



Side 42-44

Søren Mørch: Fogh var skrupellos opportunist

DM's
forskningspriser
2013

10

Bureaukrati
kvæler arbejdsglæde

16

Årets lønstatistikker

22

Studiegæld
tynger højtuddannede i knæ

33



Spar op og spar skat

- Betal ekstra til din pension og udnyt skattefradraget i år. Pengene skal være overført til pensionskassens konto senest 30. december, som er årets sidste bankdag.
- Log ind på Min pension og regn på fordelene:
www.mppension.dk/minmpension

Din fremtid lige nu

Bureaukratisk monster

Statsminister Helle Thorning-Schmidt skal have udtalt til internationale kolleger, at hendes regering er gået "reformamok". Ordet – som er et af de senere års mange sproglige gevækster og tilpasninger til tidens altdominerende politiske tendenser – er formentlig tænkt som et positivt signal om regeringens engagement og politiske virkekraft. Men i virkeligheden har ordet en noget uheldsvanger klang. For hvor meget overblik har man egentlig over konsekvenserne af sine handlinger, når man går amok?

En anden sproglig nyskabelse dominerer medierne i denne tid: Studiefremdriftsreform. Et ord, der ikke just klinger af sproglig elegance eller et menneskesyn baseret på humanistiske værdier. Og Uddannelsesministeriets bekendtgørelse om studiefremdrift og studietidsmodeller – et led i forårets SU-reform – kunne godt tyde på, at regeringen og folketingsflertallet rent faktisk ikke havde overblik over konsekvenserne, da de i foråret gik amok og vedtog en række vidtrækkende reformer, heriblandt en SU-reform.

Studiefremdriftsreformen skal drive de studerende hurtigere gennem studierne. Regnearksmodeller viser, at den vil skæppe i statskassen ved at nedbringe den gennemsnitlige studietid for samtlige danske studerende med godt 4 måneder. Kravet rammer ikke lige hårdt på de forskellige institutioner og hovedområder. KU er det universitet, der skal skære flest måneder af studietiden, og især humaniorastuderende har udsigt til hårde krav om en reducere af den gennemsnitlige studietid på godt 12 måneder. Lever universitetet ikke op til det specifikke reduceringsmål, bliver det straffet økonomisk. Og den studerende, som ikke kan levere beståede eksami-

ner på samleband uden pause, skal udskrives af universitetet.

Der kan findes valide argumenter for det samfundsøkonomisk fornuftige i at få de studerende hurtigere ud på arbejdsmarkedet, når konjunkturerne er gode. Og der kan bestemte argumenteres for det rimelige i at højne studieintensiteten på en del studiemiljøer rundt omkring på vores universiteter. Men det er en udvikling, der allerede er godt i gang med mange lokalt forankrede initiativer på institutterne, hvor målet er at skabe bedre studiemiljøer med mere og tættere kontakt mellem studerende og undervisere.

Sådanne initiativer vil efter alt at dømme nu gå i stå. For studiefremdriftsreformen er et bureaukratisk monster, der vil lægge uni-

versitetsadministrationerne ned. Mange studerende vil få svært ved at leve op til kravene om konstant fremdrift på grund af sygdom, studiejob o.l. Og de vil naturligvis søge, og vel også få, dispensationer, hvis ikke frafaldet skal stige helt dramatisk. Det siger sig selv, at det vil kræve mere sagsbehandling.

De negative konsekvenser af ministeriets krav er lette at få øje på, de positive fortøner sig. Og milliarderne i statskassen forbliver formentlig tanke-spind og tal i et finansministerielt regneark.

Derfor skal DM indtrængende opfordre regering og Folketing til at genoverveje kravene i studiefremdriftsreformen. Vis nu lidt mere tillid til de lokale miljøer, og opgiv den centrale standardisering af vores studerende.

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

www.magisterbladet.dk

Du læser lige nu i årets sidste nummer af Magisterbladet. Mens du gør det, er vi spændt og travlt optaget af de mange nye redaktionelle tiltag, der ser dagens lys i 2014.

Det største af dem er, at vi går i luften med en helt ny hjemmeside for Magisterbladet. I dag har vi en noget minimal hjemmeside kun med praktiske oplysninger som fx udgivelsesdatoer, annonceinformation, arkiv m.v. Der er ikke noget redaktionelt indhold at komme efter.

Det ændrer sig radikalt fra den 14. januar, hvor vi udkommer dagligt på magisterbladet.dk med nyheder, debat, blogs, anmeldelser, interviews m.m. Det giver os mulighed for at bringe historier og nyheder, når de er aktuelle. Og at følge op på dem nu og her. Og det giver jer mulighed for at kommentere vores artikler og historier, at give os øjeblikkelig feedback, kritik og gode idéer.

Dette sker, samtidig med – og ikke tilfældigt – at Magisterbladet bliver et månedsmagasin. Også vi må erkende, at flere og flere gerne læser artikler og andet på de mange forskellige elektroniske platforme som smartphone, iPad og pc. Og mange læser allerede nu Magisterbladet på nettet.

Omlægningen er ikke et knæfald for en udvikling, men en bevidst satsning på de muligheder for aktualitet og interaktivitet med medlemmerne, der ligger i teknologien. Og en ikke ringe bieffekt er da de pæne besparelser, der ligger i en sådan omlægning. Det er dyrt at sende et magasin ud til 35.000 medlemmer to gange om måneden.

Også sektorbladene undergår en forandring fra næste år. De vil ikke længere være en særskilt del af Magisterbladet, men vil udkomme enten som trykt udgave og folieret med Magisterbladet eller som elektronisk udgave – ligesom DM Studerendes blad SEMESTER er det i dag. (Du kan læse dette på DM Studerendes hjemmeside under dm.dk).

Alt dette vender vi tilbage til i det nye år. Vi håber, du vil tage godt imod det.

Redaktionen ønsker alle medlemmer en god jul og et godt nytår.



“Normalt taler naboerne ikke særligt meget med hinanden, men jeg skal skabe aktiviteter, der styrker sammenholdet”

FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** Bureaukratisk monster
- 8 SIDEN SIDST**
- 14 NYE BØGER**
- 28 SIDEN SIDST**
- 32 NYE BØGER**
- 40 KOMMENTAR** Casekurser er løsningen for ledige
- 42 KRONIKKEN** Børs og katedral – ambitioner og mentalitetsskifte på humaniora
- 44 NYE BØGER**
- 45 NYT OM NAVNE**
- 46 DET' MIT JOB** Projektmedarbejder i Boligforeningen Vibo

48 DM AKTUELT

50 LEDIGE STILLINGER

58 MEDDELELSER

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

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

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

Lisbeth Ammitzbøll
la@dm.dk

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt
psi@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

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

Design og produktion:
Datagraf Communications
www.datagraf.dk



ARTIKLER



- 6** Minister bestiller 360-graders eftersyn på lige så mange dage
- 10** DM's forskningspriser: Skrig i natten
- 12** DM's forskningspriser: Bevidsthedens fænomenologi



- 16** Bureaucrati kvæler arbejdsglæde
- 18** Nyansatte er retsløse
- 19** Nye bevægelser på antropologernes arbejdsmarked
- 22** Lønstatistik: Et lektorproletariat rykker tættere på



- 24** Lønstatistik: Lønfremsgang til offentligt ansatte DM-medlemmer
- 26** Lønstatistik: Privatansatte fører på løn
- 29** Højsæson for sygdommeldinger på grund af stress
- 30** "Det er fedt at få den pris"



- 33** Studiegæld tynger højtuddannede i knæ
- 35** Mange år med skyld og skam
- 36** Han hudfletter magtmennesker
- 41** "5.000 har svaret på undersøgelsen"

Forsidefoto: Henrik Petit

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 32.000 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

Kontrolleret oplag: 32.486 i perioden 1. 7.2012-30.6.2013

Produktionsplan:

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

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

Nr. 3 2014
Udkommer: 21. marts
Deadline debat: 10. marts
Deadline annoncer: 12. marts
Deadline kalender: 12. marts



Minister bestiller 360-graders eftersyn på lige så mange dage

I Norge brugte 15-20 eksperter tre år på at kulegrave forholdene på de videregående uddannelser forud for en gennemgribende kvalitetsreform. I Danmark skal en ny kommission med syv medlemmer levere lignende anbefalinger til uddannelsesministeren på baggrund af fire møder og et års eftersyn.

Danmark er ikke det første land i verdenshistorien, der står med enorme udfordringer, når det gælder at få mest muligt ud af milliardinvesteringer i det videregående uddannelsessystem.

Foregangslandet Finland har markeret sig med reformer, hvis gennemslagskraft i hele uddannelsesvæsenet, også folkeskolen, har givet genlyd langt uden for landets grænser.

Også et andet naboland, Norge, tog i 2003 fat på en gennemgribende kulegravning af sine universiteter og andre videregående uddannelser. Ud over at sikre en større afsætning af kandidater til det private arbejdsmarked skulle

den norske kvalitetskommission finde svar på en anden helt central udfordring, der var lige så aktuel, som den er i dag: Hvordan man plejer sin forskerelite med de bedst mulige betingelser og samtidig får flere unge end nogensinde før igennem en længerevarende akademisk uddannelse.

Nu er turen så kommet til Danmark.

Sidst i oktober indkaldte uddannelsesminister Morten Østergaard – med få timers varsel – til pressemøde, hvor han præsenterede sin egen kvalitetskommission. Oplægget til udvalget var stort set det samme som til det norske

for 10 år siden:

“Danmarks enorme investeringer i uddannelse skal føre til job og vækst i samfundet. Vi optager flere på de videregående uddannelser end nogensinde før, men regeringen er stålsat på samtidig at løfte kvaliteten af uddannelserne”, sagde Morten Østergaard.

Allerede til marts skal kommissionen aflevere sin første rapport, og inden et år skal rapport nummer to ligge klar. Magisterbladet erfarer, at udvalget efter planen skal mødes bare fire gange. Og, som om der ikke var rigeligt at tage fat på, så skal de syv medlemmer endda først til at enes

“Det vil være en katastrofe, hvis et land på Danmarks størrelse stræber efter at skabe eliteuniversiteter”.

Ivar Bleiklie, professor ved Institut for Administration og Samfundsvidenskab, Universitetet i Bergen

om, hvordan definitionen på kvalitet og relevans i en uddannelsessammenhæng egentlig skal tolkes. Den afsløring kom kommissionens formand Jørgen Søndergaard med på samme pressemøde.

Ingen danske eliteuniversiteter

Udvalget vil kigge udenlands for at hente inspiration, men kun ét udvalgsmedlem er udlænding. Han hedder Ivar Bleiklie og er professor ved Institut for Administration og Samfundsvidenskab ved Universitetet i Bergen. Han var også med for 10 år siden, da Norge kulegravede sit eget videregående uddannelsessystem, og har desuden medvirket til at benchmarke universiteter på europæisk niveau. Men med en begrænset tidshorisont og en del færre hoveder til arbejdet bliver Morten Østergaards 360-graders eftersyn af en noget anden kaliber, medgiver Ivar Bleiklie på en skypeforbindelse fra Boston, USA.

“Økonomien bliver omdrejningspunktet for kvalitetskommissionens arbejde. Det er kun naturligt, når man skal vurdere, hvordan man får mest udbytte af en så ressourcekrævende sektor. Min egen rolle bliver at bringe de europæiske og nordiske erfaringer ind i diskussionerne. Tyskland og Finland har fx været dygtige til at internationalisere og professionalisere deres uddannelsesinstitutioner”, forklarer Ivar Bleiklie.

Hvorvidt en kvalitetskommission overhovedet kan levere en brugbar analyse på de arbejdsbetingelser, vil Ivar Bleiklie ikke vurdere. I forhold til diskussionen om elite- og masseuniversiteter er hans standpunkt til gengæld klart.

“Det vil være en katastrofe, hvis et land på Danmarks størrelse stræber efter at skabe eliteuniversiteter. Vejen frem er efter min mening at skabe topmiljøer på enkelte felter og derudover gå mere målrettet efter at indgå i internationale samarbejder,

ikke mindst i EU-regi”, siger Bergen-professoren.

Inviterer alle

Også Jørgen Søndergaard tog de økonomiske briller på, da han satte sig i kvalitetskommissionens formandsstol. Men den tidligere direktør for Det Nationale forskningscenter for Velfærd insisterer på, at hans udvalg vil aflevere en buket med helt konkrete handlingsanvisninger, før 2014 er omme.

“Vi er ikke en lukket fest. Vi inviterer alle indenfor og satser på en åben arbejdsform. Vi vil være lydhøre over for alt, der kan begrebsliggøre kvalitet: Hvad vil det fx sige, at en uddannelsesinstitution uddanner kandidater af høj kvalitet? Hvad kendetegner de bedste videregående uddannelser, og hvordan kan vi overføre deres erfaringer til andre? Al den viden, der i forvejen er i systemet, skal bruges langt bredere”, mener Jørgen Søndergaard.

I orkanens øje

Københavns Universitets rektor, Ralf Hemmingsen, og prorektor for uddannelse, Lykke Friis, var hurtigt ude med en kritik af den snævre økonomiske profil, som karakteriserer medlemmerne af kvalitetskommissionen. Jens Oddershede, der er formand for universitetsrektorerne, vil ikke dømme nogen ude på forhånd.

“Men den begrænsede tid til at fordybe sig giver stor magt til Østergaards eget embedsapparat”, understreger han og tilføjer:

“Jeg drømmer ind imellem om, at alle de mange medarbejdere, som arbejder med at betjene kommissioner, udvalg og institutter, en dag kan bruge deres tid på at løfte forsknings- og undervisningskvaliteten i stedet”.

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

MORTEN ØSTERGAARDS UDVALG

Jørgen Søndergaard, formand for kommissionen, tidligere direktør for SFI.

Nina Smith, professor, Aarhus Universitet.

Jakob Roland Munch, professor, Københavns Universitet.

Birgitte Nauntofte, direktør, Novo Nordisk Fonden.

Nikolaj Lubanski, direktør, Copenhagen Capacity.

Mette Vestergaard, direktør, Mannaz.

Ivar Bleiklie, professor, Universitetet i Bergen.

“Jeg håber selvfølgelig også, at den begrænsede tid betyder, at de vil rådføre sig med en del mennesker uden for kommissionen, blandt andet universiteterne selv”.

Rektorformanden håber meget på, at udenlandske erfaringer – fra blandt andet Holland, Schweiz og de øvrige nordiske lande – får en stor plads i arbejdet med at løfte det danske uddannelsessystem. Og

så minder han om, at der i forvejen er ikke færre end otte instanser, der er i færd med at granske de videregående uddannelser.

“Vi er i orkanens øje, og vi bruger overvældende mange ressourcer på løbende at betjene Rigsrevisionen og akkrediterings- og evalueringsinstitutter med data.

Jeg drømmer ind imellem om, at alle de mange medarbejdere, som arbejder med at betjene kommissioner, udvalg og institutter, en dag kan bruge deres tid på at løfte forsknings- og undervisningskvaliteten i stedet”, konstaterer Jens Oddershede. <<



PAS PÅ, NÅR DU SØGER JOB I NORGE

Stadig flere danskere rejser til Norge for at arbejde, viser tal fra Danmarks Statistik. Men flere løber ind i problemer med jobkontrakterne, skriver RET & Råd Oslo. Det er specielt mistet pensionsopsparinger og forsikringer, man skal være opmærksom på som jobsøgende i Norge.

I øjeblikket mangler nordmændene 6.000 ingeniører, 1.100 magistre og arkitekter samt 500 djøf'ere.

Læs mere på www.ret-raad.dk/Offices/Oslo.aspx

Hjælp personaleweb.dk til at blive bedre



Sitet personaleweb.dk er i gang

med en stor brugerundersøgelse for at finde ud af, hvordan det kan blive endnu bedre og mere målrettet brugerne. Sitet handler om bl.a. arbejdsmiljø, innovation, trivsel, sundhedsfremme og kompetenceudvikling.

Klik ind på www.personaleweb.dk for at deltage i undersøgelsen. Det tager kun fem minutter. Og der er gavekort at vinde.

CHEFEN OG IKKE ARBEJDSMÆNGDEN ER DEN SKYLDIGE

Det er ikke arbejdsmængden og -presset, der betyder noget for, om du bliver deprimeret. Det er i stedet arbejdsmiljøet og følelsen af at blive behandlet uretfærdigt af ledelsen, der giver et negativt udslag på humøret, skriver Videnskab.dk på baggrund af et studie fra bl.a. Aarhus Universitetshospital.

David Glasscock, psykolog og ph.d. fra Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning, påpeger dog, at der er andre studier, der viser, at der er en sammenhæng mellem arbejdspress og depression.

KVINFO SKAL HAVE NY DIREKTØR



Foto: Suste Bonnen

Efter næsten 24 år på posten har KVINFO's direktør, Elisabeth Møller Jensen, besluttet at gå på pension. Hun har stået i spidsen for institutionen siden 1990. I hendes tid som direktør har initiativer som Mentornetværk for flygtninge- og indvandrerkvinder, Dansk Kvindebiografisk Leksikon, Nordisk Kvindelitteraturhistorie og online-ligestillingsværktøjer – for blot at nævne nogle få – set dagens lys.

“Afskaf taxametersystemet. Taxametersystemet er en planøkonomisk foranstaltning. Det er en kendsgerning, at planøkonomi dyrker kvantitet på bekostning af kvalitet”.

Linda Maria Koldau, professor, Kiel Universitet, i Kristeligt Dagblad

NAALAKKERSUISUT

GOVERNMENT OF GREENLAND



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

www.nanoq.gl

Skrig i natten

Flagermus orienterer sig i mørket ved hjælp af lydsignaler. En dansk forsker, Annemarie Surlykke, er kommet tæt på at forstå hvordan. For det modtager hun DM's forskningspris for naturvidenskab og teknik.

DM'S FORSKNINGSPRISER

Hvert år uddeler DM en naturvidenskabelig og en humanistisk forskningspris på hver 50.000 kr. Med priserne ønsker DM at premiere forskning, som skaber blivende forandringer og ikke kun kommerciel nytteværdi. Samtidig ønsker DM at fremhæve mangfoldigheden blandt højtuddannede og pege på de debatskabende og kontroversielle idéer, der er videnskabeligt funderet. Dette års priser blev overrakt i DM den 26. november.

Nogle flagermus er blod-sugere, andre foretrækker frugt, men de fleste lever af insekter. Synssansen er middelmådig, men de excellerer i lyd.

Ligesom tandhvalerne orienterer flagermus sig i verden ved hjælp af lydsignaler, men det er først inden for de seneste år, at videnskaben er begyndt at forstå, hvor fænomenalt systemet egentlig er.

Fortjenesten er ikke mindst den danske forsker Annemarie Surlykkes. Sammen med forskerkolle-

ger har hun udviklet en ny metode, der muliggør langt mere detaljerede observationer af flagermusenes adfærd end tidligere.

Det nye er egentlig såre enkelt. I stedet for at nøjes med at bruge én mikrofon til at optage de højfrekvente lyde, flagermusene udsender, bruger Annemarie Surlykke en række forskudte mikrofoner og udnytter samtidig det forhold, at lyd er tre sekunder om at rejse en kilometer.

“Hvis vi kun havde én mikrofon, ville det være svært at bedømme, om en svag lyd

fx var fra en flagermus, der var meget langt væk og råbte rigtig højt, eller om den befandt sig tæt på og bare hviskede. For vi kan ikke se dem. Men fordi vi har flere mikrofoner, kan vi ved hjælp af almindelig trigonometri måle præcist, hvor flagermusen er, når den udsender en lyd. Derfor har vi også kunnet vise, at de er helt ekstremt højlydte”, siger hun.

Faktisk har Annemarie Surlykke målt, at flagermusene udsender lydtryk på helt op til 140 dB, det hø-

Derfor får hun prisen

DET SKRIVER BEDØMMELSESDVALGET OM PROFESSOR MSO I BIOLOGI-ANNEMARIE SURLYKKE, SYDDANSK UNIVERSITET

Annemarie Surlykke forsker i neuroetologi, dvs. dyrs adfærd og adfærdens neurale grundlag. Hun har blandt andet påvist, at der er et “våbenkapløb” mellem flagermus og deres byttedyr. Flagermusene orienterer sig ved et ekkolod. De udsender høje ultrasoniske skrig og lytter efter deres ekko, mens insekter som fx natsværmere igennem evolutionen som forsvar har udviklet evne til at opfatte skrigene og træffe modforanstaltninger.

Annemarie Surlykke er kendt for sin stringente tilgang til feltet bioakustik og for herigennem at inddrage forståelsen af de begrænsninger, fysikkens love sætter for kommunikation med lyd. For nylig har hun i samarbejde med robotforskere og neurofysiologer udviklet ekkolokaliserende robotter. Disse danner nu basis

for undersøgelser, der kan lede til en grundlæggende forståelse for behandling af lydsignaler i hjernen ikke blot hos flagermus, men også hos mennesker.

Annemarie Surlykke har de senere år arbejdet mest med flagermus og beskrevet, hvordan de tilpasser deres sonarlydstråle – deres akustiske “synsfelt” – til forholdene, men hun har også undersøgt lydsignaler fra fx fisk, mink, katte, græshopper, dagsommerfugle og marsvin. Gennem sin mangeårige og målrettede indsats har Annemarie Surlykke etableret sig som en førende ekspert inden for bioakustik, og hun har løbende udviklet og fornyet feltet, bl.a. ved at vise, at lyde og lydopfattelse hos mange arter er langt mere varieret, end man hidtil har troet.

DM's forskningspris for naturvidenskab og teknik går i år til Annemarie Surlykke, professor mso i biologi, Syddansk Universitet.



FYRAFTENSMØDE MED ANNEMARIE SURLYKKE

DM inviterer til fyraftensmøde med Annemarie Surlykke i Aarhus den 21. maj og i København den 22. maj 2014.

Se mere om tid, sted og emne på www.dm.dk/kalender

jeste, der er målt hos noget landlevende dyr.

Ekkolokalisering, som orienteringssystemet kaldes, indebærer, at flagermusen udsender en serie ultralyde i frekvensområdet 10-150 kHz. Flagermusen afgør så, om det ekko, der sendes tilbage, når lydbølgen rammer en genstand, stammer fra fx et træ eller et insekt.

Men der er mere end det, viser Surlykkes forskning.

“Vi har fundet ud af, at de ændrer deres lyde på alle mulige måder. Ikke bare intensiteten, dvs. længden, men også bredden af lyden, afhængigt af hvor tæt de er

på fx et byttedyr. Det fungerer ligesom en fotograf, der kan veksle mellem telelinse og vidvinkel. Vi har målt “det akustiske synsfelt”.

Selv om Annemarie Surlykke først og fremmest bedriver grundforskning, er der stor interesse for at anvende hendes resultater. Robotforskere ved SDU har lavet robotter, der orienterer sig efter de principper i ekkolokaliseringssystemet, som hun har afdækket. Sågar flagermusens morfologiske træk bliver kopieret i plastik og anvendt af robotterne. Og forhåbentligt er det kun begyndelsen.

“Vi har fået penge fra Oticon Fonden til et projekt, der handler om opmærksomhedens betydning for ekkolokalisering. Flagermus jager i flok, så de er åbenbart både i stand til at manøvrere og orientere sig med lyd, trods det at artsfæller lige ved siden af udsender lige så intense skrig, og de ikke bare orienterer sig, men er i stand til samtidig at høre ekkoet fra en myg. Tænk, hvis man kunne skærpe hørehæmmedes evne til at selekttere lyde i forsamlinger med megen snak ved at lade sig inspirere af nogle af de her principper”. <<

“Tænk, hvis man kunne skærpe hørehæmmedes evne til at selekttere lyde i forsamlinger med megen snak ved at lade sig inspirere af nogle af de her principper”.



DM's humanistiske forskningspris går i år til Dan Zahavi, professor i filosofi, Center for Subjektivitetsforskning, Københavns Universitet.

FYRAFTENS- MØDE MED DAN ZAHAVI

DM inviterer til fyraftensmøde med Dan Zahavi i København den 27. maj 2014.

Se mere om tid, sted og emne på www.dm.dk/kalender

Bevidsthedens fænomenologi

Dan Zahavi er blevet internationalt berømt for sin brobygning mellem teoretisk filosofi og de empiriske videnskaber. Han modtager DM's humanistiske forskningspris.

Hvad er et "selv"?

Filosoffer har længe diskuteret spørgsmålet. En tese har fx været, at sprogfærdighed er afgørende for selvet. Før man behersker et sprog og er i stand til at karakterisere sig selv sprogligt, kan man ikke siges at være et selv. Andre har derimod hævdet, at der allerede findes et førsprogligt selv.

Ny kognitionsvidenskabelig og psykiatrisk forskning diskuterer også emnet. Men vinklingen har her været mere empirisk og mindre teo-

retisk. Hjerneforskere vil gerne vide, hvor i hjernen selvet er placeret, mens psykiaterne bl.a. beskæftiger sig med patienternes selvforstyrrelser.

Fraværet af egentlige teoretiske analyser af selvet i disse videnskaber er imidlertid et problem, mener en af verdens førende subjektivitetsforskere, Dan Zahavi. For samtidig med at den moderne psykiatri i høj grad knytter an til biologien, forudsætter den samtidig basale filosofiske begreber og distinktioner.

"Hvis du ser på den psykiatriske diagnose, vil der ofte være referencer til begreber som virkelighedsforståelse, normalitet og rationalitet. Der er også bred enighed om, at skizofreni er karakteriseret ved selvforstyrrelser, og at nogle af de mest prominente skizofrene symptomer involverer ændringer i forholdet til og kontrollen over ens egne tanker, handlinger, sansninger og følelser. Skizofrene patienter kan fx klage over, at andre folk tæn-

ker deres tanker", forklarer Dan Zahavi.

Sammen med sin kollega på Center for Subjektivitetsforskning, psykiateren Josef Parnas, har Zahavi været med til at udvikle et psykometrisk redskab, som kaldes EASE (Examination of Anomalous Self-Experience), der bruges til at udforske psykiatriske patienters selvforstyrrelser. EASE, som foreløbigt er oversat til ti sprog, har bl.a. vist sig at kunne identificere førstegangsinlagte patienter med særlig risiko

for senere at udvikle skizofreni. Og da tidlig behandling forbedrer prognosen, er dette noget, som kommer patienterne til gode.

“Mange af de fænomener, som EASE undersøger, herunder forstyrrelser i bevidsthedsstrømmens tidlighed og førstepersonsperspektivets beskaffenhed, har oprindelig været kortlagt af den filosofiske fænomenologi, som er den filosofiske tradition, jeg har arbejdet mest intenst med. Der er næppe tvivl om, at det filosofiske input har været afgørende for, at EASE har fået den form, den har”.

Filosofien kan altså, påpeger Zahavi, yde et afgørende bidrag til andre videnskaber.

Dette gælder fx i forhold til udviklingspsykologien og hjerneforskningen. Nogle empiriske forskere har hævdedet, at evnen til at genkende sit eget spejlbillede beviser tilstedeværelsen af selvbevidsthed, og at væsener, som

ikke besidder denne evne – og det indbefatter ikke blot de fleste dyr, men også spædbørn op til 18-måneders-alderen – mangler såvel selvbevidsthed som bedste oplevelser. Hvis dette var korrekt, ville det have store konsekvenser for, hvordan vi burde behandle spædbørn og dyr. Der er dog god grund til at nære filosofisk skepsis i forhold til denne påstand, mener Zahavi.

“Det er helt uklart, hvorfor et individs evne til at have subjektive oplevelser skulle være betinget af dets evne til at genkende en visuel repræsentation af sit eget ansigt. Der er heller ikke nogen god grund til at antage, at vores evne til at genkende os selv i spejlet skulle udgøre en særlig fundamental form for selvbevidsthed. Her kan den filosofiske tradition tilbyde langt mere sofistikerede analyser af, hvad det vil sige at være bevidst, selvbevidst og et selv”.

Dan Zahavi har i sin egen forskning fremhævet nødvendigheden af at operere med flere forskellige komplementerende begreber om selv og selvbevidsthed og har blandt andet forsvaret eksistensen af et “minimalt” selv, som er knyttet til selve strukturen af vores oplevelsesliv.

“Et af de tilbagevendende problemer i en del empirisk forskning er, at der opereres med en alt for unuanceret og monolitisk forståelse af, hvad det vil sige at være et selv”, fortæller han.

Set med Dan Zahavis filosofiske briller har der været en slags begrebslig og teoretisk lakune i en lang række videnskaber, når det gælder grundantagelser om selvet. Og de tilsyneladende abstrakte begrebsanalyser, som filosofien opererer med, kan derfor pludselig få vidtgående konsekvenser og være med til at præcisere og styrke andre videnskaber. <<

TIDLIGERE PRISMODTAGERE

2006

Ole John Nielsen og Danfoss Universe

2007

Dominique Bouchet og Jesper Wengel

2008

Anja Cetti Andersen og Marie-Louise Nosch

2009

Jørgen Kjems og Hans Bonde

2010

Lars Peter Nielsen og Frederik Stjernfelt

2011

Eske Willerslev og Ning de Coninck-Smith

2012

Carsten Thomassen og Jesper Ryberg

“Det er helt uklart, hvorfor et individs evne til at have subjektive oplevelser skulle være betinget af dets evne til at genkende en visuel repræsentation af sit eget ansigt”.

Derfor får han prisen

DET SKRIVER BEDØMMELSESUDVALGET OM PROFESSOR I FILOSOFI DAN ZAHAVI, CENTER FOR SUBJEKTIVITETS Forskning, KØBENHAVNS UNIVERSITET

Med sin forskning har han vist, hvordan en problemstilling, der umiddelbart fremtræder som noget verdensfjernt og indadvendt humanistisk, kan bringes i sammenhæng både med naturvidenskabelig frontforskning og lægelige fremskridt. Det har han gjort ved at sammenkoble filosofisk analyse af den rent subjektive selvopfattelse med neurovidenskab og psykiatri – forskning, der også har betydning for den konkrete diagnose og behandling af patienter.

Ud over at være en af de førende kendere af nyere kontinental filosofi har

Dan Zahavi med sin fortolkning af den filosofiske tradition åbnet for nybrud inden for psykologi og kognitionsforskning, og han har i forlængelse heraf taget initiativ til en række netværk og projekter både internationalt og i Danmark.

I forbindelse med sin omfattende forskningsindsats har Dan Zahavi som leder af Center for Subjektivitetsforskning skabt et kreativt og dynamisk tværdisciplinært forskningsmiljø. Zahavis forskning har gjort København til et centrum for fænomenologisk filosofi, der tiltrækker unge forskere fra hele verden.

KUNST

Performing Archives/
Archives of Performance

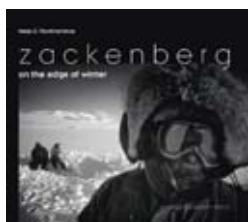
Gunbild Borggreen og Rune Gade (red.)

Museum Tusulanums Forlag, 2013, 495 sider, 398 kr.

The book contributes to the ongoing critical discussions of performance and its disappearance, of the ephemeral and its reproduction, of archives and mediatized recordings of liveness. The many contributions by excellent scholars and artists from a broad range of interdisciplinary fields as well as from various locations in research geographies demonstrate that despite the extensive discourse on the relationship between performance and the archive, inquiry into the productive tensions between ephemera-

lity and permanence is by no means outdated or exhausted.

NATURVIDENSKAB



Zackenberg on the edge of winter

*Mads C. Forchhammer
Aarhus Universitetsforlag, 2013, 176 sider, 249,95 kr.*

Bogen er en fotografisk rejse ind i det nordøstgrønlandske. Gennem betagende sort-hvide fotos følger vi livets og naturens storslåede gang på Aarhus Universitets forskningsstation Zackenberg. Forskningsstationen blev etableret i 1996 for at skaffe

mere viden om den globale opvarmning og dens indflydelse på de fintfølede arktiske økosystemer. Zackenberg giver forskerne en unik mulighed for at følge klimats udvikling år for år, og de udfører en tværfaglig forskning, som har dannet forbillede for andre forskningsmiljøer i resten af verden.

SAMFUND

Broken Britain? Stat, marked og civilsamfund

*Ole Helmersen
Forlaget Columbus, 2013, 160 sider, 246 kr.*

Dette er en grundbog i moderne britiske politiske, sociale og økonomiske emner beregnet på studieretninger, hvor engelsk og samfundsfag mødes. Bogen er et portræt af det moderne Storbritanni-

en med fokus på en række af de udfordringer, landet står over for nu og i de kommende år. Ud fra de overordnede begreber, stat, marked og civilsamfund, fokuserer bogen på Storbritannien som stat og nation(er), på landets politiske system, politiske praksis og politiske resultater, på britiske identiteter, sociale stratifikationer, indvandring, velfærdsstat og multikulturalisme, på Storbritanniens økonomi og økonomiske udfordringer og endelig på landets rolle og placering i global sammenhæng.

STOF TIL EFTERTANKE

SPAR 25%!



AT SVØMME NØGEN

Stærk fortælling om to unge kvinders venskab i 70'ernes Chile. Deres venskab krakelerer, da Morgana møder Sophies far, Diego, og indleder et passioneret forhold til ham. Morgana bliver gravid, men Diego arbejder for Allende, og efter Pinochets militærkup må de gå under jorden ...

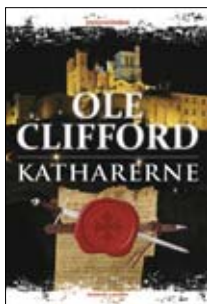
"Forfatteren er overlegent skrivende ... Hun går i dybden med romanpersonernes motiver og hendes stil er præcis og sanselig." – *Weekendavisen*

*Roman af Carla Guelfenbein 300 sider
Normalpris 299,95 kr. Medlemspris 224,95 kr.*

KONSTANTINOPELS FALD
– SLAGET MELLEM ISLAM OG VESTEN

"Et af højdepunkterne i Europas historie er tyrkernes erobring af Konstantinopel i 1453. Ekkoet fra det slag runger endnu i nutidens politik og religion. Forfatteren har både fugleperspektiv og blik for detaljer og skifter effektivt imellem modstanderne under selve slaget og optakten, som går helt tilbage til 600-tallet. Formidabel spændingslæsning for alle aldre." – *Jyllands-Posten*

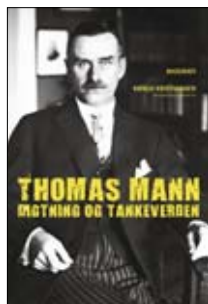
*Af Roger Crowley 300 sider
Normalpris 399,95 kr. Medlemspris 299,95 kr.*



KATHARERNE

Languedoc, 1244. Albigenser-korstogene er på deres højeste, og flere hundrede katharer er hjælpeløst belejret på bjergcitadellet Montsegur. Deres skæbne synes uundgåelig, men fire præster undslipper ... 800 år senere beslutter Viktor Thomsen, at paven skal undskyldes for den nådesløse nedslagtning af en million katharer. Men han glemmer, at Vatikanstaten er særdeles magtfuld ...

*Roman af Ole Clifford 560 sider
Normalpris 299,95 kr. Medlemspris 224,95 kr.*

THOMAS MANN
– DIGTNING OG TANKEVERDEN

"Dr.phil. Børge Kristiansen har i årtier arbejdet lidenskabeligt med et enkelt forfatterskab, nemlig Thomas Manns. Den 650 sider lange bog består af grundige og velgennemtænkte analyser af flere af Manns fortællinger. Forfatteren viser, hvordan Mann livet igennem forblev metafysiker og ironiker ... Bogen er absolut anbefalelsesværdig både for lærere og lægfolk." – *Weekendavisen*

*Af Børge Kristiansen 650 sider
Normalpris 399,95 kr. Medlemspris 299,95 kr.*

Medlemstilbud fra Rosenkilde & Bohnhof. Send en mail til hn@rbforlag.dk, og skriv, hvilken bog/bøger du ønsker. Husk også at skrive navn og adresse. Der er gratis levering, og du modtager din bogpakke og faktura 5 dage efter bestilling. Sidste frist for bestilling til levering inden jul er onsdag den 18. december. Tilbuddet gælder for medlemmer af DM frem til 1. januar 2014.

VIDENSFESTIVAL 2014

20 AF DANMARKS BEDSTE FOREDRAGSHOLDERE PÅ SCENEN I
DEN SORTE DIAMANT LØRDAG 25. JANUAR 2014
KL. 10.00 - 22.00

JOURNALIST OG FORFATTER

MARTIN KONGSTAD /

ERHVERVSKVINDE **STINE BOSSE**

/ PROFESSOR **VINCENT FELLA**

HENDRICKS / SOGNEPRÆST

KATHRINE LILLEØR / ANMELDER

GREGERS DIRCKINCK-HOLMFELD

/ ASTRONOM **ANJA C. ANDERSEN**

/ VIDENSKABSJOURNALIST **LONE**

FRANK / FORFATTER **KNUD**

ROMER / JOURNALIST **PETER**

ØVIG KNUDSEN / INSTRUKTØR

PETER LANGDAL / FYSIKER

MATIN MOJOAZA / PROFESSOR

I VIDENSKABSHISTORIE **HELGE**

KRAGH / FORFATTERE TIL BOGEN

POLIGAK **FREDERIK HJORTH** OG

ASMUS LETH OLSEN / VÆRT

CLEMENT KJERSGAARD

NORMALPRIS: 495 / PRIS FOR

DM-MEDLEMMER: 295 / PRIS FOR

DM-STUDENTERMEDLEMMER: 150.

WWW.RAESON.DK/DM

ARRANGØRER: DM (DANSK MAGISTER-
 FORENING), DEN SORTE DIAMANT OG RÆSON



DM · Dansk Magisterforening



Bureaukrati kvæler arbejdsglæde

Fagligheden er sat under pres i offentlige og private virksomheder. Men pas på. Faglighed og arbejdsglæde hænger sammen. Og begge er værd at slå for, fremhæver forsker i arbejdsliv.

Hvad talte I egentlig om på jeres seneste møde i afdelingen: Udvekslede I erfaringer om faglig udvikling og kvalitet i arbejdet? Eller gik tiden med at snakke om it-systemer, sagsregistrering og ledelsens seneste skemaer til måling og standardisering og effektivisering af jeres opgaver?

Hører I til den sidste kategori, har I måske et problem. Hvis mødets dagsorden var typisk for jeres afdeling, har I helt sikkert et problem.

Problemet er både det, I taler om, og det, I ikke taler om. Det mener Janne Gleerup, arbejdslivsforsker og adjunkt ved Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning ved RUC.

“Vi har et alment menneskeligt behov for at blive anerkendt. Det gælder også i arbejdslivet. Hvis den faglighed, du repræsenterer, ikke bliver set eller ikke bliver anerkendt, og hvis rammerne for faglig kvalitetssikring ikke er til stede, kan resultatet blive dyb frustration, som kan føre til psykisk nedslidning. Det er grundlæggende ret alvorligt, hvis ens bidrag ikke bliver

værdsat, og det er en af grundene til, at mange medarbejdere bliver så utrolig irriterede over at skulle indfri bureaukratiske krav, som de ikke selv finder væsentlige, og som gør det sværere at finde mening i arbejdet”.

Faglighed i klemme

Janne Gleerups konklusioner stammer fra flere forskningsprojekter, især i den offentlige sektor, der i disse år forandres efter forbilleder fra det private erhvervsliv.

“Medarbejderes faglighed bliver klemmt i forandringer, der øger krav til standardisering og systematiske målinger. Forandringer gennemføres typisk oppefra og ned, og de bygger på organisationsteorier, som ikke tager højde for arbejdets karakter. Topstyrede omstruktureringer efterlader medarbejderne med et stort overskud af viden og erfaringer, der ikke bliver hørt eller inddraget i forandringen”.

Især akademiske medarbejdere udvikler lynhurtigt en række afværgekemekanismer, når ledelsen præsenterer

endnu et krav til dokumentation med endnu højere detaljeringsgrad end det foregående.

“De fleste medarbejdere har forståelse for, at der skal være styr på produktionen, men de oplever, at der bliver målt på de forkerte parametre. Afstanden mellem top og bund er for stor. De øvre lag har sjældent føling med arbejdet, og deres faglighed er ofte en anden. Som medarbejder føler man ikke, at man bliver målt på indhold og kvalitet, men på form og kvantitet. Medarbejderne udfylder skemaerne, for det er de nødt til, men de oplever ofte, at skemaerne ikke understøtter arbejdets udførelse eller fremmer dets kvalitet”.

Pseudoprocesser

Danske virksomheder er spækket med



“Forandringer gennemføres typisk oppefra og ned, og de bygger på organisationsteorier, som ikke tager højde for arbejdets karakter”.

den type pseudoprocesser, mener Gleerup, og det er ærgerligt for både ledelse og medarbejdere.

Skal fagligheden inviteres med til bords, er medarbejderne nødt til selv at finde plads til den. Og så er vi tilbage ved afdelingsmødet.

“Mange møder går i dag med at diskutere rammer, mål og nye administrative krav. Man taler om it-systemer, spørgeskemaer, tidsregistrering, sagsregistrering og alt det, som handler om at indfri ledelsens krav om kvantitativ styring og effektivitet. Møder, som ikke har en ledelsesstyret dagsorden, man kan kalde dem samtalemøder, er afskaffet mange steder. Møder, hvor man taler om borgere, kunder eller elever og udveksler erfaringer. Møder, hvor man med afsæt i fagligt engagement udvikler en fælles orientering mod arbejdets mål, og hvor den enkelte fornemmer, om man er på vej det rigtige sted hen. Sådanne møder er typisk sløffet, selv om de var med til at sikre flow, kvalitet og faglighed i opgaveløsningen. Men deres output var ofte usynligt målt ud fra nye styringskoncepter”.

Ny dagsorden

Skal fagligheden tilbage i arbejdet, er arbejdspladsens mødestruktur et godt sted at begynde.

“Balancen mellem faglighed og management er svær at ændre lokalt, fordi moderne ledelse er en del af en større trend i samfundet hen mod det målbare. Men på akademiske arbejdspladser tror jeg alligevel, at man har en chance for at påvirke tingenes tilstand, fordi man har en veludviklet professionel identitet og kan analysere og formulere problemerne”, siger Janne Gleerup.

Et første skridt er at genindføre møder, hvor man tager de faglige briller på og taler om arbejdets indhold, formål og kvalitet.



“Kernen i et godt psykisk arbejdsmiljø er anerkendelse”, fremhæver Janne Gleerup, der forsker i arbejdsliv.

MØD JANNE GLEERUP I DM

Er du privatansat, kan du møde Janne Gleerup til nytårskur. Se programmet på side 18.

“Et vigtigt skridt mod større anerkendelse af fagligheden er, at man kan sætte ord på den. Når jeg holder workshops om faglighed, bliver folk altid forbavnsede over, hvor mange forskellige kompetencer deres job kræver. Har man afdækket de nødvendige kompetencer, kan man spørge: “Hvorfor er de vigtige?” og se på, hvordan kompetencerne hænger sammen med opgavernes karakter og arbejdets egentlige formål. Supplerende kan man analysere arbejdspladsens belønnings- og incitamentsstrukturer. Hvad belønner ledelsen? Er det faglighed? Det vigtige er, at man som medarbejdergruppe kæmper for at bevare det faglige fokus i sit arbejde. I modsætning til hvad mange ledelser tror, er det sjældent løn og status og karrierespring, der inderst inde motiverer medarbejdere. Det gør derimod følelsen af at løse meningsfulde opgaver på en fagligt kvalificeret måde og at blive påskønnet for sin indsats. Kernen i et godt psykisk arbejdsmiljø er anerkendelse”. <<

NYANSATTE ER RETSLØSE

Funktionærloven beskytter ikke nyansatte, der bliver usagligt afskediget. Formand for de privatansatte kalder funktionærloven forældet og kræver mere tryghed for medarbejdere på det private område.

“Som fagforening står vi magtesløse over for, at arbejdsgiver afskediger medlemmer på, hvad der ligner et usagligt grundlag, uden at vi har mulighed for at prøve deres sag ved retten. I princippet er nyansatte funktionærer retsløse det første ansættelsesår, og det er ikke rimeligt”, udtaler Frederik Dehlholm, formand for DM Privat.

Frederik Dehlholm mener, der er behov for et eftersyn af funktionærloven og en efterfølgende lovændring. Funktionærloven stammer fra 1938 og er den lov, der sætter rammerne for funktionærer i forbindelse med jobskifte.

Det er i forbindelse med sager om usaglig afskedigelse, at nyansatte kommer i klemme.

“Den såkaldte etårsregel i funktionærloven betyder, at DM ikke har mulighed for at handle i forbindelse med usaglige afskedigelser, der sker inden for de første 12 måneder af ansættelsen. Der er brug for politisk opmærksomhed på de begrænsninger, loven har for nyansatte”, siger Frederik Dehlholm.

Ved usaglig afskedigelse kan der fx være tale om afskedigelse, hvor der ikke er givet advarsel eller påtale.

Når DM fører sager for medlemmer, der har været ansat i mere end et år, og får medhold om usaglig afskedigelse ved domstolen, får medlemmet typisk tilkendt 1-3 måneders løn oven i opsigelsesvarslet.

“Det overenskomstdækkede arbejdsmarked har for længst overhalet

minimumsvilkårene for ansatte efter funktionærloven. Problemet med etårsreglen er desværre stigende blandt DM's medlemmer. P.t. modtager vi ugentligt henvendelser fra medlemmer, der er afskediget inden for det første år”.

Ifølge Frederik Dehlholm er problemet stort, fordi størstedelen af akademikerstyrken i den private sektor ikke er omfattet af kollektiv overenskomst og derfor kun er dækket af funktionærloven. “Det bør tage arbejdsgiver et år at finde ud af, om de kan bruge folk eller ej. Vi bør få ret til at føre sag ved domstolene langt tidligere i forbindelse med usaglige afskedigelser, senest efter seks måneder. Dernæst bør godtgørelser i forbindelse med usaglige afskedigelser gøres større. Det vil hjælpe til at øge trygheden for de nyansatte”, mener Frederik Dehlholm.

DM Privats Nytårskur 2014

DM Privat inviterer igen til den populære nytårskur, hvor du kan høre spændende faglige indlæg og få gode netværksmuligheder, der kan sparke det nye år godt i gang. Vi serverer lækkerier og byder på en klog og sjov aften både i Aarhus og København.

Du kan blandt andet møde forsker Janne Gleerup, der fortæller om anerkendelse og krænkelser af faglighed i arbejdslivet. Meteorolog Jesper Theilgaard vil underholde om gamle vejrvarsler og nutidens viden om vejret. Og journalist Georg Metz vil causere over akademikerens rolle i samfundet i dag.

Vi glæder os til at se dig!
DM Privats bestyrelse

Nytårskur i Aarhus

16. januar 2014 kl. 16.00-20.30

Nytårskur i København

23. januar 2014 kl. 16.00-20.30

Tilmelding

Det er gratis at deltage som medlem af DM Privat.

Se program og tilmeld dig på dm.dk/kalender

DM · Dansk Magisterforening



Nye bevægelser på antropologernes arbejdsmarked

Beskæftigelsen er fulgt med det øgede optag af studerende på antropologi ved Københavns Universitet. Flere får job i private virksomheder. HR, organisation og ledelse er nye stærke arbejdsfelter.

De traditionelle beskæftigelsesområder, forskning, sundhed, udvikling og bistand, har fortsat et godt tag i de antropologer, der uddannes fra Københavns Universitet. Men også et nyt arbejdsfelt, organisation, HR og ledelse, aftager kandidaterne.

Det viser en kortlægning af antropologernes arbejdsmarked, som KU netop er barslet med. Kortlægningen dokumenterer også, at private virksomheder har ansat hver femte kandidat fra antropologi – i de sidste 12 år endog fire ud af 10 – og at beskæftigelsen i det hele taget er fulgt med det øgede optag af studerende på studiet. I 2001 dimitterede lidt over 30 personer fra antropologi ved Københavns Universitet, mens tallet i 2011 var vokset til cirka 85. I samme periode har arbejdsløsheden ligget konstant på mellem seks og otte procent.

Steffen Jöhncke, der er seniorrådgiver ved Antropologisk Analyse og medforfatter på undersøgelsen af det antropologiske arbejdsmarked, ser flere overraskelser i den udvikling, der er sket for KU-kandidaterne i de sidste 10 år.

“For os i miljøet har det været selvfølgelig, at vores kandidater er specialister i sociale relationer og i at skabe en bedre dialog mellem mennesker. Nu er det også gået op for omverdenen, at antropologerne har evner og værktøjer, som fx er helt oplagte i HR- og lederfunktioner. Samtidig havde vi godt på fornemmelsen, at antropologi var hypet i private virksomheder, der

lever af innovation. Nu kan vi se, at hypen også kaster flere regulære job af sig”, konstaterer Steffen Jöhncke.

Også Helle Samuelsen, der er institutleder ved antropologi, taler om et egentligt gennembrud for KU-kandidaterne på nye arbejdsfelter.

“Globaliseringen har givet antropologien et enormt momentum, og der er masser af nye muligheder, vi kan kaste os over. Felter som business, organisa-

design og teknologi er helt superbe”, forklarer Helle Samuelsen.

Bedre forberedelse til arbejdslivet

Undersøgelsen beskriver også en virkelighed, hvor antropologerne kun sjældent søger konkrete job, fordi der er så få stillingsopslag, der henvender sig præcis til dem. Til gengæld er de blevet gode til at skabe jobbene selv. Mange respondenter pointerer i deres svar, at de er i hård konkurrence med andre samfundsvidenskabelige kandidater, fordi arbejdsgiverne ikke ved, præcis hvad antropologerne kan. De føler sig også selv dårligt klædt på til at sætte ord og billeder på deres færdigheder.

“Universitetet bør bruge flere kræfter på at forberede antropologerne til arbejdslivet og de mange muligheder, der findes”, vurderer Steffen Jöhncke.

Helle Samuelsen mener, at kandidatuddannelsen på hendes institut skal favne både de store traditionelle arbejdsfelter og nye oplagte som fx globaliseringen og den teknologiske innovation.

“Tiden er med vores fag, og mange af de redskaber, der efterspørges af respondenterne i undersøgelsen, har vi taget højde for allerede. Jeg tror ikke, at vi skal til at opfinde flere nye redskabskurser, men der er ting, som skal arbejdes bedre ind i vores eksisterende tilbud, måske som fagpakker, der kan udstikke en mere præcis retning for de enkelte kandidater”, siger Helle Samuelsen. <<



tion og teknologi har store potentialer, og her specialiserer vi kandidaterne med stor succes. Mødet mellem mennesker og teknologi er jo et kæmpe udviklingsfelt i disse år. Et klassisk eksempel kan være at afdække, hvorfor det er svært at lokke ældre mennesker til at bruge høreapparater, når både

Kristine Marie Poulsen-Hansen og Jiesper Tristan Pedersen tilhører den nye generation af antropologer. De har begge været medskabere af deres egne job og er i dag beskæftiget uden for det traditionelle antropologiske arbejdsmarked.



Foto: Rie Neuchs

KRISTINE POULSEN-HANSEN, 31 ÅR,
PROJEKTLEDER I ERHVERVSSTYRELSEN

“Jeg havde studiejob i det daværende Økonomi- og Erhvervsministeriet, da en stilling blev slået op i den daværende Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

De var på udkig efter en jurist eller en cand.scient.pol. Da jeg kendte til de udfordringer, organisationen stod med, og de forandringer, man ønskede, turde jeg godt sige: “I søger vist noget andet, end I er klar over”.

Forandringer sker jo ikke alene, fordi man fifler med noget lovgivning. Man skal jo finde ud af, hvor skoen trykker, før man kan eksperimentere med sin problemløsning, og det er en helt integreret del af min arbejdsform.

I dag sidder jeg i et team på 12, der skal være med til at opfylde regeringens målsætning om, at det skal være lettere at drive virksomhed. Vi kigger på mulighederne inden for it for at lette tunge sagsbehandlingsgange, for at øge serviceniveauet og for at ændre på lovgivning og regler.

Vi taler med virksomheder, kunder, rådgivere, borgere, myndigheder, advokater og sælgere. Inden for min ansættelse har jeg både behandlet pris- og tilbudsmærkning på bananer og andre dagligvarer og været med til at behandle en revision af reglerne i forbindelse med ejendomshandler.

Vi er gået bort fra at skrive notater og store rapporter. Konceptet er, at vi skitser løsninger på baggrund af den viden, vi indhenter, og hvisker de rigtige personer nogle handlingsforslag i ørerne. Det har en større effekt. En integreret del af vores arbejde er at få de rigtige mennesker fedtet ind i den rigtige del af udviklingen fra problemidentificering over løsningsudvikling til implementering.

Selvfølgelig kæmper jeg nogle gange med den mere traditionelt tænkende embedsmandskultur, som hersker her i huset, og som har et markant anderledes udgangspunkt end mit. Men der er sket noget, siden jeg startede i 2009.

Erhvervsstyrelsen, som den hedder i dag, havde fire antropologer ansat på et tidspunkt. I dag er vi to. Jeg oplever, at der er bygget en gensidig respekt op mellem os og de andre. Vi har jo vist, at forandringerne oftest sker, når flere fagligheder arbejder sammen. En kvalitativ undersøgelse kan jo ikke stå alene. Det juridiske eller økonomiske perspektiv skal også med.

Jeg har aldrig haft en målrettet karriereambition, men jeg har altid syntes, at det var sjovest at være tæt på beslutningstagerne. Og så er jeg i opposition til dem, der synes, at der findes rigtig og forkert antropologi. Jeg synes, det er ærgerligt, at så mange er usikre på, hvad de kan, når de har læst antropologi. Der har universitetet en opgave. Jeg oplever, at mange antropologer har evnerne til at bidrage med nytænkning og udvikling på alle slags arbejdspladser. Og det er der altid brug for”. <<

**JIESPER TRISTAN PEDERSEN, 39 ÅR,
CHIEF ANTHROPOLOGIST I INNOVATION LAB**

“Mine job- og karrierevalg har altid været styret af lyst og af mine interesser. Som helt nyuddannet antropolog var jeg med til at opbygge et projekt, der skulle skaffe livsnødvendigt udstyr til sundhedsklinikker i Vestkenya, hvor jeg kendte en dansk sygeplejerske. Jeg har også brugt en del år på at rejse Danmark og resten af Europa tyndt med et familieteater, der satte uden-dørsforestillinger op i sommermånederne, og hvor jeg gik til hånd som både roadie, turarrangør og optrædende. Siden har jeg været vikar i en folkeskole på Amager, været på sergentskolen i Hæren, uddannet værnepligtige på Bornholm og kørt egen virksomhed med feltstudier, analyse og udvikling af medarbejderkulturer, samarbejdsrelationer og processer i offentlige institutioner og private virksomheder.

At jeg i dag arbejder med brugerstudier og brugerdrevet innovation i en privat virksomhed, er resultatet af, hvad jeg vil kalde for et stykke insisterende, opsøgende arbejde. Jeg syntes, virksomheden virkede interessant, og opsøgte den fire-fem gange. Det tog noget tid, før de overgav sig. Jeg skrev og mailede flere gange til direktøren, men hørte intet. Så kiggede jeg forbi kontoret i København et par gange, og omsider lykkedes det mig at få et møde i stand med deres ledende antropolog. At hun overhovedet syntes, jeg var interessant, skyldtes i første omgang, at jeg ud over at være antropolog også har en uddannelse som elektriker. Innovation Lab stod med et projekt omkring smart home-teknologi og energy management. Idéen er at forsøge at ændre folks energivaner, når man kan følge sit strøm- og varmemeforbrug fordelt på husets apparater minut for minut. Der var lidt kommunikationsudfordringer med kunden, så det var *spoton*, at jeg kendte



Foto: Rie Neuchs

elektrikerbranchen og terminologien og derfor kunne tale ordentligt med begge parter.

I dag er det klassisk antropologarbejde, jeg bruger mest tid på. Kvalitative interviews, hvor jeg både observerer og smalltalker og ad de kanaler får de essentielle informationer. I førnævnte projekt om elbesparelser afslører adfærden jo folk i langt højere grad end det, de fortæller. Står alle elapparater på standby i hjemmet? Er lyset tændt i rum, de ikke bruger? Osv. Man bliver også klogere, hvis man går i supermarkedet med folk. Spørger man dem, har de alle de rette holdninger. Men gør folk det, de siger, de gør? Ofte handler de anderledes uden altid at observere

det selv, fx når de står ved køledisken og skal have pengene op af pungen.

En anden metode i forhold til digitalisering er at invitere brugerne ind og så filme deres adfærd, når de fx sætter sig ved computeren.

Jeg er i dag den eneste antropolog i Innovation Lab, men det, jeg kan, er afgørende for et firma, der blandt andet arbejder med at teste brugernes oplevelser af produkter. Jeg er et godt eksempel på, at antropologien kan bringes til anvendelse i rigtig mange sammenhænge. Men jeg er også et omvendende bevis på, at arbejdsgivere skal overbevises, før de forstår, hvilken værdi en antropolog fx kan tilføre en innovationsbåret virksomhed”. <<

Et lektorproletariat rykker tættere på

Professorerne ligger lunt i toppen af den samlede offentlige lønstatistik. Til gengæld oplever lektorerne på 11. år en ringere lønudvikling end andre akademikere i staten, regionerne og kommunerne. Det viser nye tal fra DM's lønstatistik.

Ikke sjældent oplever universiteterne, at den bedste og måske også den næstbedste og tredjebedste kandidat i et ansøgerfelt springer fra, når de skal besætte en lektorstilling. Meget ofte på grund af det tilbudte lønniveau.

Lønnen på de videregående uddannelsesinstitutioner er ganske enkelt ikke konkurrencedygtig, hverken internationalt eller i forhold til den private sektor eller sammenlignet med andre akademikerjob i den offentlige sektor.

DM's seneste lønstatistik viser, at lektorer for 11. år i træk taber løntræner. Mens de offentligt administrativt ansatte i år tegner sig for en gennem-

snitslønstigning på 2,5 %, henter lektorerne kun 1,7 %.

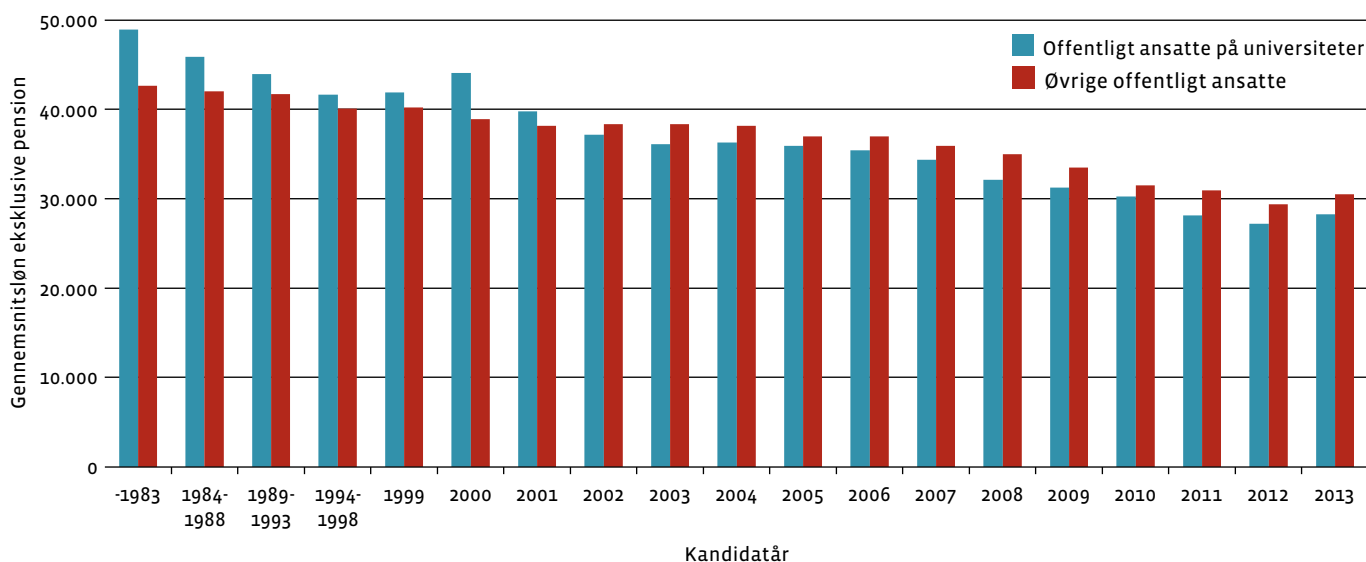
Der er med andre ord langt fra de talrige politiske skåltaler om de videregående uddannelsesinstitutioner som samfundets og fremtidens vigtigste byggesten til størrelsen på den lønsum, som selvsamme universiteter er parate til at tilbyde sine forskere og undervisere.

Leif Søndergaard, der er formand for universitetslærerne i DM, vil endda gå så vidt som til at betegne de lokale institutleders løntilbageholdenhed som "direkte ubehagelig".

"Andre offentlige arbejdspladser er tilsyneladende mere villige til at yde til-

læg for at kunne ansætte de rette i jobbet. Hver gang vi forhandler, bliver vi mødt med en sang om, at basismidlerne falder, og der derfor ikke er råd til højere lektorlønninger. Det er ganske svært at presse ledelserne, eftersom især humaniora, men jo også naturvidenskab oplever, at de godt kan skaffe ansøgere alligevel. Med den eskalerende økonomiske krise kan vi samtidig se, at flere og flere kandidater fra bl.a. Sydeuropa søger job i Danmark. De er ganske dygtige, og de lægger ikke skjul på, at de er parate til at gå for en lavere løn. Derfor frygter jeg, at vi hvert år rykker et skridt tættere på et egentligt lektorproletariat", forklarer Leif Søndergaard.

Undervisere og forskere på landets universiteter er siden 2002 steget mindre i løn hvert år end andre akademikere i staten, regionerne og kommunerne. Og så er de absolut lønførende offentligt ansatte akademikere – nemlig professorerne – endda regnet med i de blå søjler.



Dårlig løn, ringere kvalitet

For én medarbejdergruppe er der godt nyt at hente i DM's lønstatistik på universitetsområdet. Professorerne ligger gennemsnitligt 34 % over akademikerlønningerne i den offentlige sektor. Bedst betalt er professorerne inden for naturvidenskab på Københavns og Aarhus Universiteter samt på DTU.

Det ærgrer Leif Søndergaard, at de høje professorgager ikke er med til at løfte lønnen for resten af universitetets videnskabelige personale.

“Forskellen på porteføljerne hos professorer og lektorer er jo ikke ret stor. Derfor er det også vanskeligt at forklare, at ganske få eliteforskere er meget vellønnede, mens en stor medarbejdergruppe, der trækker samme læs, arbejder under stadig mindre tillokkende ansættelsesvilkår. I gamle dage – for bare 15 år siden – fik lektorer næsten samme løn som kontorchefer i den offentlige administration, men kontor-

cheferne er løbet fra os siden. Og da der samtidig er så få professorater at søge, bliver det store gab mellem en lektor- og professorløn et stort strukturelt problem”, siger universitetslærernes formand.

Ud over at mange af hans lektorkolleger føler sig uretfærdigt behandlet, afstedkommer lønudviklingen også en anden og måske endnu større bekymring:

“Det kan da godt være, at vi her og nu ikke har problemer med at få en ordentlig undervisnings- og forskningsmæssig kvalitet for færre penge. Men der er ingen tvivl om, at den forholdsvis dårlige løn og de ringe karriereudsigter betyder, at universiteterne herhjemme får baghjul, når kandidaterne skal vælge spor. I bedste fald søger de forskningsstillinger i det private, i værste fald forlader de danske kandidater Danmark”, pointerer Leif Søndergaard. <<

“Hver gang vi forhandler, bliver vi mødt med en sang om, at basismidlerne falder, og der derfor ikke er råd til højere lektorlønninger”.

*Leif Søndergaard,
formand for universitetslærerne i DM*

SÅDAN HAR VI GJORT

DM's lønstatistik afdækker årligt udviklingen vedrørende løn og arbejdstid for forskere og undervisere på universiteterne. Statistikken dækker perioden fra september 2012 til september 2013. I alt 3.400 offentligt ansatte har udfyldt DM's lønstatistik. Af dem er 26 procent – godt hver fjerde – universitetsansat.

Du kan læse mere om ansættelsesvilkårene for forskere og undervisere på universiteterne på www.dm.dk.



Fakta om løn 2013 PÅ UNIVERSITETSOMRÅDET

- De universitetsansatte på KU Sundhed og DFU (Tidligere Farmaceutisk Universitet) er lønførende i 2013. Derefter følger ansatte ved DTU og RUC.
- De lavest lønnede på universitetsområdet er ansat på henholdsvis humaniora og samfundsvidenskab ved Aarhus Universitet.
- Medarbejdere på naturvidenskab på Københavns Universitet, Aarhus Universitet og DTU har oplevet de største lønstigninger i år. Laveste lønstigninger er blandt medarbejdere på Syddansk Universitet, Aalborg Universitet og RUC.
- Ph.d.-studerende får 9 % mindre i løn end gennemsnittet af offentligt ansatte akademikere.
- Videnskabelige assistenter får 8 % mindre.
- Københavns og Aarhus Universiteter lønner nogenlunde ens både på naturvidenskab og på humaniora.
- Omkring en tredjedel af de universitetsansatte fra kandidatårgang 2004 eller senere har skiftet job det seneste år.
- Universitetsansatte mænd får i gennemsnit 5,7 % mere i løn end kvinder. Det skyldes bl.a., at kun en fjerdedel af professoraterne er besat af kvinder, mens flere end halvdelen af de ph.d.-studerende er kvinder.
- De ansatte på professionshøjskolerne ligger i gennemsnit lidt lavere i løn end offentligt ansatte i gennemsnit, når man tager højde for anciennitet.



Lønfremgang til offentligt ansatte DM-medlemmer

Ny lønstatistik fra DM viser reallønsfremgang for offentligt ansatte. DM's næstformand ser optimistisk på udsigterne til lønfremgang ved de kommende overenskomstforhandlinger.

2,5 %. Så meget er de offentligt ansatte medlemmer af DM steget i løn fra 2012 til 2013.

Lønfremgangen betyder for ansatte i staten, kommuner og regioner, at der i år faktisk er flere penge på kontoen til indkøb af madvarer, tøj og fornøjelser i forhold til sidste år. Det skyldes, at lønfremgangen for alle grupper overstiger forbrugerprisindekset, der er steget med 0,5 % i perioden.

“Jeg ser det som et udtryk for, at det begynder at gå i en fornuftig retning på de offentlige arbejdspladser, og det

må vi – sammen med lønudviklingen på 4,4 % for privatansatte – tage med i bagagen, når vi skal til at formulere lønkrav til overenskomstforhandlingerne i 2015”, siger næstformand i DM Peter Grods Hansen, der desuden er formand for DM Offentlig.

Lønstigningerne fra DM's lønstatistik er inklusive lønstigninger som følge af anciennitetsstigning. Men også for de offentligt ansatte med en høj anciennitet ses der reallønsfremgang. Offentligt ansatte med en anciennitet over 8 år steg fx 1,4 % fra 2012 til 2013.

Det lønner sig at skifte job

I gennemsnit har 15 % af de offentligt ansatte skiftet job inden for det seneste år. De jobskiftende magistre har fået en større lønstigning end de øvrige offentligt ansatte, viser statistikken (5,2 % imod 2,2 %).

Ifølge Peter Grods Hansen vidner det om en positiv udvikling på arbejdsmarkedet.

“Vi ved, at 1.500 medlemmer inden for det offentlige område skifter job inden for et år, så der er faktisk både jobåbninger og en god rotation,

GENNEMSNITLIG LØN*i staten, regioner og kommuner inklusive pension*

Kandidatår	Gennemsnitsløn inklusive pension		
	Staten	Kommuner	Regioner
-1993	50.953	47.100	50.009
1994-1998	48.384	46.341	46.616
1999-2003	46.364	44.560	47.084
2004-2008	43.128	42.616	43.856
2009-2013	36.806	37.066	36.743

hvilket er med til at skubbe det samlede lønniveau i den rigtige retning. Så tallene tilbageviser et eller andet sted opfattelsen af, at vi befinder os i en krisetid, hvor man skal være tilbageholdende og stille sig tilfreds med det job, man trods alt har. Tværtimod. Der er stadigvæk brug for magistrernes kvalifikationer rundt omkring, og der er også mulighed for at forhandle sig til en højere løn i et

nyt og måske bedre job”, siger Peter Grods Hansen.

Sammenholdt med den gode udvikling i lønningerne på det private arbejdsmarked forventer Peter Grods Hansen gode resultater ved de kommende overenskomstforhandlinger.

“Vi kan godt forvente, at der bliver plads til rimelige reallønsstigninger”, siger han. <<

“Tallene tilbageviser et eller andet sted opfattelsen af, at vi befinder os i en krisetid, hvor man skal være tilbageholdende og stille sig tilfreds med det job, man trods alt har”.

*Peter Grods Hansen,
formand for DM Offentlig*

Fakta om løn 2013

I DEN OFFENTLIGE ADMINISTRATION

- En statsansat magister tjente i september 2013 i gennemsnit 46.000 kr. inklusive pension, en regionalt ansat 45.400 kr. og en kommunalt ansat 43.300 kr. inklusive pension.
- Offentligt ansatte kvinder tjente i september 2013 i gennemsnit 43.700 kroner, mens mændene tjente 47.000 kroner. Når man korrigerer for forskelle i anciennitet, svarer det til, at offentligt ansatte mænd i gennemsnit tjente 2,4 % mere end kvindelige offentligt ansatte. Der ses en lønforskel mellem kønnene i mændenes favor uanset anciennitet, men den er mest udtalt for personer med høj anciennitet.
- I gennemsnit har 15 % af de offentligt ansatte skiftet job inden for det seneste år. Personer med lav anciennitet har oftere skiftet job end personer med høj anciennitet, idet en tredjedel af kandidaterne med kandidatårgang 2009-2013 har skiftet job imod fx 5 % af dem med kandidatårgang 1993 og tidligere.
- De offentligt ansatte, der har skiftet job de seneste år, har i gennemsnit fået en lidt større lønstigning end øvrige offentligt ansatte (5,2 % imod 2,2 %)
- Offentligt ansatte med en ph.d.-grad tjente i gennemsnit 6 % mere end øvrige offentligt ansatte, når man korrigerer for anciennitetsforskelle. Gennemsnitslønnen inklusive pension for en offentligt ansat med en ph.d.-grad var 50.000 kr. i september 2013, mens gennemsnitslønnen for øvrige offentligt ansatte var 43.600 kr.
- Offentligt ansatte på museerne er den lavest lønnende sektor. De tjente i gennemsnit 7 % mindre end den gennemsnitlige offentligt ansatte. Stort set alle de ansatte på museerne er humanister.
- Offentligt ansatte på hospitaler tjente i gennemsnit knap 2 % mere end den gennemsnitlige offentligt ansatte. Her er der klart flest naturvidenskabelige kandidater ansat.

Privatansatte fører på løn

DM's privatansatte medlemmer har lagt sig i front med en samlet lønstigning på over 4 %. Nu er deres månedsløn i gennemsnit højere end blandt fagfællerne i statens tjeneste.

Fremgang på alle fronter. Sådan lyder summen af årets løntal på det private område.

I gennemsnit er lønnen steget med 4,4 % for DM's medlemmer i finanssektor, industri, ngo'er, it-firmaer, biokemiske virksomheder, reklamevirksomheder, forlag og kulturliv.

Dermed præsterer DM's privatansatte årets højeste lønstigning blandt alle DM's medlemmer, og ikke nok med det: Privatansattes gennemsnitsløn på 47.100 kroner inklusive pension rækker også til en samlet førsteplads foran DM-medlemmer i stat, regioner og kommuner.

Fremgangen glæder formanden for DM Privats lønudvalg, Poul Kattler:

“Arbejdsgiverne påskønner DM'ernes kompetencer. Der er ikke tilsvarende fremgang på andre dele af det akademiske arbejdsmarked, så ledelserne anerkender åbenbart den indsats, DM's medlemmer yder i en periode, hvor økonomien samlet set har været under pres i rigtig mange virksomheder. Det er også værd at bemærke, at en del private virksomheder som for eksempel

ngo'erne spejler CFU-forliget, der i år har givet et rundt nul i lønstigning. I mange virksomheder har lønstigninger skullet hentes gennem lokale forhandlinger, og her har DM's tillidsrepræsentanter og medlemmer en stor del af æren for årets resultat”.

Klassiker

På en række områder er årets lønstatistik en ægte klassiker – på godt og ondt.

Naturvidenskabsfolk tjener stadig mere end humanister. Mænd tjener stadig mere end kvinder. I de brancher, der i forvejen ligger højt lønmæssigt, stiger lønnen mere end på de lavere-liggende territorier.

I år er lønstigningen på næsten 7 % for DM-medlemmer ansat i transport-, post-, og kurervirksomheder samt inden for virksomhedsrådgivning, mens ansatte inden for kultur, teater og forlystelser må nøjes med omkring 2 %.

“Det nye i år er, at både yngre og ældre magistre får en mærkbar fremgang i reallønnen. De unge stiger næsten altid, fordi de stiger i anciennitet

og skalaløn. Men vi har haft et par år, hvor erfarne magistre, der ikke længere steg på skalalønnen, næsten ikke steg i løn og ikke kunne holde deres realløn. I år stiger de erfarnes løn også. Forhåbentlig er vi nu på vej mod et mere normalt arbejdsmarked, hvor virksomhederne så småt lægger krisen bag sig”, siger Poul Kattler.

Jobskift betaler sig

Jobskift er en vinderstrategi, hvis man vil stige i løn. De DM-medlemmer, der skiftede job i perioden, er i gennemsnit steget med næsten 10 %. Det gjorde hver syvende, og især yngre privatansatte er kvikke på fødderne. Hver fjerde unge privatansatte har i dag et andet job end sidste år.

Alligevel har jobskifterne ikke en højere løn end gennemsnittet blandt deres jævnaldrende kolleger. De mobile får omtrent samme løn som andre privatansatte DM-medlemmer med samme anciennitet, uddannelse, branche osv.

“Jobskift er for mange unge magistre en del af et naturligt karriere-

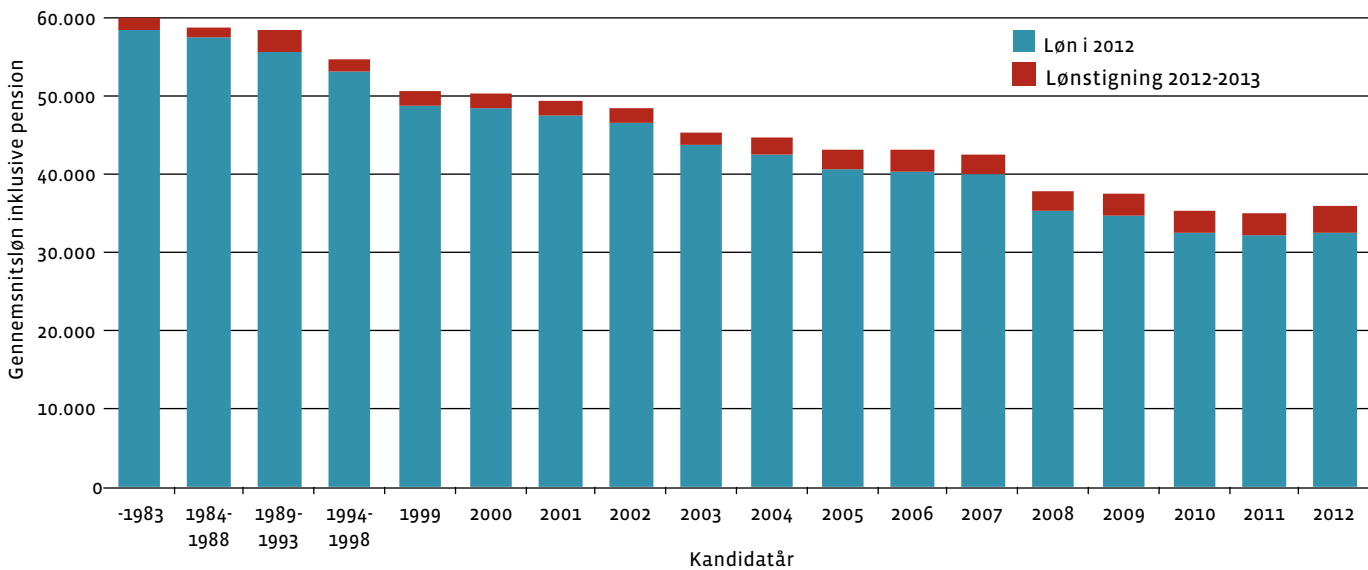
“Det nye i år er, at både yngre og ældre magistre får en mærkbar fremgang i reallønnen”.

Poul Kattler,
formand for lønudvalget i DM Privat



LØN FOR PRIVATANSATTE

Grafen viser gennemsnitslønnen inklusive pension for privatansatte DM-medlemmer fordelt på kandidatårgang. Den røde top viser årets lønstigning. Kun personer, der var privatansat både sidste år og i år, er talt med.



forløb. Deres første job er måske et trædestensjob, hvor løn og krav ikke svarer til deres uddannelse eller ambitioner. Så skifter de nogle gange, og det er glædeligt at se, at mobiliteten er så stor blandt DM's medlemmer”, fremhæver Poul Kattler.

Han advarer dog arbejdsgiverne mod at glemme de medarbejdere, der vælger at blive i virksomheden.

“Det er jo ikke en naturlov, at man skal skifte job for at få indfriet sine ønsker eller for at stige i løn. Nogle af

de unge kandidater finder et godt job i første hug, hvor de udvikler sig og bliver dygtigere i harmoni med virksomhedens behov. Hvis de ikke også får markante lønstigninger, vil de ende med en lavere månedsløn end deres mere mobile kolleger. Og det kan vel ikke være rimeligt? Arbejdsgiverne bør være opmærksomme på, at lønnen også skal stige ved interne jobskift eller blot ved de årlige forhandlinger, hvis de loyale magistre ikke skal stå som tabere i lønpillet”. <<

SÅDAN HAR VI GJORT

Årets lønstatistik bygger på oplysninger fra omkring 3.000 privatansatte DM-medlemmer. Tallene er fra september 2013. DM har næsten 7.000 privatansatte medlemmer. Omkring halvdelen har udfyldt statistikkens. Nogle svar er sorteret fra af tekniske grunde. Læs meget mere om løn, fryns og frihed på dm.dk.

Fakta om løn 2013

I PRIVATE VIRKSOMHEDER

- Lønstigningen for privatansatte er på 4,4 % mod 3,4 % sidste år. Lønstigningen er inklusive anciennitetsstigning. Forbrugerpriserne er i perioden steget med ½ %.
- Privatansatte arbejder i gennemsnit 40,5 timer om ugen. Det gælder både mænd og kvinder.
- Hver fjerde privatansatte er ansat på akademisk overenskomst. Over halvdelen er ansat på individuel kontrakt.
- Privatansatte på bioteknologiske og medicinalvirksomheder tjener 12 % mere end gennemsnittet.
- Privatansatte inden for kultur, teater og forlystelse tjener 21 % mindre end gennemsnittet.
- Privatansatte mænd tjener i gennemsnit 9 % mere end deres kvindelige kolleger.
- Otte ud af ti privatansatte har fem eller flere ekstra feriedage om året ud over fem ugers ferie. En ud af ti har slet ingen ekstra feriedage.
- To ud af tre privatansatte DM-medlemmer har ret til at være hjemme en enkelt dag med fuld løn i forbindelse med barns sygdom. Af dem har hver fjerde desuden ret til dag nummer to.
- Hver anden privatansatte betaler selv for sin frokostpause.
- Startlønnen for naturvidenskabelige kandidater er i gennemsnit 36.500 kr., mens en nyansat humanist må nøjes med 31.900 kr.
- Naturvidenskabelige DM-medlemmer i private virksomheder tjener i gennemsnit 12 % mere end humanistisk uddannede.
- Privatansatte ph.d'er tjener i gennemsnit 13 % mere end privatansatte kandidater.

Gennemsnitlige Køge

Danmarks mest gennemsnitlige kommune – eller mest normale – er Køge. Det er Ugebrevet A4, der har lavet en undersøgelse, der placerer landets 98 kommuner på en skala fra 1 til 98, hvor 1 er den mest normale og 98 den mest unormale – som i øvrigt er Hørsholm. Placeringen på skalaen udregnes på baggrund af 15 parametre som fx uddannelse, økonomi og sundhed.

I Køge er borgerne typisk 40,6 år, de har en disponibel indkomst på ca. 200.000 kr., og 7 % af deres indkøb er økologisk.

Se, hvor normal du er på www.ugebreveta4.dk



PUBLIZD.COM

“Markedet er blevet reduceret til mainstream og bestsellers i sit fokus på rentabilitet, og litteraturen bløder i sin udtalte begrænsning. Et litterært mørke risikerer at sænke sig over os”.

Ordene er Morten Brackers, stifter af det nye initiativ PUBLIZD.com, som er et nonprofitprojekt for både læsere og forfattere. Det handler om at give forfattere et udstillingsvindue for deres bøger og læsere en mulighed for at få adgang til en kæmpe litteraturskat.

Læs mere på www.publizd.com

“Der er så meget halleluja omkring netværk, men når det kommer til fordeling af ressourcer og magtmæssige overvejelser, så bevæger det sig i de mindre cirkler. Er man ikke med i et netværk, står man ret svagt”.

Klaus Kjoller, lektor, Københavns Universitet, i Berlingske



TEST DIN IQ

En ganske simpel test kan afsløre, om du er meget eller lidt intelligent, skriver Videnskab.dk.

Sorte og hvide striber, der bevæger sig enten til venstre eller højre på en computerskærm – mere skal der ikke til for at afsløre, om hjernen hos forsøgspersonen drøner derudad eller går i tomgang. Det er konklusionen på et forsøg, som forskere på det private University of Rochester i New York har udført.

Se testen på www.videnskab.dk/krop-sundhed



KRÆFT EN MINIMAL HINDRING FOR AT BEVARE SIT JOB

Langt de fleste kræftramte, der overlever sygdommen, fortsætter med at arbejde på den anden side af sygdommens akutte fase, skriver Rockwool Fondens Forskningsenhed. Tre år efter kræftdiagnosen er andelen, der er i beskæftigelse, kun faldet med ca. syv procentpoint. De ufaglærte har større risiko for at måtte opgive deres job på grund af kræft (9,9 procentpoint) end folk med en videregående uddannelse (5,0 procentpoint). Forskellen forklares med jobbenes indhold for de to grupper.

Højsæson for sygemeldinger på grund af stress



Lige nu er det højsæson for stresshenvendelser, og DM står klar til at hjælpe medlemmer, der er ramt af stress eller mærker symptomer.

DM's arbejdsmiljøkonsulent Ole Grønne er en del af et team på fire medarbejdere, der hver dag rådgiver stressramte i at komme styrket tilbage fra en stresssygemelding.

Han har de seneste 17 år arbejdet med stress og vurderer, at denne tid og lige efter jul er de mest stresstravle.

“Vi har generelt en høj forekomst af stresstilfælde blandt vore medlemmer. En medvirkende faktor er den økonomiske krise, som har gjort, at vores medlemmer er mindre tilbøjelige til at skifte job end tidligere. De bliver længere i et job, de måske ikke kan lide, og på et tidspunkt flyder bægeret over”, siger Ole Grønne.

Forhandlingskonsulent i DM Marcel Worm-Marquardtsen har gode erfaringer med at tage en snak med arbejdsgiveren på et tidligt tidspunkt.

“Vi har gode erfaringer med at tage kontakt til arbejdsgiveren, inden medarbejderen bliver sygemeldt. Vi forsøger i snakken med arbejdsgiveren at finde en ordning, så man kommer stressen til livs, mens det stadig kun er symptomer”, siger han.

For halvandet år siden viste en undersøgelse i DM, at kvinder stod bag 90 procent af henvendelserne om stress. Men den fordeling er langtfra repræsentativ for stressramte fordelt på køn.

“Det er stadigvæk et stort tabu blandt mænd at erkende stress. Mænd stiller større krav til sig selv og til at være velfungerende på arbejdsmarkedet. Samtidig er akademikers arbejde ofte en stor del af deres identitet, og det harmonerer ikke med at ligge under dynen derhjemme”, siger Ole Grønne.

Du kan selv lære at blive opmærksom på symptomer på stress hos dig selv og dine kolleger. For mange ignorerer – bevidst eller ubevidst – de mærkbare tegn på stress, vurderer Ole Grønne på baggrund af flere tusinde samtaler med stressramte.

“Det sidste, man tænker, er, at det muligvis er stress, man bliver ramt af. Man forsøger at finde på andre undskyldninger for, at man har det dårligt. Og så er vi tilbage ved det at erkende, at man er ramt af stress, og få hjælp til at komme videre og styrket tilbage på jobbet”, siger Ole Grønne.

DM OM STRESS

DM arrangerer jævnligt medlemsmøder om stress og psykisk arbejdsmiljø. Fx kan du 4. marts lære, hvordan du effektivt håndterer konflikter om stress, mobning og chikane. Læs mere og tilmeld dig på dm.dk/kalender

På dm.dk/stress kan du læse meget mere om, hvad du skal være opmærksom på for at opdage tegn på stress, og hvilke belastninger i arbejdslivet som oftest udløser stress.

OPSLAG AF CENSORATER I CENSORKORPSET FOR FOLKESUNDHEDSVIDENSKABELIGE OG RELATEREDE UDDANNELSER I DANMARK

BESKIKKELSE AF CENSORER TIL CENSORKORPSET FOR PERIODEN 1. APRIL 2014 TIL 31. MARTS 2018.

For detaljeret opslag, ansøgningsblanket og vejledning se: www.sdu.dk/health/censorfsv.

Spørgsmål vedr. ansøgningsproceduren kan rettes til korpsets sekretariat v. kontorfuldmægtig Janne Krogh, Syddansk Universitet, fsv@health.sdu.dk, tlf. 6550 4216.

Ansøgningsfrist: 6. januar 2014 kl. 12.00.



SYDDANSKUNIVERSITET.DK



“Jeg kan ret godt lide at engagere mig i sociale sammenhænge. Jeg kan lide at omgås mennesker og skabe netværk. Som tillidsrepræsentant har man mulighed for at komme tæt på alle typer og grupper af medarbejdere”.

“Det er fedt at få den pris”

Årets modtager af Tillidsprisen 2013 Charlotte Palludan er faktisk lidt overrasket over, hvor glad hun i virkeligheden blev for at få prisen som årets tillidsrepræsentant. 41 kolleger gav hende et skudsmål, som gjorde opgaven med at udpege årets TR let for priskomiteén.

“Er det ikke vidunderligt!”. Sådan lød den umiddelbare kommentar fra Charlotte Palludan til det konstaterende spørgsmål: “Du har fået DM’s Tillidspris 2013 ...”.

Charlotte er et politisk menneske. Det hersker der ikke tvivl om. Hun kommer ud af en familie, der altid har været politisk engageret og dermed også fagligt organiseret. Som student og pædagogmedhjælper i en daginstitution i 1984 blev hun første gang valgt som tillidsrepræsentant af kollegerne. Efter uddannelsen som kultursociolog fra Københavns Universitet og ansat i sit første job på det, der dengang hed Danmarks Lærershøjskole, i dag DPU, blev hun hurtigt valgt som tillidsrepræsentantsuppleant for sine

nærmeste kolleger, nogle år senere som tillidsrepræsentant, dernæst som suppleant for fællstillidsrepræsentanten og sluttelig, for to år siden, som fællstillidsrepræsentant.

“I min egen optik har jeg altid været tillidsrepræsentant”, siger hun. Det forstår man.

“Jeg kan ret godt lide at engagere mig i sociale sammenhænge. Jeg kan lide at omgås mennesker og skabe netværk. Som tillidsrepræsentant har man mulighed for at komme tæt på alle typer og grupper af medarbejdere ... ledelsen, HK’ere, betjente ... man bliver en del af organisationen med mulighed for at se de mange perspektiver. Og så får man en talerstol ved alle de møder, man deltager i”, konstaterer tillidsre-

præsidenten gennem knap 30 år.

(Her afbrydes interviewet, fordi et papir kræver Charlottes underskrift i hendes egenskab af bestyrelsesformand for en daginstitution. Hun skal skrive under på, at hun er bekendt med, at daginstitutionen har fået en ny tillidsrepræsentant. Det gør hun uden tvivl med stor fornøjelse).

Energisk vedholdende

Det giver meget mening for Charlotte at være fagpolitisk aktiv. "Arbejdsliv og arbejdsvilkår er så afgørende for menneskers samlede liv. Som tillidsrepræsentant kan man bidrage meget konkret og synligt til at sikre folk ordentlige forhold på arbejdspladsen. På min arbejdsplads prøver jeg at udbrede betydningen af at være med i en fagforening, fx ved indgåelse af ansættelseskontrakter. Og vi holder vip-møder, hvor folk bliver opmærksomme på fagforeningens rolle".

Nu er Charlotte på en arbejdsplads, hvor alle umiddelbart er tilbøjelige til at være medlem af en fagforening. Så på den måde er det ikke det sværeste sted at være tr. Det vedvarende daglige slid på DPU er at sikre de løstansatte og tidsbegrænset ansatte ordentlige vilkår. Det udmatter dog ikke prismodtageren: "Jeg vil karakterisere mig selv som vedholdende. Jeg kan godt finde energien ved at trække de samme processer op og op igen".

Har der været dramatiske sager og perioder? Charlotte vil hellere bruge ordet "slidsomt". Som da tre filosoffer for nogle år siden skulle afskediges. Og de intensive perioder med fusioner og omstruktureringer. "Det gjaldt om at holde hovedet koldt og sikre sammenholdet mellem de forskellige grupper".

Hvor mange år endnu tager hun tønnen som tillidsrepræsentant? "Når jeg først er inde i noget, har jeg meget svært ved at opgave det. Det er spændende og vigtigt. Så jeg har ingen slutdato på det. Men det er godt, at man som tillidsrepræsentant skal vælges relativt ofte, så kan det jo prøves, om det fortsat er mig, der skal bestride posten".

Ud over denne post bestrider Charlotte Palludan også posten som medlem af DM's hovedbestyrelse valgt ind for Fagforeningslisten. <<

41 KOLLEGERES INDSTILLING AF CHARLOTTE PALLUDAN TIL DM'S TILLIDSPRIS 2013

Vi indstiller hermed Charlotte Palludan til DM's tillidspris med følgende motivation:

Charlotte Palludan bør anerkendes for sin utrættelige og imponerende indsats som tillidsrepræsentant for at sikre et højt informationsniveau, sin insistens på og praktisering af en hensigtsmæssig mødekultur og en aktiv medlemsinddragelse i tr's arbejde, ikke bare lokalt, men også i DM, nationalt og internationalt.

Charlotte har politisk tæft, en skarp analytisk evne, er vedholdende, når hun kæmper for en sag, men har også blik for den andens position, og derfor finder hun konstruktive løsninger, som alle kan leve med.

Charlotte har et gennemført demokratisk sindelag og formår at lade det gennemstrømme alle samarbejdsrelationer og -processer. Hun har en grundlæggende respektfuld, ligeværdig og solidarisk tilgang til sine kolleger og formår at bygge bro over uenigheder. Charlotte har stor faglig og menneskelig integritet, som med venlighed, omhu og humor præger hendes omgang med høj såvel som lav, med medspillere såvel som modstandere.

På et universitet, hvor topstyrede forandringsprocesser, uhenigtsmæssige omorganiseringer og voksende afstand mellem ledelse og medarbejdere kan aflæses i en katastrofal psykisk apv, har Charlotte spillet en central rolle som tr. Det er hende, der nu i årevis gennem den ene organisationsændring efter den anden har holdt fast i de mest basale regler for ret og rimelighed.

Ikke mindst ønsker vi at give Charlotte stor anerkendelse for hendes indlevelse og takt, når det er allermest nødvendigt. Der er kolleger, som føler en stor og livslang taknemmelighed for hendes konkrete arbejde som tr. Hendes håndtering af dramatiske arbejdsmæssige situationer som følge af de senere års omstruktureringer har ikke bare været fantastisk kompetent. Charlottes måde at handle på betød også, at der aldrig var tvivl hos udsatte kolleger om, hvor de havde hende – altid med stor medmenneskelig fornemmelse og en solidaritet, som overskred snævre fagforeningsgrænser. Hun er om nogen værdig til betegnelsen tillidsrepræsentant.

DM'S TILLIDSPRIS

Prisen går til et tillidsvalgt DM-medlem, der har gjort en særlig indsats for den faglige aktivitet og har været en god talsmand for kollegerne.

Alle medlemmer på en privat eller offentlig arbejdsplads har mulighed for at indstille et tillidsvalgt DM-medlem på deres arbejdsplads.

Tillidsprisen er blevet til på initiativ af DM's tr-netværk. Den uddeles for anden gang. Sidst modtog Mette Dupont prisen.

Prisen blev uddelt på den årlige tr-dag den 26. november. Med prisen følger 25.000 kr.

ORGANISATION

Fugle i flok – Om livet på arbejde, på overfladen og under!

Jørgen Jørgensen
Skriveforlaget, 2013,
130 sider, 189 kr.

Bogen er tolv historier om organisatoriske og psykologiske problemstillinger på arbejdspladsen. Forfatteren har selv været involveret i mange organisationer, enten som ansat eller konsulent, og det er hans mangeårige erfaring, der gør, at han har kunnet samle bogens eksempler, som kan hjælpe til at undersøge og forstå, hvad der kan være på spil, når mennesker omgås i leder/medarbejder- og kollegarelationer. Alle historierne har afsæt i virkeligheden. Det giver dem autentici-

tet og nærhed og er med til at fremhæve, at noget er på spil. Og det gør dem nemmere og sjovere at læse.

SOCIOLOGI

Stat, nation, klasse – bind II: Mellemkrigsårene og 2. verdenskrig – kampen om hegemoni, samfundstyper og regimereformer

Curt Sørensen
Frydenlund, 2013,
1.229 sider, 399 kr.

Det andet af i alt tre bind, der afdækker den samfundsmæssige og politiske demokratiudvikling i Central- og Østeuropa. Trebindsværket bygger på den tese, at det moderne parlamentariske demokrati ikke er et uundgåeligt produkt af én fælles udviklingsvej i historien. Demokratiet har været om-

stridt og modstanden mod det betydelig. Begrebet er blevet omdefinert flere gange undervejs, og dets forankring i europæisk historie er i det hele taget langt svagere end ofte antaget.

REJSEBØGER



Vide verden: Wien

Bidrag af Knud Romer, Paul Klitnæs, Kristian Ditlev Jensen, Peter Tudvad, Jørn Erslev Andersen, Per Nyholm, Lise V. Smidth, Michael Bo, Monica Wenusch, Christine Proksch, Bjarne Nørum, Dan H. An-

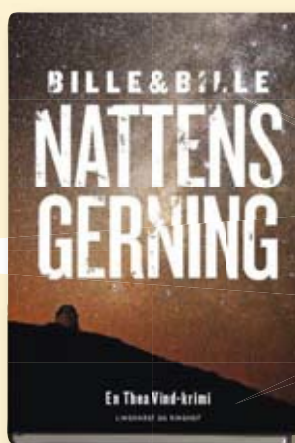
dersen, Georg Metz og Morten Just Thomsen

Aarhus Universitetsforlag, 2013, 288 sider, 249,95 kr.
Gå strækmarch med Dan H. Andersen i Hitlers fodspor. Bliv multikulturel og opdag verden af i morgen med Per Nyholm. Stig på sporvognen med Monica Wenusch. Spis wiener schnitzel og apfelstrudel med Kristian Ditlev Jensen. Rejs til dødens rige med Christine Proksch. Slå følge med Jørn Erslev Andersen og Sigmund Freud og find ud af, hvad et wiennerjæg er. Lyt til musikkens hovedstad med Georg Metz i øresneglen. Lad dig lokke ind i baggårde og genbrugsbutikker af Lise V. Smidth. Tag på rekreation med Paul Klitnæs i himlen over Wien.

SÆRTILBUD TIL MAGISTERBLADETS LÆSERE

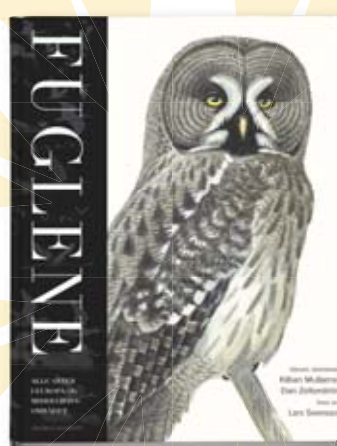
Spar
25%*

på: Tankens magt 1-3, Fuglene,
Nattens gerning



NATTENS GERNING - en Thea Vind-krimi
Af ægteparret Steen og Lisbeth Bille

Forfatterne holder 'tungen lige i munden og plottet på rette spor' med lidt Dan Brown og Indiana Jones som krydderi. WEEKENDAVISEN



FUGLENE
- Alle arter i Europa og Middelhavsområdet

Pragtværk med mere end 4.000 illustrationer og beskrivelse af 900 arter.



TANKENS MAGT 1-3

Unikt værk over tænknings historie fra antikken til i dag.

*) Gå ind på Lindhardtogringhof.dk og indtast rabatkoden MAGISTER, når du bestiller bøgerne.

LR



“Der er rigtig mange myter om studiegæld, men helt grundlæggende gælder det princip, at kan man ikke betale, så skal man ikke betale”, slår Line Barfod, advokat hos Foldschack & Forchhammer, fast.

Foto: Scanpix

Studiegæld tynger højtuddannede i knæ

Et par tusinde højtuddannede har en studiegæld på 200.000 kroner eller mere. For mange ødelægger gælden livskvaliteten, men der er muligheder for at få hjælp, selv om rådgivningen er ringe, fastslår advokat Line Barfod.

Først kæmpede de sig igennem studierne, og bagefter kæmper de så for at betale af på den studiegæld, der fik dem igennem tiden på universitetet. Sådan er virkeligheden for mange højtuddannede.

Ifølge tal fra Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser havde i alt 8.263 kandidatuddannede en studiegæld at betale af på ved udgangen af 2011. 11 procent af de forgældede, færdiguddannede kandidater skyldte mere end 250.000 kroner på deres studielån.

Studiegælden tynger mange i knæ, men der er faktisk flere muligheder for at komme ud af gældsfælden. Enten helt ud af den eller ud af den for en periode. Det fortæller Line Barfod, advokat hos Foldschack & Forchhammer i København og tidligere medlem af Folketinget for Enhedslisten:

“Der er rigtig mange myter om studiegæld, men helt grundlæggende gælder det princip, at kan man ikke betale, så skal man ikke betale. Mange går ud og stifter ny gæld, for at de kan betale tilbage på deres studielån, men det er faktisk ikke meningen”, fastslår hun.

Ifølge advokaten er det vanskeligt at give en håndfuld konkrete råd, som alle kan gå ud at bruge. For mennesker skruer deres økonomiske virkelighed sammen på mange forskellige måder. Men det betyder ikke, at der ikke er muligheder, understreger hun:

“Hvis man står i en fastlåst situation, kan man søge enten en gældssanering eller en eftergivelse af gælden, og det er to helt forskellige modeller. Søger man om eftergivelse, kan man enten få en fuldstændig eftergivelse af gælden, så den helt forsvinder, el-

ler en delvis eftergivelse, hvor man skal betale et beløb, og resten af gælden eftergives. Ved en gældssanering skal man normalt være i fast arbejde for at få den, og så bliver der lagt en plan for, hvordan man skal betale en del af gælden tilbage – normalt over fem år”.

Få kender muligheden

Bliver en studiegæld eftergivet, har det ingen konsekvenser efterfølgende. Så er gælden væk, og ingen kan komme efter mere, hvis den økonomiske situation bliver bedre på et senere tidspunkt. Men det er ikke nemt at få eftergivelse, siger Line Barfod:

“Hvis man er i fast arbejde, skal man søge eftergivelse efter de almindelige regler, mens man som arbejdsløs i stedet kan prøve at søge efter den særlige

>>

» “det er synd for”-regel. Det er de muligheder, der er”.

Mens en gældssanering er en sag for domstolene, er det SKAT, der kan afgøre, om en gammel studiegæld kan blive eftergivet. Men mange ved ifølge Line Barfod slet ikke, at de har mulighed for at få SKAT til at undersøge, om en eftergivelse kan komme på tale.

“Min oplevelse er, at de fleste ikke aner, at muligheden er der. Der bliver ikke kørt nogen informationskampagner om det her, og selv om SKAT er forpligtet til at tage sagerne op af sig selv, kender jeg kun få eksempler på, at det er sket”, siger hun.

Ifølge specialkonsulent i SKAT Thor Wilkens søgte 147 om eftergivelse af deres studiegæld i årets første seks måneder. 26 fik bevilget hel eller delvis eftergivelse. For hele 2012 søgte 304 skyldnere om eftergivelse, mens 90 fik den bevilget. I 2009 var tallet oppe på 590 ansøgere, hvoraf 134 slap af med en større eller mindre del af deres gæld.

Hvor mange sager SKAT tager op af egen drift, oplyser SKAT ikke. Og hvad der helt konkret skal til for at få eftergivet en gæld, er også svært at sige, lyder det fra Line Barfod. Hun har fået behandlet to sager ved Landskatteretten. Den ene vandt hun, den anden tabte hun. Og specielt den sidste er hun ked af, fordi den kan komme til at danne præcedens for fremtidige sager.

“Tidligere var det sådan, at man kunne få eftergivet sin restgæld, hvis man havde betalt tilbage på en studiegæld i 15 år. Så anså man det for rimeligt, at man havde betalt sin uddannelse tilbage. Men den regel er blevet

fjernet, og i min konkrete sag betød det, at min klient kommer til at betale af på sin gæld resten af sit arbejdsliv, fordi han kun er i stand til at betale et beløb, som svarer til de renter, der løber på gælden. Det er absurd og en meget ulykkelig situation”, mener hun.

Line Barfod får løbende henvendelser fra tidligere studerende, der er ved at bukke under for gældsbyrden fra studietiden, men det er langt fra alle, hun kan hjælpe, for det er som bekendt ikke gratis at få advokathjælp. Alle kan af egen drift skrive til SKAT for at bede om eftergivelse af en gæld, men de færreste ved ifølge advokaten, hvilken slags dokumentation og hvilke argumenter der kan hjælpe med at bære en sag igennem. Og det samme gør sig gældende, når der skal søges om gældssanering. Juridisk assistance er med andre ord et stort plus. Men langt de fleste, der ringer for at få hjælp, må Line Barfod sende videre til nogle af landets gratis gældsrådgivere, og det er ikke optimalt, siger hun:

“De fleste gældsrådgivninger er finansieret af satspuljemidlerne og rettet mod socialt udsatte, men her er der jo tale om højtuddannede mennesker, der faktisk kæmper hårdt for netop ikke at blive socialt udsatte. De har også brug for rådgivning, men den slags tilbud findes desværre ikke, og det mener jeg, er en fejl”.

Ingen tilbud til medlemmerne

En del af de gældsplagede kandidater er arbejdsløse og er derfor i løbende kontakt med a-kassen omkring deres økonomiske situation. Men MA, A-kassen for højtuddannede, har heller ikke gældsrådgivning som en del af de-

“Hvis man er i fast arbejde, skal man søge eftergivelse efter de almindelige regler, mens man som arbejdsløs i stedet kan prøve at søge efter den særlige “det er synd for”-regel.

Line Barfod, advokat, Foldschack & Forchhammer

res tilbud, oplyser direktør Hans Peter Messerschmidt Andersen:

“Det ligger desværre ikke inden for a-kassefuldmagten at yde den slags rådgivning. I stedet henviser vi til en socialrådgiver, som vi betaler for, hvis et medlem beder om hjælp”, siger han.

Alle medlemmer, der er på vej til at falde ud af dagpengesystemet, får ifølge Hans Peter Messerschmidt Andersen automatisk oplyst, at de har ret til at tale med socialrådgiveren. Og konsulenterne i MA er ifølge ham opmærksomme på at fange signaler, hvis et medlem giver udtryk for, at økonomien er ved at kuldsejle.

“Det er ikke et område, som en a-kasse må beskæftige sig med, så det er begrænset, hvad vi kan gøre. Men når vi hører om en, der står i en rigtig dårlig situation, så tager vi hånd om det ved at sætte socialrådgiveren på. Det er den mulighed, vi har”, siger han.

Heller ikke DM har gældsrådgivning som en del af medlemspakken.

“Det er meget sjældent, vi hører fra medlemmer, der efterlyser gældsrådgivning, så derfor er det ikke en del af de tilbud, vi har til medlemmerne”, siger forhandlingschef Anders Dissing.

Han anerkender dog, at stilheden fra de gældsplagede medlemmer kan skyldes, at det er et tabubelagt område.

Den gennemsnitlige studiegæld for færdiguddannede kandidater lå i 2011 på 132.800 kroner. <<

FAKTA OM STUDIEGÆLD

- 8.263 kandidatuddannede betaler af på en studiegæld. 38 procent skylder mere end 150.000 kroner.
- Den gennemsnitlige restgæld for kandidatuddannede var i 2011 på 132.800 kroner. Det var det højeste tal siden 2007.
- 10,9 procent af SU-gælden er misligholdt.
- I 2012 modtog landets byretter 4.828 anmodninger om gældssanering. Tallet er støt stigende – i 2008 lå det på 4.121 sager.
- I 2012 søgte 304 skyldnere om eftergivelse af studiegælden hos SKAT. 90 fik bevilget hel eller delvis eftergivelse. I første halvår af 2013 søgte 147, mens 26 blev bevilget eftergivelse.



Foto: Colourbox

MANGE ÅR MED SKYLD OG SKAM

Det er skamfuldt at være forgældet til op over begge ører, siger Claus, der kæmper med en gammel studiegæld på over 1 mio. kroner. Han efterlyser gældsrådgivning som en del af medlemspakken fra DM.

Der står kun 180.000 kroner på det oprindelige gældsbevis, som Claus har hjemme i skrivebordsskuffen. Men i dag skylder han over 1 mio. kroner.

Og det er på mange måder en ualmindelig høj pris at betale for den cand.mag.-uddannelse, han tog for flere år siden på Københavns Universitet, mener han.

“Da jeg tog mit første studielån, var der ingen, der havde forestillet sig, at renterne i løbet af nogle år ville komme op og vende på både 20 og 22 procent. Jeg har altid betalt af på min gæld, men det har været efter evne, og det har slet ikke været nok til at begrænse den store rentetilskrivning”, siger han.

Claus er en af de magistre, der aldrig har haft et fast arbejde. Han har været ansat i kortere projekter i nogle perioder og arbejdsløs i andre. Og han har i flere omgange været selvstændig, hvilket han også er i dag. Den måde at indrette arbejdslivet på har haft store

konsekvenser for hans studiegæld. For det er kun mennesker med et fast job, der kan få gældssanering. Skyldnere i såkaldt uafklarede økonomiske situationer kan ikke få nogen hjælp.

“Jeg føler, at jeg har trukket en nitte. Jeg har søgt 300 job gennem årene, men har bare aldrig været heldig at få et. Og jeg kan ikke få gældssanering, fordi jeg ikke er ansat på ordinære vilkår på en ordinær arbejdsplads. Efter at politikerne i 2009 ændrede lovgivningen, så det heller ikke længere er administrativt muligt at få eftergivet sin studiegæld efter 15 år, står jeg i en meget fastlåst situation”, siger han.

En lettelse at møde forståelse

Claus er en af de magistre, der har været til møde med advokat Line Barfod, men som ikke har råd til at betale for advokatbistand. Alligevel betegner han mødet som et vendepunkt i sit liv.

“Hendes konkrete råd til mig var, at jeg med jævne mellemrum skal bli-

ve ved med at søge om eftergivelse af gælden hos SKAT. Men derudover fjernede hun skyld og skam fra mine skuldre. Hun slog fast, at jeg ikke er et økonomisk uansvarligt rodehoved, men at jeg er faldet ned mellem flere stole på grund af en række uheldige omstændigheder, som også er politikernes ansvar. Jeg har befundet mig i et psykisk mareridt over den gæld i rigtigt mange år, så det var en fantastisk lettelse at møde et menneske, der virkelig ved, hvad det handler om på det her område”, siger han.

Claus har flere gange bedt om hjælp hos DM til at gennemskue sin økonomiske situation. Men på trods af venlige og imødekommende konsulenter har han ikke mødt den kompetence, som han fik hos advokaten. Hans opfordring er derfor, at DM hurtigst muligt får lavet en aftale med Line Barfod, så hun kan fungere som ekstern rådgiver for de medlemmer, der har brug for det.

“Jeg er jo ikke den eneste, der er ved at gå i knæ over studiegælden. Det er noget meget skamfuldt at være forgældet på den måde og noget, man kun har lyst til at involvere meget få mennesker i. Derfor synes jeg, det er vigtigt, at man møder den helt rigtige rådgivning, når man endelig lukker op”. <<

“Jeg er jo ikke den eneste, der er ved at gå i knæ over studiegælden. Det er noget meget skamfuldt at være forgældet på den måde og noget, man kun har lyst til at involvere meget få mennesker i”.

Claus, cand.mag., skylder over 1 mio. kr. i studiegæld

Claus er et opdigtet navn. Kildens identitet er kendt af redaktionen.

Han hudfletter magtmennesker

Søren Mørch er en af landets skarpeste, når det gælder analyser af både driften og psykologien hos magtmennesker og den verden, de opererer i. Hans seneste bog går i kødet på Anders Fogh Rasmussen. Den nu 80-årige historiker fælder en nådesløs dom over landets statsminister gennem 10 år.

Det 20. århundredes danske statsministre har – ad flere omgange – fået med grovfilen af historiker Søren Mørch. Nøgternt og kontant har han i bog efter bog hudflettet ideologien, motivationen, dyderne og lasterne hos de magtmennesker, hvis beslutninger og handlinger er med til at forme almindelige menneskers tilværelse.

Et udsnit af den politiske elite har han haft tæt inde på livet ikke mindst i kraft af sit ægteskab med tidligere minister, EU-kommissær og overborg-

“Mange har kaldt Anders Fogh for den stærkeste statsleder, Danmark har haft. Det var jeg som udgangspunkt skeptisk overfor. Jeg kunne ikke se, at den beskrivelse passede på en mand, der uden skrupler kunne skifte synspunkter, når det var opportunt, om så markante politikområder som velfærd og miljø. Men jeg blev efterhånden overbevist om, at det faktisk er korrekt. Det skete, i takt med at mit arbejde med bogen skred frem. I Danmark har en statsminister jo enestående magtbeføjelser. Han kan ændre ministres ressortområder uden at konsultere nogen og gribe ind i administrationen uden at frygte for repressalier fra en forfatningsdomstol eller andre retsinstanter, for de findes nemlig ikke i dette land.

Anders Fogh greb alle de strå, han kunne, i sin stræben efter at forvalte magten. At han påtog sig den største autoritet, blev demonstreret tydeligst, da han sendte Danmark i angrebskrig uden om FN”, påpeger Søren Mørch.

Netop den begivenhed var et vendepunkt ikke kun for den pensionerede lektor fra Syddansk Universitet, men også for privatpersonen og humanisten Søren Mørch.

“Det giver ingen mening for et lille land som Danmark at føre en aggressiv krigspolitik. Der lå jo intet visio-nært til grund for at sende 700 danske soldater til Irak, og det er nok det, der har stødt mig mest. Mange blev slået ihjel eller skadet psykisk for livet. Efterspillet har så ikke fået helt den samme statslige interesse”, tilføjer Søren Mørch tørt.

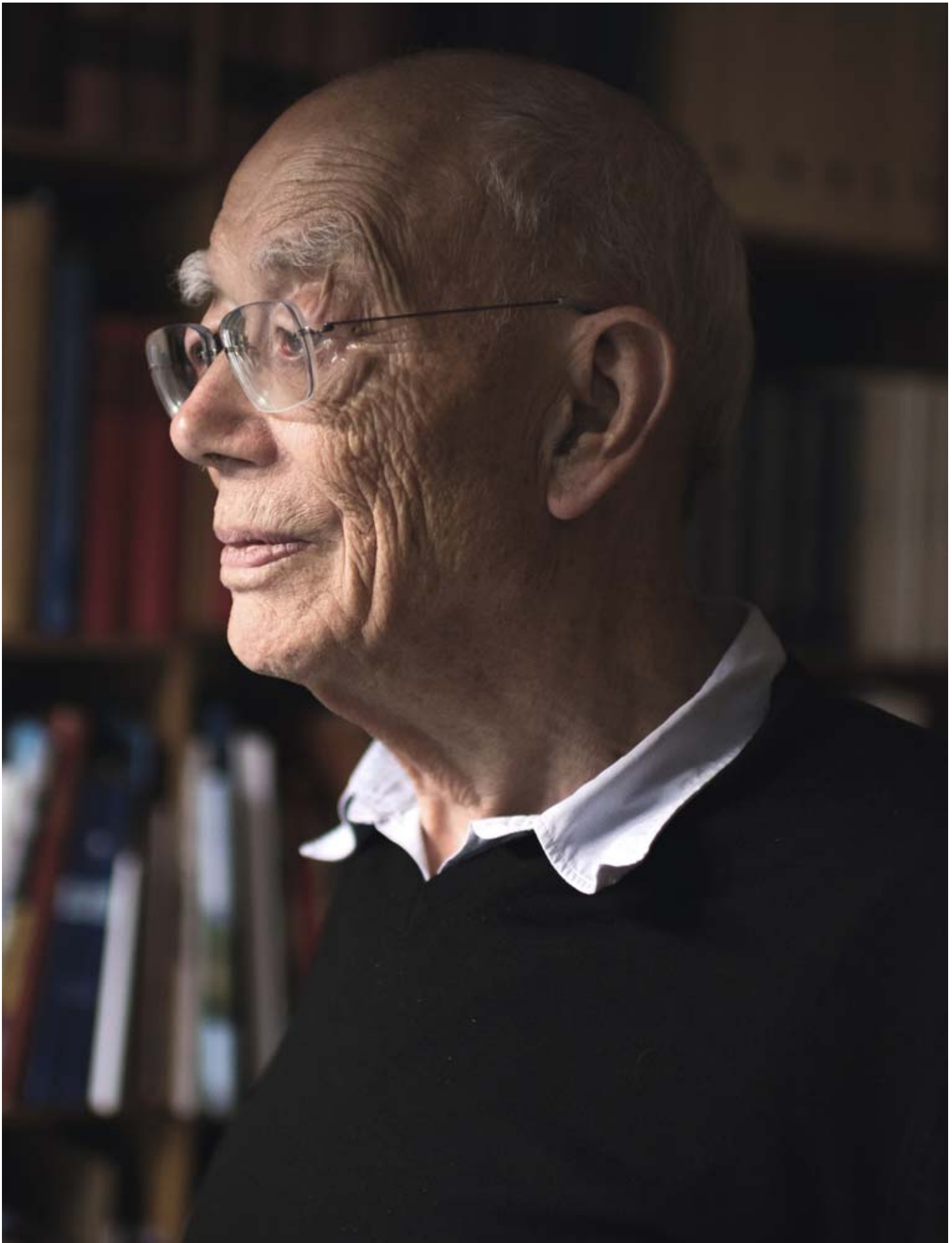
De skal til Odense!

Søren Mørch er videnskabsmand af den gamle skole. Han skriver udkast til sine manuskripter i hånden og glør en hel del ud ad vinduet undervejs i processen.

Strømmen af bøger fra hans hånd, der mestendels bliver skrevet i arbejdsværelset på ægteparrets økologiske æbleplantage i Stestrup på Midsjælland, er ikke aftaget, selv om det efterhånden er 10 år siden, at Søren Mørch gik af som lektor og afdelingsleder. Et ar-

“Da jeg blev magister, sagde min professor: “De skal til Odense, det er da bestemt!” Og så tog jeg til Odense. Det var jo videnskaben, jeg gerne ville”.

mester Ritt Bjerregaard. Det gælder dog ikke omdrejningspunktet for hans seneste udgivelse, Anders Fogh Rasmussen. At Søren Mørch har valgt at bruge en hel bog til at dissekere netop hans lederskab, har andre årsager.



>>

bejde, han havde haft, siden han fik sin kandidatgrad. Det var samme år, som Syddansk Universitet blev grundlagt, i 1966.

“Jeg blev sparket ud, da jeg fyldte 70. Det var jeg ked af. Egentlig sympatiserer jeg med det princip, at man skal ud af vagten, når man når en vis alder, men det var selvfølgelig noget andet, da turen kom til mig. Jeg blev ansat, endnu inden universitetet havde budt de første studerende indenfor. Det var min professor i København, der banede vejen. Da jeg blev magister, sagde han: “De skal til Odense, det er da bestemt!”. Og så tog jeg til Odense. Det var jo videnskaben, jeg gerne ville. Dengang var man alle-

Mellemøststudier ved Syddansk Universitet. Formidlingen af det historiske stof – som underviser og forfatter – er det, han altid har fundet størst glæde ved, og listen af udgivelser vidner om stor flid.

“Man kunne godt sovse med visse ting i årevis på universitetet, da jeg var ung, og det tog lidt tid, før jeg fik organiseret mig med en mere stringent arbejdsmetode. Det var først, da jeg flyttede til København, mens jeg endnu underviste i Odense, at jeg lærte at stå tidligt op. Da skulle jeg ofte være klar på universitetet klokken otte om morgenen. Siden da er jeg stået op klokken fire, hvor alt endnu ånder fred, og man ikke kan finde på alt mulig andet at lade sig forstyrre af”, siger han.

Når han til vinter tager ned og bor i magistrenes hus i Nice i Sydfrankrig nogle uger, som han har gjort det mange gange før, er det første gang, han ikke propper bilen med tykke bøger og kører selv. Søren Mørch har købt en iPad, downloadet e-bøger og bestilt en flybillet til Nice. Planen er for alvor at tage hul på bind tre i den serie, der startede med titlerne “Store forandringer” og “Vældige ting”.

“Der ligger en del nyere Danmarkshistorie i min egen livshistorie, som jeg håber at kunne trække på i min næste bog. Jeg kan bl.a. huske krigen, hvor jeg flyttede med min familie på landet. Min far var kaptajn i Grønlandshandlen, og min mor begyndte at arbejde som farmaceut, da min far på et tidspunkt blev syg. Jeg var det ældste af fire børn og måtte som 13-årig på kostskole, fordi situationen derhjemme blev for vanskelig for min mor. Jeg uddannede mig til sølvsmed og gennemførte først sent et studenterkursus. Jeg har aldrig målrettet fulgt et karrierespor eller haft nogen præcist formuleret plan for min tilværelse. Måske derfor er arbejdstitlen på den bog, jeg arbejder på nu, “Spørg aldrig om fremtiden”. <<

“Der lå jo intet visionært til grund for at sende 700 danske soldater til Irak, og det er nok det, der har stødt mig mest. Mange blev slået ihjel eller skadet psykisk for livet”.

rede i sin studietid i langt højere grad end i dag “stillet i frihed og ensomhed” til at fordybe sig efter de humboldtske principper. Vi beskæftigede os mindre med undervisning og mere med grundforskning uden andet sigte end nye erkendelser”, forklarer Søren Mørch.

Spørg aldrig om fremtiden

Stoppøver var der dog også mange af på 60'ernes historiestudium i København. Sorteringen var hård, og der skulle slides i det for at hænge på. På Søren Mørchs årgang, 1957, startede 20 studerende, og kun ni gennemførte. Til gengæld kunne de ni efterfølgende stort set beskæftige sig med præcis det, de havde lyst til.

Mørch selv har været omkring både nyere Danmarkshistorie, græsk oldtidshistorie, Landmandsbankens krak, Europastudier, de danske statsledere som nævnt – og så var han desuden i en 10-årig periode leder af Center for



BLÅ BOG

Navn: Søren Mørch.

Alder: 80 år.

Uddannelse og job: Søren Mørch er oprindelig uddannet sølvsmed. Han blev cand.mag. i historie i 1966 og ansat som lektor ved Syddansk Universitet samme år.

Har arbejdet som lektor og afdelingsleder på SDU frem til 2003.

Var i perioden 1985-94 leder af Center for Mellemøststudier samme sted.

Er forfatter til og medredaktør på en lang række bøger, blandt andet flere bind om Danmarkshistorien og om 24 danske statsministre.

Blev tildelt Søren Gyldendal Prisen i 1990 og Rosenkjærprisen i 2003.

Privat: Har i 50 år været gift med Ritt Bjerregaard, tidligere minister, EU-kommissær og overborgmester i København.

Bor på skift i Stestrup, Midtsjælland, og i kartoffelrækkerne midt i København.

DM · Dansk Magisterforening



DM Offentlig nytårskur 2014

Sæt fokus på det gode og attraktive arbejdsliv med eksperter og fagfæller, skab nye kontakter, og lad Sebastian Dorset spidde dig og dine kolleger i det offentlige til en hyggelig aften med lækre tapas og et godt glas vin.

DM Offentlig gentager succesen fra 2013 og inviterer alle medlemmer til nytårskur.

Program

- 16.00-16.15 Velkomst**
Formand for DM Offentlig Peter Grods Hansen byder velkommen
- 16.15-16.35 Udvid dit netværk**
Præsentationsrunde med ordstyrer Trine Sick ved roret
- 16.35-18.00 Er der et liv før pensionen?**
Hvad skal der til for at skabe et godt og attraktivt arbejdsliv for offentligt ansatte akademikere? Debatter med Morten Fisker, kultursociolog og chefanalytiker på SIGNAL og Anders Raastrup Kristensen, ph.d. og lektor på CBS.
- 18.00-19.00 Tapas, vin og vand**
- 19.00-19.30 Sebastian Dorset live**
Sebastian Dorset giver et satirisk bud på, hvad det vil sige at være offentligt ansat DM'er
- 19.30-19.35 Afrunding**
DM Offentligs bestyrelse siger tak for i aften
- 20.00 Dørene lukkes**

Tid og sted

Vejle: 14. januar i Torvehallerne, Kirketorvet 10-16
København: 16. januar kl. 16.00 i DM, Peter Bangsvej 30, Frederiksberg

Tilmelding

Læs mere og tilmeld dig senest 11. december 2013 på dm.dk/kalender

Læs mere om DM Offentlig på dm.dk/dmoffentlig

dm.dk/kalender

“Det var virkelig fedt at opleve, at det, vi leverede til virksomheden, kunne bruges til noget. (...) På den måde lignede processen meget en konsulentopgave. (...) Det giver simpelthen et kick at være med til at skabe en konkret løsning, et resultat, som er mere end et eksamensbevis”.

CASEKURSER ER LØSNINGEN FOR LEDIGE

Udbuddet af 6 ugers selvvalgte kurser for ledige er overvældende og uigennemskueligt. Da jeg skulle vælge, kom der mere end 350 kurser frem blot på et hurtigt opslag på oversigtssiden med de fem mest populære kategorier. Derfor var jeg meget i tvivl om hvilket valg, der mest sandsynligt ville bringe mig i spil til et job efter endt barsel: dybere kendskab til klassisk projektledelse? Programmering i html? Kinesisk?

Mit valg faldt på det eneste kursus, jeg umiddelbart kunne opspore. Det reklamerede med direkte virksomhedskontakt via casebaseret læring i Innovativ Projektledelse hos campfuture.dk. Det var nemlig afgørende for mig, at jeg ikke brændte min mulighed for efteruddannelse af på noget, som alligevel ikke ville gavne min jobsøgning. Da min kommunikationsfaglige profil er bred, virkede muligheden for at tage et kursus, som favner bredt og har direkte virksomhedskontakt, som det mest oplagte for mig.

På selve kurset oplevede jeg, at det hele både fungerede og frustrerede på samme tid. Læringsprocessen og selve arbejdet i vores team lignede i høj grad den oplevelse, som jeg selv har fra tidligere projektarbejde: Tiden er knap, men resultaterne skal leveres alligevel – og ikke mindst skal de skabe værdi for virksomheden. På den måde fungerede kurssets “guerillapædagogik” med 15 minutters introduktion til et analyseværktøj, som derpå skulle omsættes i praksis, lige efter planen. Denne præmis gjorde da også, at en af mine medkursister til vores afsluttende runde af refleksioner om udbyttet udbrød: “Nu kan jeg se, hvordan jeg selv skaber resultaterne”.

Min egen oplevelse af andre jobsøgnings- og netværkskurser er ellers desværre, at det ofte bliver en hæmsko for udbyttet, at de ledige deltagere kommer med vidt forskellige baggrunde. På kurset her blev det en force, måske fordi vi netop var sat sammen på baggrund af, hvilke erfaringer og faglige specialer vi havde med i bagagen. Alligevel brugte alle team lang tid på at diskutere præmisserne og tilgangen til vores projektarbejde, og for mig personligt var det en stor del af læringsprocessen. Udfordringerne i projektledelse – innovativ eller ej – blev meget tydelige.

Undervejs blev vi af underviserne i alle team beroliget med, at vi først ville kunne se meningen bagefter. Jeg må

sige, de fik ret – processen gav pote. Lidt hurtig statistik viser da også, at på holdet før mit var 64 % i arbejde tre måneder efter endt kursus.

Den statistik kan vi her godt en måned efter kursets afslutning endnu ikke bevise for det hold, jeg deltog på. Men vi er to fra mit team, der i dag samarbejder med virksomheden Relation Technologies, som vi løste en udfordring for. Vores opgave var at udvikle en mobil applikation til at understøtte læring i forandringsledelse som et supplement til virksomhedens øvrige onlineprodukter. Det var virkelig fedt at opleve, at det, vi leverede til virksomheden, kunne bruges til noget. Vi holdt møder med direktøren for Relation Technologies, Leif Sørensen, undervejs for at sikre, at vores projekt og proces var på rette kurs. På den måde lignede processen meget en konsulentopgave. Fordelen ved det er, at man hele tiden får afstemt forventningerne til den færdige løsning, som skal kunne bære i den virkelige verden. For mig var det hele forskellen. Det giver simpelthen et kick at være med til at skabe en konkret løsning, et resultat, som er mere end et eksamensbevis. Det kan mærkes på energien både til jobsamtaler og derhjemme, og det har helt personligt været en fantastisk genstarter på karrieren for mig. I øvrigt har min teammakker, Nina, og jeg lige forleden vundet en innovationskonkurrence om sundhedsapplikationer til smartphones sammen med virksomheden Relation Technologies. I skrivende stund arbejder vi nu videre med det projekt også.

Jeg tror i dag på, at casebaserede kurser er løsningen for andre end os på Innovativ Projektledelse. Hvem siger, at man ikke kan lære økonomistyring ved at hjælpe en nystartet virksomhed med at udforske deres forretningsidé? Eller kinesisk ved at lægge en outsourcingstrategi? Hvis jeg skulle foreslå noget, som gav værdi til det kæmpe kursus- og uddannelsessystem, som varetager opkvalificeringen af ledige, ville det helt klart være: Gør læringen casebaseret! Få konkrete virksomheder til at komme med udfordringer, de vil have løst, og svare på, hvilke kompetencer de vil have flere af i erhvervslivet. Det giver et dynamisk samspil mellem virksomhederne og de ledige, som reelt viser, hvad de har at byde på – uanset faglig baggrund. <<



“5.000 HAR SVARET PÅ UNDERSØGELSEN”

“5.000 har svaret på undersøgelsen”, afslutter studieværten sit indslag. Og så er den vel god nok?

At 5.000 har svaret, er stort set en irrelevant og i værste fald vildledende oplysning. For et stort antal besvarelser hjælper ikke noget i stikprøver, hvis der samtidig er mange, der ikke har svaret. Og det glemte studieværten at fortælle.

“Frafaldet”, altså dem, som ikke vil svare, eller som man ikke kan få fat i, er sjældent noget, meningsmålingsinstituttet har lyst til at prale af, da det er her, den største risiko for at tage fejl ligger. For er der en tendens i, hvem der ikke svarer, så er svarene ikke længere repræsentative. Og så hjælper det ikke, om man så spørger 50.000.

Målinger kan i sig selv ændre virkeligheden

Meningsmålinger, som viser sig at være forkerte, eller hvor de målte holdninger kan fortolkes vidt og bredt, fordi spørgsmålene er alt for luftige, kan have betydelige konsekvenser.

Det kan være undersøgelser om holdningen til uddannelsessystemet, holdningen til museerne, eller om der er for mange kolde og for få varme hænder i kommunerne.

Så meningsmålingers pålidelighed er ikke kun et akademisk spørgsmål for nørdede statistikere. Lad os tage et par eksempler:

Ved det netop overståede kommunalvalg i november offentliggjorde Danmarks Radio en såkaldt exitprognose. Den viste sig at afvige væsentligt fra det faktiske valgresultat.

Og det til trods for, at journalisterne igen og igen understregede, at de plejede at ramme “inden for skiven”. Og da undersøgelsen blev offentliggjort, før valgstederne lukkede, kan den have påvirket vælgere, der endnu ikke havde stemt.

“Borgerne er bange for de lave renter”, var overskriften i en stor tysk avis i det sene efterår. Overskriften og undersøgelsen kunne lige så godt have været dansk. 72 % af de adspurgte gav udtryk for mistillid til den førte økonomiske krisepolitik såvel hos regeringen som hos EU og den europæiske centralbank. Noget af en mundfuld. Sådanne resultater og overskrifter kan i sig selv være med til at påvirke økonomien negativt, fordi investorer og forbrugere bliver endnu mere forsigtige.

Fremprovokerede holdninger kan ikke bruges

I undersøgelsen om den førte økonomiske politik er emnet så bredt, at svarene næppe kan tages som udtryk for nogen særlig fast mening hos de adspurgte. Og vi ved heller ikke, hvilken del af krisepolitikken den enkelte tænker på, når han svarer. Er det en eventuel sparepolitik hos regeringen? Er det holdningen til renten? Ordet krisepolitik er så bredt fortolkeligt, at man ikke kan vide, hvad den enkelte har tænkt på. Så her måles noget, som måske slet ikke findes. Det er selve målingen, der skaber virkeligheden.

Forskere har gennemført et forsøg, hvor man stillede spørgsmålet ”Hvordan mener du, det danske sundhedssy-

stem fungerer?” til en gruppe. Derefter stillede man nøjagtig det samme spørgsmål til en kontrolgruppe. Men her havde man efter ordet sundhedssystem tilføjet en forklarende parentes: (sygehuse, praktiserende læger, sundhedsplejersker m.fl.). Det gav to væsensforskellige resultater. Forklaringen var netop, at her havde man spurgt om et meget omfangsrigt fænomen, så man ikke kunne vide, hvad den enkelte havde tænkt på. Måske tænkte han på avisers omtale af fejlbehandlinger på sygehuse, måske tænkte han på sin egen dygtige huslæge. Man ved det ikke, når spørgsmålene er så omfattende.

Studieværten fra overskriften og studieværten fra valgudsendelsen var ikke deres formidlingsansvar voksen. De fik givet indtryk af en pålidelighed, som ikke var til stede. Vi havde været bedre tjent uden. <<

VIL DU VIDE MERE?

En superhjælp til journalister og andre, der gerne vil vide mere, er bogen “En ny undersøgelse viser - eller gør den?” af Kresten Roland Johansen og Lars Friis, som er udkommet på forlaget Ajour.



BØRS OG KATEDRAL

– ambitioner og mentalitetsskifte på humaniora

Hvad kan kernehumanistiske fag som litteratur, kunst, filosofi og historie tilføre velfærdssamfundet, erhvervslivet og os som mennesker? Og hvordan kan forholdet mellem kapacitet, behov og værdi styrkes? Selvom disse spørgsmål er blevet vendt og drejet de senere år på konferencer, i rapporter, interviews, læserbreve og bøger, er de stadig overraskende svære at svare klart og tydeligt på. Udfordringen blev taget op af 60 humanister (filosoffer, litterater, historikere, kunsthistorikere, arkæologer m.fl.), økonomer, finans- og erhvervsfolk, der i maj i år mødtes til en international konference på Det Danske Institut i Rom.

Konferencen “The Humanities in Business and Society” udsprang af et samarbejde mellem Det Danske og Det Hollandske Institut i Rom og tænketanken DEA. Hensigten var at skabe et internationalt mødested og en konstruktiv fremadrettet dialog om diversitet på arbejdsmarkedet, og hvordan vi til alles fordel kan udfolde ressourcerne og potentialet i den humanistiske kapital. De akademiske oplægsholdere kom fra Danmark, Holland, England, Japan, Australien og USA. Den britiske filosof og kunsthistoriker John Armstrong, seniorrådgiver for rektor på The University of Melbourne, gav keynoteforelæsningsen.

Over for dem sad erhvervsfolk fra Italien, Danmark, Holland og Australien, som gav respons fra deres perspektiv. Stjernen i panelet var den danske headhunter og ledelsesrådgiver

Stephen Bruyant-Langer, senior partner i Korn/Ferry Int.

Diskussionen var intens med passionerede og sårbare øjeblikke. Ole Fogh Kirkeby, CBS, demonstrerede, hvordan antikkens filosofi kan bruges til at skærpe lederens bevidsthed om sig selv og andre ved at “gøre værdier virkelige”. Jack Fuller, Oxford University, tilskyndede os til at overveje, hvordan humanioras indblik i menneskets ind-

dre liv kan være udgangspunkt for humanistisk entreprenørskab. Han mindede os om, at “det er sjovere at leve livet end at læse om det”.

På erhvervs-siden understregede Matteo Caroli, Università LUISS Guido Carli i Rom, den økonomiske værdi i kulturarven – fra monumenter og mad til sprog og skikke: For et land som Italien er kulturarven en af de mest oplagte, men undervurderede veje ud af krisen. Med

forbilledlig simplicitet fremhævede Don Koch (CEO, ING) betydningen af at sikre overensstemmelse mellem virksomhedens værdier. Virksomheder går galt i byen, når de glemmer, at den største kapital er medarbejderne.

Emily Sims fra den internationale arbejdsmarkedsorganisation ILO i Genève påpegede det kritiske behov, der er for humanistisk viden, værdier og menneskelighed i det hele taget på det globale arbejdsmarked. “Der er brug for mennesker, som er dygtige til sprog og dialog”, sagde hun – “for mennesker, der kan fortælle historier, som bevæger folk og forandrer livet ved at hjælpe andre med at få en offentlig stemme”.

En overraskende grad af gensidig nysgerrighed og lydhørhed prægede stemningen.

Både-og i stedet for enten-eller

Man kunne høre en knappenål falde til gulvet, da Armstrong og Bruyant-Langer leverede deres visionære og handlingsorienterede perspektiver. På hver deres personlige og professionel-

“Business and the humanities have been out for dinner a few times but we’re not married yet”.

le måde udfoldede professoren og erhvervsmanden et simpelt, men øjenåbende og øredøvende budskab: Viden udelukker ikke handling og implementering, dannelse udelukker ikke konsekvens, og refleksion udelukker ikke profit.

Armstrong understregede, at humaniora står i en delikat position: De fleste humanistiske akademikere har skrevet sig ud af samfundsdebatten og ind i en elitær debat med hinanden. Det belønnes de for. Men de har tit svært ved at forklare, hvorfor det er vigtigt at vide det, de ved. Humanisterne bør dedikere sig på et "olympisk niveau" til at besvare det spørgsmål med samme grad af professionalisme, som de griber dateringen af et værk eller en genstand an. Humanisterne skal tage det på sig at bringe værdi ind i menneskers liv – og belønnes for det.

Armstrong har en klar om end kontroversiel ambition for fremtidens humaniora. Vi skal bruge vores viden om menneskelig erfaring til at skabe løsninger på nogle af de mest intime og almindelige dilemmaer i livet: Hvordan kan jeg forbedre mine relationer til andre? Hvorfor er mit job utilfredsstillende? Hvad er et godt liv? Klassiske humanister har exceptionel kapacitet til at tænke komplekst og sætte sig i andres sted, men bliver sjældent opfordret, udfordret og trænet til at koble viden med konsekvens – for slet ikke at tale om profit. Der er som bekendt flere grunde til, at vi stadig navigerer i et paradigme, hvor nonprofit er en æresag. Men hvorfor lade os begrænse af sådan en dikotomi?

Vi kan ikke leve af ånd alene. At tage konsekvens alvorligt kan kun berige humaniora og humanisterne, samfundet og erhvervslivet. For Armstrong går det nemlig begge veje. Som han gør opmærksom på i bogen "In Search of Civilization" er grundlaget for et civiliseret samfund og et civiliseret menneske en balance mellem økonomisk og åndelig velstand: "A society that is spiritually rich but materially chaotic is no longer a thriving civilization. But nor is one that is materially prosperous but spiritually in decline".

Det var også beskeden fra headhunteren. Bruyant-Langer udfordrede

humanisterne til at tænke fremtiden i "både-og" snarere end i "enten-eller". Det at være en dygtig humanist er ikke ensbetydende med at afholde sig fra konsekvens, handling og profit. At finde ordene til at beskrive ambitioner og identificere *competitive advantage* er en opgave, der bør tages alvorligt. I Bruyant-Langers øjne excellerer humanister bl.a. i *learning agility*, der er en efterspurgt kompetence i erhvervslivet. Men vi skal turde sige det højt. "Der er ingen undskyldning", advarer han.

Succeshistorier og mønsterbrydere

De gode nyheder er, at nogle allerede gør det.

Sidste år lavede jeg en række interviews med humanister for at finde ud af, hvad de gjorde med deres viden og uddannelse uden for den akademiske verden. En af dem, jeg talte med, var Nicoline Jacoby Hansen, der har gjort en forretning ud af sin ph.d. "Jeg tog en beslutning og handlede på den", sagde hun. "Det lyder jo nemt og banalt, men det er det faktisk ikke. Mange tænker uden at gøre noget og følge det til dørs" Nicolines kernekompetencer fra humaniora og socialvidenskab kommer hende til gode hver dag, men at drive forretning er ikke en af dem. Det har hun lært undervejs.

En anden, jeg interviewede, var Stig W. Jørgensen, der har læst latin og datalingsvistik. Efter en ph.d. og flere ansættelser på CBS opdagede han, at ønsket om en fast forskerstilling var forsvundet. Nu er Stig selvstændig. Men selvom han hele tiden trækker på sin sprogtekniske baggrund og generalistkompetencer, påpeger han, at forlagsbranchen også skal tjene penge. "Forlagsbranchen er en børs og en katedral. Og min lille virksomhed er købmandsbutik og landsbykirke".

Vi har brug for flere, der ser sådan på humaniora. Blandt de klassiske humanister har nogle en oplagt videns- og produktionsvirksomhed at hægte deres viden op på: Litteraterne har forlaget, kunsthistorikerne har kunstmuseet. Men at bygge bro mellem studium og arbejdsliv kræver systematisk og ambitiøs undervisning både i faglig viden og kommunikation og i fundraising, budgetstyring, marketing, PR og

UDVALGTE KONFERENCER OM HUMANIORAS FREMTID I 2013

Humanities in Business and Society, Det Hollandske og Danske Institut i Rom, 23.-24. maj 2013. En kort dokumentar, produceret af Det Hollandske Institut, kan ses på <http://humanitiesinsocietyandbusiness.blogspot.it/>

Negotiating the Humanities, Aarhus Universitet, 14.-15. november 2013. Den anden ud af tre konferencer i projektet The Humanities Towards a New Agenda. Programmet er tilgængeligt på <http://mapping-humanities.dk/news/conference-2/programme.html>

ledelse. For denne fagrelevante blanding af eftertragtede bløde og hårde kompetencer, kommunikation, kritisk tænkning og forretningsforståelse kan overføres til andre virksomheder.

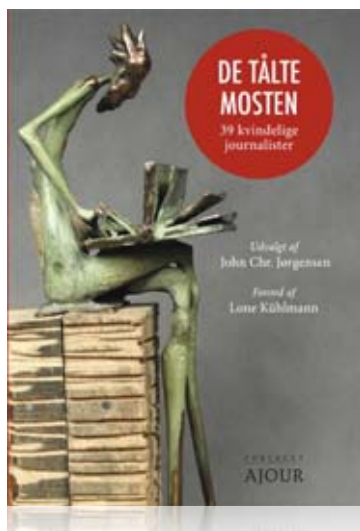
En ting, der kom ud af konferencen i Rom, var, at det er tid til at blive klar på vores ambitioner. Vi skal have systematiseret succeshistorierne for at finde ud af, hvad der virker – så de få bliver flere og mange og for at undgå, at løsningerne forbliver individuelle og tilfældige. Som den danske historiker Steven Wensley sagde, da jeg interviewede ham: "Det kræver en strategi, år for år, med konkrete forslag til udvikling, kommunikation, effektivmåling og kvalificering. Og ikke mindst en mentalitetsændring".

Terningen er kastet. Humaniora skal turde forføre med sin faglighed. Eller med Armstrongs mere poetiske ord: "To put it romantically, it's early days for a relationship. Business and the humanities have been out for dinner a few times but we're not married yet". <<

Gitte Lønstrup Dal Santo, mag. art., ph.d. og certificeret coach.

P.t. ansat ved Det Danske Institut i Rom. Undersøger og udfordrer mentalitetskonstruktioner, herunder værdier, overbevisninger og respons på forandringer i samfundet og i livet.

“Nina Bangs journalistik var eksplicit politisk som socialistisk, socialdemokratisk, og i dag ville man nok ikke kalde hende journalist, men politisk kommentator”.



JOURNALISTIK

De tålte mosten – 39 kvindelige journalister

John Christian Jørgensen
Ajour, 2013, 188 sider, 169 kr.

Denne bog har Ajour i mange år gerne villet udgive, men først da John Chr. Jørgensen besluttede sig for at gå i gang med opgaven, lykkedes det. Efter en omfattende research og svære valg kan vi derfor her præsentere 39 kvindelige journalister, der ud over køn vist kun har det til fælles, at de skal være født før 1950.

LEDELSE

Effektiv efteruddannelse – Til ledere der skal sikre forankring i dagligdagen

Anni Pedersen, Mia Søiberg og Trine Teglbjuss
Dansk Psykologisk Forlag, 2013, 213 sider, 298 kr.

En praktisk guide til lederen, der står over for eller er midt i at sende en medarbejder på efteruddannelse. Med konkrete øvelser og talrige gode råd undervejs gennemgås faserne i et efteruddannelsesforløb (før-under-efter) – set fra lederens perspektiv. Spørgsmål, som bogen søger at besvare, er bl.a.: Hvornår begynder anvendelsen af ny viden? Hvordan motiveres medarbejderen før, under og efter forløbet? Hvordan sikres effektiv implementering af den nye viden i organisationen?

LITTERATUR

Det gamle Ægyptens religiøse litteratur

Jørgen Podemann Sørensen
Forlaget Univers, 2013, 230 sider, 299 kr.

“Det gamle Ægyptens religiøse litteratur” spænder over mere end 2.000 år fra Pyramideteksterne i slutningen af det 3. årtusinde f.v.t. til Isiskultens internationalisering og de hermetiske tek-

ster i Senantikken. Religionshistoriker J. Podemann Sørensen giver i bogen et fyldigt og repræsentativt udvalg af ægyptiske religiøse tekster i dansk oversættelse og en omfattende litteratur- og religionshistorisk indledning.

PÆDAGOGIK



Didaktik – Lærerfaglighed, skole og læring

Mads Julius Elf
U Press, 2013, 254 sider, 299,95 kr.

Nøglebegreber som lærerfaglighed og læring kalder på nye præciseringer. Nye læreruddannelser, kultur møder i skolen, undervisning for elever med særlige behov og brug af ny teknologi som middel til at organisere skolens arbejdsprocesser er baggrunden for denne bog. Hvad undervisning er, hvad læring vil sige, og hvordan der kan undervises, har været overvejet af pædagogiske tænkere si-

den antikken. Svarene på de spørgsmål bliver her diskuteret og ført op to date af ni forfattere.

SKØNLITTERATUR



Katharerne

Ole Clifford
Forlaget Rosenkilde & Bohn, 2013, 558 sider

Languedoc, 1244. Albigen-ser-korstogene er på deres højeste, og flere hundrede katharer er hjælpeløst belejret på bjergcitadellet Montsegur. Deres skæbne synes uundgåelig, men natten før den store massakre undslipper fire præster med katharernes skat. En skat, som til dato ikke er fundet! Næsten 800 år senere opmuntres den excentriske astrofysiker Viktor Thomsen af sin psykolog til at acceptere et ferieophold ved Rivieraen. På en udflugt i Pyrenæerne opdager han, at middelalderens katolske kirke nådesløst nedslagtede en million katharer – på grund af en an-

den udlægning af den kristne tro. Plaget af de massive udslættelser, som fandt sted efter ordrer fra ikke mindre end 23 paver, dykker han ned i de historiske rædsler. Han besættes langsomt af tanken om, at den siddende pave skal undskylde for massakrerne, og sætter gang i sit eget personlige korstog.

HISTORIE

En verdenskrig kom på tværs

Henrik Nørgaard
Informations Forlag, 2013, 287 sider, 269,95 kr.

Dette er historien om de helt almindelige mennesker, der ikke aktivt søgte at være en del af krigen, hverken på den ene eller den anden side, men hvis liv alligevel blev vendt op og ned af den forandrede hverdag med mørklægning og rationering, angst, afsavn og tab. De forskellige skæbner, vi møder i bogen, fortæller tilsammen en historie om, hvordan mennesker lever og overlever, på trods af at krigen vender verden på hovedet. Og om hvordan man lever videre bagefter, når intet er som før, og man er tvunget til at leve med savnet af dem, man mistede, og fyldt op af minder, man helst vil glemme.

Har du fået nyt job? Er du blevet færdig med dine studier? Er du blevet udnævnt til noget? Har du taget en ph.d.-grad? Har du fået et legat? En pris? Er du blevet professor? Har du jubilæum? Fylder du rundt?

Skriv til NYT OM NAVNE, hvis du vil fortælle dine DM-kolleger om din uddannelse, dit job og din karriere. Send en mail til nytomnavne@dm.dk. Gerne med et foto.



Inger Sjørsløv, lektor, Institut for Antropologi, Københavns Universitet, har modtaget Danmarks største faglitterære pris for idéen til lærebogsprojektet "Sandhed og genre – analyse, videnskab og skrift i antropologien".

I juryens begrundelse hedder det bl.a.:

"Inger Sjørsløvs projektforslag løfter på meget kvalificeret vis den svære opgave at hjælpe studerende til at forstå de grundlæggende kvalitetskriterier i det at arbejde i en akademisk fagdisciplin. Hun skriver sig således godt ind i en tid, hvor kvaliteten i universitetsuddannelserne er til debat".

Prisen på 100.000 kr. uddeles af Samfundslitteratur for niende år i træk.



Niels Madsen, biolog fra Københavns Universitet, ph.d. fra Aalborg Universitet, er blevet udnævnt til professor i fiskeriteknologi på DTU Aqua, hvor han har været ansat siden 1999.

Igennem de seneste 10 år har Niels Madsen stået i spidsen for opbygningen af en af de internationalt stærkeste forskningsgrupper inden for forskning og udvikling af selektive og skånsomme fiskeredskaber.

SKAL DU HAVE PENGE FOR KOPIERNE?

Hvis du har skrevet tekster eller noder, er du måske blandt dem, der skal have vederlag for kopiering foretaget på skoler og uddannelser.

Udbetaling af vederlag for kopiering sker d. 15. januar 2014.

Sådan ved du, om der er penge til dig

Beløbet bliver automatisk sat ind på din NemKonto eller den konto, du har oplyst til Tekst & Node. Din udbetalingsangivelse kan du hente online fra d. 15.1.2014 på www.tekstognode.dk/cselv. Du får ikke besked om udbetalingen pr. e-mail eller pr. brev.

Har du ingen kode til C-Selv?

Mangler du en adgangskode til onlinesystemet C-Selv, eller ønsker du at få din angivelse med posten, kan du kontakte os på mail: tekstognode@copydan.dk eller på tlf. 3444 1493.



Copydan Tekst & Node er bindeled mellem rettighedshavere til tekster og noder, og dem, der kopierer tekst- og nodemateriale. Vi har aftaler om kopiering med næsten alle uddannelsesinstitutioner og mange offentlige og private virksomheder. På den måde sikrer vi, at de, der skriver og udgiver, får et vederlag, når deres materiale kopieres.

Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg

Støtte til eksperimentel, klinisk og epidemiologisk kræftforskning

Ansøgningsfrister:

Hoveduddelingen:

Mandag den 17. februar 2014 kl. 16.00

Ansøgningstyper:

Projektstøtte, herunder postdocstipendier

Andre uddelinger:

15. februar, 15. maj, 15. august og 15. november kl. 16.00

Ansøgningstyper:

Skolarstipendier og rejser under og over 1 månedes varighed (ekskl. løn)

Ansøgningsskema:

Elektronisk ansøgningsskema samt "Information om støttemuligheder og formkrav" finder du på vores hjemmeside www.cancer.dk under "Forskning" – "Søg støtte til forskning".

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Christina Koefoed-Hansen på ckh@cancer.dk eller 35 25 72 59.

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



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

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

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

ANDREAS BECH, 35 ÅR

Projektmedarbejder i Boligforeningen Vibo

Hvad går dit job ud på?

Jeg skal skabe tryghed og godt naboskab i en række almene boligafdelinger på Amager. Jeg er ansat under en såkaldt boligsocial helhedsplan, der er støttet af det offentlige. Pengene løber desværre ud ved årsskiftet, hvor min treårige projektansættelse også ophører. I Holmbladsgadekvarteret er der en høj koncentration af beboere med anden etnisk baggrund. Der er mange på overførselsindkomst og en del unge, der hænger på gaden. Normalt taler naboerne ikke særligt meget med hinanden, men jeg skal skabe aktiviteter, der styrker sammenholdet. Udgifterne til hærværk er faldet med mere end 30 procent, mens jeg har været ansat. Pengene bruges for eksempel på at fjerne graffiti eller erstatte bænke, der er blevet brændt ned.

I din stilling fungerer du som både projektleder, kommunikationsmedarbejder og en form for socialpædagog. Hvilke typer arbejdsopgaver bruger du mest tid på?

Lige for tiden bruger jeg meget energi på vores store havekasser, der står side om side i beboernes fælles gård. Vi har selv bygget dem fra bunden. Beboerne har fået en kas-

se hver, og de har været med til at vælge, hvilke urter og grøntsager de har lyst til at plante. Havekasserne får beboerne ned i gården, hvor de kan møde hinanden på en ny måde og skabe nye relationer på tværs af køn, alder, etnicitet og uddannelsesniveau.

Mange beboere ser mig som en ressourceperson, som de kan henvende sig til, hvis de har problemer. Det kan dreje sig om lektiehjælp, kommunikationen med det offentlige eller personlige problemer som for eksempel skilsmisse eller problemer med børnene.

Hvad laver du, når du ikke går rundt i gården?

For eksempel hjælper jeg med at arrangere gårdfester for alle beboerne. Normalt er det egentlig de beboervalgte bestyrelser, der selv står for den slags. Men de er ikke alle lige selvkørende. Hvis jeg bliver involveret, sørger jeg selvfølgelig for at invitere nogle lokale aktører

“Jeg havde troet, at jeg skulle sidde som akademisk medarbejder i en interesseorganisation. Men min uddannelsesmæssige baggrund gør mig til en rigtig dygtig boligsocial medarbejder”.

med til arrangementet. Vi vil gerne have så meget opmærksomhed som overhovedet muligt omkring områdets foreningsliv og sundhedstilbud. Til sidste gårdfest inviterede jeg Forebyggelsescenter Amager, der målte beboernes blodtryk og informerede om en sundere livsstil. Det kan virke banalt, men mange af beboerne var virkelig glade for at kunne komme ned i gården, spise en pølse, hilse på deres naboer og oven i købet få et par gode råd om, hvordan de får et sundere liv.

Når jeg ikke er socialpædagog eller projektleder, laver jeg kampagne- og kommunikationsarbejde sammen med forskellige lokale samarbejdspartnere. Det handler lige nu om rottebekæmpelse og affaldssortering, og vi forbereder vælgermøder i forbindelse med kommunalvalget. Jeg laver også nyhedsbreve, skriver tekster på hjemmesiden og er aktiv på vores Facebook-side.

Hvad motiverer dig i dit arbejdsliv?

Vi har lavet trivselsundersøgelser, der viser, at trygheden blandt beboerne er stigende. Det betyder meget for mig, at beboerne er glade for mit arbejde. Gennem havekasserne har de fået venskaber på kryds og tværs, og børnene har fået nogle aktive voksne, som de kan se op til.

Du er bacheloret i nærorientalsk arkæologi og blev i 2008 kandidat i islamiske studier. Hvordan bruger du din uddannelse i dit arbejdsliv?

Det var min drengedrøm, at jeg skulle læse arkæologi. Jeg var på flere udgravninger i Jordan, var på udveksling i Libanon, i praktik i Syrien og fik undervejs i studiet en stor

interesse for mellemøstlig kultur og historie. Derfor valgte jeg overbygningen i islamiske studier. Jeg havde troet, at jeg skulle sidde som akademisk medarbejder i en interesseorganisation. Men min uddannelsesmæssige baggrund gør mig til en rigtig dygtig boligsocial medarbejder. Mange af beboerne har en arabisk baggrund. Jeg kan derfor relatere til dem på en helt anden måde end mine kolleger, fordi jeg kender den mellemøstlige kultur.

Hvordan bruger du din humanistiske baggrund?

Jeg kan se, at jeg er bedre til det kommunikative arbejde end mine kolleger, der har andre uddannelsesmæssige baggrunde. Jeg er rigtig god til at skrive legatansøgninger og til at lave andre kommunikationsopgaver, og så er jeg meget selvstændig. Jeg er også god til at analysere behov og situationer, når vi skal lave langsigtede strategier. Min meget analytiske tilgang stammer helt sikkert fra mit humanistiske fundament.

Din projektansættelse udløber 1. januar 2014. Hvad kunne du godt tænke dig at lave fremover?

Jeg kan rigtig godt lide at arbejde praktisk med mennesker, og jeg har lært meget af min relation til beboerne i kvarteret. Jeg er også utroligt stolt af, at jeg har været projektleder på så mange af helhedsplanens arrangementer. Det har givet mig en uvurderlig erfaring, som jeg håber at kunne bruge i en eller anden form for udviklingsarbejde. <<

KARRIERE:

2011-	Projektmedarbejder i Vibo, København.
2010	Konsulent på kunstprojektet "48 timer i Damaskus" ved Jess Wolfsberg.
2009-2010	Løntilskud som projektmedarbejder i Mellemfolkeligt Samvirke, Syrien.
2008-09	Assistent på Det Kongelige Bibliotek.
2007	Praktikant og kontorvikar på den danske ambassade i Damaskus, Syrien.
2006-07	Praktikant og akademisk researcher i DR, Deadline.
2004-07	Studentermedarbejder i DR, Sporten.

UDDANNELSE:

2005-08	Cand.mag. i islamiske studier, Københavns Universitet.
2000-2005	Bachelor i nærorientalsk arkæologi.
2003	Tilvalg i historie fra American University of Beirut, Libanon.
2002-2003	Udgravninger i Jordan.

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 igen arrangerer Vidensfestival.

Listen over oplægsholdere bliver hele tiden opdateret. Følgende har allerede accepteret at dele ud af deres viden på Vidensfestival 2014:

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

Programmet strækker sig fra klokken 10 til 22. Som medlem af DM kan du komme ind til næsten halv pris: 295 kroner for hele dagen mod 495 kroner for ikke-medlemmer.

Hold dig løbende orienteret om programmet på raeson.dk/viden, hvor du også tilmelder dig til særpris som DM-medlem.

NYTÅRSKURE I DM

Det er snart tid til at gøre status på året, der er gået og det nye, der venter.

Det får du mulighed for i DM-regi, hvis du er privat eller offentligt administrativt ansat.

De to sektorer, DM Privat og DM Offentligt, holder nemlig hver deres nytårskur i begyndelsen af det nye år.

Er du privatansat, foregår det 16. januar i Aarhus og 23. januar i København, mens det for ansatte i stat, kommuner og regioner finder sted 14. januar i Vejle og 16. januar i København.

Nytårskuren er en uformel netværksmulighed og et afslappende arrangement med indslag, der appellerer til både den faglige og humoristiske sans.

Læs mere og tilmeld dig på dm.dk/kalender



FLOTTE LØNSTIGNINGER TIL DM'ERE

DM's lønstatistik, der baserer sig på medlemmernes løn i september 2013, er netop offentliggjort og viser flotte stigninger i lønnen på medlem 2,5 og 4,4 procent.

Det er de privatansatte DM-medlemmer, der fører feltet an med en gennemsnitlig lønstigning det seneste år på 4,4 procent, mens de offentligt ansatte i gennemsnit har fået 2,5 mere i løn.

Til sammenligning har forbrugerprisindekset det seneste år været på beskedne 0,5 procent.

Du kan læse en uddybning af tallene i denne udgave af Magisterbladet og på dm.dk under 'Løn og ansættelse'.

DM PROCENT: NYE OG FORBEDREDE POLITIKEN-ABONNEMENTER

Fra 1. januar 2014 tilbyder vi to nye abonnementsformer for DM-medlemmer, der gerne vil læse Politiken.

Abonnement, der kombinerer papiravis og e-avis

Med abonnementet, der kombinerer papiravisen og e-avisen, får du:

- Dagens e-avis allerede dagen inden klokken 23, hvor den ligger klar i din indbakke på din smartphone, laptop eller tablet
- Papiravisen på din adresse fredag, lørdag og søndag
- Fri adgang til politiken.dk

Pris

3 måneder for 790 kroner. Normalpris: 1099 kroner.
For studerende: 465 kroner.

Abonnement med e-avis

Tegner du et abonnement kun for e-avisen, får du:

- Dagens e-avis allerede dagen inden klokken 23, hvor den ligger klar i din indbakke på din smartphone, laptop eller tablet
- Du har mulighed for at søge i og redigere visninger af dagens avis
- Fri adgang til politiken.dk.

Pris

3 måneder for 645 kroner. Normalpris: 850 kroner.
For studerende: 450 kroner

Det er ikke muligt at sætte pauser ved ferier og lignende på dette tilbud.

Hvis du vil ændre eller tegne et abonnement

Hvis du allerede har et abonnement på papirudgaven af Politiken alle ugens dage via DM og ønsker at konvertere til et af ovenstående abonnementsformer, bedes du sende en mail til service@dm.dk, hvor du skal oplyse dit medlemsnummer samt hvilket abonnement, du ønsker at skifte til.

Dette skal ske senest 11. december, hvis du ønsker, at ændringen skal træde i kraft fra 1. januar.

Er du ikke abonnent, men ønsker at være det, kan du tegne et abonnement på dm.dk/dmprocent, hvor du også kan læse de øvrige abonnementsvilkår.

DM · Dansk Magisterforening 

**BRUG FOR SPARRING
OM DIN KARRIERE?**



dm.dk

Ring til DM og få individuel og professionel sparring

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

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

DM PROCENT



Danmarks Jernbanemuseum

Få 25 procent rabat på entreprisen til hele familien.

På Nordens største jernbanemuseum kan du boltre dig på 10.000 kvadratmeter med leg, teknik, oplevelser og nostalgi. Museets samlinger omfatter perioden fra den første danske jernbanes åbning i 1847 til nutiden.

Læs mere på dm.dk/dmprocent



Academic books

Academic Books

Julen er også hjernernes fest!

Spar 10 procent - foretag dine juleindkøb allerede nu på academicbooks.dk

Læs mere på dm.dk/dmprocent

DM – DANSK MAGISTERFORENING

Peter Bangs Vej 30
2000 Frederiksberg

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

Telefon 38 15 66 00
Fax 38 15 66 66
www.dm.dk
dm@dm.dk

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

MP PENSION

PENSIONSKASSEN FOR MAGISTRE OG PSYKOLOGER

Smakkedalen 8
2820 Gentofte
Telefon 39 15 01 02
www.mppension.dk
mp@mppension.dk
Åbningstid: Man.-tors. kl. 9-16, fre. kl. 9-15

MA – MAGISTRENE'S ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Peter Bangs Vej 30
2000 Frederiksberg
Telefon 70 20 39 71
www.ma-kasse.dk
Åbningstid: Man.-tors. og tirs. kl. 10-15, ons. kl. 13-16, fre. kl. 10-13
Telefontid: Man.-tors. og tirs. 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.



Kurser forår 2014

TITEL	MARTS	APRIL	MAJ	JUNI
Adobe InDesign og Photoshop for begyndere – 2 dage	12, 13			
Ansættelsesret og personalejura for ikke-jurister – 2 dage			20, 21	
Bliv en bedre underviser – 3 dage			21, 22	11
Brænd igennem – 2 dage			26, 27	
Den faciliterende projektleder – 4 dage	19, 20	23, 24		
5 Det personlige lederskab – 4 dage		28, 30	8, 9	
Dialog der forandrer – 2 dage	17, 18			
Effektiv hukommelse og memoteknik – 2 dage	25, 26			
Effektiv videndeling – 1 dag		29		
5 Evaluering, kvalitetsudvikling, resultatstyring – 4 dage		se dm.dk/kurser for datoer		
5 Facilitering og coaching af grupper og team – 5 dage			8, 9, 21, 22, 23	
10 Facilitering : Teori, refleksion, praksis – 6 dage	7, 21	4, 25	9, 23	
5 Forandringsledelse – 4 dage		9, 10, 28, 29		
Forvaltningsret for ikke-jurister – 2 dage		7, 8		
Fra kollega til chef – 2 dage				3, 4
Fundraising – 2 dage			19, 20	
Fundraising – Jylland – 2 dage		23, 24		
Få styr på mødet – 2 dage	20, 21			
Grafisk facilitering – 2 dage		7, 8		
Grafisk facilitering for viderekomme – 2 dage			26, 27	
Innovation – fra idé til realisering – 3 dage		se dm.dk/kurser for datoer		
Intensiv workshop for erfarne facilitatorer – 3 dage		10, 30	20	
Journalistisk formidling af fagstof – 2 dage		29, 30		
Journalistisk formidling af fagstof – Jylland – 2 dage	25, 26			
5 Kommunikation i organisationer – 4 dage		se dm.dk/kurser for datoer		
Kommunikation i kreative processer – 3 dage	5, 6, 7			
Konsulent som sparringspartner – 2 dage	27, 28			
Leder uden kasket – 2 dage		9, 10		
Mindfulness på arbejdspladsen – 2 dage			13, 14	
Mediation og konfliktforståelse – 3 dage	26, 27, 28			
Ordet er dit – eller er det? – 2 dage	10, 11			
5 Projektledelse – 4 dage		28, 29	8, 9	
Projektledelse og projektstyring – 2 dage		28, 29		
Projektledelse og projektstyring – Jylland – 2 dage		2, 3		
Regnskab og økonomistyring for ikke-økonomer – 2 dage	23, 24			
Selvledelse gennem personlig planlægning – 2 dage			8, 9	
Sig det med billede – 2 dage		3, 4		
Skriv gode webtekster – 2 dage	24, 25			
Skriv så de lytter – 2 dage			6, 27	
Sociale medier – 2 dage			8, 9	
Statistik for ikke-statistikere – 2 dage			21, 22	
Statistik med excel – 2 dage				12, 13
Tal så de husker dig – 3 dage		1, 2, 25		
Webredaktør i verdensklasse – 3 dage	12, 13, 14			

5 Står for antal ECTS-points

Se kursusbeskrivelser på dm.dk/kurser
eller ring på 38 15 66 68

dm.dk/kurser