



side 20-23
**Vidensfestival
- en tradition er født**

Outsourcing
giver højere løn

6

Den kærlige fyring
er en illusion

10

Landet uden pause

30

Bjarne Corydon
har bestået

34

DET TAGER KUN EN UGE AT BLIVE ET PAR ÅR KLOGERE

13.-17. AUGUST 2012

TIL FORNYELSE OG EFTERTANKE TILBYDES DU 16 SOMMERKURSER, BL.A.:

- Coaching, Kierkegaard og Lederskab
- Forankringsledelse –
Nytænkning med den Antropologiske Metode
- Kommunikation 2.0. Effektiv Kommunikation på tværs
af Medier
- Applied Statistics for the Biosciences
- Politics and Business in China, India or Africa
- Finansielle Modeller i Kontinuert Tid
- Geografiske Informationssystemer –
Avancerede Metoder og nye Anvendelsesmuligheder
- Sundhedsrelateret Velfærdsteknologi –
fra Patient til Forbruger?
- Machine Learning – Applications of Machine Learning,
Pattern Recognition and Data Mining



copenhagensummeruniversity.ku.dk
E: csu@adm.ku.dk - T: 3532 2870

Absurd arbejdsmarkedspolitik

Som fagforeningsformand er jeg stolt over at repræsentere mange af de mennesker, der er selve nøglen til at løse den aktuelle krise. For som bekendt er akademikere med viden og innovativskraft storleverandører af øget produktivitet, og vi ved fra adskillige undersøgelser gennem de seneste år, at akademikerne genererer job og skaber sorte tal på bundlinjen. Men glæden over at være formand for så mange dygtige og vidende mennesker er blandet med både vrede og frustration over, at mange erfarne DM'ere nu må forlade deres job, mens mange unge slet ikke får lov at bruge deres kvalifikationer i et ordinært job. I stedet for at være med til at styrke den offentlige sektor og udvikle velfærden eller skabe nye muligheder for små og mellemstore virksomheder er mange sat uden for arbejdsmarkedet, og flere er desværre på vej derud. Det på trods af at konkurrencen på det globale marked skærpes voldsomt i disse år, og der således er hårdt brug for akademikernes kreativitet, udviklingssans og faglige kvalifikationer.

DM's førsteprioritet er at sikre medlemmernes beskæftigelse og de bedst mulige løn- og ansættelsesvilkår, uanset hvor man er ansat, eller hvor man søger job. Det er vores vigtigste opgave at sikre vores medlemmer i en krisetid. Men vi kan ikke forhindre kriser i at opstå. Den akutte indsats er derfor rettet mod at minimere skadevirkningerne, forhindre overgreb og påvise ulemperne ved den kortsigtede politik. Både for medlemmerne og for samfundet.

Det er både det enkelte menneske og samfundet som helhed, der påvirkes af den økonomiske krise og et fortvivlende fastlåst arbejdsmarked. Hovedansvaret for at låse op for den situation har naturligvis de valgte politikere på Christiansborg. Ansvar kan ikke pakkes væk i internationale pagter og ustyrlige pengemarkeder. Men vi må konstatere, at vi er oppe imod en kortsigtet og på nogle områder helt absurd politik på beskæftigelsesområdet. Reguleringer af arbejdsmarkedsområdet og dagpengeregningen har udviklet sig til det helt absurde gennem de seneste 10 år. Det er på høje tid, at der tages initiativ til en ændring af de hovedløse regler, der

modarbejder ledige og påvirker dem i en sådan grad, at mange bliver syge af det.

Vi har efter den seneste ændring i det aktiveringscirkus, vores ledige medlemmer kastes rundt i, været vidne til en decideret skævvridning af især det offentlige arbejdsmarked med nedlæggelse af ordinære stillinger, samtidig med at der sker en eksplosion i oprettelsen af løntilskudsjob. Udviklingen er dybt bekymrende, og man må undres over, at der ikke for længst er gjort op med en fejlslagen politik. Det har bestemt ikke skortet på advarsler fra DM og andre faglige organisationer. Jeg håber, regeringen ser det som en af sine vigtigste opgaver at udforme en langt mere hensigtsmæssig og bæredygtig arbejdsmarkedspolitik, hvor ledige akademikere kan udnytte de kvalifikationer, uddannelsen har givet dem, i varige job. En uddannelse, samfundet har investeret i og gerne skulle have gavn af.

“Udviklingen er dybt bekymrende, og man må undres over, at der ikke for længst er gjort op med en fejlslagen politik. Jeg håber, regeringen ser det som en af sine vigtigste opgaver at udforme en langt mere hensigtsmæssig og bæredygtig arbejdsmarkedspolitik”.

Det er vigtigt, at politikerne ikke lader sig forføre af den populistiske og totalt misvisende opdeling i “varme hænder” og “kolde hjerner”. De samfundsmæssige skadevirkninger ved at afskedige et stort antal erfarne akademikere og lade et endnu større antal nyuddannede fortsætte med at cirkle rundt i et absurd aktiveringscirkus vil være uoverskuelige. Vi kan ikke acceptere, at løntilskudsjobtiden tærer på dagpengeperioden. Den burde i stedet tælle med i genoptjeningsperioden, hvis ikke den helt skal afskaffes. Løntil-

skudsjob kan give den enkelte netværk og kompetencer, men som arbejdsmarkedet er i dag, er selv de mest lysende stjerner ude af døren efter seks eller 12 måneder, for der er ikke ledige job til dem. De offentlige løntilskudsordninger skævvrider arbejdsmarkedet og undergraver dermed akademikernes mulighed for at komme i arbejde.

Lad mig derfor sende denne appel til Christiansborg: Der er akut behov for seriøse beskæftigelsespolitiske tiltag, der forbedrer situationen for ledige og øger deres muligheder for at finde job, der matcher kvalifikationerne. Det er vejen ud af krisen.

Ingrid Stage

Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage, formand

Eva Jensen, DM Offentlig

Peter Grods Hansen, DM Offentlig

Nanna Bruun, DM Privat

Camilla Gregersen, DM Privat

Frederik Dehholm, DM Privat

Hans Beksgaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Anders Hamming, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Henrik Prebensen, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Leif Søndergaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Erik Alstrup, DM Forskning & Formidling

Tenna R. Kristensen, DM Forskning & Formidling

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

Katrine Kier Nielsen, DM Studerende

Kasper Ditlevsen, DM Studerende

Charlotte Palludan, Fagforeningslisten

Hanne Götzsche, DM Pensionist

Faglige universer

22.600 DM-medlemmer i beskæftigelse har for små to uger siden fået en e-mail fra DM vedrørende syv faglige universer. De syv faglige universer er resultatet af en proces, hvis formål har været at inddele eller gruppere DM's medlemmer efter deres profession eller beskæftigelse – og denne øvelse er et led i DM's ønske om at opprioritere den kommunikation til medlemmerne, der tager udgangspunkt i deres beskæftigelse nu og her eller i en ønsket fremtid.

I skrivende stund har lige knap 5.000 svaret på undersøgelsens i alt 28 spørgsmål. Ikke alene svaret ved afkrydsninger, men også flittigt benyttet sig af mulighederne for kommentarer og forslag til DM's videre arbejde med den faglige kommunikation. Tak foreløbig til jer, der tog sig tid til det.

Vi kan også se, at ca. 300 har afvist at svare på spørgsmålene af den ene eller anden grund. Det kan der være mange forklaringer på. Men det betyder, at undersøgelsen stadig ligger og venter i ret manges e-mail-boks. Lad den ikke ligge for længe! Når dette blad udkommer, vil de, der endnu ikke har svaret, få en mail fra DM med en opfordring til at svare inden for en uges tid. DM har brug for så mange stemmer som muligt for at kunne kvalificere de tilbud, du senere vil få.

Blandt alle, der svarer, har vi udloddet tre iPads. Ikke for at lokke, som et medlem har brokket sig over, men for at kvittere for det kvarters tid, du har brugt på at hjælpe DM med at blive klogere på dine ønsker og behov.

Derfor: Hvilket fagligt univers hører du til? 1) Administration, organisation og politik, 2) Miljø og natur, 3) Naturvidenskab og teknik, 4) It, 5) Kommunikation og sprog, 6) Kultur og sundhed og/eller 7) Uddannelse, didaktik og forskning.

Åbn undersøgelsen, og giv os dit svar. Tak på forhånd.



FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** Absurd arbejdsmarkedspolitik
- 16 SIDEN SIDST**
- 18 NYE BØGER**
- 24 NYE BØGER**
- 25 SIDEN SIDST**
- 26 FOKUS PÅ FAGLIGHED (3:11)** Dansk Projektledelse
- 28 NYE BØGER**
- 34 KOMMENTAR** Bestået, Bjarne Corydon
- 36 VINK OM VIN (3:11)** Korkprop kontra skruelåg
- 38 DET' MIT JOB** Sekretariatschef for UC Diakonissestiftelsen
- 40 NYT OM NAVNE**

41 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

46 MEDDELELSER

48 DM AKTUELT

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

Al henvendelse vedr. abonnement og adresseændring: 38 15 66 00 og bed om medlemsafdelingen. Abonnement på Magisterbladet koster 213,75 kr. per kvartal.

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

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Martin Ejlersten
me@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt
psi@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

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

Design og tryk:
Datagraf
www.datagraf.dk



ARTIKLER



- 6** Outsourcing giver højere løn
- 8** Kritik af afskedigelser på UCC
- 10** Den kærlige fyring er en illusion



- 12** "Det er jo bare så hæsligt"
- 14** Kom hel gennem krisen
- 19** DM • FAGLIGT NYT



- 19** De vandt i den store naturvidenskabsquiz
- 20** Vidensfestival: En ny tradition er født



- 29** DM: Løntilskudsforhold er urimelige
- 30** Landet uden pause
- 35** Undervisningspenge ædt op af bureaukrati

Forside: Ib Kjeldsmark

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 31.900 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

FMK 05
SPECIALREVISORS OPLAGSKONTROL

Kontrolleret oplag: 30.257
i perioden 1.7.2010-30.6.2011



Produktionsplan:

Nr. 4-2012
Udkommer: 24. februar
Deadline debat: 13. februar
Deadline annoncer: 15. februar
Deadline kalender: 15. februar

Nr. 5-2012
Udkommer: 9. marts
Udkommer: 27. februar
Deadline debat: 29. februar
Deadline annoncer: 29. februar
Deadline kalender: 29. februar

Nr. 6-2012
Udkommer: 23. marts
Udkommer: 12. marts
Deadline debat: 14. marts
Deadline annoncer: 14. marts
Deadline kalender: 14. marts

Outsourcing giver højere løn

Ansatte med en sproglig eller samfundsvidenskabelig uddannelse er vinderne, når virksomhederne outsourcer. Deres kvalifikationer bliver nemlig mere værd, når globaliseringen rykker tættere på. Det viser en ny undersøgelse, lavet af blandt andre professor Jakob Roland Munch fra Økonomisk Institut på Københavns Universitet.

Kreativ og kritisk. Kommunikation og kulturforståelse.

Er disse fire k'er en del af din arbejdsbeskrivelse, så er du blandt dem, der kan blive vindere, hvis din virksomhed outsourcer.

“Hvis det indgår i ens job, at man skal være kreativ og have kritisk sans, eller hvis man arbejder med sprog og kommunikation, så trækker

det i retning af, at ens jobfunktion ikke vil blive outsourcet”, siger Jakob Roland Munch, professor på Økonomisk Institut på Københavns Universitet. Han har sammen med tre kolleger analyseret 2.000 danske fremstillingsvirksomheders udvikling.

De fire forskere har haft adgang til at se på virksomhedernes data over 12 år – fra 1995 til 2006 – og der er en helt klar tendens:

“Ser man på virksomhedernes økonomi, så har de, der har valgt at outsource, haft en klar fremgang. De har fået større overskud, og det smitter af på medarbejderne, som i gennemsnit får højere løn end ansatte på virksomheder, der ikke outsourcer”, siger Jakob Roland Munch.

Undersøgelsen viser samtidig, at gennemsnitsvirksomheden i løbet af de 12 år har fordoblet omfanget af outsourcing.

“Generelt kan vi se, at virksomheder, der outsourcer, reducerer beskæftigelsen, og andelen af ansatte med vide-

regående uddannelser stiger”, siger Jakob Roland Munch.

Humanisternes fordel

“Det er især ansatte inden for sprog, kommunikation og samfundsvidenskab, der oplever stigende løn, når virksomheden outsourcer”, siger professoren.

Humanisterne er med andre ord værdifulde for virksomhederne, og forskerne peger i deres analyse på, at en grund kan være, at humanisterne qua deres kompetencer kan være et nødvendigt bindeled mellem den danske virksomhed og de udlændinge, virksomheden samarbejder med, og som ofte vil have væsensforskellige kulturelle baggrunde.

Til gengæld har ansatte med en naturvidenskabelig eller teknisk uddannelse det relativt sværere.

“Det kom lidt bag på os. Der har været en tendens til at sige, at vi skal satse på naturvidenskabelige uddannelser, men når vi ser på outsourcing, kan virksomhederne ofte finde

TAG GLOBALISERINGEN ALVORLIGT

DM Privat stillede sidste år på DM's repræsentantskabsmøde forslag om øget fokus på globalisering og udenlandske akademikere i Danmark. Forslaget, med blandt andet følgende indhold, blev vedtaget:

“Der bør først og fremmest laves en undersøgelse med hovedfokus på løn- og arbejdsvilkår, og i hvilken grad det globale arbejdsmarked påvirker DM-medlemmer positivt og negativt”.

Det vil specielt være interessant at afdække:

- om der er problemer omkring løntrykning og forringelse af arbejdsvilkårene på DM-arbejdspladserne i Danmark
- om og hvordan der konstruktivt kan bygges bro til de udenlandske akademikere, fx via rekruttering og organisering i DM

Samtidig bør der iværksættes en kampagne for at organisere og informere udenlandske kolleger, der arbejder i Danmark, om danske løn- og arbejdsforhold.



”Det er især ansatte inden for sprog, kommunikation og samfundsvidenskab, der oplever stigende løn, når virksomheden outsourcer”.

de tekniske og naturvidenskabelige kompetencer billigere i udlandet”.

Den svære arbejdsløshed

Ender en outsourcing alligevel med afskedigelse, så påviser de fire forskere, at ansatte med en videregående uddannelse i gennemsnit har en indkomstnedgang på 15 procent efter et år.

”Det viser sig, at højtuddannede medarbejdere, der bliver fyret som følge af outsourcing,

generelt ikke er så attraktive for en ny arbejdsplads. Det kan eksempelvis være, fordi deres kompetencer knytter sig tæt til den arbejdsplads og jobfunktion, de er blevet fyret fra. Derfor ser vi, at når de finder job igen, er det ofte i en helt anden branche”, siger Jakob Roland Munch.

Hans råd er derfor: Efteruddannelse skal ikke være korte faglærte kurser.

”Hvis man har et job, der for eksempel indeholder rutinepræ-

gede kontoropgaver, så er man i fare for at miste det ved en outsourcing”.

Efteruddannelsen bør i højere grad handle om de fire k’er: kommunikation, kulturforståelse, kreativitet og kritisk sans. <<

UNDERSØGELSEN

Undersøgelsen af de økonomiske konsekvenser er lavet af David Hummels, professor, Purdue University, Rasmus Jørgensen, postdoctoral research fellow, Yale University, Chong Xiang, associate professor, Purdue University, og Jakob Roland Munch, professor, Københavns Universitet.

Fokusområderne har været:

- Hvad sker der med de ansattes løn, når virksomhederne outsourcer?
- Hvad sker der med lønnen for dem, der mister deres job efter outsourcing?

ORDFORKLARING

Offshoring er udflytning af en virksomheds processer til et andet land.

Det kan eksempelvis være udflytning af produktion eller supportprocesser (regnskab, it mv.). Oprindeligt var formålet primært at reducere omkostningerne, men i dag gør virksomhederne det også for at udnytte ekspertise i andre lande.

Outsourcing er et økonomisk begreb, der dækker over, at en virksomhed vælger at købe varer/ydelser, den tidligere selv har produceret, hos en underleverandør. Begrundelsen for at gøre dette kan være at:

- opnå lavere pris
- opnå bedre kvalitet ved at benytte sig af en specialist frem for selv at gøre tingene
- opnå en højere forrentningsgrad for den investerede kapital.

Læs hele temaet om outsourcing i DM privat, der er vedlagt dette nummer af Magisterbladet.

Kritik af afskedigelser på UCC

På vej mod et daglejersystem? UCC har slået et betydeligt antal treårige timelærerstillinger op kort efter at have varslet 13 fastansatte ved professionsinstitutterne afskediget. DM mener derfor, at varslinger og afskedigelser hviler på et usagligt grundlag, og har krævet en forhandling.

Professionshøjskolen UCC's fremgangsmåde i forbindelse med december måneds fyringsrunde påkalder sig fortsat DM's opmærksomhed.

Umiddelbart efter, at ledelsen varslede 29 medarbejdere fyret sidste år, slog UCC en række treårige timelærerstillinger op til øjeblikkelig besættelse.

En opringning til UCC har bekræftet, at der er tale om et ikke ubetydeligt antal løse ansættelser. Stillingerne er konkret tilknyttet et af professionsinstitutterne, KLEO, Institut for Kompetenceudvikling, Ledelse, Evaluering og Organisationsudvikling.

Dermed hviler december måneds varslinger og afskedigelser på professionsinstitutterne, der dengang blev behandlet under ét, på et usagligt grundlag. Det vurderer DM's faglige konsulent Helge Nielsen, og han har derfor anmodet om en forhandling.

“Om baggrunden for de seneste fyringer hed det, at UCC på grund af nedskæringer måtte skille sig af med en række medarbejdere. Af stillingsopslagene til timelærerstillingerne fremgår det, at de skal besættes med henblik på at løse en række af de arbejdsopgaver, de i december varslede medarbejdere hidtil har løst. Derfor er afskedigelserne ikke rimeligt begrundede”, forklarer Helge Nielsen.

“En skærpene omstændighed er, at ledelsen dikterede, at eventuelle fratrædelsesaftaler skulle forhandles under et

stærkt tidspres, og at afskedigelser i enkelte tilfælde blev fremskyndet. Det virker påfaldende, når ledelsen samtidig har helt aktuelle planer om at opslå en række timelærerstillinger”, tilføjer Helge Nielsen.

Snæver økonomisk tænkning

Hvad enten sagen bundner i et ualmindeligt uheldigt sammenfald af omstændigheder eller en bevidst manøvre fra ledelsen, så er formanden for de ansatte DM-medlemmer på professionshøjskolerne, Hans Beksgaard, dybt bekymret for udviklingen.

“Den ene fyringsrunde efter den anden er rullet hen over professionshøjskolerne og vidner om mangel på en samlet økonomisk og personalemæssig styring af sektoren. Sager som disse har meget ulykkelige konsekvenser for en række medarbejdere, de er et anslag mod udviklingsbaseringen af arbejdet og mod trygheden og et ordentligt arbejdsmiljø på uddannelsesstederne. Det er måske sigende, at en del af de fritstillede i UCC ikke har ønsket at arbejde videre i opsigelsesperioden, selv om det nogle gange kan føre til fast arbejde igen”, siger Hans Beksgaard.

Også på et mere overordnet niveau er formanden for DM Professionshøjskoler betænkelig ved udviklingen.

“Det er udtryk for meget snæver økonomisk tænkning, hvis fyringerne er et

HVAD NU?

Hvis DM finder, at en afskedigelsessag ikke er rimeligt begrundet, anmoder man i første omgang om en lokal forhandling med arbejdsgiver. Hvis der fortsat er uenighed, finder en ny forhandling sted, denne gang mellem DM og Finansministeriet, arbejdsgiver for de statsansatte. I sidste instans kan sagen ende i en faglig voldgift.

udtryk for, at man ikke længere ønsker at investere i og satse på en stab af kernemedarbejdere. Hvis UCC helt bevidst fyrer fastansatte lektorer og adjunkter for i stedet at hyre timelønsansatte, som er langt billigere, og som langtfra er sikre på at komme i betragtning til faste stillinger sidenhen, så er vi kommet et skridt nærmere et systematisk daglejersystem, som hverken er i de studerendes, medarbejdernes eller samfundets interesse”, pointerer Hans Beksgaard.

UCC's rektor, Laust Joen Jakobsen, har ikke ønsket at kommentere sagen på nuværende tidspunkt. <<

“Hvis UCC helt bevidst fyrer fastansatte lektorer og adjunkter for i stedet at hyre timelønsansatte, som er langt billigere, så er vi kommet et skridt nærmere et systematisk daglejersystem”.



**Det er nemt at få jagttilladelse i Grønland,
men de fleste af os spiser i kantinen**

www.nanoq.gl

Den kærlige fyring

Tak for tro tjeneste. Du er fyret. Den besked får rigtigt mange statsansatte i øjeblikket. Måden, det sker på, bliver ofte kaldt både inhuman, hensynsløs og barsk. Men behøver en fyreseddel at være en mental knockout? Ikke nødvendigvis, men det er mere end svært at fyre kærligt, mener en række eksperter.

Råt. Umenneskeligt. Hæsligt.

Beskrivelserne af de fyringer, som i øjeblikket ruller over staten, er ikke for sarte sjæle. Det er entydigt ikke nogen mindværdig oplevelse at blive bænket foran computeren og bare vente på, at et fyringsvarsel måske tikker ind i mailboksen.

Hvor mange statsansatte, der indtil nu er blevet fyret eller har modtaget et fyringsvarsel, er der ifølge Moderniseringsstyrelsen, det nye navn for Personalestyrelsen, ikke noget overblik over. Men det er mange. Miljøministeriet fyrer 115 medarbejdere. Fødevarerministeriet afskediger 108 ansatte. Socialministeriet siger farvel til 90 kolleger. Ministeriet for Børn- og Undervisning skærer 75 årsværk væk. Dertil kommer varslede besparelser i Finansministeriet, Kulturministeriet og flere andre ministerier. Alle skal spare 2,5 procent i 2011 og 5 procent i 2012 som følge af den BoligJobplan, som den tidligere regering vedtog i forsommeren 2011.

Og selv om det altså efterhånden er en gammel nyhed, at danskernes tilskud til håndværkerregningerne kommer til at koste akademikere i centraladministrationen jobbet, slår fyringerne hårdt. Det er ikke

nogen familiefest, der er inviteret til på de mange statslige arbejdspladser. Faktisk minder situationen snarere om et skilsmisседrama. Af den grimme slags. Med knuget stemning, tårer, tavshed og mavepiner.

“Jeg har for længe siden forkastet tanken om den ordentlige afskedigelse. Vi oplever, at det formelle er i orden, men den måde, det bliver gjort på, den køreplan, man lægger, den er mange steder ikke i orden”, fastslår Frederik Ravn, jurist og konsulent i Dansk Magisterforening.

Mail, sms, telefon og lukket kuvert

Eksemplerne er mange. Nogle skal sidde foran deres computer i et fastlagt tidsrum og vente på mail. Kommer der en fra chefen, er det en indkaldelse til en personlig samtale, hvor en forestående fyring vil blive varslet. Andre har modtaget indkaldelse til samtale på sms. Budskabet kan også ankomme i en lukket kuvert – overbragt af afdelingens sekretær. Eller blive meddelt derhjemme via mobiltelefon inden ordinær arbejdstid begynder.

Det er samarbejdsudvalgene på de enkelte arbejdspladser, der sammen med ledelserne beslutter, hvordan forløbet skal være. Men som overordnet ramme ligger drejebogen “Personaletilpasninger i staten – gennemgang af gældende regler”. Ifølge Frederik Ravn fastsætter drejebogen tre kriterier, som medarbejderne skal vurderes ud fra forud for en fyring: de faglige kvalifikationer, de personlige kompetencer og den fremtidige opgavevaretagelse.

Højesteret har slået fast, at i fyringsrunder, der kan henføres til besparelser, har ansatte ikke krav på yderligere forklaringer på, hvorfor valget lige faldt på den enkelte, og det er et stort problem, mener Frederik Ravn:



“De såkaldte sindeskrivelser, som medarbejderne bliver præsenteret for, fremstår meget luftige, og de manglende forklaringer piner rigtigt mange mennesker. Hovedparten af de medlemmer, jeg taler med, reflekterer meget over deres situation, og når de ikke får en forklaring, begynder de at formulere deres egne konstruktioner, som går på alt fra alder til for mange barnets første sygedage og deres egen adfærd på arbejdspladsen. Det er folks selvforståelse, der bliver ramt, når det er så brede forklaringer, der bliver givet, og det fører til frustrationer”, siger Frederik Ravn.

Tilbage til 1940'erne

DM's konsulent er ikke alene om at have forkastet illusionen om den gode og ordentlige fyring. Også Peter Nielsen, lektor på Institut for Statskundskab, Center for Arbejdsmarkedsforskning, CARMA, ved Aalborg Universitet, rynker på brynene ad den måde, som de mange fyringer varsles på i øjeblikket.

“Jeg synes, det er meget forstemmende at se, hvordan det finder sted. Men det er efter min mening ikke usædvanligt at opleve, når en organisation er i krise. Som



“Virksomheden medtænker det sorgmæssige og det kærlighedsmæssige, men det bliver pakket ind i en formel pakke, og så kommer det på de forkerte tidspunkter: Klokken 13 fyrer vi, klokken 14 græder vi, klokken 15 trøster vi, og klokken 16 leger vi, så alle bliver glade igen”, siger professor på CBS Niels Åkerstrøm Andersen. Foto: CBS

er en illusion



Foto: Colourbox

jeg hører det her, er det noget, der er blevet til på en jurists skrivebord, men human resource er altså andet og mere end personalejura. Vi har at gøre med vidensorganisationer, hvor alt omkring rekruttering, personaleledelse og personaleanvendelse er meget professionelt tilrettelagt nu til dags, men som det her foregår omkring fyringerne, er vi tilbage i 1940'erne. Det er lidt rystende”, siger han.

Drejebøger med juraen som udgangspunkt passer ikke til moderne arbejdspladser, hvor medarbejderne binder en stor grad af social kapital i form af følelser, engagement og næsten familiære relationer, mener lektoren. Og det er Niels Åkerstrøm Andersen, professor og ph.d. fra Institut for Ledelse, Politik og Filosofi på Copenhagen Business School, enig i. I hans netop udgivne bog “Flygtige forhold – om ledelse af medarbejdere mellem pædagogik, kærlighed og leg” fastslår han, at det er de store følelsesmæssige bindinger, som medarbejdere har til deres arbejdsplads, der netop er medvirkende til, at den gode fyring er meget svær at gennemføre.

“En fyring bliver oftere og oftere sammenlignet med en skilsmisse, og det er en anerkendelse af, at der er tale om et intimt brud. Vi ser de samme temaer omkring fyringer som i skilsmissemiljøet, og det store spørgsmål er også der: Hvordan slår man kærligt op? Særligt hvis der er børn, er det vigtigt at gå kærligt til værks, så den anden ikke går helt i stykker. Paradoxet på arbejdspladsen er derfor også, hvordan man

kærligt afbryder kærligheden. Ikke kun af hensyn til den, man fyrer, men også af hensyn til alle de andre medarbejdere. Den kærlige fyring er ikke nødvendigvis kærlig over for den fyrede, men den er det måske over for dem, der skal vedblive med at eksistere i organisationen”, forklarer han.

Ifølge Niels Åkerstrøm Andersen har vi fået det kærlighedslignende forhold til vores arbejdsplads, hvor der gennem de senere år har været et stort krav om det, han kalder selvindmeldelse. Arbejdspladsen sætter rammen for arbejdet, men det er op til os selv at melde os helhjertet ind i form af at investere lidenskab i vores arbejdsindsats.

“Du kan kun for alvor være engageret og foregribe organisationens behov, hvis du installerer organisationen som den signifikante anden i dit liv. Og når du gør det, er du automatisk i færd med at gøre organisationen til en højst intim relation. I det øjeblik man

bliver fyret, kommer tvivlen: Nå, så var kærligheden der måske slet ikke.

Var den der kun, så længe det kunne betale sig? Var det nogensinde rigtig kærlighed? Havde vi nogensinde noget sammen? Var jeg bare en medarbejder, der skulle levere noget arbejdskraft? Det var måske bare et brødforhold? På den måde bliver det en meget voldsom oplevelse at blive fyret”.

Regler hæmmer kærligheden

Ifølge professoren følger skilsmisseretorikken med ind i den proces, der handler om genplacering af fyrede medarbejdere. Her henter man outplacementfirmaer ind som støtter, eller coaches, der skal hjælpe medarbejderne med at komme videre med deres karriere. Næsten som en slags datingbureauer.

“Man lægger vægt på at sige, at: “Det var ikke os, men du finder en anden. Der skal nok være én til dig derude. Det er også skamfuldt, at du er i et forhold til mig, når du måske kan realisere dig bedre andre steder, så nu sætter vi dig fri”. Du

får hjælp til at komme videre, og der bliver gjort meget for at få den fyrede selv til at se, at fyringen giver mulighed for at realisere andre sider af sig selv. Den tendens ligger meget i den nyere fyringslitteratur”, fastslår han.

Niels Åkerstrøm Andersen mener, at en del af de konflikter, vi oplever i forbindelse med fyringerne på de statslige arbejdspladser lige nu, skal findes i et iboende sammenstød mellem den formelle fyringssemantik, som udgøres af blandt andet paragrafferne, og kærlighedens fyringssemantik, som er de følelsesmæssige relationer til arbejdspladsen.

“Vi opnår en mærkværdighed, for fyringen skal både være personlig, idet du har et personligt forhold til arbejdspladsen, og samtidig være underlagt en formel ramme, fordi man typisk tænker fyringer i formelle koder, ofte juridiske koder. Der-

for vil der altid være en form for friktion mellem de to diskurser, og det er en stor svaghed i dag”.

Professoren mener, at de mange regelsæt og juristerier, der sættes op omkring fyringsscenarierne, ligefrem kan hæmme arbejdsgiveren, der lægger op til fyringen på en mere kærlig måde.

“Der sker ofte det, at når lejligheden byder sig til at sætte lidt flere ord på fyringen over for medarbejderen, så må du ikke realisere det på grund af formelle regler. Indimellem er det ikke kærligt at være så formel. Vi ser det også i den måde, som psykologer og coaches bliver brugt på i nogle fyringssituationer. Virksomheden medtænker det sorgmæssige og det kærlighedsmæssige, men det bliver pakket ind i en formel pakke, og så kommer det på de forkerte tidspunkter: Klokkerne 13 fyrer vi, klokken 14 græder vi, klokken 15 trøster vi, og klokken 16 leger vi, så alle bliver glade igen. Den formelle logik kan godt anerkende de uformelle ting, men den vil altid orkestrere dem, og det kan altså stå i vejen for en fyring, der faktisk godt kunne være kærlig og god”. <<

“Jeg synes, det er meget forstemmende at se, hvordan det finder sted. Som jeg hører det her, er det noget, der er blevet til på en jurists skrivebord, men human resource er altså andet og mere end personalejura”.

Peter Nielsen, lektor, Aalborg Universitet

“Det er jo bare så

Det er svært at gradbøje alle de dårlige ting, der er at sige om fyringer. Men grædende kolleger og avisartikler, der reducerer akademikere til kolde hænder, der bare kan skæres væk, er blandt det værste, mener Nana Olivia Brings Jacobsen, tillidsrepræsentant i den netop fusionerede Kulturstyrelse.

“Vi vil rigtig gerne have, at de akademiske fagforeninger sender nogle seriøse signaler til politikerne om det her problem. Det skylder vi de kolleger, som vi er tvunget til at sige farvel til nu”.

Foto: Henrik Petit

Natten til den 16. januar sov tillidsrepræsentanten i Kulturstyrelsen, Nana Olivia Brings Jacobsen, ikke særlig godt. Et halvt års mavepine og uvished skulle kulminere i fyringsvarsler til i alt ni kolleger mellem klokken 9 og 9.30, heraf fire i hendes egen AC-gruppe.

“Som tillidsrepræsentant ved man, at man får en dag, der er lige præcis så hård, som den er. Vi er de eneste, der ved, hvordan vores dag bliver. Andre sidder med

uvisheden, og det er jo bare så hæsligt”, siger hun.

Kulturstyrelsen er en fusion af Kulturarvsstyrelsen, Bibliotek og Medier og Kunststyrelsen. Den nye styrelse blev en realitet 1. januar, og fusionsprocessen kører altså sideløbende med de fyringer, der blev forvarslet allerede sidste sommer, da den tidligere regering vedtog BoligJobplanen. Nana Olivia Brings Jacobsen var tillidsrepræsentant i Kunst-

styrelsen og er sammen med én tillidsrepræsentantkollega fortsat i hvervet for en blandet AC-gruppe, der lige nu består af 45 akademikere fra den tidligere Kunststyrelse.

“I Kunststyrelsen havde vi allerede sidste år en fyringsrunde, og det har de to øvrige styrelser også været igennem, så vi prøvede at samle de bedste erfaringer fra alle tre steder forud for den fyringsrunde, vi nu står i”, fortæller hun.

hæsligt”

Fremgangsmåden blev, at alle medarbejdere skulle sidde ved deres computer den varslede mandag fra klokken 9 til 9.30. De, der blev varslet, fik pr. mail en indkaldelse til en samtale med kontorchefen. Samtidig blev de orienteret om, hvordan

finde os, og de kunne også vælge at maile eller ringe, og vi kunne så herefter aftale, hvor og hvordan vi skulle mødes”.

Det er gode venner

For at mindske uroen i hele organisationen havde tillidsrepræsentanterne forhandlet sig frem til, at der samme dag skulle holdes møde med samtlige team, hvor kontorchefen fortalte om, hvem der var fyringsvarslet, og hvordan forløbet ville blive efterfølgende.

Det gav ifølge Nana Olivia Brings Jacobsen lidt ro. Men det fjernede ikke den knugende fornemmelse i maven, som alle gik rundt med. Og som tillidsrepræsentant er den stadig en tro følgesvend:

“Som akademiker er vi uddannet til at analysere problemstillinger, og vi er på hjemmebane, når vi sidder i SU og aftaler, hvordan det hele skal foregå og på hvilke vilkår. Men at sidde over for en kollega, der er blevet varslet, kræver noget, som ikke ligner som det mest naturlige for en akademisk medarbejder. Det er en balance mellem, at det går under huden på én, og samtidig er det en arbejdsopgave, der skal løses. Nogle gange er det jo nære kolleger og nogle, som man har en form for ven-

meget bevidste om, at vi skulle være i opposition, når det var nødvendigt, og forhandlende, når det var nødvendigt”.

Forkert syn på akademikere

En af de ting, som tillidsrepræsentanterne lagde vægt på i forhold til denne fyringsrunde, var retten til at blive fritstillet.

“Det var vigtigt for os, at det ikke måtte sende et signal om, at de fyringsvarslede var uønskede personer. Det skulle alene være en åbning for dem, der måtte finde det umuligt at møde på arbejde igen bagefter. Og vi har nogle, som ikke har været her, efter at de var til samtale”.

Derudover blev der forhandlet en kompetenceudviklings-

pakke på 25.000 kroner pr. fyringsvarslet hjem, ligesom der stod både en erhvervspsykolog og en repræsentant fra DM klar til at hjælpe.

Selv om det ikke er første fyringsrunde,

som Nana Olivia Brings Jacobsen er med til, har det på ingen måde været nemmere end sidst. På nogle måder har det faktisk været værre. Blandt andet fordi hun og de øvrige akademiske medarbejdere igen og igen må læse avisartikler om, at centraladministrationen skal slankes, så der kan komme gang i hjulene i Danmark.

“I vores samlede tillidsrepræsentant-gruppe har vi talt om, at vi er enormt kede af det syn, der er på akademikere i medierne. Vi er bare sådan nogle, der kan skræles væk. Hvis man vil have gang i et land, så skal småhåndværkerne understøttes, og der skal ansættes flere til at passe børnene. Men hvad betyder det for et land, hvor man har rekordoptag på universiteterne, at man nu fyrer medarbejdere, der har siddet på deres kompetencer i 20 år? Vi bliver reduceret til et fedtlag, der sidder på vores kolde hænder. Samtidig taler man om, at vi skal være et videnssamfund. Den diskussion vil vi enormt gerne have frem, og vi vil rigtigt gerne have, at de akademiske fagforeninger tager den op og sender nogle seriøse signaler til politikerne om det her problem. Det skylder vi de kolleger, som vi er tvunget til at sige farvel til nu”, siger hun. <<

“Vi bliver reduceret til et fedtlag, der sidder på vores kolde hænder”.

Nana Olivia Brings Jacobsen er tillidsrepræsentant i Kulturstyrelsen. 16. januar blev i alt ni kolleger fyringsvarslet. “Nogle gange er det jo nære kolleger og nogle, som man har en form for venskabsrelation til, og som man ser i fritiden. Det er på alle måder en hæslig situation”.

skabsrelation til, og som man ser i fritiden, og så pludselig sidder man der over for hinanden. Det kræver, at man kan holde øje på bolden”, siger hun.

Ifølge Nana Olivia Brings Jacobsen findes der to gennemgående karikaturer på tillidsrepræsentanten: Den, der sidder på skødet af ledelsen, og den, der er i evig opposition.

“Vi har i den gamle Kunststyrelse arbejdet for en mere moderne tilgang til rollen. Tillid skal pege i alle retninger, så vi har arbejdet hårdt på at være et medlem, der reelt bliver taget med på råd, og det kræver, at man kommer med input og samarbejder. Men samtidig har vi været

de kunne komme i kontakt med tillidsrepræsentanterne, uden at alle andre ville blive vidner til det.

“Vi er en organisation, hvor vi sidder med glasvægge mellem os, og det er bare ikke ret svært at gætte, hvad der sker, hvis man kommer gående ned ad gangen med sin tillidsrepræsentant. Derfor valgte vi at sige, at det skulle være op til de varslede selv at bestemme, hvordan de ville i kontakt med os. Vi fortalte, hvor de kunne

Kom hel gennem krisen

Det er helt normalt at ryge ned i kulkælderens efter en fyring. Men med hjælp og støtte venter der også et godt liv forude, siger psykolog Anne Kirsten Hansen.

SÅDAN BLIVER DU MERE ROBUST

Relationer: Gode relationer til familie og venner opbygger din robusthed og giver dig et sted at tale om problemerne.

Nyt perspektiv: Du kan ikke undgå negative hændelser i dit liv, men du kan ændre perspektivet på dem.

Mål: Opsæt realistiske mål, og styr efter dem – også selv om det er små skridt. Det er en måde at bevare følelsen af kontrol på.

Udvikling: Find nye steder, hvor du kan øge din selvindsigt og udvikling. Det giver færdigheder, som fylder dig med styrke. Positivt selvbillede: Fokuser på dine styrker, og arbejd bevidst med dem.

Pas på dig selv: Find ud af, hvad der skal til, for at lige præcis du bliver ved med at være i topform fysisk og psykisk. Psykisk er meditation og mindfulness gode metoder, fysisk er enhver form for sport og motion godt.

Kilde: DM/Erhvervspsykologerne

Det kan være en traumatiserende oplevelse at blive fyret fra et job. Og at flere på samme arbejdsplads bliver ramt, gør ikke nødvendigvis situationen nemmere. For selv i massefyringer bliver nogle peget ud som overflødige, mens andre ikke gør, og det sætter sig spor, fortæller cand.psych. og direktør for Psykologerne ved Kongens Nytorv Anne Kirsten Hansen.

“For de fleste mennesker betyder arbejdspladsen rigtigt meget for identiteten. Ofte er man engageret i personlige relationer på jobbet, man går måske til fitness i virksomheden, foretager sig ting sammen i fritiden og agerer på mange måder som en familie. Og når du bliver fyret, bliver du så at sige smidt ud af familien, og det rammer hårdt”, siger Anne Kirsten Hansen.

Hun har i øjeblikket rigtigt travlt med at hjælpe fyrede medarbejdere ud af krisen. Og her overgår virkeligheden desværre ofte fantasien, fortæller hun.

“For de fleste fylder det at skulle fortælle om fyringen til andre mennesker rigtigt meget. Nogle bekymrer sig mest om at skulle fortælle det til vennerne, mens andre er mere nervøse for, hvad familien vil sige. Og ja, vi oplever også de helt ekstreme situationer, hvor mænd overhovedet ikke tør fortælle det nogen steder. De tager stadigvæk på arbejde og lader som ingenting, indtil det hele strammer så meget til, at de ikke kan klare det mere. Det er desværre ikke kun noget, der sker i dårlige amerikanske B-film”.

En fyring består ifølge Anne Kirsten Hansen af flere forskellige faser, der frem-



Foto: Colourbox

“Når du bliver fyret, bliver du så at sige smidt ud af familien, og det rammer hårdt”.

kalder flere forskellige reaktioner: chok, vrede, tristhed og endelig modet til at skue fremad. Nogle er udrustet med et gedigent selvværd og kommer hurtigt gennem alle faserne, mens andre går i mange måneder med følelsen af utilstrækkelighed og sårede følelser indeni.

“Nogle siger, at nu er jeg blevet smidt ud, så nu må jeg videre, mens andre bliver helt anderledes ramt menneskeligt. Og det har ikke noget med uddannelse at gøre. De bedst uddannede med masser af fremragende kvaliteter og kompetencer kan samtidig være de mest sårbare mennesker. Men et fællestræk er, at alle i en eller anden grad bliver rystede af en fyring og derfor spekulerer meget på, hvorfor det lige blev dem. Det er jo ikke noget lotteri, og det ved folk godt”, slår psykologen fast. <<



Når du bliver fyret

CHOKKET

Fasen varer som regel et døgnns tid – for nogle kortere, for andre lidt længere. Den fyrede kan virke paralyseret eller måske ligefrem upåvirket, og det er helt normalt ikke at ville tale om fyringen overhovedet. I takt med at timerne skrider frem, synker det langsomt ind i systemet, at fyresedlen er en realitet.

VREDEN

Det er både godt og normalt at blive gal over en fyreseddel. Men udfordringen er at finde et passende sted at skælde ud. Familien, kæresten eller børnene er de tætteste relationer, men det er ikke altid en god idé at lade vreden få afløb her. Vreden skal med andre ord afleveres et sted, hvor den kan rummes. Chefen kan være et oplagt valg, men det er sjældent et fornuftigt valg. Man kunne jo risikere at møde hinanden igen senere i en arbejdsrelateret situation. For nogle er det en god idé at få vreden ud fysisk ved at løbe nogle lange ture eller cykle i en mudret skov. Andre får en større forløsning ved at skælde ud på en psykolog eller en god ven, der har sagt o.k. til at være skydeskive, eller en tillidsrepræsentant.

TRISTHEDEN

Nu melder alle spørgsmålene sig. Hvorfor blev det mig? Hvad skal der blive af mig? Hvordan skal jeg få fortalt det til familien? Og hvad med vennerne? Og børnene? Det er ofte sværere for mænd end for kvinder i denne fase. Kvinderne bryder sig ikke om at tænke på, at de måske skal til at være hjemmegående i en periode, men de forbinder det ikke nødvendigvis med skam og ser det ikke som en total degradering i modsætning til en del mænd. I denne fase bliver mange rigtig kede af at måtte erkende, at fyringen også får indflydelse på eventuelle børn. Måske får familien ikke råd til det samme som tidligere, og det gør ondt at tænke på, at ens børn nu skal til at sige nej til at deltage i forskellige ting og måske ligefrem risikerer at blive drillet med, at en af forældrene ikke har noget job. Jo længere denne fase er, jo større er risikoen for at udvikle en reel depression, så det er utroligt vigtigt at sørge for hjælp til en fyret, der bliver ved med at være ked af det og vise tegn på tristhed.

KLAR TIL AT KOMME VIDERE

Der bliver længere og længere mellem de triste dage, og den værste galde er også ude af systemet. De fleste er så småt ved at genvinde modet til at kigge fremad. I denne fase begynder selvtiliden også langsomt at vende tilbage. Det virker stadig uoverskueligt og lidt farligt at skulle skrive en ansøgning, men med mange små skridt når de fleste til at gøre forsøget. Erkendelsen af, at fyringen ikke nødvendigvis var personlig, men et resultat af budgetnedskæringer eller politiske omstruktureringer, indfinder sig også langsomt. Der opstår med andre ord en mere nuanceret forståelse af det skete, og dermed følger også håbet om, at et nyt, godt arbejdsliv nok skal vise sig før eller siden.

SKATTELETTELSER BETYDER IKKE EN DØJT

“Sæk skatten, så vil folk tage en ekstra tårn”. Sådan lyder mantraet fra både politikere og eksperter. Men det passer bare ikke, viser en undersøgelse, som Ugebrevet A4 og analyseinstituttet YouGov har lavet.

For det første har 71 % af 2005 adspurgte “slet ikke” eller kun “i mindre grad” mulighed for at arbejde mere. For det andet mener kun 16 %, at skatteforhold har “stor eller meget stor betydning” for, hvor meget de arbejder.

Aarhus Universitet idømt bøde for diskrimination



Aarhus Universitet har afvist en 52-årig ph.d.-ansøger, der hævder, at afvisningen er sket på grund af hans alder. Den påstand er Ligebehandlingsnævnet enig med ham i, og det koster universitetet en bøde

på 25.000 kr., skriver Altinget.dk. Universitetet afviser påstanden, men ændrer alligevel passager i sin ph.d.-handleplan, der efterlyser unge studerende til ph.d.-programmerne.

“Undersøgelser viser, at fædre, der har haft tre måneders barsel, fortsætter med at være mere aktive i omsorgsrollen, også efter en skilsmisse”.

Ingólfur V. Gíslason, professor, University of Iceland, i Information

KAFFE GIVER MEST ENERGI

Er du træt kl. 3 om eftermiddagen, så tag et skud koffein! Men skal det være en kop kaffe, en cola eller en energidrik? Så absolut en kop kaffe, skriver Videnskab.dk. En liter kaffe indeholder 1.000 milligram koffein, en liter energidrik 320, og en liter cola knap 100 milligram. Hvis man tager en espressokaffe, er indholdet 3.000 milligram. Videnskab.dk understreger, at alle spekulationer om sukkerindhold er lagt til side i undersøgelsen.



**Ausfahrt
freihalten!**

BERLIN-DEKLARATIONEN UNDESKREVET

Det Frie Forskningsråd har underskrevet Berlin Declaration on Open Access to Knowledge in the Sciences and Humanities, som er en milesten i definitionen af og arbejdet med Open Access til videnskabelig information.

Berlin-deklarationen definerer Open Access som fri, uigenkaldelig og verdensomspændende adgang til at benytte de videnskabelige resultater, specielt via internettet, som er afgørende for fremtidens vidensdeling.



Hvis alle var som vores læsere, ville der være aftalt mere på **COP17, end hvor man skulle mødes næste gang.**



Postboks 188, 1006 København K

Kom i handlingsorienteret selskab i 4 uger. Gratis.

Det er ikke fordi, vores læsere er fundamentalt mere utålmodige end andre, de er bare stærkt indstillede på, at den globale krise, kræver handling. Måske fordi de ifølge statistikken tilhører den gruppe, der har det største fokus på klima og miljø.* Det stiller krav til vores evne til at levere kritisk journalistik om miljøpolitiske emner.

Vil du oplyses og udfordres af en kvalitetsavis, der sætter en ære i altid at gå et spadestik dybere? Få et gratis og uforpligtende abonnement, der stopper af sig selv efter 4 uger.

Besøg Information.dk/4ugergratis, ring 70101930, SMS 'TILBUD' til 1241 eller udfyld kuponen.



Prøv
4 uger
GRATIS
uden binding!



Sendes ufranket
Modtageren
betaler portoen

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

Navn _____

Adresse _____

Postnr./By _____

Telefon _____ Mobil _____

E-mail _____

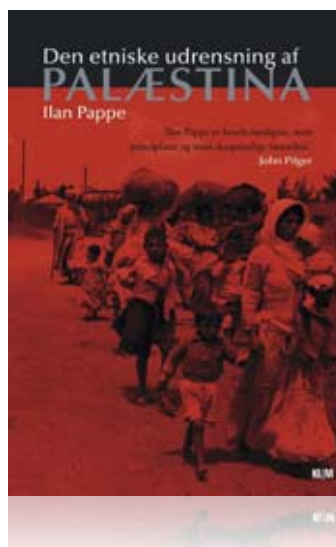
*IndexDK/Gallup Marketing I.H 2011.

Information udkommer mandag til lørdag. Tilbuddet gælder til 10.03.2012 og gælder kun husstande i Danmark, der ikke har abonneret de seneste 12 måneder. Prøvetilbuddet er gratis og uforpligtende. Avisen stopper automatisk efter de 4 uger. Sms koster 0 kr. + alm. sms-takst, betaling via mobilregning. Udbydes af Information, Store Kongensgade 40C, 1264 København K.

Mag

Information

“I 1948 blev 85 % af de palæstinensere, der boede i de områder, der blev til staten Israel, flygtninge. Man vurderer, at der i begyndelsen af 2003 var over 7 millioner palæstinensiske flygtninge og tvangsforflyttede”.



SAMFUND

Den etniske udrensning af Palæstina

Ilan Pappé

Klim, 2012, 329 sider, 299 kr.

Israeleerne kalder Israels krig i Palæstina i 1948 for “uafhængighedskrigen”, men for palæstinenserne vil den for altid være nakbaen, “katastrofen”. Staten Israel blev oprettet, og krigsafslutningen førte til en af de største tvungne udvandringer i nyere tid. Sandheden om massefordrivelsen er siden systematisk blevet fordrejet og undertrykt, men havde fordrivelsen fundet sted i det 21. århundrede, ville det internationale samfund have kaldt den en etnisk udrensning.

LITTERATUR

Naqd, tidsskrift for Mellemøstens litteratur Nr. 11, 2011

Claus V. Pedersen (red.)
Föreningen för Mellanösterns litteratur ved Arabiska avdelingen, Stockholms Universitet, og Carsten Niebuhr Institutet, Københavns Universitet, 2011, 80 sider, 60 kr. plus porto

Naqd, der på arabisk og persisk betyder (litterær) kritik, er et litterært tidsskrift omhandlende Mellemøstens moderne litteratur. Dog er der også plads til artikler om ældre mellemøstlig litteratur, hvis det skønnes, at synsvinklen på og behandlingen af denne litteratur er ny og interessant. Litteraturen, der beskrives i Naqd, er den arabisk-, tyrkisk-, persisk- og hebraisksprogede litteratur, og denne litteratur søges formidlet til den alment orienterede læser i Skandinavien.

PÆDAGOGIK

Kroppen i læringsrum

Lars Emmerik Damgaard Knudsen, Agnete Sillesen, Dorte Varning Poulsen og Mette Schmidt (red.)
Forlaget UP – Unge Pædagoger, 2011, 136 sider, 168 kr.

I denne antologi bidrager en række nordiske forskere med deres syn på sammenhængene mellem krop og læring – syn, der rækker ud over deres ud-

gangspunkter i idræt, pædagogik og psykologi og ind i en praktisk sammenhæng for lærere, pædagoger og alle interesserede i kroppens betydning for læring.

RELIGION

Martin Luther: Om et kristenmenneskes frihed. Åbent brev til Pave Leo X

Carl Frederik Wiwe
Systime A/S, 2011, 65 sider, 110 kr.

Vil man forstå reformationen og dens baggrund, må man gå til Luthers skrifter. To væsentlige og kortfattede tekster fra Luthers hånd er “Om et kristenmenneskes frihed” og “Åbent brev til Pave Leo X”. Teksterne er nyoversat af Carl Frederik Wiwe og udgives nu i Systimes serie “Religionshistoriske hovedværker”. Oversættelsen er forsynet med grundige noter og ordforklaringer.

SAMFUND

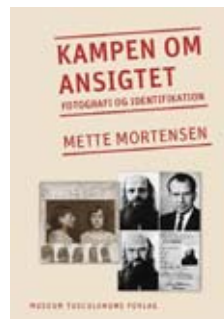
Tyrkiet – historie, samfund, religion

Deniz Kitir, Ole Bjørn Petersen og Jens M. Steffensen m.fl.
Systime A/S, 2012, 150 sider, 148 kr.

Bogen formidler viden om Tyrkiet set fra tre faglige synsvinkler, der supplerer hinanden. Historikapitlet gennemgår Tyrkiets udvikling fra osmannertiden over ændringerne under Kemal

Atatürk til nutiden. I samfundsfagskapitlet gøres der rede for den økonomiske og politiske udvikling i nutiden, bl.a. med fokus på kvindernes stilling og Tyrkiets forhold til EU. Kapitlet om religion giver en kort introduktion til islam og fokuserer herefter på sufismen og alevismen.

KULTURHISTORIE



Kampen om ansigtet – Fotografi og identifikation

Mette Mortensen
Museum Tusulanums Forlag, 2012, 285 sider, 298 kr.

Id-fotografiet har siden 1860'erne været et dominerende redskab til kontrol, overvågning og identifikation, men bliver i disse år afløst af biometriske metoder som fx dna-screening og irisgenkendelse. Ved udgangen af id-fotografiets storhedstid gør Mette Mortensen status over dets historie og udvikling. Dog tjener id-fotografiet ikke alene som et værktøj til kontrol i den politiske praksis. Som et betydnings-

fuldt symbol på det moderne individ har det også gjort sin entré i kunsten, medierne og populærkulturen.

HISTORIE



Amerikaniseringen af den danske fagbevægelse Marshallhjælp, kold krig og transatlantiske forbindelser, 1945-1965

Dino Knudsen
Museum Tusulanums Universitet, 2012, 245 sider, 198 kr.

I bogen undersøger forfatteren, på hvilken måde forbindelserne mellem den danske og amerikanske fagbevægelse havde betydning for den danske fagbevægelse, og hvordan den danske fagbevægelse involverede sig i Marshallhjælpen. Forfatteren skildrer begivenhederne og belyser holdningerne, motiverne og målsætningerne på både dansk og amerikansk side, og han viser, at samarbejdet mellem de to fagbevægelser også fik stor betydning for, hvordan kommunismen blev inddæmmet i Danmark.

DM Fagligt Nyt er DM's nyhedsbrev til tillids-, sikkerheds- og arbejdsmiljørepræsentanter og handler om alt, hvad der rører sig på arbejdspladserne. Det kunne for eksempel være generelle emner som kompetenceudvikling, ledelse, løn og arbejdsmiljø og aktuelle emner som OK 13 og masseafskedigelse i staten.

DM Fagligt Nyt udkommer ni gange om året, og du har mulighed for at modtage nyhedsbrevet direkte i din indbakke. Du kan tilmelde dig nyhedsbrevet via www.dm.dk/fagligtnyt eller ved at sende en mail til dmfagligtnyt@dm.dk.

I FEBRUARUDGAVEN AF DM FAGLIGT NYT, DER NETOP ER UDKOMMET, KAN DU BLANDT ANDET LÆSE:

Massefyringerne hænger lige nu i ministerier og styrelser

Få hjælp til, hvordan du skal reagere over for de kolleger, der bliver tilbage. De tilbageblevne har ofte en følelse af lettelse, frygt, dårlig samvittighed og had eller mistro til ledelsen. Hvordan kommer både ledelse og medarbejdere videre til gavn for alle? Læs interview med en arbejdsmiljøekspert fra DM, der giver gode råd om, hvordan tilliden bliver genoprettet.

OK 13 nærmer sig i horisonten

OK 11 synes næsten lige overstået. Alligevel er forberedelserne til OK 13 i fuld gang. Faktisk har DM allerede udvalgt fire temaer til forhandlingerne. Læs formanden for DM's overenskomstudvalgs kommentarer til to af dem, løn og tryghed.

Multimedieskatten afskaffet, men ...

Reglerne for elektroniske arbejdsredskaber, du tager med hjem i privaten, er stadigvæk lidt af en jungle. Kan du for eksempel på stående fod huske, om det er tilladt at "låne" telefon eller computer af arbejdsgiveren? Og hvordan er reglerne for smartphones og iPad's?

Læs mere på www.dm.dk/fagligtnyt

DE VANDT DEN STORE NATURVIDENSKABSQUIZ

11 har svaret (var den for svær?) på spørgsmålene i den store naturvidenskabsquiz, som vi udskrev i temanummeret om scient.ernes arbejdsmarked (Magisterbladet nr. 20/2011). Alle har svaret rigtigt (var den for let?).

Blandt de 11 besvarelser har vi trukket lod om 3 biografpakker, der hver består af 2 biografbilletter, 2 x popcorn samt enten 2 x so-davand, 2 x kaffe, 2 x vin eller 2 x øl.

De rigtige besvarelser på de fem spørgsmål er:

Frankrig $a^n + b^n = c^n$

Danmark
$$\rho = \frac{a^s / s!}{\sum_{i=0}^s a^i / i!}$$

England $dp/dt = F$

Østrig
$$i\hbar \frac{\partial}{\partial t} \Psi = \hat{H}\Psi$$

Tyskland
$$\varphi(\mathbf{x}) = \frac{1}{\sqrt{2\pi\sigma}} e^{-\frac{1}{2}\left(\frac{x-\mu}{\sigma}\right)^2}$$

Og i alfabetisk rækkefølge: Danmark, England, Frankrig, Tyskland og Østrig.

De heldige vindere er: Kai Thor Hansen, Line Worm Christiansen og Jens Tang Christensen.

Tillykke! Tak til alle, der deltog.

Redaktionen





En ny tradition



VIDENSFESTIVAL 2012

- Vidensfestival 2012 er arrangeret i et samarbejde mellem DM, retorikmagasinet RÆSON og Det Kongelige Bibliotek.
- Vidensfestival 2012 er en slags "støttekoncert" for RÆSON, der får hele overskuddet. RÆSON blev grundlagt af Clement Kjersgaard i 2002.
- Entréen var 500 kroner, men DM-medlemmer kom ind til halv pris.
- Der var i alt 450 tilmeldte til festivalen – med en lang venteliste.
- Knap 100 DM-medlemmer sad på tilhørerrækkerne, af dem ca. 20 studerende.

En opløftende, inspirerende og dejlig, dejlig dag. Selv efter 13 timers foredragsmaraton regnede roserne ned over arrangørerne af den første vidensfestival af sin art. DM, RÆSON og Det Kongelige Bibliotek har allerede givet hinanden hånden på, at succesen skal gentages til næste år.

Det var, med DM-formand Ingrid Stages ord, "en hyldest til viden inden for alle felter af menneskelig erkendelse", der en pibende kold og våd januarlør-dag tog form af et vidt forgrenet og vildt sprudlende foredragsmaraton i Den Sorte Diamant ved havnefronten midt i København.

En stopfuld Dronningesal med 450 deltagere var med i samfulde 13 timer fra start til slut, da DM, RÆSON og Det Kongelige Bibliotek indbød til den første vidensfestival af sin art.

Debattør og redaktør af RÆSON Clement Kjersgaard kommenterede, udsurgte og udfordrede perlerækken af oplægsholdere, der formidlede nyt fra litteraturens, journalistikkens, samfundskritikkens, kulturens, økonomiens og naturvidenskabernes verden. 17 foredrag, der emnemæssigt spændte

fra klimadebat, vestens vigende plads på verdensscenen og den nyeste forskning i Platon over kvinder i dansk poesi og konsekvenserne for mennesket af en øget genetisk kortlægning til jagten på Higgs' partikel i CERN til den udemokratiske fødekæde i landets øverste magtboble. På alle måder en højtravende intellektuel tour de force i skarp kontrast til dagens andet mere folkelige tilbud, Melodi Grand Prix.

Tid til vidensbaseret debat

Begivenheden appellerede til både unge og gamle, lidt flere kvinder end mænd og, ikke mindst, til mange magistre, som ikke ellers er i tæt kontakt til deres fagforening. Knap 100 DM-medlemmer havde takket ja til en billet til halv pris, endnu flere ville gerne have været til stede – og også på scenen var magistrene stærkt re-



“Det er godt at vide noget. Og det er godt at være sammen med folk, der ved noget. Og det er et privilegium af de helt store at være formand for DM, for i vores medlemskreds findes der mange skarpe hjerner og kloge hoveder af enhver slags”.

Ingrid Stage, formand, DM

er født

MAGT OG MEDIER

“Den magtboble, som politikere, mediefolk og embedsmænd bevæger sig inden for, er et helt lavpraktisk og meget kræmmeragtigt univers. Det er en lukket børs, hvor mennesker har handelsrelationer, er gensidigt afhængige af hinanden og køber og sælger informationer og oplysninger. Når folk den ene dag arbejder som magtundersøgende, kritiske journalister på et uafhængigt dagblad og den næste dag bliver sat til at lede det strategiske pressearbejde i et politisk parti, så indgår de alliancer, som demokratisk set er ekstremt usunde. Og situationen bliver kun værre af, at der også er store penge på højkant i de der jobtransaktioner”.

Christoffer Guldbrandsen, dokumentarfilmsinstruktør



præsenteret. Omstændigheder, der blev kommenteret af Ingrid Stage i hendes velkomsttale i Diamanten.

“Det er godt at vide noget. Og det er godt at være sammen med folk, der ved noget. Og det er et privilegium af de helt store at være formand for DM, for i vores medlemskreds findes der mange skarpe hjerner og kloge hoveder af enhver slags. Desværre er tiden altid for knap til en rigtig vidensbaseret debat i medierne, derfor har vi brug for et andet forum og en

anden form end den dagsaktuelle debatform”, sagde Ingrid Stage.

Af netop de grunde er det også allerede besluttet, at DM, RÆSON og Det Kongelige Bibliotek vil gøre vidensfestivalen til en årligt tilbagevendende tradition.

Tilbagemeldingerne til DM fra deltagerne var, at det var en både opløftende, inspirerende og dejlig, dejlig dag! Der var kun en enkelt sten i skoen. Kun fire af dagens oplægsholdere var kvinder. Sådan bliver det ikke til næste år, lover Ingrid Stage. <<

Hvad sagde de på Vidensfestivalen? Læs mere på de følgende sider. >>

DEN BLINDE TRO PÅ VÆKST

“Underklasse og arbejderklasse er ikke længere en og samme ting. Og gabet ned til den uproduktive underklasse bliver større, fordi regeringen er solidarisk med den produktive arbejderklasse, som skal have bedre rettigheder og større økonomisk frihed. Man kunne høre det i Helle Thornings nytårstale, som var den klassiske beretning om generationers opstigning fra små kår til storhed og velfærdsstatens uvurderlige rolle i den bevægelse. Også beskæftigelsesministeren har støvet den gamle sang af: Kræv din ret, og gør din pligt! Alligevel peger al lovgivning i modsat retning og svækker velfærdsstaten. Det skyldes ikke mindst, at der under retorikken ligger den målsætning, at vi skal have øget vækst. Jeg kan nogle gange undre mig over den blinde løben efter kinesernes og andre landes buldrende vækstrater, som om de i sig selv er et ideal. Vi glemmer i den sammenhæng at tale med hinanden om, hvori det gode liv egentlig består”.

Rune Lykkeberg, debattør og redaktør på Dagbladet Information



MAGT OG HIPPIER

“Nogle synes, jeg begik en af sidste års største spinsucceser ved, op til min bogudgivelse, at hævde, at uden hippieoprøret havde vi ikke haft det samfund, vi kender i dag. I betragtning af, hvad der i øvrigt kom frem af politiske skandaler og cover-ups sidste år, er det nok lovlig flot at tildele mig den ære. Jeg vil dog gerne stå ved min påstand om hippiernes betydning. Opgøret med autoriteterne startede med den periode, der gik fra *the summer of love* i 1967 frem til Thylejren i 1970. Godt nok var autoriteterne også ofte selv parate til at falde, både når det gjaldt forholdet mellem kønnene og mellem børn og forældre, eller når det gjaldt balancen mellem studerende og deres lærere, men faldet blev ikke desto mindre udløst af hippiebevægelsen og først for alvor udtrykt og udlevet af hippierne”.

Peter Øvig Knudsen, forfatter og journalist



INTET

“Kan man læse for mange bøger? Erkendelse kan man vel aldrig få for meget af, og jeg kan også godt lide at læse dårlige bøger nogle gange. Jeg bliver vakt, og det kan virke inspirerende. Der er til gengæld også visse fremragende forfatterskaber, man kan vokse fra. De bliver en slags *missed opportunity*, fordi de skulle have været læst, mens man var ung og helt åben. Kvalitet opstår i vekselvirkning med den rette modtager. Jeg tror, vi er på vej ind i en historisk overgangsfase efter et årti, som har været præget af finansielt og militært overmod. Teknologien, der gør, at vi er simultane med folk overalt på planeten, får måske også en betydning. Det kan dog være vanskeligt at læse sin egen samtid. Tag bare Ludvig d. 16., der i Paris skrev et enkelt ord i sin dagbog: “Intet”. Notatet stammer fra samme dag, som revolutionen startede lige uden for hans vinduer”.

Suzanne Brøgger, forfatter





ARV, MILJØ OG MENNESKETS FRIE VILJE

“Den menneskelige arvmasse blev kortlagt første gang i 2001. I årene frem til nu har opgaven med at afkode dna-strukturen været en dyr, dyr affære, men prisudviklingen går hurtigt mod bunden. Således tilbyder et amerikansk firma i dag at kortlægge en persons arvmasse på et døgn for 1.000 dollars. Den udvikling har nogle implikationer, vi kun kan ane omridset af. For ud over at få afdækket sygdomsrisici kan man efterhånden også begynde at tegne en psykologisk profil af den enkeltes mentale habitus, intelligens og evner. Der er uhyggeligt meget genetik i vores personlighed. Den viden vil revolutionere hele diskussionen om arv, miljø og menneskets frie vilje, fordi den biologiske ballast bliver tegnet helt tydeligt. Konkret kan det fx få indflydelse på politiske krav til, hvor mange på en årgang der skal gennemføre en ungdomsuddannelse. Måske har de ikke de biologiske forudsætninger”.

Lone Frank, videnskabsjournalist og forfatter

EUROPA UDFORDRET AF GÆLD, MINUSVÆKST OG GAMLE

“Vores velfærdssamfund blev opbygget i en periode med betydeligt økonomisk overskud og en ubegrænset adgang til energiresourcer. Hvor der i 50'erne var to milliarder mennesker på kloden, er der i dag syv, og Europas befolkning udgør mindre end en tiendedel af verdens samlede antal hoveder. Samtidig med at Europa kæmper med en aldrende befolkning, en vækst, der står i minus, og en enorm gæld, befinder vi os i et globalt konkurrencekapløb med regioner, der både har høj vækst, lille gæld og et stort befolkningsoverskud. Også USA står uden militære og økonomiske muskler. Betydningen af, at verdensøkonomien er flyttet fra vest til øst, er stærkt undervurderet herhjemme, hvor vi fortsat skriger på øgede vækstrater år efter år. De færreste har gjort sig helt klart, at der på grund af et helt forandret verdensbillede ikke er nogen vej uden om dybtgående reformer af et omfang, vi ikke før har set”.

Bo Lidegaard, historiker og chefredaktør på Politiken

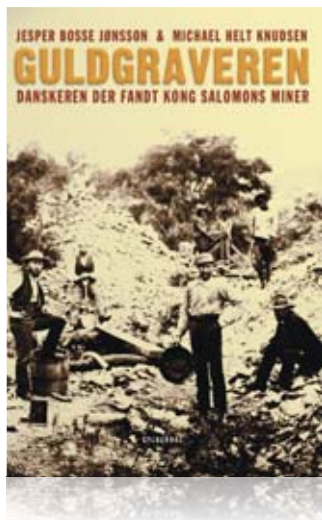


VERDEN MISTER NUANCER

“Jeg bliver en anden person, når jeg taler mine andre sprog, italiensk og engelsk. Det er som at tage noget andet tøj på. Jeg har tit ærgret mig over, at jeg ikke selv i en tidlig alder lærte at tale og læse flere sprog rigtig godt, fx fransk. Vores danske virkelighed er blevet fattigere, fordi vi ikke i nævneværdigt omfang mestrer andre fremmedsprog end engelsk. Verden mister nuancer og bliver flad, hvis vi kun har ét globalt perspektiv og sprog. Vi glemmer helt, at en situation kan tage sig helt anderledes ud, end den gør set igennem vores angelsaksiske prisme. Derfor burde det også være obligatorisk for enhver dansk gymnasieelev at lære et andet europæisk hovedsprog og at starte langt tidligere på at lære fremmedsprog i folkeskolen”.

Thomas Harder, forfatter, journalist, oversætter og adjungeret professor ved CBS

“Robert Andersen var motiveret og klar til at starte et liv som guldgraver. Men hvordan? Hvor skulle han begynde?”



HISTORIE

Guldgraveren
Danskeren der fandt kong Salomons miner

*Jesper Bosse Jønsson og Michael Helt Knudsen
Gyldendal, 2012, 288 sider, 299,95 kr.*

Der er stort set ingen, der kender ham i dag, men hans livshistorie er fantastisk: Han stak til søs i konfirmationsalderen, gik i land i San Francisco i 1874 og gravede de næste år efter guld og sølv i det vilde vesten. Tyve år senere mente han at have opdaget de sagnomspundne kong Salomons miner i Afrika, og han blev under den store guldfeber i Klondike en af de allerstørste minebesiddere.

MEDIEVIDENSKAB

Histories of Public Service Broadcasters on the Web

Maureen Burns og Niels Brügger (red.)

Peter Lang International Academic Publishers, 2012, 232 sider, US\$ 89, 95/£ 54.00

This edited volume details multiple and dynamic histories of relations between public service broadcasters and the World Wide Web. What does it mean to be a national broadcaster in a global communications environment? The thematic organization of this collection addresses such major issues, while each chapter offers a particular historical account of relations between public service broadcasters and the World Wide Web.

HISTORIE

Skriftserie fra Dansk Landbrugsmuseum nr. 11 – Årbog 2011

Peter Bavnsbøj og Irene Hellvik (red.)

Dansk Landbrugsmuseum, 2011, 97 sider, 148 kr.

Hvad mon en Mælkedeje er? Det var såmænd en kvinde, der arbejdede med malkning og mælkens behandling tilbage i tiden. En opgave, der var en af husmoderens fornemste pligter på bondegården eller på godset. Historien kan du få i en af artiklerne i denne årbog. En anden fortælling er om, hvordan

det var at være “Karolinepige”, og så ikke være det alligevel. Plus en masse andre små og spændende beretninger.

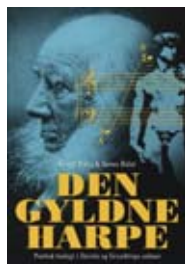
POLITIK

Nu gælder det Danmark!

Eva Fischer Mellbin og Franz-Michael Skjold Mellbin Lindhardt og Ringhof, 2011, 863 sider 399,95 kr.

Nationale traditioner opstår ofte af øjeblikkets drama. Og de danske statsministres nytårstaler er ingen undtagelse. Da statsminister Stauning den 1. januar 1940 sætter sig foran mikrofonen, er det for at holde den mest dramatiske og kontroversielle politiske tale Danmark har hørt i det tyvende århundrede. Siden har statsministerens nytårstale indtaget en helt særlig plads i den danske nytårstradition.

RELIGION



Den gyldne harpe. Poetisk reologi i Davids og Grundtvigs salmer

Svend Bjerg og Søren Holst Forlaget Alfa, 2011, 288 sider 279 kr.

To af landets mest velskrivende teologer har nu slået sig sammen for at bane en fælles vej ind i Salmernes Bog og Grundtvigs poetisk-teologiske univers. Så poetisk bibeltolkning i bredfyldt mål er, hvad læseren kan vente sig af denne lille bogs gennemgang af tolv Grundtvig-salmer, der alle er gendigtninger af gammeltestamentlige salmer.

SPROG

Sprog på banen

Gerda Thastum Leffers, Georg Adamsen, Adam Hyllested og Claus Tilling (årbogsudvalg) Modersmål-Selskabet, 2011, 103 sider, kan købes for 100 kr. inkl. forsendelse via www.modersmaalselskabet.dk

Selskabets 32. årbog har som tema den udbredte brug af sportsmetaforer til at forstærke sproget gennem ordbilleder. I bogens forord kridtes banen op, Benny Andersen giver bolden op med digtet Klaverbokseren, og et hold af sproglige elitespillere dribler op ad banen med hårde tacklinger. På side 94 dømmes straffespark: “Metaforer fordrejer, forfører eller forstyrrer forståelsen”. Hvordan ender kampen? Døm selv!

KEMI

Kemi og klær. Tekstilkemi i historisk perspektiv

Ture Dambus, Anita Kildebæk Nielsen og Christian B. Knudsen (red.)

Dansk Selskab for Historisk Kemi, 2011, 194 sider, 200 kr., kan købes på nyttf.dk

“Kemi og klær. Tekstilkemi i historisk perspektiv” er nummer 20 i serien “Historisk-kemiske Skrifter” og indeholder bidragene fra symposiet “Kemi & Klær”, afholdt 28. april 2011.

ARBEJDSMARKED



Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet – årsager og effekter

*Jørgen Goul Andersen og Per H. Jensen (red.)
Frydenlund, 2012, 295 sider, 299 kr.*

Bogen analyserer årsager til og effekter af den tidlige tilbagevækning fra arbejdsmarkedet. Via en interdisciplinær tilgang, der trækker på økonomiske, sociologiske, politologiske, psykologiske og socialgerontologiske forskningsmetoder samt et varieret udvalg af empiriske data, giver bogen svar på flere spørgsmål, der må med i overvejelserne, hvis tilbagevækningstendenserne fra arbejdsmarkedet skal ændres.



DANSKERE VIL BLIVE PÅ ARBEJDSMARKEDET

Mens 33 % blandt EU-borgerne gerne vil fortsætte med at arbejde efter pensionsalderen, gælder det hele 57 % blandt danskerne. Det fremgår af et såkaldt eurobarometer, som EU-Kommissionen har fået lavet blandt knap 27.000 borgere.

“Vi har en rigtig god erfaringsbase i ældre medarbejdere, og den skal vi blive bedre til at bruge”, siger beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S).

Uddannelsesvejledning på Facebook

Foto: Colourbox



Facebook bliver nu taget i brug til at give uddannelses- og erhvervsvejledning. eVejledning, der hidtil har vejledt på chat, telefon, mail og sms, ud-

vider sortimentet og føjer det sociale medie til mulighederne. I eVejlednings første år har 70.000 brugere fået vejledning.

eVejlednings chef, Kirsten Hahn, siger, at Facebookvejledningen med sin åbne form vil være velegnet til gruppedebatter og faktaoplysninger.

SOGNEAFTEN FOR ET BREDT PUBLIKUM

Gå ikke glip af foredraget tirsdag den 14. februar kl. 19.30 i Nørre Tranders Sogn ved Aalborg. Menighedsrådet står sammen med den lokalhistoriske forening bag arrangementet, hvor tidligere politimand Hugo Mortensen taler over emnet: “Hvordan man kommer gennem livet på trods af usportslig kropsbygning, manglende kvindetække og begrænsede intellektuelle ressourcer”.

Foredraget er en gennemgang af Hugo Mortensens tilværelse.

Entréen er gratis. Kaffebordet koster 20 kr.

NYINDSTIFTET SPECIALEPRIS

Kforum har indstiftet en pris til kandidatspecialer med en kommunikationsfaglig vinkel. Vinklen kan spænde lige fra public affairs og sociale medier over krisekommunikation og spin til madblogs og viral film.

For at deltage skal man have indsendt sit speciale til specialeprisen@kforum.dk senest den

1. marts. Der er præmier til de tre bedste specialer på henholdsvis 10.000, 5.000 og 2.500 kr.

Bedømmelserne tager udgangspunkt i specialernes faglige niveau samt i deres modighed og nytænkning i enten emne eller vinkel eller begge dele.



Foto: Colourbox

“Det er de unge, der bringer udvikling og innovation på arbejdsmarkedet, så det er helt afgørende, at vi ikke taber dem, for så taber Europa”.

Niels Trampe, Dansk Arbejdsgiverforening

I 11 artikler i Magisterbladet nr. 1-11/2012 præsenterer vi en række faglige selskaber og foreninger, der alle har deres udspring og virke inden for det

store univers, der beskæftigelsesmæssigt udgøres af DM's mange medlemmer.

Vi tilstræber med de 11 præsentationer at komme så bredt

og varieret ud som muligt. Vi har endnu ikke lagt os fast på, hvilke selskaber og foreninger vi vil præsentere, så hvis du er medlem af en faglig forening,

som du gerne ser præsenteret, vil vi meget gerne høre fra dig. Skriv til os på magisterbladet@dm.dk.

God styring giver gode idéer

FAKTA OM DPL

Dansk Projektledelse, DPL, er en non-profitorganisation, der arbejder for at fremme og forbedre kompetent ledelse af projekter i Danmark. Foreningen blev oprettet i 1975 og har i alt 2.200 medlemmer.

DPL certificerer selv projektledere efter regelsættet fra IPMA, International Projekt Managers Association. Projektlederne bliver certificerede i fire niveauer, A, B, C og D, alt efter kompetencerne.

Foreningen er medlem af organisationen IPMA samt projektorganisationerne Nordnet og ICEC, der sikrer medlemmerne et internationalt netværk af projektledere i flere end 50 lande.

Ud over diverse arrangementer for medlemmerne udgiver DPL også magasinet Projektledelse.

Det kræver effektiv styring at være innovativ, for gode idéer har det med at løbe ud i sandet, når dagligdagen presser sig på. Men professionel projektledelse er med til at sikre succes.

Løse ender kan være kilde til stress og spændingshovedpine hos mange. Men for projektledere er det en del af udfordringen at skabe overblik og gennemskuelighed i det, der for andre kan ligne kaos og strukturløse tilstande.

“Rigtigt mange organisationer har oplevet at have gang i en udviklingsaktivitet, som de har haft svær ved at styre, og som er endt et andet sted, end de havde håbet. Det er ikke sjældent, man hører om det især inden for det offentlige. Rejsekortet, tinglysningen og ikke mindst de elektroniske patientjournaler er gode eksempler på, hvor slemt det kan gå, hvis der ikke er styr på projektledelsen”, fortæller Mikkel Lundstrøm, programleder i foreningen Dansk Projektledelse, DPL.

Til daglig er Mikkel Lundstrøm projektleder og konsulent på Hillerød Hospi-

tal, hvor hans opgave lige nu er at hjælpe direktionen med at få overblik over de mange projekter, der arbejdes på rundt omkring på hele hospitalet.

“Målet er at sikre, at det er de rigtige projekter, vi sætter gang i. Det er en lidt anden måde at gå til projekter på, men det er stadig en klassisk opgave for en projektleder. Som projektleder er man jo generalist. Man kan tage nogle værktøjer og kompetencer med sig fra projekt til projekt, uden at de er afhængige af, hvilken slags virksomhed eller organisation man arbejder i, og det er styrken ved vores faglighed”, forklarer han.

Flere certificeringer

De senere år er der gået inflation i benævnelsen projektleder, da mange kursusudbydere tilbyder kortere uddannelser i

FORMÅL

- At fremme og forbedre brugen af kompetent ledelse af projekter og af projektbaserede virksomheder i Danmark.
- At give projektledere mulighed for at mødes i netværk på tværs af brancher.
- At certificere og registrere IPMA-uddannede projektledere i Danmark.

AKTIVITETER

DPL afholder et årligt projektlederforum. I år foregår det den 29. februar i Zoologisk Have i København under overskriften “Nytænkning og projektledelse i en dansk kontekst” med indlæg fra blandt andre ph.d. Per Svejvig fra Institut for Marketing og Organisation ved Aarhus Universitet. Derudover afholder foreningen en række gåhjemmøder eller

projektbesøg hos forskellige virksomheder, der arbejder med projektledelse, samt halv- og heldagsseminarer med fokus på forskellige aspekter af projektarbejdet. Endelig programsætter DPL hvert andet år symposiet Projektledelse, der trækker op imod 300 deltagere, som i to en halv dag lytter til flere end 25 indlæg fra eksperter på området. Næste symposium finder sted i 2013.

KONTINGENT

Alle med interesse i projektledelse kan blive medlem af DPL. Medlemskabet kan være som privatperson til en pris på 1.700 kroner årligt, som studerende eller ledig til 400 kroner om året eller som virksomhedsgruppe med op til fem medlemmer til i alt 8.000 kroner om året. Priserne er eksklusive moms.

DM OG PROJEKLEDELSE

kunsten at håndtere projekter. Men et kort kursus forvandler ikke en person til en erfaren projektleder med styr på de mange processer, mener Mikkel Lundstrøm. Vil man satse på projektledelse som karrierevej, er det derfor en god idé at satse på et uddannelsesforløb, der krones med en egentlig certificering, fastslår han.

“Certificeringerne er et kvalitetsstempel inden for vores felt, ligesom enhver anden eksamen er inden for andre felter. Ofte er det sådan, at hvis man vælger projektledelse som sin karrierevej, så vælger man oftest også at bruge den energi og tid, det kræver at få en certificering. Og certificeringerne er helt klart karriereskabende. På hospitalet, hvor jeg er ansat, er jeg jo ikke faglig specialist. Jeg er hverken sygeplejerske eller læge. Det kan være en ulempe, fordi der er ting, som er svære at forestå for mig. Til gengæld er jeg i stand til at bevare det store overblik og ikke falde i ét med det lidt nørdede medicinske miljø, og det er godt for ethvert større projekt”, fastslår han.

Fagcelle i Nordvestsjælland

Dansk Projektledelse, DPL, stiller ingen krav om, at medlemmerne skal være certificerede projektledere. Men det er den viden om projektstyring, som certificeringerne giver, der er omdrejningspunktet for foreningen. DPL certificerer selv projektledere i henhold til det standardsæt af regler, som International Project Management Association, IPMA, har udviklet og valideret, men andre udbydere certificerer efter nogle andre regelsæt.

“Der er tre dominerende certificeringer i Danmark, og det giver faktisk god mening, for på mange måder supplerer de hinanden. Jeg har selv to certificeringer: IPMA, som fokuserer på de mere bløde

kompetencer, og den engelske Prince2, der er fokuseret mere omkring metoder og processer inden for god projektledelse. Den sidste model er lanceret af PMI, Projekt Management Institute, og den er udbredt i amerikanske virksomheder, der har filialer rundt omkring i verden”, fortæller Mikkel Lundstrøm.

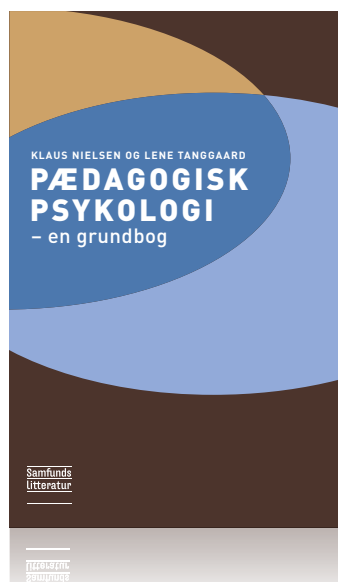
Ud over sit hverv som programleder i DPL arbejder han også på at få en fagcelle inden for DM op at stå for projektinteresserede magistre i det nordvestsjællandske område. Derudover er han medlem af det netværk for projektledere, som DM tilbyder. <<

DM har et veletableret netværk for projektledere, som deler viden og erfaring om ledelsesformer og projektværktøjer. I øjeblikket er der cirka 580 medlemmer. Er du projektleder, kan du ved hjælp af dit medlemsnummer melde dig ind i netværket via Netværksforum.

Mikkel Lundstrøm arbejder i øjeblikket på at etablere en fagcelle for projektinteresserede magistre med base i det nordvestsjællandske område. Deltagerne kommer fra forskellige brancher og har forskellige baggrunde. Er du interesseret i at komme med i netværket, kan du sende en mail til Mikkel Lundstrøm på miklun@ofir.dk

“Rejsekortet, tinglysningen og ikke mindst de elektroniske patientjournaler er gode eksempler på, hvor slemt det kan gå, hvis der ikke er styr på projektledelsen”.

“I midten af 1950’erne og i 1960’erne sker der et afgørende skift i den almene psykologi og dermed også i den pædagogiske psykologi”.



PSYKOLOGI

Pædagogisk psykologi – en grundbog

Klaus Nielsen og Lene Tanggaard
Samfundslitteratur, 2011, 286 sider, 298 kr.

Som den første på dansk giver denne bog en nærmere afgrænsning og beskrivelse af den pædagogiske psykologi. Bogen viser, hvordan denne gren af psykologi udvikler sig i takt med moderniteten, og hvordan disciplinen bliver afgørende for realiseringen af de vestlige samfunds uddannelsessystemer.

PÆDAGOGIK

Narrativ teori i pædagogers praksis

Tom Ritchie (red.)
Billesø & Baltzer, 2012,
238 sider, 288 kr.

Bogen har pædagogers praksis som omdrejningspunkt, hvor der sættes fokus på en række forskellige praksisområder inden for både almen- og specialområdet. Bogens ambition er at gøre viden om det narrative tilgængelig for pædagoger og pædagogstuderende, hvor de forskellige kapitler belyser på hver deres måde, hvordan narrativ tænkning kan bidrage til udvikling af pædagogfaglighed og til opgaveløsning i praksis.

MUSIKHISTORIE

Et venskab. C.F.E. Hornemans korrespondance med Edvard Grieg 1863-1898

Udgivet af Inger Sørensen
Museum Tusulanums Forlag,
2011, 166 sider, 198 kr.

C.F.E. Horneman hører sammen med J.P.E. Hartman og Niels W. Gade til de betydeligste danske komponister i det 19. århundrede. Udgivelsen er den første, der viser brevvekslingen i sin helhed, og er som tidligere brevudgivelser endnu et bidrag til udforskningen af Danmarks musikalske guldalder. Brevudgaven udgives som bind 40 i Det Kongelige Biblioteks skriftserie, Danish Humanist Texts and Studies.



Horneman
En kunstnerslægt

Inger Sørensen
Museum Tusulanums Forlag,
2011, 397 sider, 298 kr.

Da den norske parykmagersøn Ole Horneman i 1700-tallet kom til København, havde han næppe forestillet sig, at han skulle blive stamfader til en række kunstneriske begavelser. Ud over at fortælle den talentfulde families historie er bogen en fortrinlig indføring i 1800-tallets musikkultur i Danmark. Inger Sørensen har vendt hver en sten og følger således slægten gennem tre generationer.

SPROG

LTI . Lingua Tertii Imperii
Det Tredje Rigets sprog
En filologs notesbog

Victor Klemperer
Forlaget tekst og tale a/s, 2011,
328 sider, 350 kr.

Som jødisk sprogprofessor i Dresden tog Klemperer noter om sproget fra nazismens begyndelse og samlede i 1947 sine iagttagelser i bogen LTI. Den giver redskaber og inspiration til at forstå tanken og

hensigten bag nutidens direkte og indirekte ytringer og giver redskaber til den læser, der ikke vil deltage i nedgørelsen af befolkningsgrupper på basis af deres tro, herkomst, holdning, status, seksualitet, køn eller evner.

LITTERATUR

Passage 66 Kafka

Jakob Ladegaard, Jacob Lund og Sara Tanderup (red.)
Aarhus Universitetsforlag, 2011,
128 sider, 120 kr.

Hvor er Kafka lige nu? I “Passage 66” sætter vi fokus på Kafka. Hans værker kaldes for klassikere og kanon. Noget af det mest bemærkelsesværdige ved Kafkas værker er netop deres tilsyneladende udtømmelige åbenhed over for nye fortolkninger. De er blevet læst biografisk, eksistentielt, religiøst og formelt og i de seneste år også i sociale og politiske optikker. Men hvor er Kafka og ikke mindst Kafka-kritikken i dag? Hvad er det, Kafka kan, og kan han det stadig?

UDDANNELSE

Eksamen og censur i professionsbacheloruddannelserne

Britta Hørdam, Steen Hundborg og René B. Christiansen
Forlaget UP – Unge Pædagoger,
2011, 210 sider, 198 kr.

Formålet med og fokus for denne bog er at præsentere faktuel

viden samt give nogle redskaber, som alle parter: undervisere, eksaminatorer og censorer har brug for i forbindelse med deres funktion på de mellemlange videregående uddannelser. Bogen indeholder også en samlet præsentation af de bekendtgørelser og retningslinjer, der knytter sig til eksamination og censurering på professionsbacheloruddannelserne.

HISTORIE



Titanic Das Schiff – der Untergang – die Legenden

Linda Maria Koldau
C.H. Beck, 2012, 303 sider,
19,95 £

Linda Maria Koldau hat die Dokumente über den Untergang neu gesichtet. Sie versteht es meisterhaft, die letzten Stunden auf dem schwimmenden Luxushotel lebendig werden zu lassen und dabei zu zeigen, welche realen Anknüpfungspunkte Legenden, Filme und Romane zur Titanic genutzt haben. So entsteht über den Tatsachenbericht hinaus eine eindrucksvolle Kulturgeschichte der Schiffsfahrtskatastrophe, die bis in unsere Gegenwart reicht.



DM: Løntilskudsforhold er urimelige

Politikerne må tage konsekvensen af det fastfrosne arbejdsmarked og lempe dagpengereglerne for folk i løntilskudsjob, mener DM's formand.

“Hvad skal jeg gøre, når jeg har brugt halvdelen af min dagpengeperiode på at arbejde gratis for staten uden af optjene nye dagpenge og uden at være kontanthjælpsberettiget?”

Sådan spørger Jon Olsen i et indlæg i Information den 1. februar. Det spørgsmål stiller mange ledige akademikere sig selv i øjeblikket, hvor det ikke mindst for nyuddannede er svært at få foden ind på arbejdsmarkedet.

Nyeste ledighedstal fra Akademikerne's Centralorganisation viser, at næsten 30 procent af de nyuddannede magistre står

uden arbejde. Rigtig mange af dem tager imod tilbuddet at om komme i løntilskudsjob, typisk på en offentlig arbejdsplads.

“Løntilskudsjob kan give den enkelte kompetencer og netværk på arbejdsmarkedet, men som arbejdsmarkedet er i dag, er selv de dygtigste kandidater ude efter seks eller 12 måneder, for der er ikke nogen ledige job til dem. Derfor er det også helt urimeligt, at folk, der arbejder fuld tid i et løntilskudsjob, hvor de bidrager med deres viden og kompetencer til arbejdspladsen, samtidig forbruger af deres dagpengeperiode og ikke genoptjener dagpengere”,

siger Ingrid Stage, der appellerer til politikerne om at ændre dagpengereglerne.

Formanden er desuden bekymret over konsekvenserne af de mange løntilskudsjob på det offentlige arbejdsmarked.

“Der er en risiko for, at det giver en skævvridning af hele arbejdsmarkedet, og det er meget foruroligende. Jeg håber, at regeringen og de offentlige arbejdspladser vil være med til at undersøge, hvad eksplosionen i løntilskudsjob gør for det generelle arbejdsmarked. Det ser i hvert fald bekymrende ud for fremtiden”, siger Ingrid Stage. <<

“Derfor er det også helt urimeligt, at folk, der arbejder fuld tid i et løntilskudsjob, hvor de bidrager med deres viden og kompetencer til arbejdspladsen, samtidig forbruger af deres dagpengeperiode og ikke genoptjener dagpengere”.

Efteruddannelse

SYDDANSK UNIVERSITET

Vi udfordrer din viden

Efteruddannelse på universitetet udfordrer din praksis, så du opdager nye vinkler på det, som du måske opfattede som selvfølgeligheder.

Kontakt

Syddansk Universitets Efteruddannelse, Campusvej 55, 5230 Odense M,
tlf. 65 50 10 54 → efteruddannelse@sdu.dk



Læs mere på → www.sdu.dk/efteruddannelse

INFORMATIONSMØDE

Odense → Tirsdag d. 20. marts kl. 16-18.30
på Syddansk Universitet

FORSKNINGSBASERET EFTERUDDANNELSE



SYDDANSKUNIVERSITET.DK

Landet uden pause



I Danmark står vi måske over for at forøge vores arbejdstid. I Japan er en arbejdsdag på 12 timer hverdagskost. Magisterbladet er taget til Solens Rige for at se på, hvad der sker, når arbejdslivet bliver altdominerende.

Asien buldrer derudad, mens krisen kradser herhjemme. Hvad skal vi dog stille op i kampen mod de hurtige og flittige asiater? De har ry for at arbejde hårdt, energisk og målbevidst. Skal vi konkurrere med deres flid, så bliver vi nødt til at arbejde længere. Sådan lyder deisen dagligt fra mange danske politikere og meningsdannere.

Men bør Asien være et forbillede for Danmark, når det kommer til arbejdskultur? For at se på fordelene og ulemperne ved at have arbejdet som absolut førsteprioritet er Magisterbladet taget til Japan, som er et af verdens mest hårdt- arbejdende lande. Her har de nogle af verdens længste arbejdstider, hvor en almindelig arbejdsdag sagtens kan strække sig over 12 timer eller mere. Den strenge

arbejdsdisciplin, som landet lagde for dagen efter anden verdenskrig, har på imponerende vis løftet Japan til i dag at være verdens tredjestørste økonomi. Men selvom det japanske folk hver dag giver alt, hvad de har i sig, så er det ikke entydigt, om systemet stadig er effektivt for økonomien den dag i dag. Til gengæld er de menneskelige omkostninger uomtvistelige.

Arbejd, arbejde

Der arbejdes i Japan fra tidlig morgen til sen aften. Ifølge en artikel fra The Financial Times 2008 anslås det, at ca. 84 procent af de japanske fastansatte medarbejdere arbejder over. En ud af fem arbejder 20 timer ekstra ugentligt ud over den normale arbejdstid, skriver avisen.

Mange japanere er stolte af at tilhøre et af de mest hårdtarbejdende folk i verden. Det er unægteligt også lidt af et kunststykke, at det lykkedes Japan at få økonomien til at blomstre, efter at anden verdenskrig havde lagt landet i ruiner. Mange japanere tror stadig på, at hvis befolkningen bliver ved med at arbejde hårdt og længe, så skal landet nok også beholde en plads på verdensscenen og klare efterdøningerne af jordskælvet og problemerne, som følger med den voksende aldrende befolkning.

Bagsiden af denne arbejdsdisciplin er dog kun alt for velkendt for menneskene i Solens Rige: Det er svært at få familielivet til at hænge sammen, hvis ikke en af parterne – hvilket i Japan vil sige kvinden – går hjemme og dermed vinker farvel til en karriere. Mange japanere lider desuden af stressrelaterede symptomer såsom depression, søvnløshed og manglende energi.

At arbejde længe er igen garanti

Der er altså store personlige omkostninger ved systemet, men giver det mere i kassen for firmaerne, der praktiserer lang arbejdstid? Nej, det er ingen garanti i sig selv, for selvom japanerne arbejder meget, er de ikke nødvendigvis effektive. Landet ligger ikke specielt højt på produktivetsranglisten for industrialiserede lande. I 2006 kom Japan ifølge Japan Productivity Center for Socio-Economic Development fx kun på en syvendeplads.

Hårdt arbejde behøver ikke i sig selv at være nøglen til succes, mener Machiko Osawa, der er professor i økonomi, arbejder på Japan Women's University og har skrevet flere bøger om den japanske arbejdskultur.

“Lange arbejdstider dræber ansattes kreativitet og kan endda skade deres mentale tilstand. Når der dertil kommer den følelsesmæssige belastning ved ikke at kunne opretholde et sundt forhold til familien, vil mange ansatte ikke være i stand til at arbejde effektivt nok. Dermed reduceres produktiviteten, hvilket går ud over virksomhedens profit”, siger Machiko. Hun ser det også som et problem, at mændenes lange arbejdstider gør det nødvendigt for kvinderne at være hjemmegående, hvis familielivet skal hænge sammen, for det betyder, at den kvindelige arbejdskraft går tabt.

De fleste fortsætter

Langt de fleste japanere er dog stadig med på arbejdsvognen, selvom flere er utilfredse med systemet. Men hvorfor finder

de sig i det, japanerne? Ifølge professoren skyldes det blandt andet, at fagforeningerne er svage, og at der ikke foreligger klippefaste arbejdsstandarder. Desuden, siger hun, er flere og flere mennesker løst ansat og dermed i større fare for at miste deres job, hvis de klager over forholdene – så det lader de være med.

En anden forklaring er, at der er mange kræfter, der gerne vil beholde systemet. Mændene sidder stadig i toppen, og selvom det er hårdt at arbejde så længe, ser de også klare fordele ved systemet – såsom den status, de kan opnå i kraft af det, og det bekvemme ved at kunne overlade stort set alle andre pligter til deres kone. Desuden giver systemet mulighed for, at man kan vise sit engagement alene ved at blive længere på arbejde, hvilket gør det nemmere at opnå gode evalueringer og måske endda forfremmelse.

Det ændrer dog ikke på, at mange japanere er imod systemet, men i stedet for at gøre oprør vender de følelserne indad. Fx begår mange japanere selvmord som følge af det enorme arbejdspress. Når det kommer så vidt, skyldes det ofte, at de i stedet for at bebrejde virksomhedens arbejdskultur bebrejder sig selv, at de ikke kan klare presset. De føler simpelthen skam over ikke at være stærke nok.

Forandring er på vej – måske

Professor Machiko Osawa ser dog små spirende tegn på, at en forandring er på vej:

“Der blev indført vedtægter for balancen mellem familie- og arbejdsliv i 2008. Flere mennesker holder betalt ferie, og antallet af arbejdstimer er reduceret lidt”, fortæller hun og tilføjer, at man ser flere og flere familier, hvor både manden og kvinden går på arbejde. Der er dog stadig lang vej, for selvom et udtryk som “fleksible arbejdstider” er blevet et buzzword i Japan, så er det i mange tilfælde ikke inkorporeret i den måde, folk arbejder på.

Tilbage står spørgsmålet om, hvorvidt Danmark alligevel kan lære af den japanske arbejdsdisciplin på trods af dens hårde omkostninger. Ifølge professoren er svaret ja. Det er dog ikke arbejdstimerne, vi skal kopiere, siger hun, men derimod opmærksomheden på kollegerne og firmaet:

“Jeg synes, at den loyalitet, japanske ansatte udviser over for deres firma, er beundringsværdig. Desuden er japanere gode til at arbejde i grupper og bekymrer sig mere om hinanden på jobbet. Her kunne vestlige økonomier måske lære noget”, siger professoren. <<

FRA DET JAPANSKE ARBEJDSLIV

Kapselhoteller er hoteller, hvor folk på overarbejde kan tilbringe natten, hvis de ikke når hjem. Her sover folk lagvis i rum, der ikke er meget større end en kiste.

Selvordsprocenten i Japan er blandt den højeste i verden. I 2010 begik 31.690 mennesker selvmord i Japan. Årsagen er bl.a. depression og arbejdsrelaterede problemer (ifølge Huffington Post).

Karoshi er japansk og betyder at arbejde dig selv til døde. Hvert år dør japanere som følge af overanstrengelse på arbejdet.

NEET står for *no employment, education and training*. Udtrykket betegner mennesker, der vælger at stå af jobkarrusellen for at undgå presset og de høje krav. Mange japanere, især fra yngre generationer, lader sig forsørge af forældrene, selvom de for længst er blevet voksne. De vil helst undgå kontakt med livet uden for familiens fire trygge vægge.

PS: Gennemsnit ugentlig arbejdstid i Danmark 2010: 37,7 timer (Kilde: Eurostat).

“Lange arbejdstider dræber ansattes kreativitet og kan endda skade deres mentale tilstand”.

Machiko Osawa, professor i økonomi, Japan Women's University

HVIS DU VIL VIDE MERE

Bøger og websites om arbejdstider og planlægning af arbejdslivet:

- Machiko Osawa: *Non-Standard Work in Developed Economies* (ed. with Susan Houseman, Upjohn Institute, 2003)
- Machiko Osawa: *Towards Work-Life Balance Society* (Iwanami, 2006)
- Arbejdstider og den aldrende befolkning: <http://www.japantimes.co.jp/text/nn20060623f1.html>
- Arbejdstider og kvinder i Japan: <http://www.kvinfo.dk/side/560/article/338/>
- Arbejdstider og forandring: <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/df97a20-ab34-11dd-b9e1-000077b07658.html#axzz1cmcfDSbd>

» “Jeg var nok blevet skør, hvis jeg havde fortsat”

Kaori arbejdede som projektmanager i næsten 100 timer om ugen i to år. I dag arbejder hun på deltid, og det valg fortryder hun ikke.

“Jeg arbejdede hårdt lige fra begyndelsen. Jeg oplevede to gange at måtte overnatte på byggepladsen, fordi vi skulle gøre vores arbejde færdigt, mens andre folk sov, så vi ikke ville larme om dagen”, fortæller Kaori Kyoama om dengang for otte år siden, hvor hun var nyansat som projektmanager for et lille japansk firma inden for byggebranchen.

Da Kaori begyndte i virksomheden i 2003, var der store forventninger til hende, fordi hun havde gode papirer og erfaring. Verdensøkonomien var spirende, og en masse udenlandske firmaer kom til Japan, hvilket betød, at firmaet havde travlt med alverdens projekter. Fra dag et arbejdede hun på japansk manér: En normal arbejdsdag var fra ni om morgenen til midnat, og på travle dage blev hun til kl. et eller to om natten. Weekend havde hun ikke, og det blev således til en arbejdsuge på næsten 100 timer.

I den periode spiste Kaori mange af dagens måltider foran skærmen på kontoret. Det blev oftest kun til kaloriemættede kiks fra den nærmeste døgnåbne kiosk, da de var nemme at håndtere og indeholdt det samme antal kalorier som et normalt måltid. Hun røg desuden 20-30 cigaretter dagligt og fik i gennemsnit ca. 4,5 timers søvn per nat.

“Jeg havde ikke tid til at se mine venner, og det var svært at få tid til at være sammen med min kæreste fra England, når han var på besøg, fordi arbejdet konstant krævede min tilstedeværelse”, fortæller hun og tilføjer, at hun og hendes kæreste havde planlagt at gifte sig, men at forholdet gik i stykker inden. Hun mener, at hendes lange arbejdstid var en medvirkende årsag til, at det gik, som det gjorde.

Chefen arbejder selv hårdt

Overarbejde var almindeligt blandt Kaoris kolleger, og selvjustitsen var en bærende

del af arbejdsmorale i forhold til teamet. Kollegerne så skævt til én, hvis man gik hjem uden at have færdiggjort sine opgaver – hvilket stort set ingen var i stand til før klokken 24 – så man holdt også ud af hensyn til teamet, forklarer Kaori.

Prøvede du at tale med din chef om dine arbejdsforhold?

“Nej. Jeg følte ikke, at jeg kunne sige noget, for han arbejdede lige så meget. Hvis jeg havde klaget, tror jeg, at han ville have sagt *ganbatte* (japansk udtryk, der ofte bruges i forbindelse med arbejde og kan oversættes frit til “klø på”, *red.*). I værste fald var jeg blevet fyret”, siger hun.

Det var kun de første to år, at Kaori arbejdede så hårdt, det blev gradvist mindre, fordi firmaet fik mindre travlt. Kaori skulle dog stadig arbejde 12-13 timer om dagen, hvilket stadig var et stort pres for hende.

Tænkte du på at sige op, når arbejdet var så hårdt?

“De første to år ville jeg ikke sige op, når nu jeg endelig havde fundet et job med interessante opgaver og karrieremuligheder. Desuden kunne jeg godt lide min chef, og derfor ville jeg gerne give alt, hvad jeg havde”, siger Kaori, der dog blev mere og mere træt af jobbet, efter at hendes chef blev fyret, og årene gik, men hun var bange for at blive arbejdsløs, hvis hun sagde op.

Den dag i dag arbejder Kaori stadig hos samme firma, men har i stedet en 40-timers-arbejdsuge. Hun blev nemlig gravid og valgte derfor at gå ned i tid. Det kunne kun lade sig gøre ved at skifte fra arkitekt-opgaver til mindre interessante og meget ringere lønnede assistentopgaver, men Kaori fortryder ikke sit valg, som hun udtrykker det: “Jeg tror oprigtigt talt, at jeg var blevet sindssyg, hvis jeg havde fortsat med samme arbejdstid. Jeg arbejdede ikke for at leve – jeg levede for at arbejde”. <<



“Jeg tror oprigtigt talt, at jeg var blevet sindssyg, hvis jeg havde fortsat med samme arbejdstid”.

Kaori Kyoama, projektmanager

“Vi arbejder længe, så kunden bliver glad”

Yuichiro Todaka foretrækker den japanske arbejdsmodel med lange arbejdstider frem for en mere vestligt orienteret model, hvor man går hjem klokken fem. Den japanske arbejdsfacon giver de bedste resultater, mener han.

Yuichiro Todaka arbejder som teamleder for fire ingeniører hos det japanske firma Fujitsu General Limited. Firmaet udarbejder brugervenlige aircondition-anlæg til hele verden. Yuichiro arbejder almindeligvis 12 timer dagligt (inklusive frokostpause), men på en travl uge arbejder han mere end 70 timer, nogle gange også hen over weekenden. Han får dog ikke overarbejdsbetaling, i stedet forhandler han hvert år en kontrakt på plads baseret på det foregående års arbejdsindsats.

Hvad synes du om at arbejde så længe?

“Jeg kan godt leve med det. Vores produkter gør en masse mennesker over hele verden glade, og det er jeg stolt over. Jeg er leder, så jeg har et ansvar at leve op til, selvom det er hårdt at arbejde så meget”, siger teamlederen.

Yuichiro peger på, at en af fordelene ved det japanske arbejdsystem er, at det er utrolig effektivt. Den lange arbejdstid gør det muligt at følge arbejdsplanen, der er gennemtænkt ned til mindste detalje, og dermed levere produkterne inden for en kort tidsramme, hvor de møder kundernes deadline.

Ingen tid til privatliv

Der er dog ikke megen tid til privatliv, fortæller Yuichiro. Han er meget træt, når han kommer hjem – oftest klokken 24.00 – og han har stort set ingen fritid i hverdagene. Heldigvis har han dog en forstående kone, som han sørger for at tilbringe weekenderne med, hvis ikke han er nødt til at arbejde. Hans kone arbejder kun på deltid og står samtidig for deres husholdning, så indkøb, madlavning og tøjvask kan balanceres med Yuichiros mange arbejdstimer.

Da Yuichiro selv oplever ulemperne ved den lange arbejdstid, er han også bevidst om ikke at overanstrenge sine medarbejdere:

“Jeg prøver at reducere deres arbejdstid, så de kan holde fri i weekenderne. De arbejder gennemsnitligt 9-10 timer dagligt”, fortæller han og tilføjer, at hvis hans medarbejdere klager over lange arbejdstider, vil han normalt bede dem om at gå hjem så tidligt som muligt, men nogle gange er han nødt til at kræve af de ansatte, at de arbejder længere, så de kan nå deadline.

Yuichiro har tidligere arbejdet som ingeniør i Australien. Her var normen, at man arbejdede fra 9 til 17, og australierne holdt fri i weekenden.

Hvilken arbejdsstil foretrækker du, den japanske eller den vestlige stil?

“Jeg foretrækker den japanske stil, når det gælder mit eget arbejde, det er mest effektivt. Et projekt, som japanerne kan fuldføre på et år, vil typisk tage halvandet år i Australien. Når det kommer til mit privatliv, ville jeg dog ønske, at jeg arbejdede på australsk manér, så jeg havde mere tid sammen med min kone. Men samlet set foretrækker jeg det japanske system. Arbejde er vigtigt for mig”, siger Yuichiro.

Howdan tror du, at arbejdsstilen vil ændre sig i fremtidens Japan?

“Jeg tror, at vi i Japan i stigende grad vil adoptere de vestlige idéer om mere fritid. Det er en proces, der allerede er i gang. Men på den anden side er der i øjeblikket meget hård konkurrence i vores globaliserede verden, så vi japanere må blive ved med at arbejde hårdt og meget for at beholde førertrøjen på”, siger Yuichiro. <<



“Et projekt, som japanerne kan fuldføre på et år, vil typisk tage halvandet år i Australien”.

*Yuichiro Todaka, teamleader,
Fujitsu General Limited*

“Til lykke, Bjarne Corydon, du har bestået prøven. Du behøver næppe at dyppe snabelen i djøffernes bolsjedåse. Du følger det sproglige spor, der er lagt af forgængerne”.



BESTÅET

Den nye regering er kommet godt med, i hvert fald med hensyn til at genbruge den tidligere regerings forklaringsteknik, når der skal spares penge og fyres medarbejdere. Det viste sig også med overbevisende styrke i Magisterbladets nr. 2/2012, side 6-7. Overskriften var ellers “3 skarpe til finansminister Bjarne Corydon”, og man kunne måske have håbet på tre skarpe svar. Men svarene føjede nærmest spot til skade og demonstrerede en klar undervurdering af Magisterbladets læsere.

Første spørgsmål drejer sig om, hvordan ministerierne og styrelserne ville tackle de nye store fyringsrunder. Ministeren vil naturligvis ikke genbruge ordet *fyringsrunde* i sit svar, men løfter abstraktionsniveauet og går ind for, at personaletilpasningerne sker smidigt og smertefrit. Ordet *tilpasninger* ryger for tiden ind overalt, hvor personalesituationen er klemt. At afskedigelser kan være smertefri for de ramte, er nok at vente sig for meget. Men det er da godt at læse, at regeringen lægger vægt på *ordentlighed* – man føler sig næsten hensat til Danske Banks undertiden lidt trængte idealer. Mere sensationelt ville det unægtelig have været, hvis ministeren gik ind for uordentlighed, så bekendelsen til ordentligheden er sådan set gratis.

Ministeren henholder sig til regler og procedurer, fint nok. Vi lever jo ikke i et lovløst eller anarkistisk samfund. Og så kommer straks efter i svaret en tidstypisk brug af ordet *proces*. “Vi anbefaler, at processen bliver så gennemskuelig som muligt (...)”. Og ministeren har tillid til, at ledelsen og SU vil *håndtere* sagen ordentligt. Foreløbig har ministeren i hvert fald ikke svaret skarpt.

Spørgsmålet om konsekvenserne af besvarelsene besvares heller ikke umiddelbart, men igen skaber ministeren sin egen ramme for besvarelsen og taler om den konkrete *udmøntning af budgetreduktionerne* (ordet *besparelser* bruges ikke). Når man udmønter noget, fører man det ud i praksis og konkretiserer det, men konsekvenserne fremtræder bestemt ikke konkret i svaret. Der tales om regeringens

handleplaner, prioriteringer og effektiviseringer. Bemærk det sidste positivt ladede ord. Hvem går ikke ind for effektiviseringer?

Og så kommer der et sandt orgie af hurra-ord, der skal få det hele til at se rationelt og fornuftsstyret ud. Ministerierne skal *implementere* og udmelde handlingsplanerne (nej, hvor der handles, sikken dynamik!), og man skal også se på *karriere- og kompetenceaktiviteter*. Igen to plus-ord. Krisen kradser ikke ret meget, i hvert fald ikke på ministeren. Til sidst i svaret kommer der lidt information på bordet. Man kan sammenlægge styrelser (stort er godt i disse år) og lave fælles concerncentre. Bemærk, at ordet *concern* er rykket ind i den offentlige administration som et resultat af, at mange offentligt ansatte djøffere kritikløst henter deres inspiration i den private sektor, også når de er ansat i det offentlige med andre opgaver end at skabe overskud på bundlinjen.

Det sidste spørgsmål er åbenlyst præget af afsenderens solidaritet med det truede embedsværk: Der tales om “den i forvejen pressede embedsbefolkning” og om opgaver, der ikke længere vil kunne løses. Anfægter det ministeren? Nej, han løfter igen abstraktionsniveauet og taler ikke om personer, men om, at den effektive administrations opgaver er at målrette midlerne mod kerneopgaverne. Jo tak, vi ved godt, at noget er vigtigere end andet. Endvidere hedder det, at der skal ske en fokusering af den nuværende opgaveportefølje, så noget falder altså bort.

Det lyder, som da Helge Sander forklarede, hvorfor Anders Fogh Rasmussen ville have ham som videnskabsminister (som bekendt en fatal misforståelse): “Du har forstand på sport, sport er konkurrence, det trænger sektoren til, og du ved, at man skal skære fedtet væk”. En klar forhånelse af dansk forskning.

Corydons sidste sætning taler for sig selv: “Målet er en mere effektiv opgavevaretagelse i centraladministrationen, samt at ministeriernes indsatser understøtter regeringens overordnede politik”. Gud bevare Danmark.



Til lykke, Bjarne Corydon, du har bestået prøven. Du kan gå en tur med tidens buzz-words uden at sige noget konkret, og du behøver næppe at dyppe snabelen i djøffernes bolsjedåse. Du følger det sproglige spor, der er lagt af forgængerne. <<

VERBAL BOLSJEDÅSE FOR DJØFFERE

- agenda
- dynamisk
- ejerskab
- elite
- fokusere
- fremadrettet
- i forhold til
- forventningsafstemning
- global konkurrence
- gå foran
- helhed
- innovation
- kompetence
- konkurrencekraft
- koncept
- koncern
- kvalitet
- kreativ
- momentum
- netværk
- optik
- optimere
- organisationsdiagram
- parameter
- performance
- politikker
- proaktiv
- proces
- profilere
- ressourcer
- resultatorienteret
- sammenhængskraft
- strategi
- synergi
- tilpasning
- udfordring
- verdensklasse
- videndeling
- vision
- vækste
- værktøjer

Den verbale bolsjedåse for djøffere lancerede Jørn Lund første gang i artiklen "Djøf-dansk" i tidsskriftet *Samfundsøkonomen*.

UNDERVISNINGSPENGE ÆDT OP AF BUREAUKRATI

Ekstra taxameterpenge øremærket til undervisning har ikke givet det forventede løft på universiteterne. Registrering og dokumentation fylder for meget, mener DM's formand.

De studerende undervises i dag lige så meget – eller lige så lidt, om man vil – som de gjorde før 2010. Universiteterne fik ellers i 2010 en ekstra bevilling på cirka 200 millioner kroner om året til at levere mere og bedre undervisning.

Andelen af undervisningstimer er da også steget lidt på nogle af uddannelserne på fx RUC, Aarhus Universitet og Aalborg Universitet. På Syddansk Universitet er situationen uændret, mens det er gået tilbage med undervisningen på tre ud af fire humanistiske uddannelser på Københavns Universitet, skrev Politiken lørdag den 28. januar.

Uddannelsesminister Morten Østergaard (R) un-

derstreger, at det endelige overblik først er klar til sommer. "Men det tyder på, at der har været forskel på, hvordan universiteterne har omsat taxameterløftet", siger han.

Ingrid Stage, formand for DM, advarer politikerne mod at indføre endnu mere kontrol i kølvandet på debatten om taxameterløft og timetal.

"Det er jo ikke acceptabelt, at der nogle steder er kommet færre timer ud af flere penge. Men jeg synes, universiteterne og politikerne må dele ansvaret for, at en del af pengene er blevet ædt op af et voldsomt bureaukrati, fordi man skal skrive alting op, registrere og dokumentere", udtaler Ingrid Stage i Politiken. <<

“Det er jo ikke acceptabelt, at der nogle steder er kommet færre timer ud af flere penge”.

Ingrid Stage, formand, DM

VINK OM VIN er en række artikler, der behandler forskellige emner fra vinens verden. Det er korte fortællinger om vinens historie, om forholdet

mellem pris og kvalitet, om vinglassets betydning for smagen mv.

Magisterbladets smagsbehandlerpanel vil hver gang

vurdere nogle vine, som er nøje udvalgt af bladets erfarne vinkender, som du kan skrive til på magisterbladet@dm.dk, hvis du har spørgsmål

til artiklerne eller de udvalgte vine. Vi vil bringe spørgsmål og svar i et senere nummer.

Korkprop kontra skruelåg

Der er i dag mange forskellige lukninger af vinflasker: korkprop, gummiprop, glasprop og skruelåg – og så endda forskellige slags af disse og forskellige mellemformer.

Der er også meget forskellige holdninger og meninger om disse både hos producenterne, forhandlerne og forbrugerne, men brugen af korkpropper er langsomt blevet mindre udbredt.

Korkpropper

Korkpropper er ret forskellige. De bedste er meget lange, op til 6 cm, og lavet i ét stykke af de fineste dele af korkegens bark. De er meget flotte og er meget dyre. De billigste korkpropper er lavet af sammenpresset korksmuld eller korkstøv og koster ned til 1/5 af de dyre propper. De billige propper kan være ned til 2,4 cm

lange. Der laves også mellemformer mellem korkpropper og gummipropper, hvor proppen består af en blanding af disse to materialer.

Gummipropper

Gummi- eller plastikpropper findes også i mange udgaver. I begyndelsen, da de kom frem, var de helt massive og kunne sætte sig meget fast i flasken. Der er nu kommet flere former, der i midten består af et mindre massivt materiale, der gør dem mere elastiske og siges at tillade en lille luftgennemtrængning.

Skruelåg

Skruelåg bliver mere og mere udbredt. Skruelåg er billige at producere. Skruelåg blev for 30 år siden forbundet med meget billige vine, men bliver nu også

mere og mere brugt til meget fine vine. Der er dog stor forskel fra land til land, mht. hvilke vine skruelåg bruges til. Fx betragtes skruelåg i Italien som indikerende billig vin, mens det i New Zealand forbindes med deres dyreste vine.

Hvordan påvirkes vinen af de forskellige lukkeordninger?

En oplagt ulempe ved korkproppen er, at den ikke så sjældent giver propsmag til vinen.

Alle vine har, når de tappes på flaske, et vist indhold af ilt, og der er en lille mængde luft mellem vinen og lukningen, når flasken lukkes til. Denne ilt kan vinen arbejde med i sin lagringsudviklingsproces.

Spørgsmålet er, om der ud over denne ilt kan ske en lille kontrolleret modnende oxyde-

ring af vinen igennem nogle af de forskellige lukkeordninger. Dette er temmelig omdiskuteret, men meningen på bjerget er, at korkpropper tillader en lille ilt passage, de lange kvalitetspropper dog noget mindre. De lange betragtes som bedst til langtidslagring af kvalitetsvine.

Skruelåg siges også ikke at være 100 % tætte, hvis man har et indlæg i bunden af skruelåget, der tillader en lille ilt passage. Ligeledes kan man som nævnt få gummipropper, der tillader en lille ilt passage.

Der er naturligvis udført mange forsøg med dette, men der er endnu ikke nogen sikre konklusioner om, hvordan de forskellige lukkeordninger påvirker udviklingen af vinen. Jeg har selv prøvet den helt samme vin på skruelåg og med korkprop lagret i 3 år – en Pi-

KEMILEKTOREN, ADMINISTRATOREN, DEN

Lad os nu se på nogle af de vinflasker – med og uden skruelåg – vi har modtaget fra fire gode vinhandlere.

Magisterbladets smagsbehandlere ankom glade og spændte trods vinterkulden. Diskussionerne gik højt, naturligvis ikke pga. indtaget af vinene, men pga. uenigheder. Administratoren forbandt proptrækkeren med glæden ved at åbne en flaske vin og holdt af æstetiske årsager (syn, hørelse, det lille bløp – lydbranding – følelsen af en lækker korkprop og smagen af vinen) på korkpropperne. Den privatsatte og studenten syntes, at det både kunne være smart og praktisk med skruelåg, idet det er nemt at åbne og lukke igen,

man behøver ingen proptrækker. Kemikeren var i tvivl om, i hvor høj grad de to lukkeordninger gjorde en forskel på selve vinen, og mente, at fadlagring kontra ståltank spillede en større rolle end propens karakter.

Melville Estate, 2008, Chardonnay, Californien, 14,9 %, korkprop

210,- kr. hos KK Wine.

Kvalitetsprop, 4,6 cm. Gulgylden moden farve. Lækker næse og smag af fadfrugt. Meget frugtsyre, der står godt til fadet, god struktur. Lang eftersmag med god syre. Den høje alkoholprocent er godt integreret, så den mærkes ikke i munden.

Syren træder nok så meget frem, pga. at kun 15 % af vinen har gennemgået malolaktisk gæring (der omdanner æblesyre til mælkesyre). Både en og to dage efter er vinen stadig frisk og nærmest kraftigere.

Chateau Couhins-Lurton, 2005, Pessac-Léognan, Cru Classé de Grave, 13,5 %, skruelåg

255,- kr. hos Erik Sørensen Vin.

Usædvanligt med skruelåg på god bordeaux. Lys gul farve. Lidt svovlet næse, der fortager sig. Fin smag af hyld og stikkelsbær, (ikke af tjørn og katebakke, som mange vine lavet på 100 % sauvignon blanc ellers ofte gør). Fin mineralitet. Fint

“Vi må ikke glemme, at der er store økonomiske interesser på spil i dette spørgsmål”.

not Noir – hvor jeg syntes, at den med skruelåg var bedst. Det spændende er, hvordan langtidslagring på skruelåg påvirker vinen. De flasker med skruelåg, der for eksperimentets skyld ligger og langtidslagrer, har ikke ligget længe

nok endnu, eller også er de sammenlignende smagninger ikke sikre nok.

Vi må ikke glemme, at der er store økonomiske interesser på spil i dette spørgsmål. Korkproducenterne er stærkt bekymrede over udsigten til evt. at miste

en stor del af deres marked, og modsætningsvis er skruelågsproducenterne interesseret i at vinde markedsandele.

Mange vine er dog i dag, i modsætning til tidligere, lavet til at kunne (og skulle) drikkes uden længere lagring, så i for-

hold til disse har de forskellige lukkeanordningers lagringspotentiale mindre betydning.

Nogle vinhandlere er dog meget glade for skruelåget, da de får væsentlig færre flasker retur, som de skal erstatte pga. propmag i vinen. <<



PRIVATANSATTE OG STUDENTEN

integreret fad. God struktur. Eftersmagen er lang med godt bid og lille dejlig frugtsødme. Flot sprød vin.

Er den lysere gul end den første vin pga. skruelåget? Vinen er meget frisk i betragtning af sin alder, dette skyldes måske også skruelåget? Heftig diskussion om svovlpræget. Kan det skyldes, at en korkprop ikke har absorberet de sædvanlige 2/3 af svovlet? (Normalt tilsættes svovl til vinen for at standse gæringen og konservere vinen. Jeg fik som ung ikke svovlet min hjemmelavede hyldebær-æblevin nok, og den blev derfor dejligt lettere mousserende, men skød propperne op af sig selv om ørerne på mig).

Tussock Nelson Pinot Noir, 2008, New Zealand, 13,5 %, skruelåg

144,- kr hos Sigurd Müllers Vinhandel.

Meget lys rød, typisk for pinot noir. Rabarber og vaniljenæse og -smag. God syre og lille sødme. Eftersmagen ret lang med vanilje og god syre.

Den privatansatte mente at spore lidt gummi i næse og smag, en smag, man ellers hovedsageligt møder i Sydafrikanske rødvine. De andre var uenige og mente, at det var mandelsmag, og at det var en meget god vin til prisen. Vinen er meget frisk i smagen – ikke i farven – i forhold til at den er fire år gammel (på den sydlige halvkugle høstes druerne i

februar måned). Friskheden skyldes måske skruelåget, og den modne farve de nye franske fade.

Domaine Francois Lamarche, Vosne Romanée, 2009, 13,5 %, korkprop

420,- kr hos Theis Vine.

Meget flot korkprop, 5,3 cm lang. Blålig rød mørk farve og flotte gardiner. Flot let sødlig dyb pinot/kirsbærsmag og -smag med lidt lakrids, elegant med fin frugt/syre-balance. Eftersmagen er lang med bid og en rar lille sødme. En superlækker vin. Holder fint både en og to dage efter. God bourgogne er jo desværre dyr.

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 uoprøvede muligheder.

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

LOTTE HVIID DHYRBYE, 40 ÅR

Sekretariatschef for UC Diakonissestiftelsen



“Vi skal som andre uddannelsesinstitutioner i højere og højere grad være synlige og profilere os. Vi er et lille sted, der skal være synligt på et stadig mere konkurrerende uddannelsesmarked”.

Et uddannelsescenter på Diakonissestiftelsen – hvad er nu det for noget?

Diakonissestiftelsen på Frederiksberg har altid fokuseret meget på uddannelse. Vi udbyder tre uddannelser, nemlig sygeplejerske, social- og sundhedsuddannelsen og en professionsbachelor i kristendom, kultur og kommunikation, og vi har en kursusafdeling. Det hele er for nylig lagt sammen i et uddannelsescenter. Til august udbyder vi endnu en uddannelse, når vi starter et hf-forløb op, og vi kigger løbende på, hvilke andre uddannelser det vil give mening at udbyde. Vores sygeplejerskeuddannelse er en af de første i Danmark og en af de mest anerkendte med en meget lang venteliste. Med plejeinstitutioner af forskellig art – og tidligere også et hospital – har her altid været god mulighed for vekselvirkning mellem uddannelse og praktik.

Adskiller uddannelserne på Diakonissestiftelsen sig fra andre lignende uddannelser?

Det er et mindre uddannelsesmiljø, og det betyder en tæt kontakt mellem undervisere og studerende og elever, som ikke findes så mange andre steder. Vi har ikke fredagsbar for de studerende, og vi har heller ingen intentioner om at prøve at være som de andre uddannelsesinstitutioner. Til gengæld har vi et frivilligt miljø, man kan blive en del af, og der er et bo-, leve- og læremiljø samlet på et sted – her er alt fra børnehaven til hospice. Her er kollegieværelser, hvor blandt andre en del udenlandske studerende bor, og det giver også en særlig stemning. Derudover har vi 25-30 mentorer tilknyttet social- og sundhedsskolen, som eleverne kan tale med, og som kan være en støtte gennem uddannelsen. Den ordning skal vi i gang med også

at oprette på sygeplejerskeuddannelsen, for den betyder meget i forhold til at gennemføre uddannelserne.

Hvad består dine opgaver i?

Jeg er chef for administrationen og uddannelsesservice, som blandt andet tager sig af uddannelsesvejledning, SU-vejledning, psykologbistand, karrierevejledning, mentorordning og studenterpræst.

Er dit job mest drift eller udvikling?

Det er meget drift. Men lige nu er der en del udvikling, fordi uddannelserne er blevet sammenlagt i et center, så man kan sige, at der er en masse udviklingsarbejde i forbindelse med driften.

Hvad bliver dine store udfordringer i den kommende tid?

Vi skal som andre uddannelsesinstitutioner i højere og højere grad være synlige og profilere os. Vi er et lille sted, der skal være synligt på et stadig mere konkurrerende uddannelsesmarked. Vi skal være rigtig gode til at formidle, hvad det er, vi kan tilbyde, og det ligger der en stor opgave i. En anden stor udfordring lige nu er innovation i forhold til arbejdet med ældrepleje, og det gælder både på den tekniske side og i forhold til innovation i praksis. Vi uddanner til fremtidens pleje og omsorg, og de kommende medarbejdere skal også være med til at udvikle plejen. Det kræver, at vi som uddannelsessted har de nye teknologier, og at innovation er tænkt ind i undervisningen.

Er det tydeligt i hverdagen, at du arbejder et sted, der bygger på et folkekirkeligt grundlag?

Det kan i høj grad mærkes. Her er en stor kirke, bibelcitater på væggene og en ræk-

ke højttraditioner. Forstanderinden er diakonisse, og uddannelserne hviler på et stærkt værdigrundlag. Men på social- og sundhedsuddannelsen har vi en meget høj andel af elever med anden etnisk herkomst end dansk, og jeg oplever diakonibegrebet som rummeligt og mest som en måde at se andre på, nemlig tanken om, at alle mennesker er unikke og har noget at bidrage med. <<

KARRIERE:

- 2000-2007: Projektleder, Medicon Valley Academy
- 2007: Organisationskonsulent i direktionssekretariatet, Diakonissestiftelsen
- 2011: Sekretariatsleder, Social- og Sundhedsskolen, UC Diakonissestiftelsen
- 2012: Sekretariatschef for UC Diakonissestiftelsen

UDDANNELSE:

- 1998: Cand.mag. i fransk og samfundsfag, Syddansk Universitet

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.



Karin Margarita Frei, ph.d. og postdoc, Center for Tekstiltforskning, Saxo Institutet, Københavns Universitet, har modtaget et *For Women in Science*-legat på 100.000 kr.

Karin Margarita Frei arbejder på et forskningsprojekt, der skal belyse handel med silke, læder og træ i antikken. I sine studier undersøger hun, hvordan man kan anvende strontiumisotoper som et sporstof i

proveniensbestemmelse af arkæologiske materialer.

Prisen uddeles af Loréal Danmark, Den danske UNESCO-nationalkommission og Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab.



Thomas Just Sørensen, postdoc, Keble College, Oxford University, og Kemisk Institut, Københavns Universitet, har modtaget Lundbeckfondens talentpris for yngre forskere på 100.000 kr.

Thomas Just Sørensen forsker og underviser i disciplinerne fotofysik og fluorescens inden for bl.a. biologi og nanoteknologi. Derudover udmærker han sig ved at praktisere

forskningsbaseret undervisning, hvor han giver førsteårsstuderende mulighed for at arbejde som rigtige forskere.

Lundbeckfonden uddelte i 2010 ca. 400 mio. kr. til forskningsformål.



Søren Egedal Degn, postdoc, Aarhus Universitet, har modtaget Lundbeckfondens talentpris for yngre forskere på 100.000 kr.

Søren Egedal Degns forskningsfokus er lymfeknuderne. Han anvender en ny banebrydende teknik til detaljerede undersøgelser af vores immunsystem, bl.a. et filter, der sørger for, at lymfeknuderne ikke invaderes af udefrakommende virus.

Han har i forbindelse med sin ph.d.-grad studeret på Harvard Medical School, hvor man gerne vil have ham tilbage som forsker.



Lars Peter Nielsen (th.), professor i mikrobiel økologi, Aarhus Universitet, og Bo Barker Jørgensen (tv.), professor i geomikrobiologi, har tilsammen modtaget 100 mio. kr. fra tre forskningsfonde: Det Europæiske Forskningsråd, Danmarks Grundforskningsfond og Det Frie Forskningsråd.

Bo Barker Jørgensen skal undersøge de dybeste lag af havbunden, hvor der er en meget begrænset mængde energi til rådighed for mikroorganismene, mens Lars Peter Nielsen skal forske i havbundens øverste sedimenter, hvor han har fundet en elektrisk verden, skabt af bakterierne selv.

Magisterbladet skrev om Lars Peter Niensens forskning i nr. 6/2010 – "Mændene fra muddergangen". Han modtog desuden DM's forskningspris i 2010.

Kommunikation 2.0: effektiv kommunikation på tværs af medierne!

user centeret design online organisationsledelse

Informationsmøde om masteruddannelsen i Cross Media Communication.

ogging flermedialitet viral marketing projektledelse

Tirsdag 20. marts 2012, kl. 17-20 mediekonference

Københavns Universitet Amager tværmedialitet

Njalsgade 126, bygning 24, rum 24.2.11 wiki

communities strategisk kommunikation narrativ

<http://crossmedia.ku.dk/> digitale



NYT JOB? DM er din rådgiver, når du skal forhandle løn i dit næste job

En lønforhandling er ikke bare en lønforhandling. DM har udarbejdet praktiske tjeklister og fagrelevante lønstatistikker, der ruster dig til lønforhandlingen, uanset om du skal arbejde i det private og selv forhandle løn eller i det offentlige, hvor det typisk er tillidsrepræsentanten, der forhandler for dig.

Og husk: Sig aldrig dit gamle job op, før du har en kontrakt på dit nye. Læs mere på www.dm.dk/loen.

DM – DANSK MAGISTERFORENING

Nimbusparken 16
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. 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 – MAGISTRENS ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Mimersgade 47

2200 København N

Telefon 70 20 39 71

www.ma-kasse.dk

www.ma-kasse.dk/email

Åbningstid: Man.-tirs. og tors.-fre. kl. 9-15.30, ons. kl. 13-17

Regionalkontorer

Aarhus

Vesterbro Torv 1-3, 7. sal,

8000 Aarhus C

Telefon 70 20 39 71

Åbningstid: Man., tirs. og tors. kl. 9-15.30

Odense

Slotsgade 21 B, 4. sal

5000 Odense C

Tlf. 70 20 39 71

Åbningstid: Man. kl. 9-12 og tors. kl. 13-15.30

Aalborg

Østerågade 19, 3. sal,

9000 Aalborg

Telefon 70 20 39 71

Åbningstid: Man. kl. 9-12 og tors. kl. 13-15.30

MEDLEMSKONTINGENT FOR 2011

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

Nimbusparken 16,
2000 Frederiksberg.

Du kan få et adgangskort til lokalerne i receptionen hos DM (samme adresse).

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

Nøgle 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.

GRUNDFOSPRISEN 2012

- inden for det tekniske og naturvidenskabelige område

Grundfosprisen er indstiftet af Poul Due Jensen's Fond i 2001 med det formål at stimulere, anerkende og støtte national og international forskning i banebrydende, samfundsgavnige og fremsynede løsninger inden for det tekniske og naturvidenskabelige område.

I 2012 lægges særlig vægt på bæredygtig miljøteknologi med særlig fokus på vand.

Indstilling til prisen: Enhver kan bringe kandidater til Grundfosprisen i forslag. Indstillingen består af en motivering (max. 3 A4-sider) samt kort CV.

Frist for indstilling: 1. maj 2012.

Grundfosprisen og dens uddeling: Prisen består af skulpturen "Be-Think-Innovate" samt et kontant beløb på 1 mio. DKK – 250.000 DKK går direkte til prismodtageren og 750.000 DKK til videre forskning inden for området.

Motiveringen sendes til: Grundfos Management A/S
Grundfosprisens sekretariat
Poul Due Jensens Vej 7
8850 Bjerringbro
Mrk: "Grundfosprisen 2012"

Offentliggørelse af vinder: Prisuddelingen finder sted d. 27. september 2012.

Yderligere information: Besøg www.grundfos.dk/grundfosprisen

Poul Due Jensen's Fond



Bedømmelseskomitéen består af formand Niels Due Jensen, Poul Due Jensen's Fond, bestyrelsesformand Lars Kolind, Grundfos, tidligere rektor Sven Caspersen, Aalborg Universitet, professor Nina Smith, Århus Universitet og professor Preben Terndrup Pedersen, Danmarks Tekniske Universitet.

Hvis komitéen ikke finder en egnet kandidat uddeles prisen ikke.