvorfor man havde fået et tillæg, når man sammenlignede sin løn med andre kollegers”, siger han.

## Dialog, men få midler


Åbenheden har været med til at skabe en bedre forståelse for, hvordan ny løn fungerer på DMI, ligesom DMI følger Moderniseringsstyrelsens anbefaling om at offentliggøre resultatet af de årlige forhandlinger inklusive begrundelsen for erhvervede tillæg.

Ikke desto mindre oplever Niels K. Petersen den dag i dag arbejdet med ny løn som en “kamp fra hus til hus”. Dels vægrer ledelsen sig fortsat mod at tale om objektive kriterier for tilde- ling af tillæg, dels er der stor knaphed på den olie, der skal få systemet til at glide – pengene.

“Jeg synes, vi har en dialog omkring lønnen, men der er ikke penge nok at forhandle om, så det tilfredsstillende, hvad både medarbejdere og ledelse tilstræber med ny løn. Ellers ville vi jo fx ikke høre ledere sige under en forhandling, at de egentlig godt vil give noget mere, men bare ikke har pengene”.

Niels K. Petersens målsætning er, at lønnen på DMI skal svare til gennemsnittet i staten. P.t. er den på omkring 97 pct. Forhåbentlig vil DMI's lønpolitik hjælpe AC'erne på rette vej.

“Vi har lavet en lønpolitik, hvor vi fik skrevet ind, at vi skal være mere opmærksomme på ligelønsproblemer, ligesom vi har fået en målsætning om at forbedre vores lønniveau sammenlignet med andre institutioner. Så kan vi diskutere, hvor meget der indtil videre er kommet ud af det, men i det mindste har vi nu en dialog om, at vores lønniveau er lavere end andre steder”. <<



“I de fleste tilfælde er det et spørgsmål om kommunikation og om at hjælpe medarbejderen til at tage en snak med sin leder”.



“Alle undersøgelser viser, at når vi arbejder med vores kerneopgaver og føler, vi leverer god kvalitet, så trives vi og føler, vi lykkes”.

# Alt for få lønmidler til lokale forhandlinger

Medarbejdere på sluttrin har ingen lønudvikling.

**Som tillidsrepræsentant** for 20 magistre i Furesø Kommunes administration varetager Ane Hag den klassiske opgave med forhandling af løn på to områder: i forbindelse med nyansættelser og ved de årlige lønforhandlinger. Og der er ikke meget at komme efter, mener hun.

“Der er alt for få lønmidler til lokale forhandlinger. Vi har eksempelvis rigtig mange AC’ere med høj anciennitet, som er på sluttrin, og som sidder i nøglepositioner i kommunen. Det er dygtige medarbejdere, der skaber meget af den fremdrift, der er i organisationen. Men der er stort set ikke lønmidler til tillægsforhandlinger, og derfor står de stille i deres lønudvikling”, siger hun.

Hun nævner overenskomsten i 2008 som en undtagelse, der gjorde det svært at arbejde med ny løn. Her betød en udmøntningsgaranti, at en del af lønbudgettet under de efterfølgende lokale forhandlinger var øremærket for handling af tillæg.

“Det gav os et forhandlingsrum, og vi fik forhandlet en del gode kvalifikationsstillæg hjem til medarbejdere, der

havde flyttet sig og skabt værdi gennem deres arbejde. Nu står vi så over for nye forhandlinger, hvor vi nogle steder ved, at der ikke er noget at forhandle om. Alligevel forhandler vi – på baggrund af de enkelte kollegers udmeldinger – for vi synes, det er vigtigt, at ledelsen er opmærksom på medarbejdernes opfattelse af situationen, og at vi får taget den dialog”.

## Arbejdet med stress

Ane Hag bruger også en del tid på enkelt-sager i relation til arbejdsmiljø og stressramte kolleger.

“Vi har heldigvis ikke haft en større fyringsrunde siden 2010. Alligevel oplever jeg, at jeg har flere kolleger, der ser anstrengte ud og er stressede i perioder”.

Når Ane Hag bliver kontaktet af en kollega i nød, sætter hun sig ned med vedkommende og prøver at danne sig et overblik over situationen for at finde ud af, hvad problemet er, og hvordan løsningen kunne se ud.

“I de fleste tilfælde er det et spørgsmål om kommunikation og om at hjælpe medarbejderen til at tage en snak

med sin leder. Det, man ofte vil se på, er, om udvalgte opgaver er årsagen til stress, og om opgaven i så fald kan flyttes i en periode eller måske permanent. Det kan også være, at man har brug for mere ledelsessparring i en periode, fordi man selv har svært ved at overskue og prioritere opgaverne”.

Ikke overraskende vil Ane Hag gerne flytte fokus fra enkelt-sager til forebyggende initiativer. Det er da heldigvis også blevet en dagsorden i Furesø Kommune.

En ny trivselsmåling i kommunen viser, at medarbejdernes trivsel afhænger af klare rammer for arbejdet, tydelig ledelse og fokus på arbejdsmiljøet.

“Det lyder måske fortærsket at fokusere på trivsel, men for tiden arbejder vi med social kapital, dvs. begreberne tillid, retfærdighed og samarbejde. Alt sammen i forhold til vores kerneopgaver. For alle undersøgelser viser, at når vi arbejder med vores kerneopgaver og føler, vi leverer god kvalitet, så trives vi og føler, vi lykkes. Det er vores kerneopgaver, der gør, at vi har det godt på vores arbejdsplads”. <<

# Tillidsrepræsentanten har indflydelse, men skal genopfinde sig selv

Tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle på arbejdspladserne, ikke bare for kollegerne, men også for ledelsen, viser ny forskning. Men samtidig står de over for at skulle redefinere deres interessevaretagelse.

**Overenskomstforhandlinger** i vinteren og foråret 2013 sled hårdt på tilliden mellem parterne på det offentlige område. Arbejdsgiverne var i offensiven, lønmodtagerne i defensiven, og for lærernes vedkommende bød forløbet endog på lockout og lovindgreb. DM-formand Ingrid Stage kaldte lockouten magtarrogance, mens hun om forhandlingerne på akademikerområdet udtrykte sig mere positivt, men dog samtidig beskyldte arbejdsgivernes fastlåste positioner for mangel på respekt for den danske model.

Men én ting er forhandlingerne mellem de centrale parter. Noget andet er, at når man bevæger sig ud i

yderste led blandt tillidsrepræsentanter og ledelse på de lokale arbejdspladser, får piben hurtigt en anden lyd. DM's undersøgelse peger på, at tillidsrepræsentanter og ledelse indgår et tæt og konstruktivt samarbejde.

Nana Wesley Hansen, arbejdsmarkedsforsker ved FAOS på Københavns Universitet, har netop færdiggjort en ph.d.-afhandling om det kollektive samarbejde på offentlige arbejdspladser. Herunder blandt lærere og deres ledere på folkeskoleområdet. Hun siger:

“Faktisk foregår samarbejdet ude på den enkelte institution rigtig godt. Og tillidsrepræsentanterne spiller en enorm central rolle for den løbende

dialog med institutionslederne. Det indebærer, at der kommer hold på en masse spørgsmål omkring fx arbejdsmiljø og stress, udfordringer i samarbejdet, effektiviseringer og omstruktureringer”.

De løbende reformer og effektiviseringer skaber store udfordringer på de enkelte arbejdspladser, ikke mindst for arbejdsmiljøet. Og her er samarbejdet mellem tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledelse afgørende for implementeringen og ikke mindst håndteringen af de løbende forandringer.

“Det betyder, at tillidsrepræsentanterne har en kæmpe udfordring i at skulle

## TILLIDSREPRÆSENTANTERNES VIGTIGSTE OPGAVER – IFØLGE DEM SELV



tilpasse sig. Deres opgave har jo traditionelt handlet om løn og arbejdstid. Sådan vil det fortsat være, ikke mindst i takt med at man lægger mere ud til lokale forhandlinger. Men samtidig får arbejdsmiljø større og større betydning, og i kommuner og regioner har man integreret arbejdsmiljøudvalget i samarbejdsudvalget. Det betyder selvfølgelig, at samarbejdet mellem tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter og ledelse i stigende grad bliver vigtigt”, siger Nana Wesley Hansen.

### Legitimering eller reel indflydelse

Også Steen E. Navrbjerg, ligeledes arbejdsmarkedsforsker ved FAOS, peger på, at samarbejdet fungerer godt mellem parterne lokalt.

“Når vi spørger ude på arbejdspladserne, er lederne meget positive over for tillidsrepræsentanterne og opfatter dem som meget samarbejdsorienterede. Vi får at vide, at det simpelthen er nemmere at få gennemført ændringer, hvis man har tillidsrepræsentanterne med som medpart i stedet for modpart”, siger han.

Men betyder det, at ledelsen bare bruger dialogen med tillidsrepræsentanten til at legitimere forandring? Har tillidsrepræsentanten, når det kommer til stykket, reel indflydelse? Ja og nej, siger Nana Wesley Hansen.

“Når vi taler om hovedMED-udvalgene, så er svaret overvejende nej. På det niveau, som er tættest på det politiske og strategiske beslutningsniveau, er indflydelsen ikke særlig stor”.

Anderledes ser det ud decentralt på de enkelte arbejdspladser, hvor forandringerne skal implementeres. “Lederne indgår ikke blot i dialog med tillidsrepræsentanterne for at legitimere forandring, tværtimod. Det drejer sig eksempelvis om at finde ud af, hvordan man bedst løser velfærdsopgaver, når der skal spares penge eller omstruktureres. Det samarbejder man om”.

### Men hvad med kroner og øre

Deres primære opgave, fortæller tillidsrepræsentanterne i DM's undersøgelse, er imidlertid ikke samarbejdet om forandringer, men derimod lønforhandlingen. Og her ser det helt anderledes ud, mener Flemming Ib-

“Vi går i retning af mere digitalisering. Samtidig ser det ud til, at den offentlige sektor bliver kørt ned på et mindre niveau, og du kan også forestille dig, at der kommer mere fart over udliciteringer og partnerskabsaftaler. Så får du nogle helt nye spilleregler”.

*Flemming Ibsen, arbejdsmarkedsforsker, Aalborg Universitet*

sen, arbejdsmarkedsforsker på Aalborg Universitet.

“Meget af det er blevet ret lederstyret. Man kalder det en forhandling, men tit er det ledelsen, der har overtaget, og der er som regel ikke mange penge at forhandle om. Det sidste betyder også, at det kan være svært for medarbejderne at gå op i det. Men det er trods alt blevet bedre end i de tidlige år af Ny Løn, hvor man nogle gange slet ikke fik udmøntet det, der faktisk var lagt op til”.

Det er dog ifølge Flemming Ibsen uhyre vanskeligt at generalisere, fordi tillidsrepræsentantens styrke på de enkelte arbejdspladser kan være stærkt varierende – afhængigt af hvor i den offentlige sektor man befinder sig. DM's undersøgelse viser da også store udsving. 33 pct. fortæller, at de har stor indflydelse på lønnen, mens 23 pct. giver udtryk for, at de kun har lille indflydelse.

Flemming Ibsen mener, at balancen i den danske samarbejdsmodel for tiden er ved at tippe over til arbejdsgivernes fordel. Men det er ikke den eneste udfordring, tillidsrepræsentanterne står med.

### Ny dagsorden kræver nye roller

“Den danske model er et magtsystem, og for øjeblikket er den ved at blive mere arbejdsgiverstyret. Samtidig er der en anden bevægelse fra en mere kollektiv model til en mere individuelt orienteret model”.

Hvis fagforeningerne – og dermed også tillidsrepræsentanterne – skal dæmme op for denne bevægelse, skal der komme et modspil, og det har vi ikke for alvor set endnu, mener Flemming Ibsen.

“Måske er der tværtimod tendenser til, at det her bliver mere permanent. Vi går i retning af mere digitalisering, og samtidig ser det ud til, at den offentlige sektor bliver kørt ned på et mindre niveau, og du kan også forestille dig, at der kommer mere fart over udliciteringer og partnerskabsaftaler. Så får du nogle helt nye spilleregler”.

Men hvilken rolle skal tillidsrepræsentanterne spille, hvis tendensen mod individualisering fortsætter, og den kollektive regulering skubbes i baggrunden?

“Man kan jo så sige, at tillidsrepræsentanterne i stedet for skal indtage en slags konsulentrolle, hvor de i højere grad skal ruste medarbejderne til at kunne klare sig i et mere direkte forhold til ledelsen. Klæde dem på, være bisiddere, den slags ting. Men igen, der vil være stor forskel, afhængigt af hvor i den offentlige sektor du befinder dig”.

Flemming Ibsen mener, at tillidsrepræsentanterne skal genoverveje deres egen rolle.

“Der er måske brug for en revitalisering nogle steder. Hvor tillidsrepræsentanterne er mere opsøgende i forhold til medlemmerne, prøver at kalde dem sammen om interessante emner. Det kan være faglige ting, kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelse. Det er bare svært at sætte en kollektiv dagsorden på mere individuelle områder. Så er der selvfølgelig arbejdsmiljøet og ikke mindst det psykiske arbejdsmiljø. Det er jo noget, der i den grad optager mange, og der har man en bane at spille på. Jeg tror klart på, at tillidsrepræsentanterne kan spille en rolle på nogle af de bløde områder, ikke så meget de hårde”. <<

# Et enkelt ord kan betyde flere tusinde kroner i tabt indtægt

Det kan få store økonomiske konsekvenser for dig, hvilken ordlyd der står i din opsigelse, hvis du er så uheldig at skulle forlade dit job.

DM oplever en stigende tendens til, at arbejdsgivere vil have formuleringen "efter gensidig aftale" med i fratrædelsesaftalen frem for "afskedigelse". Og det kan betyde et tab for dig som lønmodtager på mange tusinde kroner.

Med formuleringen "efter gensidig aftale" risikerer du at modtage den tre ugers karantæne fra din a-kasse, som er gældende, hvis du selv siger op.

Marcel Worm-Marquardtsen, forhandlingskonsulent i DM, har netop haft en sag om afskedigelse, hvor formuleringen i fratrædelsesaftalen var et omdrejningspunkt.

"I en afskedigelsessag er det forståeligt, hvis ens tanker er et helt andet sted end formuleringer på det sidste stykke papir. Det har bare stor økonomisk betydning at stå uden indtægt i tre uger frem for at gå direkte over på dagpenge dagen efter, at ansættelsesforholdet ophører", siger han.

Han understreger, at det ikke har betydning for et nyt ansættelsesforhold, hvordan det tidligere blev afsluttet.

"Man skal ikke lade sig forblinde af, at man som medarbejder hellere vil have en formulering om gensidig aftale stående på papiret end afskedigelse. Det har ingen som helst betydning for et nyt ansættelsesforhold, da oplysningerne er en personalesag mellem

dig og din tidligere arbejdsplads", siger Marcel Worm-Marquardtsen.

Han opfordrer til, at man straks kontakter sin tillidsrepræsentant eller DM, inden man skriver under på noget som helst.

"Som medarbejder står man alene, mens arbejdsgiveren typisk har en stor erfaring i afskedigelsessager. Derfor er det vigtigt at bruge DM eller en lokal bisidder, som har erfaringen, og som kender jura og praksis på det pågældende arbejdssted", siger Marcel Worm-Marquardtsen.

Du kan læse mere på dm.dk om, hvad du skal foretage dig, hvis du, en kollega eller bekendt står over for en afskedigelse. *tm*

## AKADEMIKERE BOOKER IND PÅ HOTELLER

Flere og flere akademikere søger andre og nye jobmuligheder end førhen. Nu er også hotel- og restaurationsbranchen er et populært valg, skriver Avisen.dk.

Hotellerne forøger deres omsætning ved at ansætte akademikere, og det er derfor indlysende, at der er flere og flere hoteller, der efterspørger dem. Samtidig er der mange akademikere, der er begyndt at lede efter anderledes job end tidligere.

"Efterhånden søger man bredt som akademiker. Hotelbranchen er et af de områder, man udforsker, men også landbrug, gartneri og detailhandel er nogle af de steder, hvor vi i de næste år vil se flere med akademikerbaggrund", vurderer Jens Mølbak fra Akademikerne.

Hotellerne bruger akademikers evne til at tænke nyt, analysere og kommunikere. "Fancy mad og smart teknik er ikke længere nok til at holde på kunderne. Den hele oplevelse af hotelbesøget og kundernes følelser undervejs skal på menuen, hvis hotelbranchen skal klare sig i fremtiden", vurderer Jeppe Mühlhausen, hoteldirektør på Hotel Alexandra. *opl*



Foto: Colourbox



## DISKRIMINERING OG STIGMATISERING

Mennesker med en psykisk sygdom forskelsbehandles blandt venner, familie og kolleger, viser en undersøgelse fra Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning (KORA). 92 % af de 1.561 deltagere i undersøgelsen har inden for det sidste år oplevet negativ forskelsbehandling på grund af deres psykiske sygdom. Magisterbladet satte fokus på emnet i nr. 9/2013.

## Millioner til humanistisk forskning

Forskningsprojektet "Solitudes: Withdrawal and Engagement in the long Seventeenth Century" har modtaget en bevilling på cirka 9,31 mio. kr. fra EU. Projektet undersøger fem franske katolske og fem tyske/danske lutherske steder, hvor folk trak sig tilbage for at komme tættere på Gud. Til projektet er knyttet tre seniorforskere og to ph.d'er.

Læs mere om projektet på [www.teol.ku.dk/solitudes](http://www.teol.ku.dk/solitudes)



## BEDRE VILKÅR FOR IVERKSÆTTERE

Et nyt dagpengesystem skal få ledige på arbejdsmarkedet til at finde beskæftigelse så hurtigt som muligt. Bl.a. skal det være muligt for iværksættere at få supplerende dagpenge, mens de udtænker deres idéer. "De nuværende regler er utidssvarende i forhold til et arbejdsmarked, hvor der er opstået mange nye måder at være beskæftiget på, herunder projektansættelser, freelancing, iværksætteri osv", mener formand for Akademikerne Ingrid Stage.

## ANTAL CITATIONER = KVALITET?

Svenske forskeres citationer er med i vurderingen, når universiteternes bevillinger skal fordeles mellem dem. Der er dog delte meninger om, hvorvidt det er den korrekte måde at måle kvalitet på. Der er trods alt mange forskellige årsager til, at en forsker citerer et bestemt

studie, mener den svenske forsker Gustaf Nelhans.

Belgien er det eneste europæiske land, ud over Sverige, der bruger antal citationer som mål for kvalitet.

“Politikerne indfører en incitamentsmekanisme, som udelukkende handler om studiehastighed og ikke om kvalitet. Mekanismen er, at hvis de studerende og universiteterne forbedrer sig, bliver de ikke straffet på henholdsvis SU'en eller færdiggørelsesbevillingen”.

Jens Oddershede, formand for Danske Universiteter, i FORSKERforum

# Geolog får fornem formidlerpris

Minik Rosing modtager i år Rosenkjærprisen for sin helt enestående evne til at formidle om Jorden og livet i de tidligste tider. Han giver den grønlandske kultur æren for sin fortælleglæde.



**Vi er nødt til** at tale om stenen. Men vi venter lidt.

Der er så meget andet, der fanger blikket i Minik Rosings store kontor på Geologisk Museum. Væggene er malet røde, loftet er kalket hvidt, og rummet er fuldt af ting, der ikke bare er ting, men historier, der holder vejret, indtil det er deres tur til at få opmærksomhed. Som nu. En formiddag i oktober i kølig sol.

“Den hedder Kongestolen”, oplyser Minik Rosing om en lænestol i mørkt læder. Sædet er revnet af slid og ælde.

“Christian den X har siddet i den. Han kom af og til herind og hørte forelæsninger, og så blev stolen båret ind i salen, så han kunne sidde godt”.

Kontoret er spækket med menneskers historier, især historier om kloge og kreative mennesker, for eksempel

forgængere i embedet som geologisk professor og leder af museet, der hører under Københavns Universitet.

På et skab står en buste af Ove Balthasar Bøggild, der var direktør for universitetets mineralogiske samling og forfatter til banebrydende værker om geologi, blandt andet “Mineralogia Groenlandica”. Ved siden af Bøggild står en gipsafstøbning af Pekingmandens hoved, sådan som man tror, han har set ud. Han er et af verdens første mennesker af slægten *Homo erectus*. Pekingmanden stirrer med blinde øjne over mod et geologisk kort over Europa. Kortet fylder det meste af en væg foran et bord med to mikroskoper.

#### **Amundsens pemmican**

Foran Pekingmanden står to overlevende konservesdåser med pemmican,

“Jeg har en trang til at berette om min viden. Nogle påstår, at fortællingen er grundlæggende i grønlandsk kultur”.

en blanding af fedt og proteiner. Den ene er forsynet med teksten “Amundsens pemmican”.

“Jeg elsker at være ude. Følelsen af frihed, når man sejler over et ocean, er fantastisk”, siger Rosing, der selv er en erfaren ekspeditionsleder. Han har blandt andet ledet en del af Galathea-ekspeditionen og en ekspedition til

&gt;&gt;



Livets fødselsattest.

&gt;

Østgrønland for et par år siden, hvor forskere og kunstnere sammen tilbragte seks uger på et sejlskib. “En appelsin i turbanen”, kalder han tilbuddet fra en privat mæcen for videnskab og kunst.

“Jeg kunne få et meget flot skib stillet til rådighed, hvis jeg kunne bruge det til noget interessant. Maleren Per Kirkeby inviterede kunstnerne, blandt andre Tal R, og jeg rekrutterede forskerne, og vi tog af sted uden anden plan, end at vi ville slå os løs og lade os inspirere af hinanden. I vores normale hverdag skal vi altid bruge rigtig mange ressourcer på at finde penge og skrive planer og strategier og alle mulige andre rædselsfulde ting. At have et projekt uden de forpligtelser, der følger med offentlig finansiering, var vældig befriende. Jeg tror også i al bred almindelighed, at der kommer mindst lige så meget ud af det, hvis man bare slår sig løs”.

#### En født fortæller

Samme umiddelbare glæde har Minik Rosing ved at formidle. Han underviser, holder foredrag, optræder i medierne og beretter også gerne fra grænselandet mellem videnskab og kunst.

Blandt andet har han skrevet katalogtekst til en udstilling på Louisiana om Walton Ford, hvis billeder kan ligne gamle naturvidenskabelige tavler, men gemmer helt andre budskaber.

“Jeg har en trang til at berette om min viden. Hvis jeg har opdaget noget interessant, vil jeg gerne have, at alle andre også opdager det. Da jeg begyndte at formidle for mange år siden, vidste meget få mennesker noget om geologi. Det ville jeg prøve at rette op på. For mig er det ikke en anstrengelse at formidle. Jeg gør mig umage for at finde rigtige ord og sammenligninger, men selve det at fortælle falder mig naturligt”.

Mimik Rosing er født i Grønland og vokset op i Danmark i et miljø, hvor “alting handlede om Grønland”.

“Nogle påstår, at fortællingen er grundlæggende i grønlandsk kultur, fordi nomadesamfund er fattige på ting og rige på ord. Det er jeg vokset op med. Alle er altid ved at falde over hinanden for at fortælle historier”.

At Minik Rosings egne historier blev akademiske, skyldes et heldigt tilfælde.

“Jeg var en elendig elev i skolen. Indtil gymnasiet havde jeg overhove-

“Geologi er en blanding af almindeligt kontorius-akademisk arbejde og så det at gå rundt ude i naturen og slå på nogle sten med en hammer. Det syntes jeg, var en vældig god kombination”.

det ingen planer om at lave lektier, og jeg drømte om en håndværkeruddannelse. Først i gymnasiet begyndte jeg at tage boglig viden alvorligt.

Jeg havde gode lærere, og jeg var glad for naturvidenskab. Geologi interesserede mig, men ikke mere end fysik eller kemi. Året efter min studentereksamen boede jeg et år i Grønland og kom med som geologassistent for Grønlands Geologiske Undersøgelser. Geologi er en blanding af almindeligt kontorius-akademisk arbejde og så det at gå rundt ude i naturen og slå på nogle sten med en hammer. Det syntes jeg var en vældig god kombination”.

#### Viden forpligter

Når Minik Rosing sætter sig i Kongestolen, kan han se et stort portræt af kemiprofessor Julius Thomsen, der havde sin gang i huset, dengang bygningen på Østre Voldgade rummede både Geologisk Museum og Kemisk Institut.

“Julius Thomsen byggede sammen med C.F. Tietgen fabrikken Øresund, der udvandt soda af kryolit fra Ivittuut i Grønland. I dag taler man om konsortier mellem universiteter og det private erhvervsliv, som om det er en helt ny opfindelse. Men det skete altså allerede i midten af 1800-tallet”, påpeger Rosing, der selv har bidraget til debatten om minedrift på Grønland i sin egenskab af formand for en dansk-grønlandsk ekspertgruppe om råstofudvinding på Grønland.



Pekingmand og pemmican.



“Hvis man ved noget vigtigt om et samfundsemne, må man jo stille op med det. Hele debatten om minedrift i Grønland er kørt på grundlag af myter og forestillinger og alt for lidt faktisk viden. Forhåbentlig kan vi i udvalget bidrage med faktisk viden, som kan hjælpe grønlandske og danske politikere til at træffe de bedste beslutninger. Det er i det hele taget min holdning, at vi som forskere har pligt til at stille vores viden til rådighed. Jeg siger ikke, at alle skal formidle, eller at vi skal formidle på samme måde, men der bør være en kontakt mellem os, der producerer ny viden, og de mennesker, der kan bruge den. Det nytter ikke noget, hvis for mange af os forsker for forskningens egen skyld”.

### Kunsten at se

Langs flere vægge står lyse træskabe med gylden dekoration og gavmild skuffeplads. De har tilhørt kunstskammeret og rummer nu samlinger af sten og mineraler. I en af skufferne ligger stenen, som vi snart er nødt til at tage op, så vi kan kigge på den og tale om den, fordi den både ændrede Minik Rosings liv og livets historie.

Men tingene i Rosings kontor bliver ved at tale i munden på hinanden. Mange taler mere om kunst end om videnskab.

På en væg hænger et maleri af en isbjørneunge, der er faldet i søvn og drømmer om en balletdanser. Rosings søsters værk, ikke hans fars. Faderen tegnede den stående isbjørn, der i dag anvendes af det grønlandske hjemmestyre. En af faderens andre tegninger hænger tæt på en række små raderinger af Per Kirkeby.

“For mig er kunst og videnskab ikke langt fra hinanden. Måske skyldes det, at geologi ikke er så eksakt en videnskab som mange andre naturvidenskaber. Der er altid et element af abstraktion. Hvis du tæller støvdragerne på en blomst, får du et bestemt resultat, der er måske tre eller fem, men i geologien skal du selv beslutte dig for en klassificering af det, du ser på. Den måde,

hvorpå man indsamler sit forskningsmateriale, vil altid være farvet af ens egen smag”.

### Livets fødselsattest

Nu er vi nødt til at tale om stenen. Den viser sig at være flad og brun med en ujævn overflade. Skifer.

Minik Rosing samlede den op, da han som ung forsker samlede materiale til sin forskning i geokemi. Stedet hedder Isua. Det ligger omkring 150 kilometer nord for Nuuk. Da han mange år senere, i 1999, offentliggjorde sine resultater i Science, advarede redaktøren ham om, at han skulle være parat på en del omtale, når embargoen blev hævet.

“Jeg tænkte, “ja, ja, den er god med dig. Det er jo mest interessant for geologer”. Embargoen bliver løftet midt om natten dansk tid, og jeg kan huske, at jeg bliver vækket af telefonen. Det er den første journalist. Og så følger opringningerne så tæt efter hinanden, at jeg ikke kan nå at få mit tøj på. Jeg står en halv nat i underbukser og klapperfryser og taler i telefon og improviserer og er fuldstændig uforberedt”.

Minik Rosing havde fundet livets fødselsattest. Og det var faktisk interessant viden for andre end geologer.

“Se den sorte linje her. Den indeholder kulstof. Man kan se nogle meget fine linjer af lag af noget, som engang har været ler, og hvor der så er indlejret en smule kulstof. Det stammer fra levende organismer på havbunden og viser, at fotosyntese er foregået allerede for 3.800 millioner år siden, altså 300 millioner år før man troede”.

### Livet former Jorden

Stenen ændrede Minik Rosings videnskabelige karriere.

“Der var jo en masse ståhej efter publiceringen i Science, og alle var glade og lykkelige, men efter et stykke tid tænkte jeg, “hvad rager det egentlig mig som geolog, om der var liv på Jorden eller ej”, og så begyndte jeg at kigge på, om liv betyder noget for Jordens måde at være Jorden på”.

Svaret var ja.

“I stedet for at betragte livet som noget, der boede oven på Jorden, som den nu var, begyndte jeg at interessere mig for vekselvirkningen mellem Jorden og livet. Jeg fik en forståelse af, at livet i virkeligheden er den afgørende faktor for, at Jorden er, som den er. Det overraskede mig”.

I dag er budskabet om livet og Jorden Rosings vigtigste opgave som formidler.

“Hvis jeg kun kunne dele en eneste erkendelse med andre mennesker, er det den vigtigste: Vi mennesker er en del af Jordens system, og vi er en væsentlig del af Jordens måde at fungere på. Jordens historie udviser rigtig mange eksempler på, at levende organismer tilpasser sig det miljø, de lever i. Når det er lykkedes rigtig godt, bliver de så mange, og de er så effektive, og de har det så godt, at deres aktivitet begynder at påvirke det miljø, de lige havde tilpasset sig, og så ændrer miljøet sig. Det er en løbende proces, der også gælder klimaet. Klimaet er ikke godt eller skidt i sig selv, men vores kultur er så fint tilpasset klimaet, som det er nu, at enhver forandring vil være ekstremt besværlig for os. Vi er en del af den gensidige påvirkning og udvikling. Naturen er ikke inde i fjernsynet eller uden for vinduet. Naturen er i os, og vi er i den”. <<

### ROSENKJÆRPRISEN

Rosenkjærprisen er opkaldt efter magister Jens Rosenkjær, der var foredragschef i DR frem til 1953. Prisen overrækkes hvert år til en forsker eller en kulturpersonlighed, der “har vist evner for at gøre et vanskeligt stof tilgængeligt for et bredere publikum i en forståelig og levende form”.

I år er prisen på 50.000 kroner. Minik Rosing vil ligesom sine prisbelønnede forgængere dele ud af sin viden i en serie programmer på P1. Det sker i 2014.

“Den måde, hus- holdning, mad og måltider gøres på i hverdagen kan for voksne synes selvfølgelig, men med barnets øjne og op- levelse er det en ny udforsket verden”.



## PÆDAGOGIK

Børn, ernæring og måltider – tværfaglige perspektiver

Jette Benn (red.)

Forlaget Munksgaard, 2013, 339 sider, 320 kr.

“Børn, ernæring og måltider” sætter ernæring, mad og måltider på menuen i en række kapitler, hvor børn er i fokus. Bogen rummer både ernæringsvidenskabelige, samfundsvi- denskabelige og humanvidenskabelige perspektiver på tema- et mad i relation til børn. I første del får læseren et indblik i viden om børn, ernæring, kostvaner og kostanbefalinger. I anden del belyses børns møde med mad i hjem, institutio- ner og skoler. I tredje del sætter bogen fokus på maddannel- se, læring og pædagogik med forslag til, hvordan temaet kan tænkes ind i undervisning og aktiviteter.

## RELIGION

Engagementets poetik

Peter Kemp

Forlaget Anis, 2013, 231 sider, 249 kr.

Til denne genudgivelse af anden del af Peter Kemps afhandling (1974) har han skrevet en ny fyldig ind- ledning, hvor han med et stærkt personligt engage- ment sætter værket ind i den aktuelle teologiske debat om Søren Kierkegaard, kristen og antikristen ateisme, Gud som naturkraft, postmoder- nistisk teologi og kristen- dommen som en “tegnkate- dral”. Kemps påstand er, at det netop er det mytisk-po- etiske sprog, der har åbnet for en ny forståelse af det, som Kierkegaard og man- ge andre tænkere har kaldt transcenden- den – dvs. det, som overskrider vor umid- delbare erfaring af livet.

## PÆDAGOGIK

Undervisningskend- skab – at planlægge og udvikle undervisning

Hans Jørgen Kristensen & Per Fibæk Laursen (red.)

Gyldendals Lærerbibliotek, 2013, 155 sider, 199 kr.

Bogen handler om planlæg- ning af god undervisning og om, hvilke kompeten- cer man som lærer må have

for at kunne bidrage til ele- vernes læring. Bogen tema- tiserer læreruddannelsens kompetencemål om, at den studerende begrundet kan planlægge, gennemføre, eva- luere og udvikle undervis- ning i folkeskolen. Den in- deholder bud på konkrete lærerkompetencer, artikler i form af nødvendig videns- baggrund og studiespørgs- mål, arbejdsopgaver og litte- ratur til sammentænkning af teori og praksis i otte dele.

## KOMMUNIKATION



Citizen Voices – Perform- ing Public Participation in Science and Environ- ment Communication

Louise Phillips, Anabela Car- valho og Julie Doyle (red.)

London: Intellect Publications, 2012, 192 sider, 320 kr.

How is “participation” ascribed meaning and prac- ticed in science and en- vironment communication? And how are citizen voices articulated, heard, margi- nalized or silenced in those

processes? This book takes its starting point in the so-called dialogic turn in scientific and environmental governance in which practi- ces claiming to be based on principles of participation, dialogue and citizen invol- vement have proliferated. The book goes beyond the buzzword of “participation” in order to give empirical- ly rich, theoretically infor- med and critical accounts of how citizen participation is understood and enacted in mass mediation and public engagement practices.

## ARKITEKTUR



Obelisker i Rom

Lise Manniche

Aarhus Universitetsforlag, 2013, 280 sider, 299,95 kr.

I Rom står der 13 ægyptiske obelisker. De fleste har tre historier at fortælle: om deres fortid i faraonernes Ægyp- ten, om deres genanvendelse i det gamle Rom og om deres nye liv i pavernes Rom. Fæl-

les for dem er, at de har væ- ret anvendt med propaganda for øje. Bogen er velegnet til at tage med på obeliskjagt i Rom. Alle hieroglyffer og la- tinske dedikationstekster er oversat, og et kort viser obe- liskernes nuværende eller tid- ligere placering.

## RELIGION

Mennesket er et cere- monielt dyr – Ludvig Wittgensteins Bemærk- ninger om Frazers “Den gyldne gren”

Peter K. Westergaard

Forlaget Anis, 2013, 221 sider, 249 kr.

Bogen er en central sam- ling af bemærkninger fra Wittgensteins sene religi- onsfilosofiske tænkning. Omdrejningspunktet i be- mærkningerne er en kri- tik af den intellektualistiske forståelse og evolutions- teoretiske indramning af magi og religion i James G. Frazers antropologiske og religionshistoriske hoved- værk “Den gyldne gren”. Wittgensteins bemærknin- ger og kritik behandles dels i sammenhæng med en re- degørelse for de forskellige læsninger, bemærkningerne har givet anledning til, dels i forbindelse med bo- gens egne og nye tolkninger af optegnelserne.

# A-KASSEN FOR HUMANISTER, SCIENT.ER OG ANDRE HØJTUDDANNEDE

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

Bliv gratis  
studiemedlem  
og vind en  
iPad

## Vi kender vejen til dit drømmejob

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

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

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

Det er os med  
**CANDPORTALEN.DK**



A-kassen for højtuddannede

“Problemerne var svære at løse, men det kunne se ud til, at regeringens behandling har gjort “patienten” endnu mere syg”.



Krisens navn  
– Bekæmper regeringen den forkerte økonomiske krise?

Jørgen Goul Andersen  
Frydenlund Academic, 2013,  
136 sider, 199 kr.

## Bankdirektørerne er ikke krisens hovedskurke

Årsagen til den økonomiske krise skal findes i Den Røde Bygning ved Christiansborg, hvor skiftende finansministre holder til. Det mener professor i statskundskab Jørgen Goul Andersen, der går stik imod den populære opfattelse af, at den økonomiske krises bagmænd skal findes i bankernes chefkontorer. Goul Andersen peger i stedet i sin nye bog på, at krisen har ramt Danmark langt hårdere end vore naboer, og at den økonomiske politik har en del af skylden.

I løbet af kriseårene er Danmarks bnp faldet med 4 %, hvor den i vores nabolande Sverige, Tyskland og Norge er steget med 10 %. Det har selvsagt medvirket til den store arbejdsløshed. Grunden til, at det er gået så galt i Danmark, er, at regeringerne, og især den sidstnævnte, har fokuseret på to forhold, nemlig konkurrenceevnen og underskuddet på statens regnskab.

Oveni har man så lagt meget stor vægt på at for-

øge udbuddet af arbejdskraft, selv om arbejdsløsheden er høj. “Man kan ikke bruge flere penge, end man har”, kan man høre Bjarne Corydon gentage igen og igen. Og det lyder jo uimodsigeligt.

Men som Goul peger på, betyder det, at regeringen har ført en så stram finanspolitik, at det offentlige efterspørgsel efter arbejdskraft er faldet, og at vi som forbrugere holder på pengene, så den private efterspørgsel også er faldet. Og så har vi miseren.

Men har denne medicin til den syge så ikke været nødvendig? Nej, siger Goul, for Danmark har intet problem med konkurrenceevnen p.t. Ser man på vores eksport, har vi de sidste år haft det største overskud i Danmarks historie på vores betalingsbalance i forhold til udlandet – mere end 100 mia. kr. om året. Et forhold, som ofte bliver overset i medierne. I de sidste ti år har overskuddet været så stort, at vi har betalt al gæld

til udlandet tilbage, og at vi nu i stedet har milliarder til gode.

Hertil kommer, at hvis alle lande satser på at forbedre konkurrenceevnen, så hjælper det af gode grunde ikke noget, så konkurrerer vi blot hinanden ned, ligesom landene gjorde i 30'erne. Hvis et land primært satser på at forbedre konkurrenceevnen, fx ved at satse på lave lønninger og lavere skatter for erhvervslivet, så er formålet, at det enkelte land skal klare sig bedre – men på de andre landes bekostning. Usolidarisk kalder Goul Andersen det ikke, men mere skarp-tungede kunne måske falde for fristelsen. Forbedring af konkurrenceevnen skaber ikke flere arbejdspladser i alt for landene tilsammen. Flere arbejdspladser alt i alt skabes ved at forøge efterspørgslen i de enkelte lande. De lande, der skal satse på forbedring af konkurrenceevnen, er landene med store underskud på betalingsbalancen. Og det er jo netop

ikke Danmark.

“På langt sigt er vi alle døde”, spottede den store økonom Keynes dem, der argumenterede med problemer, der måske kunne opstå på langt sigt. Danmarks finansministre ville nok blive ramt af denne bemærkning, når de argumenterer med, at vi på længere sigt får mangel på arbejdskraft. Gouls konklusion er, at der måske kommer et sådant problem en dag, men undervejs har prisen for den førte politik været den høje arbejdsløshed – uden grund, hvis problemet ikke opstår. Og det er langt fra sikkert, at det gør det, viser de nyeste tal. Men det ved vi først på langt sigt, og så er vi jo måske alle døde.

Bogen er et voldsomt spændende bekendtskab, når man søger alternativer til det, som er god latin i den politiske debat. Hvem er fx helt skarp på, at skatten på arbejde i Danmark for en gennemsnitlig arbejder ligger under gennemsnittet for OECD-landene? <<

## KONFERENCE OM NY BESKÆFTIGELSESINDSATS

**Regeringen barsler med** en reform af beskæftigelsesindsatsen. Konkrete bud på forbedring og effektivisering af beskæftigelsesindsatsen var derfor det højaktuelle emne for Akademikernes årlige beskæftigelsespolitiske konference, der fandt sted i København 24. og 25. oktober.

For Akademikerne er forventningen til den kommende reform at få skabt en beskæftigelsesindsats, der er bedre tænkt sammen med den vækst- og erhvervspolitiske dagsorden.

“Målet med beskæftigelsesindsatsen er ganske kort at få det bedst mulige afkast af samfundets investering i øget uddannelse. Det kræver så til gengæld hjælp til at skabe og synliggøre nye jobåbninger. Der skal tages højde for, at der kan være forskel på arbejdsmarkedene, og det akademiske arbejdsmarked slutter ikke ved kommunegrænsen”, siger formand for Akademikerne Ingrid Stage. Hun henviser

samtidig til de utallige undersøgelser, der viser, at højtuddannet arbejdskraft skaber vækst og merbeskæftigelse – også til andre faggrupper.

“Udfordringen er, at udbuddet og efterspørgslen efter højtuddannet arbejdskraft ikke altid naturligt mødes, fordi mange virksomheder ikke er klar over, hvordan ansættelse af akademikere kan bidrage til deres forretning. Beskæftigelsesindsatsen skal fremme jobskabelsen og ikke som i dag alene være et udbudsorienteret system”, siger Ingrid Stage og understreger, at det kræver, at de personer, der skal være med til at finde job til de ledige, kender de lediges kvalifikationer og beskæftigelsesmuligheder og er i stand til at overbevise virksomhederne om, at de kan bruge akademisk arbejdskraft.

Rigtig mange af nøglepersonerne i det kommende reformarbejde var repræsenteret på konferencen, heriblandt Carsten Koch (formand for et ekspert-

udvalg om udredning af den aktive beskæftigelsesindsats), beskæftigelsespolitiske ordførere fra SF, S, EL, V, DF RV, Verner Sand Kirk (direktør, AK-Samvirke) og Michael Svarer (professor og vismand, Aarhus Universitet).

Bedre vilkår for at etablere sig som selvstændig står højt på Akademikernes ønskeliste til det nye dagpengesystem.

Læs om Akademikernes indspil til ekspertudvalget på [www.ac.dk](http://www.ac.dk). *flb*

“Beskæftigelsesindsatsen skal fremme jobskabelsen og ikke som i dag alene være et udbudsorienteret system”.

# KOM TIL VIDENSFESTIVAL 2014

**STINE BOSSE / KATHRINE LILLEØR / KNUD ROMER / PETER ØVIG KNUDSEN** / I ALT 20 FOREDRAGSHOLDERE ER PÅ SCENEN I DEN SORTE DIAMANT LØRDAG 25. JANUAR 2014 KL. 10.00-22.00 / PRIS: 495 KR. / PRIS FOR MEDLEMMER AF DM: 295 KR. / PRIS FOR STUDENTERMEDLEMMER AF DM: 150 KR.

[WWW.RAESON.DK/DM](http://WWW.RAESON.DK/DM)

# Jobløn baner vej for stress

Ledere og mellemledere er typisk på jobløn og får hverken afspadsring eller betaling for overarbejde. Alligevel knokler de løs. "Især i små og mellemstore virksomheder risikerer mellemledere at arbejde sig selv ud over kanten", advarer konsulent i DM.

## Om undersøgelsen

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

Temaet i dette Magisterblad handler om næsten 200 ledere og mellemledere. I sidste nummer af Magisterbladet (nr. 13/2013) bragte vi undersøgelsens resultater for over 800 menige DM-medlemmer.

**De er ambitiøse, flittige** og fulde af energi. De er på jobløn uden højeste arbejdstid og uden betaling for overarbejde. De er også dem, der risikerer at bukke under.

"Vi ser desværre rigtig mange tilfælde af stress og psykisk dårligt arbejdsmiljø blandt mellemlederne i disse år. Især mellemledere i små og mellemstore virksomheder er i risikozonen – og især i aldersgruppen 35 til 45 år", oplyser Bjarne Rye Nielsen, der er konsulent i DM.

Magisterbladet har undersøgt privatansatte DM-medlemmers holdning til jobløn. Tallene for ledere og mellemledere er små og er snarere fingerpeg end fakta.



“Vi ser desværre rigtig mange tilfælde af stress og psykisk dårligt arbejdsmiljø blandt mellemlederne i disse år”.

*Bjarne Rye Nielsen, konsulent i DM*

Et af fingerpegene handler om overarbejde. Her siger fire ud af fem DM-ledere i undersøgelsen, at de arbejder over i adskillige timer om ugen. Det gælder både det store flertal af ledere på jobløn og de langt færre ledere på almindelige løn- og ansættelsesvilkår. Næsten alle arbejder over. Jobløn skaber ikke i sig selv mere overarbejde, men lønformen gør det sværere at skrue ned for bluset igen, forklarer DM-konsulent Bjarne Rye Nielsen.

“Forventningen til ledere i private virksomheder er, at de er på jobløn, og at de lægger nogle ekstra timer. Det er, hvad vores medlemmer fortæller. Vores råd til dem er at lægge nogle beskyttende vilkår ind i kontrakten, som sikrer, at man kan forhandle om sin arbejdstid, når virksomhedens krav bliver skadelige for helbredet”.

#### **Aftal et loft**

Et beskyttende vilkår kan for eksempel være en sætning i kontrakten om, at en arbejdsuge på 40 timer i gennemsnit over en længere periode skal udløse enten afspadsering eller betaling.

“Det er ikke sikkert, at man kan komme igennem med sit krav, men

hvis vilkåret er aftalt i kontrakten, og man i øvrigt har sørget for at tælle sine timer, så kan man gå til sin leder og begynde at tale om, hvordan problemet skal løses. Det er sværere, hvis man bare sidder med en diffus fornemmelse af, at det hele kører for hårdt og for hurtigt, og at alle aftener forsvinder i arbejde”, siger Bjarne Rye Nielsen.

Han råder indtrængende til, at man bruger den gode stemning under ansættelsen til at tænke langsigtet.

“Det er okay til en samtale at spørge om, hvor mange timer ledelsen regner med, at der ligger i jobbet – om det er et 37-timers job eller et 40-timers job. Hvis de siger 40, og man over en længere periode arbejder 45 timer, har man noget konkret at tale om. Hvis de siger 45 timer, så ved man, at lønnen skal være en del højere end ellers”.

Taktik og spilfægteri? Desværre nej.

#### **Knokler og knækker**

I DM's sekretariat vokser antallet af henvendelser fra mellemledere, der er ved at blive mast under den samlede vægt af arbejdsopgaver, familie og måske også selvpfattelsen som en stærk person.

I store virksomheder har topledere og mellemledere en organisation om-

## Mellemlider i it-virksomhed i København

Henrik er uddannet datalog og ønsker at være anonym. Redaktionen kender Henriks rigtige navn. Henrik er en erfaren mellemlider, men arbejder på almindelige løn- og ansættelsesvilkår. Han beskriver sin holdning til jobløn som "meget negativ". Han har ikke selv ansat sine nuværende medarbejdere og har ikke haft indflydelse på deres oprindelige ansættelsesvilkår.

"Nogle af mine medarbejdere er på jobløn, så jeg har ikke lyst til at stå frem og offentligt kritisere lønformen, men den er helt sikkert ikke noget for mig. Jeg ville blive enormt irriteret over ikke at kunne afspadsere i et omfang, som jeg selv finder rimeligt. I dag er mine arbejdstimer typisk på 45 timer, men jeg afvikler fleksitetid som hele dage eller hele uger, når det passer ind i de øvrige planer – både mine egne og firmaets. På jobløn ville jeg sandsynligvis arbejde lige så meget over, men jeg ville ikke have en formaliseret ret til at få timerne igen i form af frihed. For mig er det vigtigt. Jeg kan se på mine medarbejdere, at de, der er på jobløn, arbejder flere timer end de andre. Spørgsmålet er, om de ekstra timer bliver kompenseret i tilstrækkelig grad. Det synes jeg ikke, jeg kan se, at de gør. Hvis min egen leder vil have mig på jobløn, har jeg et problem. Jeg har en høj løn i forvejen, og jeg vil hellere have muligheden for at holde fri, når det kan lade sig gøre, end jeg vil have flere penge. Men jeg vil have svært ved at argumentere mod det i min stilling. På mit niveau er jobløn almindeligt. Så vidt jeg kan vurdere, spiller historiske faktorer også ind. Hos os er jobløn kommet i bølger".

**"Hvis min egen leder vil have mig på jobløn, har jeg et problem".**

>> kring sig. De kan uddelegere ansvar og opgaver og for eksempel få hjælp af en HR-afdeling til personalesager.

Mellemlidere i små og mellemstore virksomheder har ofte kun sig selv. I Danmark er de små virksomheder flest. Især unge, ambitiøse mellemlidere, der sidder med familie og børn og kreditforeningsgæld, knokler, indtil de knækker. DM-konsulent Bjarne Rye Nielsen:

"Mange virksomheder har alvorlige problemer med at få forretningen til at løbe rundt. Mellemliderne, som typisk arbejder uden loft over arbejdstiden, tager en meget stor del af slæbet. Det gælder både unge og ældre, men de unge har mindre råderum. De har ikke socialt råderum til at lægge de ekstra timer, for manden eller konen har også fuldtidsjob. Og de har ikke økonomisk råderum til at sætte hælene i over for virksomhedens krav, fordi de typisk har gæld i boligen og er bange for at blive fyret. Så det er ikke for sjov, når vi i DM råder til at være opmærksom på sin kontrakt og sin arbejdstid. Det er en måde at fremtidssikre sin egen arbejdskraft på, så man kan blive mange år på arbejdsmarkedet i god form og med glæde". <<



### DE FLESTE ARBEJDER OVER

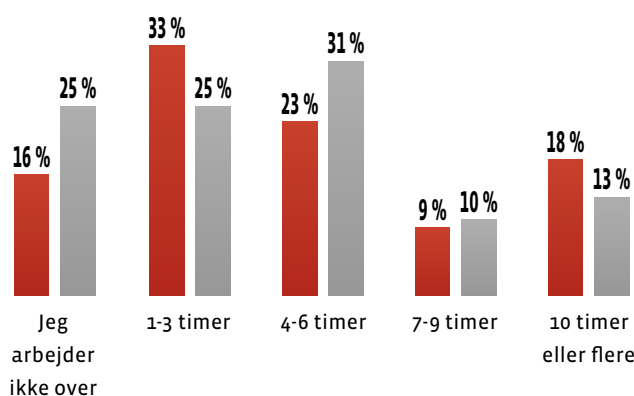
Hvor meget arbejder du i gennemsnit over (ud over det i din kontrakt fastsatte antal timer)?



Med  
jobløn



Uden  
jobløn



### 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".





Foto: Kurt Johansen

## Michael Wainø, ph.d. i mikrobiologi, gruppeleder på Novozymes A/S

“Jeg leder et laboratorium med ti laboranter og er både gruppeleder og faglig leder. For mig er jobløn attraktivt, fordi jeg oplever den som en meget fleksibel ordning for såvel lønmodtager som arbejdsgiver. Jeg holder selv regnskab med mine timer og afspadserer, så jeg i gennemsnit holder en næsten normal arbejdsuge. Der er ingen, der ser skævt til det, hvis jeg afspadserer efter en periode med overarbejde. Jeg har i et tidligere job

**“Jobløn fungerer godt i gode virksomheder og omvendt”.**

oplevet de negative sider ved jobløn, hvor den fungerede som en skjult måde at løfte arbejdstiden på. Der var den kun til arbejdsgiverens fordel.

Under de vilkår opstår der et psykisk pres på dig som medarbejder, hvor du enten lægger flere timer eller lærer at sige fra. Man siger, at en perfektionist er sin egen værste fjende, og jeg arbejdede alt, alt for meget. Heldigvis har jeg en god kone, som hjalp mig med at indse, at jeg var ved at arbejde mig selv ud over kan-

ten. Jeg lærte at sige nej og fik skruet ned for arbejdstiden. Bagefter kunne jeg godt se, at jeg havde nogle fysiske reaktioner, som var symptomer på stress, men mens jeg var i det, var jeg ikke opmærksom på den sammenhæng. Min holdning i dag er, at jobløn fungerer godt i gode virksomheder og omvendt. I mit nuværende job har jeg stor indflydelse på mængden af arbejdsopgaver og på, hvordan de skal løses. Jeg har aldrig før været et sted, hvor der er så frie rammer og så høj grad af tillid. Her oplever jeg kun de positive sider ved jobløn i form af den større fleksibilitet”.

&gt;&gt;

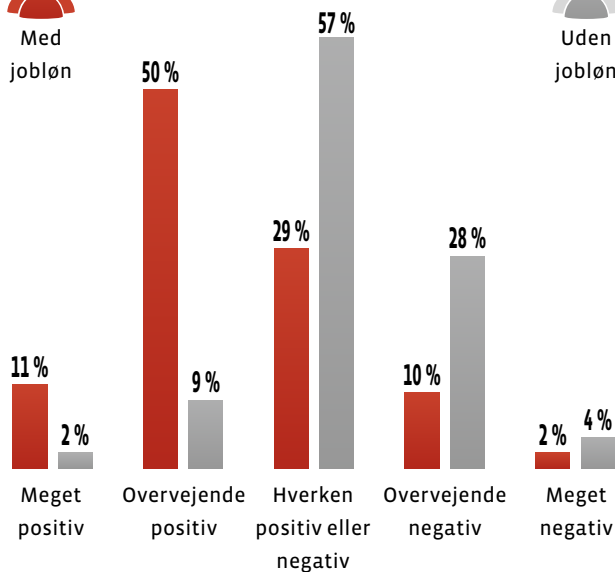


### HOLDNING TIL JOBLØN

Hvad er din holdning til jobløn?



Med  
jobløn



Uden  
jobløn

### GODE RÅD OM JOBLØN

- Inden du skriver under på din nye kontrakt, så send den til DM. På hverdage får du svar inden for 24 timer. En god kontrakt kan hjælpe dig til at forhandle arbejdsbyrden, hvis du senere er ved at gå ned med stress.
- Brug DM til at finde ud af, om din nye løn svarer til dine arbejdsopgaver, dit ansvar, din stilling og til det antal arbejdstimer, du forventes at lægge.
- 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, når du bliver ansat eller forfremmet. Aftal for eksempel, at arbejde ud over 40 timer om ugen i gennemsnit over en nærmere defineret periode udløser enten penge eller afspadsering.
- Tæl dine timer. Gør det på en nem måde. 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. Er han eller hun fornuftig, finder I en løsning. Ellers må du prøve at søge væk.

“Det giver mig som leder stor frihed til selv at forvalte min tid”.

“Den faktiske timeløn er ALT for lav – da man arbejder ALT for mange timer”.

“Det passer mig egentlig rigtig fint at arbejde på den måde, hvis man blot blev rimelig honoreret for det”.

“Jeg synes, man skal belønnes for overarbejde”.

“Hos os har de fleste medarbejdere rimelige arbejdstider, og der er ikke et incitament til at arbejde usundt meget”.

“Min reelle timeløn, hvis jeg regner den ud, er helt til grin”.





Foto: Michael/Bo Rasmussen

## Rikke Bergmann Johansen, cand.mag. i engelsk og kunsthistorie, teamleder i Siemens Wind Power A/S

“Mit job er fedt – simpelthen. Det er spændende og udviklende og interessant, og jeg holder ikke styr på mine timer. Arbejde og fritid glider sammen, især når jeg rejser, og det gør jeg tit, primært i Europa og USA. Jeg er teamleder i en global kvalitetsafdeling, hvor vi udvikler og gennemfører et træningsprogram for de kvalitetsinspektører, der tjekker vores vinger i hele verden. Jeg blev ansat i 2007 fra et job som underviser i engelsk og billedkunst og er siden blevet forfremmet et par

**“Arbejde og fritid glider sammen, især når jeg rejser, og det gør jeg tit”.**

gange. I dag er jeg leder for tre timelønnede medarbejdere og fire funktionærer og er i færd med at ansætte en ekstra timelønnet og fire funktionærer. Min afdeling tager sig også af kundekontakt, i det tilfælde at der sker skader på vinger, så arbejdsbyrden varierer meget. Travlheden kommer i bølger. Jeg arbejder nok omkring 45 timer i en typisk arbejdsuge, men jeg tager aldrig arbejdet med hjem. Det er min måde at holde lidt selvtjits på. Jeg besvarer måske en enkelt mail på telefonen, men jeg tager ikke

computeren med hjem. Hvis jeg arbejder om aftenen, sker det på kontoret. Når jeg er hjemme, har jeg fri. Jeg ved godt, at regnskabet ikke balancerer. Jeg lægger nok 12 til 14 timer om dagen, når jeg er ude, og når jeg kommer hjem, holder jeg måske en enkelt fridag. Men det generer mig ikke. Jeg vil hellere have fleksibiliteten. Den går jo også den anden vej. Hvis jeg har et privat ærinde, skal jeg ikke spørge nogen om lov til at gå. Mit eneste kritikpunkt mod jobløn, som den fungerer for mig, er nok, at lønniveauet ikke er særlig højt i forhold til stilling og ansvar og reel arbejdsbyrde”.

“Man kommer typisk fra to forskellige verdener. Derfor kan det tage noget tid at forklare både chefer og kolleger, hvad man kan som akademiker, og hvad ens funktion er i virksomheden. Men tiden er givet godt ud! Forklar det allerhelst med de ord, dine nye kolleger selv bruger”.

## GODE RÅD FRA EN VIDENSPILOT

**Talrige eksempler** kan berette om rivende udvikling og vækst i virksomheder, der ansætter akademikere som videnspiloter. Hvad der dog er værdt at overveje, er den indsats, det kræver fra begge parter.

Det er nu godt et år siden, jeg blev ansat som videnspilot hos Jens Jensen Murer & Entreprenør A/S i Holstebro. Ledelsen i den mere end 125 år gamle virksomhed ville sætte fokus på udvikling og havde derfor behov for at få nogle nye og anderledes øjne på organisationen. Muligheden for det i et godt samarbejde så de i en ung akademiker.

Både direktør Jørn Vejgaard fra Jens Jensen Murer & Entreprenør A/S og jeg selv er enige om, at videnspilotorordningen på mange måder er rigtig god. Den fungerer som spydspids ved at give små og mellemstore virksomheder økonomisk mulighed for at få den kompetence og ressource ind i virksomheden, som en akademiker kan bidrage med.

Det giver også akademikere mulighed for at komme ind i virksomheder, som de ellers ikke ville have overvejet. På den måde nedbryder man således nogle kulturelle barrierer mellem akademikere og de virksomheder, der ikke har tradition for at ansætte dem.

I mit tilfælde var videnspilotorordningen adgangsbilletten til arbejdsmarkedet direkte efter min kandidateksamen i læring og forandringsprocesser fra Aalborg Universitet.

På baggrund af det seneste års samarbejde er min arbejdsgiver og jeg kommet frem til nogle erfaringer, som vi håber kan inspirere andre akademikere og virksomhedsejere til at få et mere effektivt udbytte af deres samarbejde.

Man kommer typisk fra to forskellige verdener. Derfor kan det tage noget tid at forklare både chefer og kolleger, hvad man kan som akademiker, og hvad ens funktion er i

virksomheden. Men tiden er givet godt ud! Forklar det allerhelst med de ord, dine nye kolleger selv bruger. Øv dig også i at definere, konkretisere og formidle din indsats samt det resultat, den giver. Det giver dig faglig tilfredsstillelse og viser virksomhedsejerne, hvad de får for pengene.

I bagklogskabens klare lys skulle der være sat mere fokus på at afklare forventninger med videnspiloten, men også med de andre medarbejdere, er Jørn Vejgaards vurdering. Tag derfor en snak om videnspilotes rolle, funktion og arbejdsområder. Og om, hvordan det passer ind i organisationens øvrige funktioner og roller. Man skal også være afklaret om, hvorvidt man er klar til at lægge den tid og de ressourcer i det, som det rent faktisk koster at sætte gang i sådan et udviklingsprojekt.

For virksomheden kan det være en udfordring at vænne sig til denne nye type medarbejder, og for akademikerne at finde sin plads som den lyserøde elefant. Det indebærer altså en læringsproces for begge parter – en spændende, udfordrende og givende proces. Men den kan også koste – hvis ikke blod, så i hvert fald sved og tårer.

Som virksomhedsejer vil man naturligvis være interesseret i at få så meget som muligt ud af sin investering i videnspiloten, og videnspiloten vil på samme tid være interesseret i at skabe synlige resultater for virksomheden. Der er derfor behov for en åben dialog samt gensidig nysgerrighed og respekt for de forskellige fagligheder for at få succes med ordningen.

Det år, man kan være ansat som videnspilot, er gået, og ligesom i andre tilfælde er min ansættelse hos Jens Jensen Murer & Entreprenør A/S fortsat efter afslutningen af videnspilotorløbet. <<



## MIN PENSIONSOPSPARING SKAL FREMME GRØN OMSTILLING

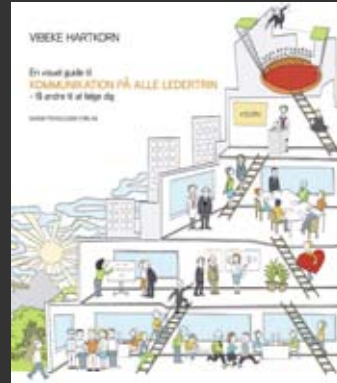
Når mit pensionselskab MP Pension/Unipension har 1.239 mio. kr. investeret i kul-, olie- og gasvirksomheder, så er jeg med til at opretholde verden i dyb afhængighed af kul, olie og gas og dermed til at fastholde en klode på klimakollisionskurs. Men jeg ønsker, at min opsparing skal fremme en grøn omstilling baseret på CO<sub>2</sub>-neutrale teknologier, som kan sikre en tryk fremtid på en beboelig klode.

Netop nu har det internationale klimanetværk 350.org startet kampagnen "Fossil Free", som skal få investorer til at flytte opsparinger i kul, olie og gas til grønne teknologier. Årsagen er, at når kul-, gas- og olievirksomhederne ikke frivilligt lader sig transformere fra klimaskadelige virksomheder til energiselskaber, som leverer CO<sub>2</sub>-neutral energi, så har samfundet en moralsk pligt til at tvinge dem til at ændre kurs. Sådanne signaler kommer også fra Den Europæiske Investeringsbank og Verdensbanken, som reducerer finansiering af kulkraftværker, og fra klimakommissær Connie Hedegaard og præsident Barack Obama. Ud over det amoralske i fortsat at udvinde fossile brændsler, så er der også stor risiko for enorme værditab, hvis man ikke i tide får frasolgt aktiver i fossilektoren. Verdens politiske beslutningstagere har nemlig defineret to graders temperaturstigning som det maksimalt acceptable, og tænketanken Carbon Tracker, Det Internationale Energiagentur (IEA) og FN's klimapanel har på den baggrund regnet sig frem til, at verden maksimalt kan afbrænde en tredjedel af de allerede kendte fossile ressourcer, hvis målet skal nås. Det medfører, at mindst to tredjedele af de fossile reserver ikke kan brændes af, og disse "ikke-brændbare fossile ressourcer" mister derfor deres værdi. Men når verdens politikere som planlagt indgår en global klimaafteale i 2015, så vil verdens regeringer lovgive med øgede CO<sub>2</sub>-skatter, hvilket vil sænke indtjeningen for kul-, gas- og olieindustrien dramatisk, særligt den mest klima- og miljøskadelige del af sektoren. Det norske pensionselskab Storebrand og den hollandske bank Rabobank har således allerede taget skridt til at afvikle investeringer i kul og tjæresand. Klimabevægelsen har afdækket, at Unipension investerer i 84 af verdens 200 største selskaber inden for kul, olie og gas, og at disse investeringer udgør 4 % af de samlede aktieinvesteringer. Jeg sparer altså op i amerikanske selskaber som ExxonMobil, Chevron og ConocoPhillips, i russiske LUKOIL og europæiske selskaber som BP, Shell, Total og Statoil, mens jeg næsten ikke sparer op i vedvarende energi. Det ønsker jeg ændret. Ved MP Pensions generalforsamling den 24. april 2013 blev forslaget "Indførelse af grønt nøgletal" ikke støttet af bestyrelsen, og forslaget faldt ved afstemningen med 278 stemmer imod (78 %). Jeg støtter derfor op om initiativet "AnsvarligFremtid" som på [www.ansvarligfremtid.dk](http://www.ansvarligfremtid.dk) indsamler tilkendegivelser til at genfremsætte et lignende forslag på den kommende generalforsamling.

Thomas Meinert Larsen, lektor,  
Københavns Universitet, Institut for Idræt og Ernæring

## INSPIRATION TIL BEDRE LEDELSE

NYE  
BØGER



Ny bog af  
Vibeke Hartkorn

INTROPRIIS  
348 KR.

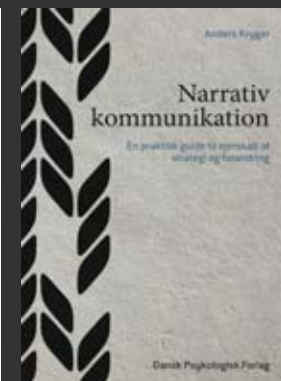
Hvordan kommunikerer du med ledelse, medarbejdere og kolleger på en måde, som skaber samarbejde og styrke og ikke magtkampe og misforståelser?

I bogen kan du bl.a. møde ledere fra Mærsk, Novo Nordisk, Grundfos, IBM, TDC, DI og en række danske kommuner.



UDKOMMER  
19. NOV.

Af Jens Henriksen  
248 KR.



Af Anders Kryger  
298 KR.



Af Carsten Hornstrup og  
Thomas Johansen  
398 KR.



Af Pernille Erichsen og  
Michael Tolstrup  
268 KR.

PSYKOLOGI  
ORGANISATION  
PÆDAGOGIK

DANSK  
PSYKOLOGISK  
FÖRLAG

DPF.DK

“Forandring og innovation lovprises på bekostning af træghed og stilstand. Vi skal arbejde hen imod et mål, hvor målet er en forbedring i forhold til det, der var engang”.



#### ARBEJDSMILJØ

Arbejdslivets skyggesider

Niels Christian Mossfeldt Nickelsen (red.)  
Forlaget Klim, 2013, 256 sider, 299 kr.

Denne bog henvender sig til både ledere og medarbejdere. Den rummer bud på, hvordan du kan spotte de skyggefulde sider i organisationen, og hvordan der kan kastes lys over de dunkle områder og de medfølgende problemer løses. Samtidig viser bogen, hvordan du kan finde muligheder for udvikling, kreativitet og fornyelse netop i de mørke områder.

#### PSYKOLOGI

Positiv psykologi

Hans Henrik Knoop  
Aarhus Universitetsforlag,  
2013, 60 sider, 39,95 kr.

Aarhus Universitetsforlag kan nu præsentere det fagligt forsvarlige mirakelmiddel til et verdensomspændende bedre humør – oktober måneds tænkepause om positiv psykologi. Der er tale om avanceret videnskab med et meget stort potentiale for menneskelig udvikling, som nærmest tvinger os til at revurdere og ændre meget af det, vi udsætter hinanden for, hvis vi tager den alvorligt. Lektor i psykologi Hans Henrik Knoop giver os anvisninger til, hvordan vi ved hjælp af positiv psykologi får det bedre med os selv og vores medmennesker – og skaber en bedre verden med færre dårlige nyheder.

#### PÆDAGOGIK

Stjernestøv og guldorn

Görel Hydén og Rodney Martin, Lone Hansen (ovs.) og Inger-Lise Heinze (ovs.)  
Dansk Psykologisk Forlag,  
2013, 51 sider, 100 kr.

Hvad er en tekstgenre? Og hvad betyder genren for en teksts opbygning og sprog? Det er nogle af de spørgs-

mål, bogen hjælper elever til selv at skrive sig frem til svarene på. Materialet består af en elevbog og en lærervejledning, der er udarbejdet til 4.-5. klassetrin. Materialet leder eleverne gennem et struktureret skriveforløb, hvor de bl.a. forbedrer deres tekster ved hjælp af respons fra kammerater og læreren. Hvordan man bliver en god formidler af sin egen tekst og præsenterer den bedst muligt, er også et fokuspunkt i materialet.

#### BIOGRAFI



Den smilende kamæleon  
– Karl Larsen. Digter,  
journalist, militarist

Jesper Düring Jørgensen  
Museum Tusulanums Forlag,  
Københavns Universitet, 2013,  
593 sider, 450 kr.

“Den smilende kamæleon” er en enestående skildring af Karl Larsens liv og værk set i sammenhæng med hans samtid. Bogen kred-

ser særligt om tre aspekter af Karl Larsens tilværelse: dels hans position i offentligheden som omstridt, men anerkendt kulturpersonlighed, dels hans forbindelse til det tyske gesandtskab og hans tyskvenlige holdninger og dels de umådelige økonomiske vanskeligheder, der fulgte ham til hans dødsdag.

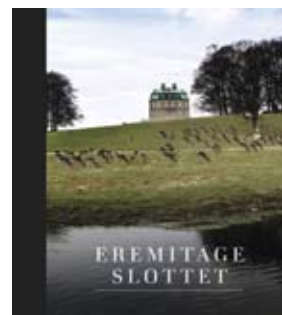
#### HISTORIE

Herremanden  
– Historien om en adelig families storhed og fald

Jesper Laursen og Eva Schmidt  
Gads Forlag, 2013, 200 sider,  
299 kr.

Beretningen om Emil von Holstein-Rathlou og hans familie er historien om en adelsfamilies storhed og fald. I bogen følger vi Emil i opvæksten og på rejserne ud i den store verden. Vi følger ham som yngre mand, der bliver gift med kunstnerdatteren Sofy, får børn og overtager stamhuset efter sin far og dermed ansvaret for slægten og dens besiddelser. Og vi hører om selskabeligheden på herregården Rathlousdal i Østjylland. Emil von Holstein-Rathlou levede fra 1849 til 1919, da adelens sidste privilegier faldt bort. Hans livs-

forløb spænder dermed over den danske adels sidste storhedstid.



Eremitageslottet

Claus M. Smidt m.fl.  
Gads Forlag, 2013, 280 sider,  
349 kr.

I 2013 afsluttes en omfattende restaurering af slottet, og de smukke rum føres tilbage til det udseende, de havde, da jagtslottet stod færdigt i 1738. Denne bog fortæller historien om det charmerende Eremitageslot: Om bygningens historie, om udsmykningen og det kongelige liv, der har udfoldet sig på stedet – og om den fascinerende restaureringsproces. Det var arkitekten Laurids de Thurah, som stod for opførelsen af det kongelige jagtslot til Christian 6., og han blev dengang kritiseret for den overdådige udsmykning, han gav Eremitageslottet.

Organisationsforandringer og mangelfuld ledelse stresser underviserne 49

Fordybelsen er i fare 53

For mange Excelark og sprækker i kollegaskabet 54

Valg til sektorbestyrelsen 55



“Det føles i øjeblikket, som om man arbejder som hver sin lille virksomhed”

– tema om undervisernes psykiske arbejdsmiljø

# Et ustruktureret limbo

DM Professionshøjskoler har denne gang valgt at lave et temanummer om arbejdsmiljø.

Journalisterne har lavet deres egen spørgeskemaundersøgelse, som danner baggrund for de artikler og interviews, som du kan læse i bladet.

Omfanget og karakteren af problemerne med arbejdsmiljø er på mange måder både overraskende og chokerende, og det er alarmerende, at væsentligt over halvdelen af underviserne ifølge DM's undersøgelse føler sig stressede.

Det er bemærkelsesværdigt, at organisationsforandringer, dårlig ledelse og uklar eller manglende prioritering af opgaver regnes for at være årsag til de værste stressproblemer.

Professionshøjskolerne blev oprettet i 2008 for at løse en række problemer i undervisningssektoren, som hverken seminarierne eller CVU'erne havde været i stand til.

I de forløbne knap seks år er der gennemført omfattende omstruktureringer for at få grunduddannelserne til at spille bedre sammen og for at få bedre sammenhæng mellem undervisning og professionsrettet forskning. Her har professionshøjskolerne fokuseret på at indfri samfundets forventninger til forandring og nytænkning.

Midlerne til at opnå de mål har fra dag ét været styrket ledelse og omstruktureringer.

Undersøgelsen peger på, at den afprøvede ledelsesdiskurs har sin pris, og at det er på tide at finde andre ledelsesforståelser. At grundlæggende problemer i uddannelsessektoren ikke løses ved at lave et nyt ledelseslag eller udøve mere ledelse tænkt i en selvrefererende ledelsesdiskurs, men kun ved at gå i dialog med underviserne om at skabe mere fokus og afgrænse ar-

bejdsopgaverne i stedet for at løbe rundt med et budskab om, at alting er spændende og udfordrende, og har du ikke osse lyst til det?

Undersøgelsen peger på, at professionshøjskolerne ikke er lykkedes med at skabe et arbejdsmiljø, hvor engagement og fleksibilitet spiller sammen med tillid og dialog. Tværtimod beskriver svarene et scenarie, hvor manglende ledelseskompetencer resulterer i et ustruktureret og invaliderende limbo.

Det er godt, at Uddannelsesministeriet investerer i kompetenceudvikling af ledelse. Det springende punkt bliver blot, om kompetenceudvikling fokuserer på dialog ud fra en mere klassisk forståelse som viljen og evnen til at ændre egne forestillinger og handlinger ud fra en intention om at tilgodese modpartens interesser og synspunkter. Om ledelsen får redskaber til at fokusere på at skabe et fleksibelt, udfordrende og trygt arbejdsmiljø, der kan genskabe en tradition for kollegialt samarbejde.

Om den nye ledelse er i stand til at gå i dialog med medarbejderne om at afgrænse og fokusere arbejdsopgaverne, så underviserne udvikler sig sammen med kolleger, ledelse og studerende i et trygt og frugtbart miljø.

For det er vel ikke muligt at forestille sig kompetenceudvikling i at afprøve grænser for andres komfortzone på den måde, at ledelsen skal have redskaber til at presse rytterne til præstationer ud over deres naturlige evner. At reducere en dansk dannelsesstradition til et dansk cykelhold vil være noget af et paradigmeskift.



# Organisationsforandringer og mangelfuld ledelse stresser underviserne

Den årelange linde strøm af organisationsforandringer og dårlig ledelse er de primære årsager til, at langt over halvdelen af professionshøjskolernes undervisere oplever at være stressede i hverdagen. Arbejdsmiljøet er så ringe, at det er begyndt at slide på kollegaskabet, viser ny undersøgelse fra DM.



**Forårets trivselsmålinger** på en række professionshøjskoler dokumenterede, at der var store problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Målingerne inden sommer blev lavet i forbindelse med opsigelsen af underviserenes hidtidige arbejdstidsaftaler. Usikkerheden blandt underviserne var derfor stor omkring både arbejdstiden

og den fremtidige opgavefordeling.

En helt ny rundspørge, som DM Professionshøjskoler har lavet blandt sektorens godt 1.400 medlemmer, viser, at usikkerheden kun er vokset siden.

Undersøgelsen, som 36 procent af de 1.400 DM'ere har besvaret, er lavet i oktober på et tidspunkt, hvor kun en enkelt

uddannelsesinstitution, UCC, har indgået en ny aftale om arbejdstid og opgaver, som både medarbejdere og ledelse har tiltrådt.

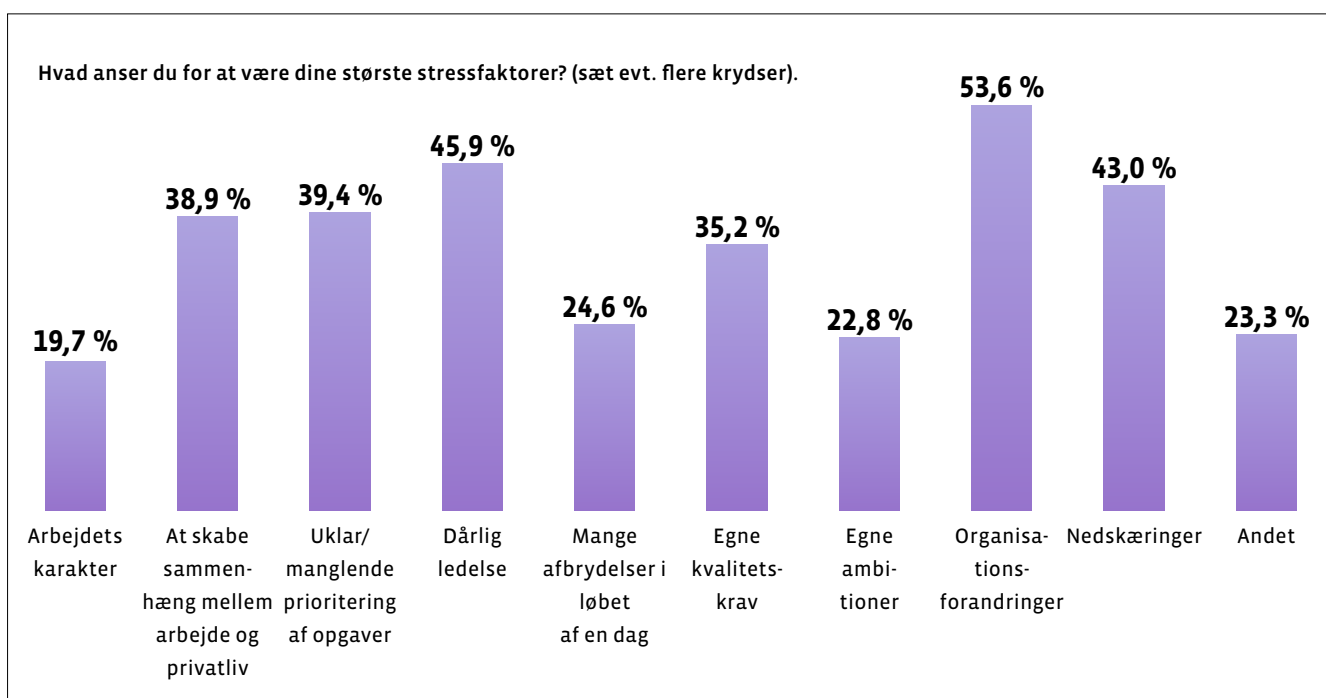
Næsten 58 procent af professionshøjskoleunderviserne angiver i DM's undersøgelse, at de i høj grad eller nogen grad føler sig stressede i hverdagen. 53 procent anser organisationsforandringer for at

være en af de største stressfaktorer, mens dårlig ledelse og uklar eller manglende prioritering af opgaver regnes blandt de værste stressudløgere for henholdsvis 46 procent og 39 procent af underviserne.

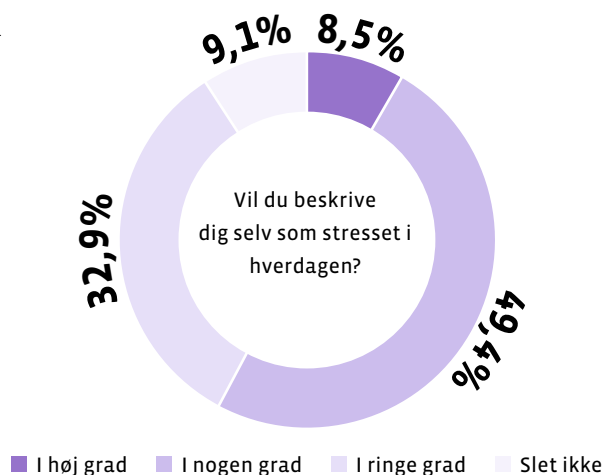
## Hårdt slid

Aase Riis er DM's konsulent med professionshøjskole-

>>



&gt;



undervisernes arbejdsmiljø som sit speciale. Hun er ikke overrasket over, at de organisationsændringer, som på snart 20. år bliver væltet ned over medarbejderne, slider hårdt.

“Nye opgaver, nye chefer, nye kolleger med jævne mellemrum. Dertil markante uddannelsesrevisioner på både lærer- og pædagoguddannelserne. Og oveni for langt de flestes vedkommende opsigel-

sen af en aftale, der har præciseret arbejdstid og opgaver. Det er nogle energislugende og til tider komplicerede omstillingsprocesser, medarbejderne trækkes igennem. Meget er strukturelt betinget, men lige så meget skyldes omstændigheder, man godt kan påvirke, i hvert fald på ledelsesniveau. Fx får personaleledelsen slet ikke den nødvendige opmærksomhed. Dertil kommer, at de øverste ledelser



### SÅDAN SVAREDE DE I UNDER-SØGELSEN –OM LEDELSE:

“Det er ikke muligt at gennemskue, på hvilket grundlag ledelsen tildele ressourcer. Den ved ikke, hvad der ligger i en opgave, og har ikke sat sig ind i, hvad det kræver at gennemføre opgaven”.

“Tidsregistrering er en stressfaktor, og det elektroniske system er mangelfuldt og tungt at betjene”.

“Jeg stoler på min leder og ser ikke forskellige interesser. I mine øjne SKAL der ikke laves fagforeningsKAMP”.

“Det er bare så uværdigt, den måde vi bliver behandlet på – FY”.

“En manglende arbejdstidsaftale betyder konstant usikkerhed og evig forhandling – energi, der i stedet kunne være brugt på mit egentlige arbejde”.

“Jeg har aldrig været udsat for rigid kontrol”.

“Min oplevelse er at (top-)ledelsen helt har dekoblet sig de medarbejdere, de leder”.

### SÅDAN SVAREDE DE I UNDERSØGELSEN – OM KOLLEGASKAB:

“Der bruges meget energi på at tale om forhold, der ikke er produktive rent arbejdsmæssigt”.

“Der er ikke den samme lyst til samarbejdet begrundet i manglende tid”.

“Det føles i øjeblikket, som om man arbejder som hver sin lille virksomhed”.

“Det bliver alles kamp mod alle, og de med de bedste talegaver vil få bedre vilkår end andre”.

“Kollegerne er det eneste, der gør, at man holder hovedet højt”.

“Kolleger er begyndt at snyde med fælles opgavevaretagelse og bagtale hinanden over for ledelsen. Når krybben er tom ...”.

“Meget er strukturelt betinget, men lige så meget skyldes omstændigheder, man godt kan påvirke, i hvert fald på ledelsesniveau. Fx får personaleledelsen slet ikke den nødvendige opmærksomhed”.

Aase Riis, Arbejdsmiljøkonsulent i DM

på UC'erne oftest ikke inddrager deres medarbejdere i vigtige beslutninger. Og endelig oplever mange, at de dårligt får en chance for at falde på plads i én struktur, før en ny er på vej. Det er meget vanskelige vilkår at arbejde under”, fastslår Aase Riis.

Også en anden tendens bekymrer DM's arbejdsmiljøkonsulent.

“Samarbejdet, tværfagligheden og det gode kollegaskab er altid blevet fremhævet af professionshøjskoleunderviserne som en af deres største kilder til arbejdsglæde og noget af det mest betydningsfulde for dem i forhold til at kunne levere en god undervisning. Men svarene i undersøgelsen viser, at der er kommet spræk-

ker i solidariteten. Der er ikke længere plads til den faglige udveksling, og de usikre arbejdsvilkår medfører, at folk bliver mere koncentrerede om bare at passe deres egen butik”, forklarer Aase Riis.

#### Permanent undtagelsestilstand

Lektor ved Center for Arbejdslivsforskning på RUC, Henrik Lambrecht Lund, mener, at resultaterne i DM's rundspørge bør give anledning til dybe panderynker hos UC's ledelser og i underviserne faglige organisation. Det generelle billede er skæmmet af mange sygdomsmeldinger eller frygten for at blive det. Men det største problem er, at kontinuerligt kaos i for store doser

#### SÅDAN SVAREDE DE I UNDERSØGELSEN – OM STRESS:

“Har efter 15 års ansættelse lært ikke at lade mig påvirke af kaos”.

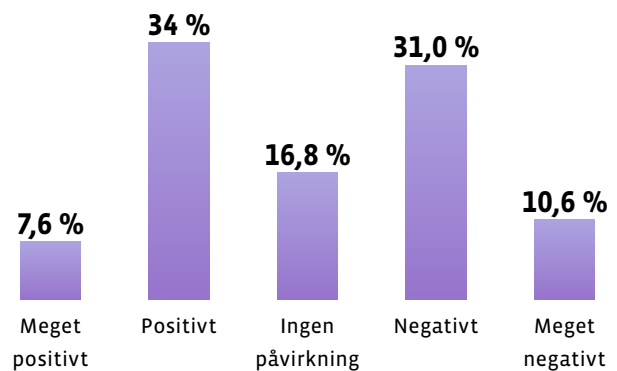
“Har haft et stort arbejdspress de sidste tre år og er nu begyndt at få deciderede stresssymptomer”.

“Der er en meget fortravlet kultur på min arbejdsplads, hvor det lavpraktiske fylder meget. Det er svært at finde rum til faglig/pædagogisk refleksion”.

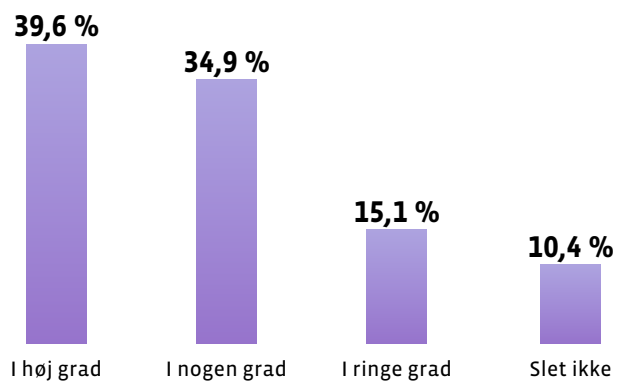
“Jeg har ikke været stresset, men presset. Der går meget tankekraft og opmærksomhed til arbejdet, hvilket kan betyde, at det private liv ikke får den opmærksomhed, jeg kunne tænke mig”.

“Jeg har været alvorligt stressramt og er nu på fleksjob og har lært at navigere i det turbulente arbejdsmiljø”.

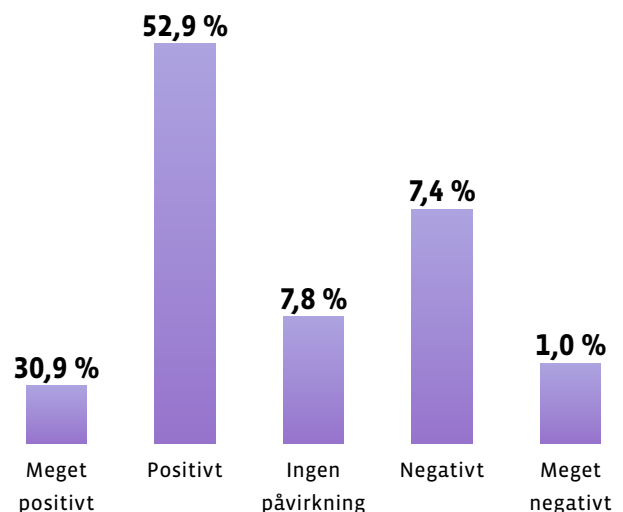
Hvordan påvirker samarbejdet med ledelsen dit arbejdsmiljø?



En manglende arbejdstidsaftale påvirker samarbejdet med mine kolleger negativt



Hvordan påvirker samarbejdet med kollegerne dit arbejdsmiljø?



“Du kan ikke finde noget, der påvirker folk mere dybt end en svær og usikker arbejdssituation, som de ikke kan se nogen ende på. Det rører ved noget helt grundlæggende i os alle, fordi det betyder så meget for, hvordan vi får tilværelsen til at hænge sammen økonomisk, praktisk og socialt”.

*Henrik Lambrecht Lund,  
lektor, Center for Arbejdslivsforskning, RUC*



#### OM DM PROFESSIONS HØJSKOLERS UNDERSØGELSE

Arbejdsmiljøundersøgelsen er sendt ud til de 1.400 medlemmer af DM Professionshøjskoler. 508 har svaret, hvilket giver en svarprocent på 36.

- **68 procent** af dem er uddannet inden for humaniora.
- **77 procent** arbejder som lektorer.
- **40 procent** af besvarelsene kommer fra ansatte i aldersgruppen 50-59 år.
- **80 procent** underviser på en grunduddannelse.
- **28 procent** af besvarelsene kommer fra medarbejdere på arbejdspladser, der har indgået en arbejdstidsaftale.
- **38 procent** arbejder uden at have en arbejdstidsaftale.

» sætter underviserne i en permanent undtagelsestilstand, som han kalder det.

“Du kan ikke finde noget, der påvirker folk mere dybt end en svær og usikker arbejdssituation, som de ikke kan se nogen ende på. Det rører ved noget helt grundlæggende i os alle, fordi det betyder så meget for, hvordan vi får tilværelsen til at hænge sammen økonomisk, praktisk og socialt. Og selv om manglen på ressourcer er blevet tydeliggjort på de UC'er, der har en arbejdstidsaftale, så står

både medarbejdere og lokale ledere også på de arbejdspladser uden mulighed for at forandre deres situation markant til det bedre”, pointerer arbejdsmarkedsforskeren.

Også Henrik Lund har bemærket, at konflikterne mellem kolleger synes at være taget til.

“Tidligere blev normerne udstukket kollektivt, og man planlagde i fællesskab og forholdt sig elastisk til tiden. Man kunne i en medarbejdergruppe tage individuelle hensyn til en kollega, der havde

særlige behov i en periode. Nu skal den enkelte “tage sig tid” og forhandle om sine egne vilkår. Det kan føre til splid, fordi det ikke opleves som retfærdigt”, forklarer han.

DM's arbejdsmiljøekspert, Aase Riis, mener, at underviserne på professionshøjskolerne skal til at finde en ny måde at udnytte deres ledere på:

“I den gamle seminariekultur var ledelsen “en flink fyr”, og samarbejdet forløb oftest nemt, fordi cheferne selv havde været begejstrede lektorer, før de blev ledere. Det

ligger ikke naturligt til underviserne at have et behov for ledelse, de har jo været vant til selv at styre begivenhederne i undervisningslokalet og i samarbejdet med deres kolleger. DM'erne skal blive meget mere opmærksomme på at afstemme forventninger med deres leder og afklare opgaver og deres omfang, før de bliver presset for langt ud”, siger Aase Riis. <<



Lise Andersen Trénel er lektor på VIA UC i Aarhus.

“Når der skæres i den administrative tid, i vejledningstiden og på sigt måske også i forberedelsestiden, så oplever jeg det som en manglende forståelse for mit arbejde, ja en form for disrespekt”.

# Fordybelsen er i fare

Citronen er blevet presset lige lidt ekstra flere gange, i de seks år Lise Andersen Trénel har arbejdet som lektor på VIA UC i Aarhus. Hun må ofte tage en rolig søndag derhjemme til hjælp for at nå det, hun skal.

**Implementeringen af den nye læreruddannelse** sker, samtidig med at Lise Andersen Trénel og hendes kolleger i VIA UC står uden en lokal arbejdstidsaftale 1.

januar. En ordentlig mundfuld, når man ikke kender rammerne for sit arbejde på den anden side af jul.

“Citronen bliver presset lidt mere hele tiden. Et godt eksempel er, at tiden til at læse og vurdere en bacheloropgave på 35 sider nu er skåret ned til en time. Det er ganske enkelt for lidt tid, hvis det skal gøres ordentligt. Sidste år blev der skåret i den tid, vi har til administration, mails osv”, siger den 38-årige psykologuddannede lektor.

“Når der skæres i den administrative tid, i vejledningstiden og på sigt måske også i forberedelsestiden, så oplever jeg det som en manglende forståelse for mit arbejde, ja en form for disrespekt”.

Hun understreger, at hun elsker sit arbejde, og at det ikke må lyde, som om hun klynker. Dagligt føler Lise Andersen Trénel sig beriget af samværet med de stu-

derende og med kolleger, som er kloge og dygtige og ved en masse om andet end det, hun selv er uddannet i.

“Men det er ofte svært at finde tid til at mødes og lave konkrete aftaler om undervisning, for vi arbejder både i videnscentre, på diplomuddannelsen, med eftervidereuddannelse og her på stedet. Der er svimlende meget logistik, der skal gå op. Jeg har personligt brugt alt mit krudt de dage, hvor jeg har seks sammenhængende undervisningstimer. Foråret med eksamen er også meget presset. Vi har 100-150 studerende til eksamen og er samtidig censor. Derfor tager jeg weekender i brug i den periode for også at passe mit andet arbejde”, forklarer Lise Andersen Trénel.

## Arbejder i weekenden

Også uden for eksamensperioden har hun været nødt til at strukturere sit arbejde, så hun tager søndagen til hjælp.

“Det er min chance for at kunne fordybe mig i fred og ro. Jeg nyder de søndage, men synes samtidig, det vidner om, at

arbejdsbyrden i perioder er alt for stor, når jeg er nødt til at indrette mig, så jeg bruger en fridag. Især fordi det ikke er en undtagelse, men snarere reglen”, konstaterer VIA-pektoren.

Selvledelse er en udfordring i et kaldsarbejde som hendes. Og når arbejdstidsaftalen udløber, skal hendes ærekære og ansvarsfulde kolleger passe ekstra meget på ikke at blive overbelastede, mener Lise Andersen Trénel:

“Jeg ville ønske, at vores ledelse ville kæmpe for vores forberedelsestid oppe i hierarkiet, gøre opmærksom på vores arbejdes særlige karakter og udfordring og på, at selvstændig og fælles kollegial fordybelse er hele fundamentet i god uddannelse. Det stærke samarbejde og den tværfaglige udveksling, som traditionelt har holdt os undervisere dygtige, kloge og skarpe, lider åndenød. Og det kan gøre mig så vred nogle gange, at vi ikke står mere sammen om at værne om noget så vigtigt som vores gode uddannelseskvalitet”. <<

Frank Jensen er arbejdsmiljøkonsulent for 55 kolleger på læreruddannelsen under UC Lillebælt.



# For mange Excelark og sprækker i kollegaskabet

Konkurrence mellem kolleger er et nyt parameter, som underviserne må forholde sig til på læreruddannelsen i Odense. Og så er de 55 medarbejdere nu nødt til at trække et nummer for at komme i kø til at tale med deres personaleleder.

“Vi har stejlet meget over alle de regneark, som arbejdstidsregistreringen medfører. Selv skal jeg fx opgøre min tid i 25-30 forskellige kategorier”.

**Frank Jensen** er arbejdsmiljøkonsulent for 55 kolleger på læreruddannelsen under UC Lillebælt. Han er også selv i perioder ekstremt presset af et stort arbejdsansvar, kolossale omvæltninger og en uklar prioritering af opgaver og tid, som han selv skal prøve at hitte rede i.

“Årets start har været helt uoverskuelig. Jeg har selv mærket stresssymptomer som søvnbesvær og hukommelsesproblemer. Fordi jeg er arbejdsmiljørepræsentant, ved jeg, at rigtig mange af mine kolleger døjer med lignende problemer. Og jeg oplever, at dårlig trivsel bliver mere

og mere udbredt – til trods for at vi har de bedste intentioner”.

Frank Jensen har arbejdet som lektor på UC Lillebælt i 13 år. Dette år har adskilt sig ved, at han og kollegerne har skullet implementere tre nye store forandringsprocesser på en gang. I en overgangsperiode har man kørt to uddannelser parallelt. Den nye uddannelse kræver, at medarbejderne tænker radikalt anderledes. Derudover skal underviserne indarbejde en ny studieaktivitetsmodel, og oveni skal de overgå til en ny arbejdstidsregistrering, for UC Lillebælts vedkom-

mende på vilkår, der er ensidigt dikteret af ledelsen.

“Vi har stejlet meget over alle de regneark, som arbejdstidsregistreringen medfører. Selv skal jeg fx opgøre min tid i 25-30 forskellige kategorier. Når der er sygdom, eller når en tidsplan skrider, rejser det en hel del spørgsmål. Køen er lang foran vores personaleleders kontor, men man må nærmest trække et nummer, selv om man står med et akut behov”, forklarer Frank Jensen.

### Sprækker i solidariteten

Men tidsregistreringen er ikke kun negativ, vurderer han.

“Jeg har fået et meget bedre overblik. Jeg er i den grad blevet klar over, hvor lang en arbejdsuge jeg ofte har. Også for lang. Jeg har haft nogle gode samtaler med min leder om rammerne for mit arbejde, men jeg har stadig svært ved at gennemskue, på hvilket grundlag en res-

source til en opgave bliver tildelt”, siger Frank Jensen.

En ny tendens, som arbejdsmiljørepræsentanten med stor beklagelse har set snige sig ind på en ellers god arbejdsplads, er konkurrencen mellem kolleger.

“Det er klart, at der opstår et skisma, når folk registrerer opgaver og arbejdstid. Der kan være unge nyansatte kolleger, som ikke vil fremstå som besværlige eller være dem, der slår bremsen i, og derfor undlader at registrere deres egentlige tidsforbrug. I den anden ende kan der være garvede medarbejdere, som også kan være nervøse for at virke trætte eller på tværs. Der går klart lidt sprækker i solidariteten, fordi vi skal tænke i faktisk tid. Vi bliver mindre tilbøjelige til at løfte i flok og mere optagede af at vogte på hinanden og passe på os selv”, vurderer Frank Jensen.

Der findes håndtag at dreje på, hvis man vil gøre noget godt for arbejdsmil-

jøet i UC Lillebælt, mener arbejdsmiljørepræsentanten i Odense.

“Vi må have en pause fra nye strukturer og organisationsforandringer og reformer af uddannelserne. Vi har i de senere år ikke nået at få tingene til at glide, førend vi er blevet dirigeret i en ny retning. Det går mange dygtige kolleger ned på”, understreger Frank Jensen.

Den lokale DM-klub har også vist sig som et godt redskab til at skabe åbenhed omkring tidsregistrering og forvaltning af de tildelte ressourcer.

“Vi har haft adskillige møder i klubregi, hvor vi har diskuteret, hvordan vi med størst rimelighed kan agere i det nye system. Åbenhed og transparens er nødvendigt, hvis vi skal bevare det gode sammenhold”. <<

# VALG TIL BESTYRELSEN

En engageret bestyrelse med den stærkest mulige repræsentation fra så mange professionsuddannelser som muligt.

**Sådan lyder ønsket** fra både formand og næstformand i landsklubbestyrelsen for DM Professionshøjskoler, som skal på valg til november.

Hans Beksgaard, der har været formand siden 2008, genopstiller til posten. Han er valgt på listen for læreruddannelsen og andre professionsuddannelser og betegner sig som værende drevet af fagpolitisk engagement og visioner for DM's fremtid.

“Behovet for en stærk fagforeningsprofil og støtte til medlemmer og tillidsrepræsentanter er større end nogensinde. Udfordringerne er mange og store, og derfor er det vigtigt med stor valgdeltagelse, så bestyrelsens mandat bliver så klart som overhovedet muligt”, siger Hans Beksgaard.

Også Helle Waagner, der har været næstformand i den forgangne periode, opfordrer varmt sine kolleger på profes-

sionshøjskolerne til at udøve deres demokratiske indflydelse. Helle Waagner, der til daglig er lektor på Pædagoguddannelsen UC Lillebælt, er især optaget af kvaliteten i uddannelserne, som uløseligt hænger sammen med arbejdsvilkårene for underviserne.

Valget afholdes, elektronisk eller per brev, i perioden 19. november til den 10. december. <<

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

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

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

## LENE BIE DAL, 37 ÅR

Cand.mag. i russisk og medindehaver af sprogfirmaet abcSPROG i Aarhus

*Du har købt din arbejdsplads. Hvad fik dig på de tanker?*

Min tidligere chef ville gerne planlægge et generationsskifte i god tid, så hun nævnte muligheden allerede for fire-fem år siden. Dengang tænkte jeg, at hun måtte være vanvittig. Men så gik tiden, og jeg blev klar over, at hvis jeg ikke sprang til, ville jeg måske være nødt til at finde et job i en virksomhed, hvor jeg skulle beskæftige mig med alt muligt andet end

sprog. Det kunne jeg slet ikke holde ud at tænke på, så sammen med min kollega, Jens Czapkowski, købte jeg så virksomheden.

*Hvad er den største udfordring ved at eje et sprogfirma?*

Jeg kan godt få lidt koldsved og tænke: "Hjælp, hvad har jeg rodet mig ud i?" Men på den anden side laver jeg mere eller mindre det samme, som jeg gjorde før. Jeg har været her i seks år,

og Jens har været her i 12 år, så vi ved godt, hvad det handler om.

Den største udfordring er at sikre, at vi har Danmarks bedste sprogfolk. Vi har cirka 30 undervisere og lige så mange oversættere tilknyttet abcSPROG, og udfordringen er at fastholde dem, vi har, og få endnu flere af de dygtigste til at arbejde for os. Vi har en uofficiel ambition om, at vi vil være det bedste sted at arbejde for sprogfolk, så vi sætter en masse ting i



abc



værk, der skal understøtte den målsætning. Vi har blandt andet lige etableret et intranet for vores undervisere, abc-Teachers, så vores tilknyttede medarbejdere føler, at de har kolleger, selv om de sjældent ses.

Derudover er det en udfordring at få ordentligt styr på vores profiler ude i den digitale verden. Vi er nærmest lige kommet på Facebook, og vi skal være aktive på LinkedIn hele tiden. Det er en udfordring, og det skal have høj prioritet.

#### *Hvad er hot inden for sprog?*

Den konstante bestseller er engelsk til forretningsfolk. På alle niveauer fra usikre fabriksansatte til ledere og sælgere, der er rigtigt gode i forvejen. Men ellers er det varierende, hvad der er populært. I perioder har vi meget spansk, men lige nu er det dansk, tysk og kinesisk, der er stor efterspørgsel på. Under finanskrisen var tysk helt dødt, men nu er det pludselig meget populært igen.

Med min egen profil i russisk er det også et sprog, vi vil satse på fremover.



Vi planlægger at tilbyde et kursus i lynrussisk. Det skal løbe over fem gange og klæde folk på, så de kan klare sig med det mest nødvendige. Første gang lærer vi alfabetet, anden gang hvordan man tiltaler hinanden i forskellige situationer og så videre. Det er sjovt, at vi selv kan beslutte at sætte noget nyt i søen. Vi kan bare få idéen og føre den ud i livet. Det er fordelene ved at eje virksomheden selv.

#### *Hvilken karriere drømte du om, da du var studerende?*

Jeg har altid været vild med sprog, og jeg er sådan en, der elsker at nørde med grammatik. Samtidig var jeg allerede fascineret af Rusland og russisk, da jeg var helt ung. Da jeg blev 18, fik jeg frigivet en arv, og nogle af pengene brugte jeg på at studere i Rusland i et halvt år. Og da jeg kom hjem, var jeg ikke i tvivl om, at jeg ville fortsætte ad det spor på universitetet.

Det var nok meget en ungdomsting, men i flere år ville jeg frygteligt gerne have et job i udlandet. Jeg syntes bare, at det måtte være spændende ikke at bo i Danmark, så jeg ville gerne arbejde og bo i Rusland. Inden jeg blev færdig med at læse, havde jeg dog fået familie, og så blev det pludselig mindre interessant at flytte hele pivtøjet til Rusland. Jeg ville dog stadig helst arbejde med russisk, så da jeg studerede, sendte jeg en ansøgning til abcSPROG, og jeg kan huske, at da jeg så skiltet herude foran første gang, tænkte jeg, at her ville jeg bare gerne arbejde. Efter et år som tilknyttet freelancer blev jeg fastansat i 2006, og ja, nu ejer jeg så halvdelen.

#### *Hvordan ser hverdagen i abcSPROG ud om fem år?*

Vi skal igennem en seriøs trimning af arbejdsprocesserne og systemerne, så vi er formentlig en noget mere moderne arbejdsplads til den tid. For eksempel skal underviserne til at indrapportere deres timer online i stedet for på papir. Vi skal også have så meget at lave, at vi kan fastansætte nogle af vores folk, og rent fagligt skal vi være de bedste i engelsk, mens russisk og de skandinaviske sprog skal længere op på ranglisten. <<

“Det er sjovt, at vi selv kan beslutte at sætte noget nyt i søen. Vi kan bare få idéen og føre den ud i livet. Det er fordelene ved at eje virksomheden selv”.

#### KARRIERE:

**2000** Skilærer i Bad Gastein, Østrig.

**2003-2005** Skosælger hos Paw Sko.

**2005-2006** Underviser i russisk, dansk og engelsk på flere sprogskoler og aftenskoler.

**2005-2013** Tilkaldetolk i russisk for Rigspolitiet og domstolene.

**2006-2013** Enkeltmandsvirksomhed med tolke- og oversættelsesopgaver mellem russisk og dansk.

**2006-2013** Underviser og Account Manager hos abcSPROG.

**2013** Indehaver af abcSPROG i Aarhus sammen med kollegaen Jens Czapkowski.

#### UDDANNELSE:

**1995** Student fra Grenaa Gymnasium.

**1997-2001** Tre semestre i Rusland (Vladimir og Pskov).

**2003** Praktikant ved den danske ambassade i Moskva.

**2005** FOF-kursus i regnskab for begyndere.

**2006** Cand.mag. i russisk fra Aarhus Universitet.

## BLIV KLOGERE PÅ VIDENSFESTIVAL 2014

Lørdag 25. januar 2014 har du igen mulighed for at netværke, blive inspireret og klogere, når DM, magasinet Ræson og Den Sorte Diamant arrangerer Vidensfestival 2014.

Følgende har allerede accepteret at dele ud af deres viden på Vidensfestival 2014, og der kommer løbende nye til:

- Martin Kongstad, journalist og forfatter
- Stine Bosse, erhvervskvinde
- Kathrine Lilleør, sognepræst og forfatter
- Lone Frank, videnskabsjournalist
- Knud Romer, forfatter og radiovært
- Peter Øvig Knudsen, journalist og forfatter.

Programmet strækker sig fra klokken 10 til 22, og du kan som medlem af DM komme ind til næsten halv pris: 295 kroner for hele dagen mod 495 for ikke-medlemmer. Studentermedlemmer af DM får en billet i hånden for kun 150 kroner.

Hold dig løbende orienteret om programmet på [raeson.dk/viden](http://raeson.dk/viden), hvor du også tilmelder dig til særpris som DM-medlem.

## BETALER DU DET KORREKTE BELØB I KONTINGENT?

Som fuldtidsansat medlem af DM betaler du 1139 kroner i kvartalet for at få adgang til rådgivning om løn og ansættelse, karrierevejledning, kontante medlemsfordele gennem DM Procent samt Magisterbladet og DM's øvrige medier.

Men vidste du, at du har ret til at få nedsat dit kontingent, hvis du af en eller anden grund ikke er fuldtidsansat længere.

### Dette gælder, hvis du fx:

- Mister retten til dagpenge
- Bliver afskediget
- Bliver syg og skal på sygedagpenge
- Overgår til at være deltidsansat eller på barselsdagpenge
- Er freelancer/selvstændig
- Bliver pensionist eller efterlønsmodtager.

Læs mere om de forskellige satser på [dm.dk/kontingent](http://dm.dk/kontingent)

## SNART PÅ VEJ MED EN CAND.? DM HJÆLPER DIG!

Er du ved at afslutte dit studium og på vej på arbejdsmarkedet? DM giver dig sparring og gode råd i forbindelse med din jobsøgning.

Få fx feedback på cv, ansøgninger, få kigget din kontrakt igennem, hvis du skulle være så dygtig at få sådan en i hånden, deltag i gratis arrangementer for nyuddannede eller deltag i DM's netværk for nyuddannede, NOVA.

Du kan også gå på Candportalen, hvor du blandt meget andet kan:

- Læse praktiske guider med gode råd fra vore konsulenter
- Se eksempler på, hvordan man udformer det gode cv
- Teste, om du har det rigtige studiejob
- Finde kalender med gratis arrangementer.

Derudover kan du benytte dig af DM Procent, som blandt andet giver dig gode tilbud på forsikringer, forlystelser, aviser og publikationer.

Læs mere

[Candportalen.dk](http://Candportalen.dk)  
[dm.dk/dmprocent](http://dm.dk/dmprocent)

## RÅDGIVNING OG PRIS FOR STUDENTERMEDLEMMER

Der er mange muligheder for hjælp og rådgivning i DM – også for studerende. Du kan fx få kigget din ansættelseskontrakt igennem af en af DM's konsulenter, inden du skriver under, og du kan få sparring, inden du går til jobsamtale.

### Bliv medlem af DM for kun 20 kroner det første halve år

Er du førsteårsstuderende, kan du blive medlem de første seks måneder for kun 20 kroner i alt. Derefter koster det kun 22 kroner om måneden.

Læs mere på om dine fordele som studentermedlem i DM på [dm.dk/studerende](http://dm.dk/studerende)



# HAR DU CAND NOK?

Er du studerende eller nyuddannet, er candportalen.dk værktøjet, der med en vifte af resurser hjælper dig med overgangen fra studieliv til arbejdsliv.

Under dit studium og når du dimitterer, skal du træffe en lang række valg, som samlet vil udgøre din kompetenceprofil. Jo mere bevidst du er om dine valg, jo bedre vil du være rustet til jobsøgning, ansættelses-samtaler og karriere.

På Candportalen kan du blandt andet:

- Læse praktiske guides med gode råd fra vores konsulenter til din jobsøgning
- Se eksempler på, hvordan andre har udformet deres cv
- Teste, om du har valgt det rigtige studiejob
- Finde en kalender med gratis arrangementer

**CANDPORTALEN.DK /** DM (Dansk Magisterforening) / Magistrenes A-kasse / MP Pension

DM PROCENT



## Kampagnetilbud: Få rabat på Tivoli Årskort, Wild Card, Sølvkort, Guldkort og turpas

Køb dit årskort 2014 allerede fra 11. november 2013 og oplev jul i Tivoli 2013 og hele 2014 for ét årskorts pris. Du kan også købe årskort med rabat til både venner og familie.

Kampagnetilbuddet udløber 20. december 2013.

Læs mere på [dm.dk/dmprocent](http://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.



DM · Dansk Magisterforening



Bliv endnu bedre

dmefteruddannelse.dk

## Tag på kursus i efteråret

### Regnskab og økonomistyring for ikke-økonomer

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

**Start 12. november 2013 i København**

**Pris (ekskl. moms)**

**Medlemmer 8.000 kroner**

**Andre 9.600 kroner**

### Sociale medier

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

**Start 14. november 2013 i København**

**Pris (ekskl. moms)**

**Medlemmer 8.000 kroner**

**Andre 9.600 kroner**

### Fra kollega til chef

Lær at tackle din nye rolle som chef. Gennem en personlig test og samtale får du grundlæggende viden til at skabe et stærkere fundament for din lederrolle, og du får nye redskaber til at skabe balance i din nye rolle med gamle relationer. Kurset varer to dage.

**Start 18. november 2013 i København**

**Pris (ekskl. moms)**

**Medlemmer 10.400 kr.**

**Andre 12.000 kroner**

### Innovation – fra idé til realisering

Få viden, inspiration og værktøjer til at igangsætte og deltage i innovationsprocesser og få redskaber til at udvikle ideer til koncepter og koncepter til realiteter. Tredageskursus.

**Start 18. november 2013 i København**

**Pris (ekskl. moms)**

**Medlemmer 11.300 kroner**

**Andre 13.300 kroner**

### Fundraising

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

**Start 26. november 2013 i København**

**Pris (ekskl. moms)**

**Medlemmer 8.200 kroner**

**Andre 9.800 kroner**

### Få styr på mødet

Få redskaberne til at holde effektive og fokuserede møder. Et to-dages kursus, hvor vi arbejder med din status som mødeleder, dine redskaber til forberedelse, forventningsafstemning og opfølgning.

**Start 4. december 2013 i København**

**Pris (ekskl. moms)**

**Medlemmer 9.000 kroner**

**Andre 10.600 kroner**

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