



Tager sagen i egen hånd

side 22-23

Påtale til
UCC's ledelse

6

Øremærket
barsel til mænd kan
blive tabersag

10

“Det er
decideret spild
af tid”

17

dm natur
& kultur

33

DIPLOM I KOMMUNIKATION

Styrk dit arbejde, din karriere og din virksomhed med et enkelt kursus eller en hel diplomuddannelse i kommunikation. Kurserne er målrettet professionelle journalister og kommunikatører, som vil opdateres på den nyeste viden om strategisk kommunikation. Du er sikret de allerbedste undervisere, og med den kompetencegivende diplomuddannelse får du et stykke papir, som formelt løfter dit CV.

Lige nu kan du tilmelde dig:

KOMMUNIKATIONSPLANLÆGNING

Den strategiske kommunikationsplan er drejebogen, der tydeliggør hvordan du med en målrettet kommunikationsindsats kan nå konkrete mål. På dette kursus går vi i dybden med et af de vigtigste værktøjer i den strategiske værktøjskasse: kommunikationsplanen. Du introduceres til centrale teorier indenfor kommunikationsplanlægning, og trænes i at analysere, prioritere og måle din kommunikationsindsats.

- ▶ **Start:** 28. august, København
- ▶ **Underviser:** Helle Petersen

KOMMUNIKATIONS- OG PR-STRATEGI

Du vil gerne være bedre til at arbejde professionelt med strategisk kommunikation i din virksomhed eller organisation. På dette kursus hjælper vi dig til at formulere strategier, der får kommunikationsarbejdet til at indfri de langsigtede, strategiske mål. Kurset giver en teoretisk og begrebsmæssig forståelse af kommunikation, der ruster dig til at udvikle egne strategier.

- ▶ **Start:** 30. august, København
- ▶ **Undervisere:** Jesper Højberg & Mie Femø Nielsen

SPIN OG PROFESSIONEL POLITISK KOMMUNIKATION

Bliv bedre til at arbejde professionelt med politisk kommunikation, og lær at analysere andres spin. På dette kursus bliver du trænet i politisk kommunikation på såvel det strategiske, som det operationelle niveau.

- ▶ **Start:** 13. september, København
- ▶ **Undervisere:** Rasmus Jønsson, Mie Femø Nielsen & Thomas Uhd

MÅL RESULTATET AF DIN KOMMUNIKATION

“Mål eller forsvind!” Det skal være synligt, hvordan kommunikationen bidrager til at skabe værdi. På kurset får du en indføring i de mest anvendte undersøgelsesmetoder og en række konkrete værktøjer til at evaluere kvaliteten og effekten af kommunikationen.

- ▶ **Start:** 17. september, København
- ▶ **Underviser:** Karin Sloth

Læs mere om kurserne på update.dk/diplom

Ministeren giver – men andre betaler

Det er dejligt, at vi har en regering, der vil prioritere uddannelse og viden. Det er positivt, at Morten Østergaard gerne vil gøre en positiv forskel for de studerende. Og det er absolut al ære værd, at uddannelsesministeren er opmærksom på de studerendes behov for at få tilstrækkelig undervisning, engagerer sig i at forbedre mulighederne for deres internationale mobilitet og bekymrer sig om udsigterne til at få job, når eksamensbeviset er i hus. Det fortjener ministeren anerkendelse for.

Men efter et halvt år på posten mangler Morten Østergaard endnu at vise, at han også er undervisernes minister eller i det mindste forstår de vilkår, lærere på universiteter og professionshøjskoler arbejder under. Hvis uddannelsernes kvalitet skal højnes, og kandidaternes muligheder på arbejdsmarkedet øges, forudsætter det ordentlige arbejdsvilkår for dem, der skal udvikle og gennemføre undervisningen i et ligeværdigt samarbejde med de studerende.

Derfor er det ikke nok blot at melde ud, at regeringen vil sikre de studerende flere undervisningstimer. Det er ikke nok at erklære sin utilfredshed

med antallet af undervisningstimer på læreruddannelsen og en række humanistiske fag på universiteterne. Det giver ingen mening at sammenligne humaniora med DTU, når ingeniøruddannelserne får taxametere, der er tre gange så høje som de humanistiske uddannelser. Regeringen bliver nødt til at komme med et realistisk bud på, hvordan målet om flere timer skal kunne nås, hvis den ikke vil sætte troværdigheden over styr.

Foreløbig har vi kun hørt, at regeringen mener, de ekstra timer kan findes gennem en mere effektiv udnyttelse af undervisernes arbejdstid. For de undervisere på landets videregående uddannelser, der i forvejen arbejder langt over de normale 37 timer om ugen, må et sådant bud-

skab fra deres minister lyde mildest talt ildevarslende. Professionshøjskolerne har gennem det seneste år været igennem gentagne fyringsrunder, der har givet dårligt arbejdsmiljø, demotivation og alt for mange tilfælde af stressrelateret sygefravær.

Også universitetslærerne har gennem de seneste måneder måttet sige farvel til mange kolleger. Og det på trods af, at adskillige undersøgelser gennem de sidste 10 år har vist, at en gennemsnitsuge for en universitetsforsker ligger 10 timer over de aftalte og aflønnede 37 timer. Det er ikke rimeligt, hvis de skal belastes endnu mere. Ministeren må forstå, at lærerne på universiteter og professionshøjskoler deler regeringens ambitioner om høj kvalitet i undervisningen, men at det er psykisk belastende ikke at

kunne leve op til eget høje ambitionsniveau, fordi de økonomiske ressourcer ikke er til stede, og der er mangel på tid.

På den baggrund er det skuffende, at budskabet om flere timer ikke følges op af løfter om en genopretning af uddannelsesinstitutionernes økonomi, men derimod af nye krav om effektiviseringer,

der fortsætter udhulingen af taxametrene på de videregående uddannelser. Og det er skuffende, at vi endnu ikke har fået sikre løfter om, at de globaliseringsmidler, der løber ud i år, bliver erstattet af nye midler. Uden ekstra bevillinger på finansloven for 2013 er der risiko for yderligere afskedigelser på de videregående uddannelsesinstitutioner, og så fortoner udsigten til flere undervisningstimer sig. Også denne regering må sande, at de gratis omganges tid er forbi.

“På den baggrund er det skuffende, at budskabet om flere timer ikke følges op af løfter om en genopretning af uddannelsesinstitutionernes økonomi”.

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 Dehlholm, 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

Mette Thygesen, DM Studerende

Charlotte Palludan, Fagforeningslisten

Hanne Götzsche, DM Pensionist

There is something rotten ...

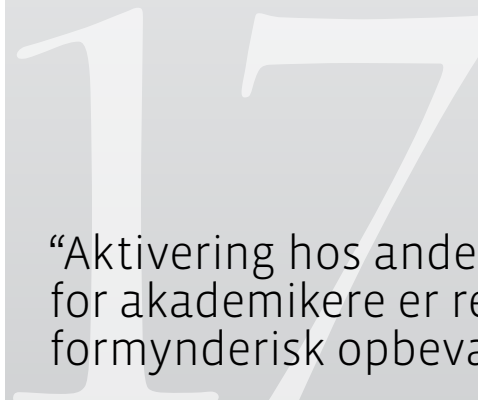
“Det er decideret spild af tid”, er overskriften på temaet side 17-21 om de jobsøgningskurser, ledige akademikere er tvunget til at følge. Mange kalder dem “deprimerende og demotiverende”, “dybt åndssvage” og “komplet ubrugelige” og mere i samme stil. Enkelte er dog knap så kritiske.

På spørgsmålet, “I hvor høj grad mener du, at dit jobsøgningskursus eller lignende har bragt dig tættere på at finde fast ordinar beskæftigelse”, svarer 53 % af de adspurgte “slet ikke” eller “i ringe grad”.

Det synes at være en hån mod folk, der selv kan tænke, skrive og handle, at tvinge dem gennem disse jobsøgningskurser. Beretningerne fra deltagere er grusom læsning. Og det slås endnu en gang fast, at de såkaldte anden aktører får jackpot for en meget ringe indsats. Hvor længe endnu skal dette cirkus have mulighed for at drive folk rundt i manegen? Vi tager endnu et citat: “Aktiveringssystemet er komplet ubrugeligt. Systemet fungerer som pengemaskine for de private anden aktører og bidrager til yderligere stigmatisering af de ledige”.

Men også denne bedrøvelighed er der en vej ud af. Det viser artiklen “Nyt iværksætternetværk vil skabe vækst”. Tre ledige magistre har fået nok af ledighedskøer og aktiveringstilbud. De har startet deres eget netværk, indtil videre under navnet Team-Up. Målet er at få akademikere med forskellige baggrunde til at sætte sig sammen som iværksættere for at udvikle idéer og samarbejde på kryds og tværs.

Men også de støder på bureaukrati og forældede regler. Rådighedsforpligtelsen kvæler alt initiativ. Man må fx ikke arbejde som iværksætter i dagtimerne, hvis man er arbejdsløs. Hvordan rimer det med opfordringerne om initiativ, vækst og iværksætteri? Det rimer ikke. Derfor er det befriende, at nogen tager sagen i egen hånd.



“Aktivering hos anden aktør for akademikere er ren formynderisk opbevaring”.

FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** Ministeren giver – men andre betaler
- 8 SIDEN SIDST**
- 26 FAGLIGT FOKUS (6:11)**
SIGCHI – Special Interest Group on Computer Human Interaction
- 28 KOMMENTAR**
Løntilskud – et janushoved
- 29 DEBAT**
- 30 VINK OM VIN (6:11)**
Flaskelagring og vinenes alder
- 42 NYE BØGER**

43 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

51 MEDDELELSER

56 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 Ejlertsen
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

Annoncer:
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



- | | | | |
|---|---|--|---|
| <p>6 Påtale til UCC's ledelse i principiel voldgiftssag</p> <p>10 Øremærket barsel til mænd kan blive tabersag</p> <p>12 ATP's it maler barselsfonde for millioner</p> | <p>14 Danske akademikere dumper ved EU's stopprøve</p> <p>16 Hæder til Magisterbladets redaktør</p> <p>16 DM FAGLIGT NYT er netop udkommet</p> | <p>17 Tema: Jobsøgningskurser</p> <p>22 Nyt iværksætternetværk vil skabe vækst</p> <p>24 Billig forsikring sikrer barsel for iværksættere</p> | <p>32 Ligestilling og kvinders rettigheder – en højspændt værdikamp</p> <p>33 dm natur & kultur</p> |
|---|---|--|---|

Forside: Rie Neuchs

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 31.400 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 30.257
i perioden 1.7.2010-30.6.2011

Produktionsplan:

Nr. 7-2012
Udkommer: 13. april
Deadline debat: 26. marts
Deadline annoncer: 2. april
Deadline kalender: 2. april

Nr. 8-2012
Udkommer: 27. april
Deadline debat: 16. april
Deadline annoncer: 18. april
Deadline kalender: 18. april

Nr. 9-2012
Udkommer: 18. maj
Deadline debat: 7. maj
Deadline annoncer: 9. maj
Deadline kalender: 9. maj

Påtale til UCC's ledelse i principiel voldgiftssag

Ledelsen i UCC overtrådte samarbejdsaftalen, da den undlod – i god tid – at informere og inddrage medarbejderne i planerne om at samle en række uddannelser på færre adresser. Faglig voldgift har givet ledelsen en påtale i den meget principielle sag, som kommer til at danne præcedens på statens område.

Det var et markant brud på samarbejdsaftalen, da medarbejderne i UCC først blev informeret om planerne for en fusion af en lang række arbejdspladser samme dag som UCC's bestyrelse vedtog omstruktureringen endeligt.

Det har en dom i faglig voldgift netop slået fast.

Sagen blev indbragt af bl.a. AC på baggrund af forløbet op til fusionen af en lang række lærer- og pædagogseminarier i 2009. Bruddet på samarbejdsaftalen udløste i faglig voldgift en påtale over for ledelsen i UCC, og det er en både principiel og meget vigtig dom, mener advokat Peter Nisbeth, som har ført sagen.

“Ledelsen har fået det gule kort, og vi har fået en dom på statens område, som vil danne præcedens. Påtalen cementerer, at ledelsen skal tage det dybt alvorligt, at man med Samarbejdsaftalen har sagt ja til – i god tid – at informere og inddrage medarbejderne i sager, der har vidtrækkende konsekvenser for deres hverdag”, forklarer Peter Nisbeth.

At ledelsen i UCC slap med en påtale og ikke blev pålagt en bod, gør ikke dommen mindre principiel, mener advokaten. “Skolen såvel som andre offentlige arbejdsgivere skal sadle om og lære af eksemplet. Dommen slår endegyldigt fast,

at medarbejdernes repræsentanter i fx et samarbejdsudvalg skal have ordentlig tid til at sætte sig ind i komplekse sager og kunne drøfte det grundigt med baglandet. Kun på den måde kan de udtale sig kvalificeret og på et oplyst grundlag på vegne af deres kolleger. Vi har nu rettens ord for, at samrådet med medarbejderne ikke er noget, man skal tage let på”, forklarer Peter Nisbeth.

En betydningsfuld dom

I DM, som organiserer både lærere og administrativt ansatte på UCC og de øvrige professionshøjskoler, har forhandlingschef Jon Finsen noteret sig kendelsen i faglig voldgift med tilfredshed.

“Processen op til sammenlægningen af uddannelserne i UCC var stærkt udemokratisk. Der blev truffet nogle beslutninger med store konsekvenser for medarbejderne, uden at de var blevet hørt først. Ud over at medarbejderindflydelsen blev sat fuldstændigt ud af kraft,

er det jo også efterfølgende problematisk, når en ledelse ikke rådfører sig grundigt med medarbejderne. Et samarbejde giver altid de bedste løsninger”, forklarer Jon Finsen.

Forhandlingschefen mener, at dommen kan få vidtrækkende betydning.

“Godt nok kan vi ikke forlange en ”ommer” efter så mange år og rulle beslutningerne fra 2009 tilbage. Men der skal ikke herske tvivl om, at vi vil være særligt opmærksomme på, hvordan ledelserne fortolker deres pligt til reelt at inddrage medarbejderne på de kommunale og statslige arbejdspladser. Og det har stor be-



Historisk fusion uden demokrati

Fusionerne i Professionshøjskolen København er en historisk ændring af lærer- og pædagoguddannelserne. Alligevel har direktionen helt bevidst undgået en demokratisk debat med medarbejdere og studerende om de konkrete sammenlægninger af seminarier. Dertil er beslutningen for kontrolversiel, lyder begrundelsen fra rektor. Det er et brud på samarbejdsaftalen, der kan betyde, at beslutningen må gå om igen, vurderer eksperter.

psi@magisterbladet@dm.dk

impliceret og følelsesbetonet at medarbejderne”. Sådan lyder fra direktionen i Professionsenhavn på ikke at involvere i de konkrete planer for den fusion af blandt andet pædagog- og lærerseminarier i København og omegn. Beslutningen betyder blandt andet, at flere seminarier bliver nedlagt i sin nuværende form. At fusionen har så vidtrækkende konsekvenser,

kom helt bag på både studerende og medarbejdere. De fik nemlig ingenting at vide, før beslutningen var vedtaget og havde derfor ikke mulighed for at komme med indsigelser eller ændringsforslag. Det er der en bred utilfredshed med på de berørte seminarier. Et af dem er læreruddannelsen på KDAS, der har fået besked på, at de sammen med Blaagaard skal samles på et helt nyt uddannelsessted under en ny fælles ledelse.

“Vi synes ikke, at vi er blevet inddraget nok i processen. Vi er kun blevet hørt om den overordnede vision, men har ingen informationer fået om, at vi skulle flytte, hvor vi skal flytte hen, hvad villkårene er for sammenlægningen, og hvilke konsekvenser det får for medarbejderne”, siger tillidsrepræsentant på KDAS Simon Cort Graae, der også er medlem af bestyrelsen i Seminarie- og CVU-landsklubben i DM.

Direktionens fremgangsmåde er stik imod den bindende aftale, samarbejdsaftalen, som arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationer har indgået, mener faglig konsulent i DM, Helge Nielsen.

“Når der er tale om så store omstrukturering-



”På sigt kan strategien for uddannelsesniveaet og ligeså arbejdspladserne, hvis man inddrager medarbejderne i beslutningen. Det er hele åndens samarbejdsaftalen”, påpeger Helge Nielsen.

Boris Eriksen Eidemark, tillidsrepræsentant i Danmarksseminarier

ger, burde direktionen have været på seminarierne samarbejdsudvalg for medarbejderrepræsentanterne om de planer i så god tid, at de kunne have deltaget i beslutningen. Det er hele åndens samarbejdsaftalen”, påpeger Helge Nielsen.

En bevidst strategi

Fra direktionens side har det været en strategi ikke at inddrage medarbejderne i beslutningen om de konkrete

Sådan lød overskriften i Magisterbladet nr. 11 fra juni 2008. Dengang vurderede en ekspert, at et sådant brud på Samarbejdsaftalen kunne betyde, at beslutningen måtte gå om. Sådan ville faglig voldgift det ikke – det blev til en påtale af ledelsens fremgangsmåde. UCC's rektor, Laust Joen Jakobsen, tager dommen til efterretning.

Fra 21 uddannelsessteder til 3 campuser

tydning, at vi nu har en dom, vi kan holde fremtidige konflikter op imod”, understreger Jon Finsen.

Et enkeltstående tilfælde

Da sagen først dukkede op i 2009, lagde den da øverst ansvarlige for Professionshøjskolen København, Laust Joen Jakobsen, ikke skjul på, at det var en helt bevidst strategi fra direktionens side at inddrage medarbejdere og studerende i de overordnede ændringer i organisationen og ikke i overvejelserne om de konkrete sammenlægninger.

“Det er for følelsesladet at diskutere med medarbejderne”, sagde han dengang til Magisterbladet.

I dag må Laust Joen Jakobsen, som siden er blevet rektor for UCC, konstatere, at direktionen dengang fejlvurderede situationen.

“Jeg er ked af, at UCC har fået en påtale. Jeg tager dommen til efterretning og vil naturligvis helst undgå, at vi nogensinde bringer os ud i en gråzone igen. Samtidig er jeg meget tilfreds med, at dommeren ikke pålagde os at betale en bod. Direktionen handlede dengang ud fra den opfattelse, at vi havde informeret medarbejderne, som vi skulle, og at de var med på fremgangsmåden og en stram tidsplan. Det tog dommeren højde for i sin afgørelse, så i min fortolkning landede dommen lige i midten”, siger Laust Joen Jakobsen. Han mener, at UCC allerede inden afgø-

relsen i faglig voldgift har gjort en hel del for at skabe en bedre praksis for medarbejderinddragelse.

“Og derfor er jeg heller ikke flov over at få en påtale. Der opstår misforståelser, når man arbejder med store, komplekse forhold i nye organisationer, og det her er heldigvis kun et enkeltstående tilfælde, så det får jeg ikke røde ører over”, siger Laust Joen Jakobsen.

Dialog giver legitimitet

Mikkel Høgsbro, som er koordinator for tillidsmandskollegiet i UCC, vil godt medgive, at der generelt er en stor lydhørhed, når beslutninger i dag skal træffes på professionshøjskolen. Fx er han og kollegerne stærkt involveret i udviklingen af det planlagte campusbyggeri på Carlsberggrunden. Men med de mange ledelseslag i UCC kan det ikke desto mindre være vanskeligt for lektorer, adjunkter og administrativt personale at trænge igennem hierarkiet, vurderer tillidsrepræsentanten.

“Jeg oplever, at samarbejdssystemet reelt fungerer godt nok i dag. Samtidig er dommen i faglig voldgift en reminder til ledelsen om, at de ikke må slække på medarbejderinddragelsen, heller ikke, når den er besværlig. Beslutninger, der bliver truffet uden forudgående dialog, har meget svært ved at opnå legitimitet i vores organisation, så min forventning er, at vi ikke igen oplever udemokratiske beslutningsprocesser i UCC”, fastslår Mikkel Høgsbro. <<

SAGEN KORT

Den 23. april 2008 vedtog bestyrelsen for Professionshøjskolen København, som den hed dengang, at 21 uddannelsessteder for mellemlange videregående uddannelser skulle samles på færre adresser. Med sammenlægningen skulle ni adresser sælges eller opsiges, og adskillige arbejdspladser ville derfor forsvinde i deres hidtidige form.

Planerne for omstruktureringen blev først præsenteret for medarbejderne ved et møde i hovedsamarbejdsudvalget, samme dag som bestyrelsen godkendte fusionerne. Medarbejderne havde altså hverken tid til at drøfte planerne eller til at komme med kvalificerede input til forslaget, inden bestyrelsen skred til handling. Afgørelsen i faglig voldgift kalder det et brud på Samarbejdsaftalen, at ledelsen ikke har drøftet beslutninger, der har dramatiske konsekvenser for medarbejderne, med baglandet.

“Der skal ikke herske tvivl om, at vi vil være særligt opmærksomme på, hvordan ledelserne fortolker deres pligt til reelt at inddrage medarbejderne på de kommunale og statslige arbejdspladser. Og det har stor betydning, at vi nu har en dom, vi kan holde fremtidige konflikter op imod”.

Jon Finsen, forhandlingschef i DM

ratisk debat

menlægninger, fortæller den øverste ansvarlige, rektor for Professionshøjskolen København, Laust Joen Jakobsen. “Samtlige medarbejdere har været inviteret med til at diskutere grundlaget for at skabe en fusion, men lige præcis hvem, der skal flyttes hvorhen, har vi valgt ikke at diskutere med medarbejderne. Det ville have været for vanskeligt og skabt for megen utryghed, hvis vi havde spurgt, hvad folk synes”, forklarer han. Det er hovedsamarbejdsudvalget dog ikke enig i og har markeret over for direktionen, at man burde have informeret medarbejderne om den konkrete strategi, fortæller Laust Joen Jakobsen.

“Medarbejderne mener, at vi godt kunne have inddraget dem i dette delelement af fusionen, som nogle af dem synes er voldsomt, fordi det kommer til at påvirke deres dagligdag. Det kan vi godt forstå, men vi står inde for, at vi har valgt at træffe beslutningen i et snævert forum”, siger rektoren.

Strategien med at gå uden om medarbejderne sker på trods af, at der i direktionens strategiplan står, at beslutninger skal “træffes tættest muligt på dem, som beslutningen vedrører”. Laust Joen Jakobsen forsikrer dog om,





Akademikere synes bedre om Netto end andre

Hvor vil du gerne arbejde? Det spørgsmål har analyseinstituttet YouGov stillet danskerne for UGEBREVET A4.

Den mest attraktive arbejdsplads er LEGO, og mindst attraktive er Se og Hør, der lander på en 261. plads ud af 261 mulige. Akademikere placerer Netto på en 206.-plads, hvorimod

alle andre placerer Netto på en 228. plads. Det undrer umiddelbart arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen: "Det kan være udtryk for en større grad af tolerance hos akademikere. Fordi de har en høj uddannelse, har de måske større overskud til at sige, at det er okay at arbejde i Netto".

STUDIEVEJLEDERE PÅ RUC FÅR PRIS

Helle Lausen og Louise Jørgensen, begge studievejledere på RUC, er blevet hædret for deres arbejde med studie- og karrierevejledningen på Roskilde Universitet. Helle Lausen fik Professionalismeprisen, og Louise Jørgensen fik Innovationsprisen.

Det er foreningen SKUD (Foreningen for Studie- og Karrierevejledere ved Universitetsinstitutionerne i Danmark), der står bag priserne. Det er anden gang, priserne uddeles.



”For både forskning og uddannelse er det vigtigt, at de indre linjer er i orden. Medarbejdere og studerende skal kunne bidrage til universiteternes faglige udvikling, og idéerne skal flyve frit på universiteter”.

Lauritz B. Holm, rektor, og Søren E. Frandsen, prorektor, Aarhus Universitet, i Kristeligt Dagblad

MOBILITET, KARRIERE OG ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADSER

AC og Moderniseringsstyrelsens fælles udvalg APU opfordrer tillidsrepræsentanter og arbejdspladser til at gå i gang med udviklingsprojekter for akademikere på statens arbejdspladser inden for de tre ovenstående indsatsområder. APU ser gerne ansøgninger om projekter fra statslige arbejdspladser, der p. t. er påvirket af afskedigelser, besparelser og sammenlægninger.

Få hjælp til ansøgningerne hos Lisbeth Aabye, lia@kompetenceudvikling.dk og Dorete Dandannell, ddl@kompetenceudvikling.dk.

Kan det virkelig passe



... at arbejdsmiljø ikke betaler sig? Under denne overskrift mødes faglige tillidsfolk den 27. marts i Odense for at diskutere, hvordan arbejdsmiljøarbejdet kan blive mere effektivt.

Konferencen vil være en blanding af konkrete arbejdsplads erfaringer, fremlæggelse af faglig politik og analyser af drivkræfter og snublesnore for forbedringer af arbejdsmiljøet.

Tilmelding og yderligere information på www.kandetvirkeligpasse.dk.



**Copenhagen
Business School**
HANDELSHØJSKOLEN

MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION



*“har din ledelseskariere
brug for et løft?”*

Informationsmøde mandag den 7. maj kl. 16.30

- MPA uddannelsen styrker dine strategiske ledelseskompetencer.
- MPA tilbyder samtidig løsninger på mange af de udfordringer, som den offentlige sektor står med her og nu.
- Forskningsbaseret undervisning udgør grundlaget i et fagligt progressivt og fleksibelt uddannelsesforløb, som kombinerer teori og praksis.



**TILMELD DIG PÅ
WWW.CBS.DK/MPA
PÅ DIN MOBIL**

MPA MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION

Øremærket barsel til mænd kan blive tabersag

Regeringen vil øremærke tre måneders barsel til mænd, men kun i form af retten til tre måneders barseldagpenge. For 650.000 danskere uden overenskomstdækning kan ordningen blive et flop.

Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) har varslet, at hun i næste folketingsperiode vil fremsætte forslag om øremærkning af op til tre måneders barsel til mænd. Regeringen har på forhånd afvist, at der følger ekstra penge med ordningen, og dermed kan øremærkningen i praksis blive en økonomisk omkostning for tusindvis af danskere uden overenskomstdækning.

Alene på AC-området er 90 pct. af alle privatansatte akademikere ansat i virksomheder uden overenskomst, og her vil fædre, der beslutter sig for at tage den øremærkede barsel, alene være berettiget til barseldagpengesatsen, der maksimalt udgør 17.000 kroner om måneden.

Ekspertter har advaret mod netop den løsning, fordi den ikke vil være attraktiv i de mange familier, hvor manden lægger flest penge i familiens samlede økonomi. Ganske vist har flere nordiske lande gode erfaringer med øremærket barsel til mænd, men i Norge og Sverige og på Island bliver fædre på barsel kompenseret med barselpenge på et niveau, der svarer til 80-100 pct. af deres normale løn.

Ifølge Anette Borchorst, professor i arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet, er det dokumenteret at øremærkning har en positiv effekt på mænds brug af barslen. Men skal danske mænds andel af den samlede barsel vokse væsentligt fra de nuværende 7 pct., er øremærkning ikke sig selv nok, siger hun og peger på nye tal, der viser, at antallet af kvinder, der tager den fulde barsel – 52 uger – er steget med 6 pct. de seneste tre år.

“Der er sket det, at krisen er slået igennem, og så ser vi en traditionalisering af kønsrollerne. Økonomi spiller en helt

afgørende rolle for en families valg, og derfor vil en øremærkning stort set ikke ændre noget som helst, hvis ikke den ledsages af en rimelig lønkomensation for de familier, der ikke er dækket af overenskomster”, mener Anette Borchorst.

Heller ikke professor i økonomi ved Aarhus Universitet Michael Svarer vurderer, at barseldagpenge alene vil få en stor effekt.

“Det er ikke svært at forestille sig, at der vil være mange familier, hvor øremærkningen vil blive affejet som uattraktiv, hvis forudsætningen fx er, at mandens indkomst halveres. Så man må forvente, at ordningen i en hel del tilfælde vil føre til, at familierne holder mindre samlet barsel. Er manden omvendt overenskomstsat med gode barselsvilkår, vil effekten af øremærkningen her gå i retning af det til-tænkte”, siger han.

Mænd uden adgang til barselsfond

Mette Frederiksen ventes 28. marts at fremlægge et ændringsforslag til loven om den centrale barselsfond, der imødekommer kritik af, at selvstændige ikke er dækket af barselsudligningsordningen.

Men mens selvstændige kan se frem til barseldækning, har beskæftigelsesministeren med lovforslaget valgt at sidde en anden kritik overhørig. Fondens, der dækker ca. 650.000 privatansatte mænd og kvinder uden overenskomst, har længe været beskyldt for i praksis at diskriminere mænd. Ordningen giver arbejdsgivere refusion for udbetalt løn i op til 29 ugers afholdt barsel, og selvom 21 af ugerne på papiret udgør en såkaldt “fælles orlov” til fri deling mellem forældrene, betyder dens

placering i umiddelbar forlængelse af fødslen, at det hovedsageligt er kvinder, der har adgang til midlerne. Og selvom mænds andel af barsel i den fælles periode har vist sig at være på under 10 pct., afviser Mette Frederiksen at ændre reglerne.

Skal mænd tage mere barsel, sådan som regeringen ønsker, er det derfor nødvendigt at gøre mænds barsel fleksibel, så den kan udskydes og afholdes senere end i dag, mener Anette Borchorst.

“Det er ekstremt vigtigt, at beskæftigelsesministeren fokuserer på at fjerne alle de små stopklodser og hindringer, der findes, for ellers vil en øremærkning til mænd ikke virke. Derfor skal reglerne i barselsfonden ændres, så mænds orlovsperiode kan ligge på det tidspunkt, hvor kvinden er kommet sig efter graviditet og fødsel, og amningen er kommet på plads”, siger hun.

En undersøgelse foretaget af Magisterbladet i 2010 viste, at 46 pct. af DM's mandlige medlemmer på arbejdspladser uden overenskomst afholdt mellem to og seks ugers barsel, mens 9 pct. slet ikke afholdt barsel. DM's formand, Ingrid Stage, mener, at både mænd og kvinder skal have ret til fuld løn under orloven, for mændenes vedkommende 12 ugers forældreorlov.

“Det står klart, at økonomien spiller en afgørende rolle i familierne, og derfor er det også nødvendigt at diskutere løn under orloven. Vi ved, at 70 pct. af DM's mandlige medlemmer går ind for øremærket barsel til mænd – men økonomi er samtidig det, der bekymrer dem mest i forbindelse med barsel”, siger hun.

Magisterbladet har forgæves forsøgt at få en kommentar fra Mette Frederiksen. <<

BARSELSORDNINGER I NORDEN

Norge – foreldrepenge

Støtten er indkomstreguleret. Forældre på barselsorlov får 100 pct. af deres løn i op til 47 uger, dog maksimalt 35.800 kr. per måned. Tre måneder af perioden er øremærket manden.

Island – greiðslur í fæðingarorlofi

Støtten er indkomstreguleret. Forældre på barselsorlov får 80 pct. af deres løn i op til ni måneder samt yderligere 13 uger per forælder uden kompensati- on. Tre måneder af perioden er øre- mærket manden.

Sverige – föräldrapenning

Støtten er indkomstreguleret. Forældre på barselsorlov kan få op til 80 pct. af deres løn i 390 dage, dog maksimalt 359.400 kr. i hele perioden. To måneder er re- serveret manden.

Danmark – barselsdagpenge

Støtten er indkomstreguleret. Forældre på barselsorlov kan maksimalt få 3.940 kr. om ugen i 52 uger svarende til 17.073 kr. per måned eller 204.880 kr. for hele perioden. 2 uger efter fødslen er re- serveret til faren.



“Det er ekstremt vigtigt, at beskæftigelsesministeren fokuserer på at fjerne alle de små stopklodser og hindringer, der findes, for ellers vil en øremærkning til mænd ikke virke”.

Anette Borchorst, professor i arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet

ATP's it maler barselsfonde for millioner

Danskernes pensionskasse ATP kritiseres for at malke barselsfonde for millioner af kroner på grund af enorme omkostninger til administration. Men de mange millioner går til it-understøttelse, forsvare ATP sig.



50 millioner kroner om året. Så meget tager danskernes pensionskasse ATP for alene at administrere barselsfonden Barsel.dk. Det svarer til ti procent af de 500 millioner kroner, der årligt skal fordeles til landets virksomheder, når danske lønmodtagere går på barsel. Det administrationsgebyr er fem gange så højt som andre sammenlignelige ordninger, som ATP også administrerer, og de høje omkostninger møder stærk kritik fra Finanssektorens Arbejdsgiverforening, som nu i flere år har efterspurgt en forklaring på, hvorfor det er så dyrt.

“Det kan godt være, at det koster ekstra meget at etablere og administrere ordningen de første år. Men nu kører den på femte år, så det kan ikke passe, at den bliver ved med at være så markant højere i administrationsomkostninger end de andre ordninger, som ATP også administrerer”, siger Anne Mette Skousen, cheføkonom i Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

I de fem år, ATP har administreret ordningen, har danske virksomheder betalt 256 millioner kroner i administrationsgebyrer til ATP. ATP bryster sig i årsrapporten 2011 ellers med at have “meget

DU INVITERER.
VERDEN KOMMER.

lave administrationsomkostninger i såvel dansk som international målestok". Men flere af de andre ordninger, som ATP administrerer, koster mellem 0,06 og 0,42 procent i administration. For Arbejdsmarkedets Erhvervs sygdomssikring (AES), der i bidragsstørrelser er på størrelse med barselsudligningsfonden, tager ATP kun 2 procent i administration.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening har igennem flere år nu forsøgt at få et klart svar på, hvorfor administrationen af Barsel.dk koster så meget. Men ATP's kundechef, Mogens Højland, afviser, at Barsel.dk skulle være uforholdsmæssig dyr sammenlignet med andre ordninger.

"Det er som at sammenligne prisen på et klaver og en klarinet. Begge leverer musik, men lyder helt forskelligt. Der er et helt forskelligt indhold, mængder og målgrupper i de to ordninger, så en sammenligning af administrationsomkostningerne i disse ordninger giver ingen mening", siger Mogens Højland til Magisterbladet.

Ingen benchmark

Han erkender dog samtidig, at der ikke er lavet en sammenligning af Barsel.dk's om-

“Nu kører den på femte år, så det kan ikke passe, at den bliver ved med at være så markant højere i administrationsomkostninger end de andre ordninger, som ATP også administrerer”.

Anne Mette Skousen, cheføkonom i Finanssektorens Arbejdsgiverforening

kostninger med tilsvarende ordninger i ind- og udland.

"I Barsel.dk er stort set alt administrativt bøvæl elimineret. Alt sker automatisk – både opkrævning af bidrag og udbetaling af refusion. Det betyder, at en stor del af administrationsomkostningerne går til it-understøttelse", siger Mogens Højland.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har drevet barselsordningen DA-barsel siden 2005. I dag er omkring 260.000 lønmodtagere tilknyttet. Det er også ATP, som administrerer denne ordning, og også her betaler man omkring 10 procent i administrationsomkostninger til ATP. I både 2010 og 2009 kostede det i omegnen af 20 millioner kroner om året at have ATP til at administrere ordningen. Underdirektør i DA Steen Müntzberg understreger,

at også DA ønsker, at omkostningerne er lavere.

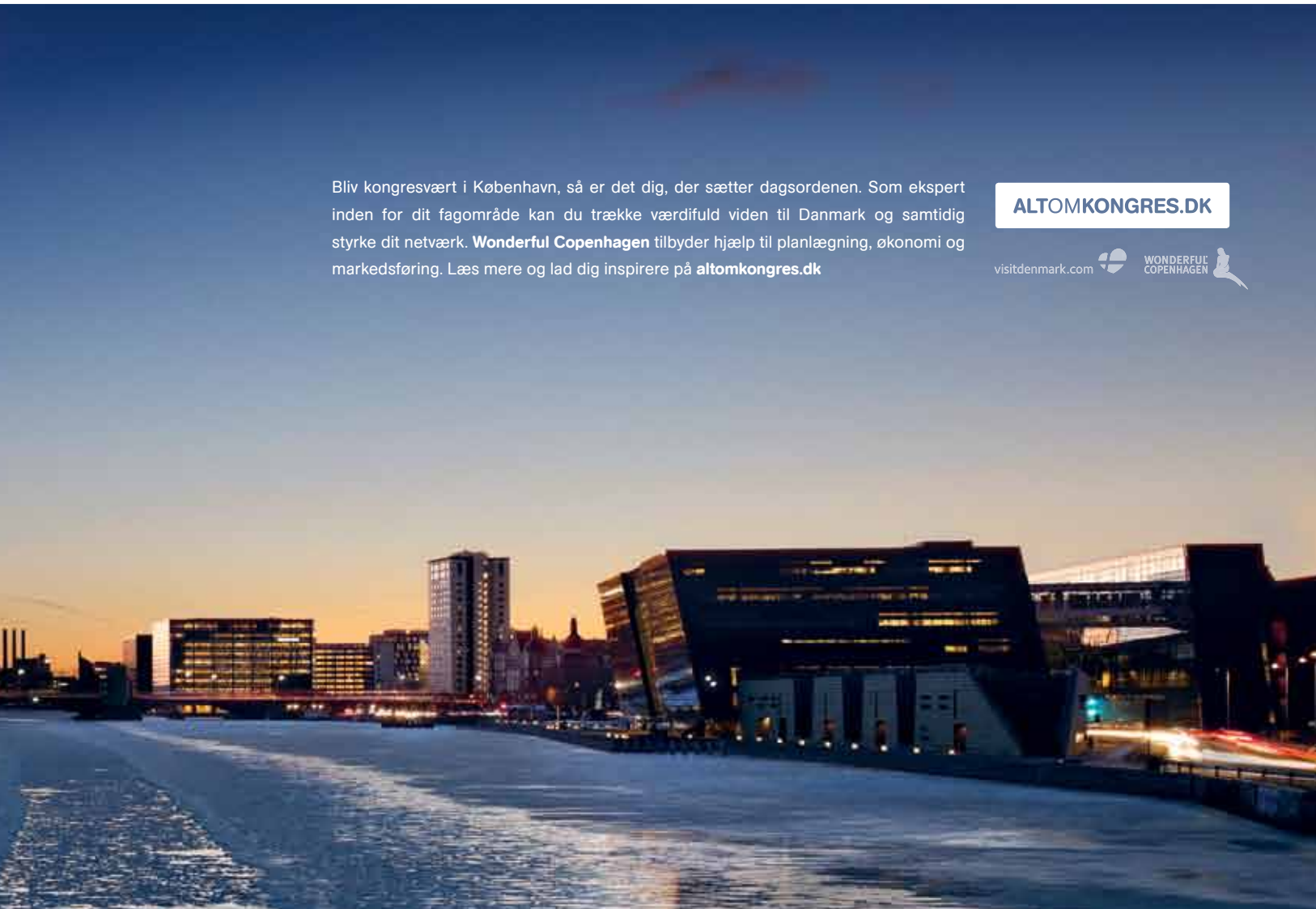
"Vi ønsker, at administrationsomkostningerne bliver lavere, uden at vi har et konkret mål for, hvor lavt det kan blive på sigt. Man kunne enten sende ordningen i udbud for at finde en billigere løsning, eller også må man identificere, hvad der kan justeres, så omkostningerne kan reduceres", siger Steen Müntzberg.

I 2011 udgjorde administrationsomkostningerne til Barsel.dk 49 mio. kr. Ifølge ATP udgør de godt 11 mio. kroner heraf afskrivning på it-støttesystemerne, og ca. 23 mio. kroner er it-relaterede omkostninger. ATP oplyser, at etableringsomkostninger til it-støttesystemerne er fuldt afskrevet, og omkostningen på 11 mio. kr. falder bort fra og med 2012. <<

Bliv kongresvært i København, så er det dig, der sætter dagsordenen. Som ekspert inden for dit fagområde kan du trække værdifuld viden til Danmark og samtidig styrke dit netværk. **Wonderful Copenhagen** tilbyder hjælp til planlægning, økonomi og markedsføring. Læs mere og lad dig inspirere på altomkongres.dk

ALTOMKONGRES.DK

visitdenmark.com



Danske akademikere dumper ved EU's stopprøve

Danske akademikere bliver overhalet af både finnerne, svenskerne og hollænderne, hvis de vil gøre karriere i EU. De har svært ved at bestå den pc-baserede stopprøve, som er første stopklods på vejen til et job i Bruxelles.

ANSÆTTELSE I EU

Rekrutteringsforløbet i EU tager cirka ni måneder. Efter concours'en kommer kandidaterne på lister, som EU's institutioner, Kommissionen, EU-Parlamentet, Rådet, Domstolen osv. kan rekruttere fra.

Selv om generalist-concours'en i princippet henviser sig til de nyuddannede i 25-års-alderen, er de nyansatte danskere ofte 32-33 år og har en noget højere anciennitet. De har mulighed for at begynde et par lønklasser højere end de nyuddannede.

Læs mere

www.perst.dk/karriereieu

www.um.dk

Tilmelding til concours sker på www.eu-careers.eu

I 2011 forsøgte 257 danske akademikere med minimum en bachelorgrad på cv'et at bestå den pc-baserede prøve, concours'en, som er første stopklods på vejen til et job i EU.

Kun seks gik videre, og det tal ligger et godt stykke under EU-gennemsnittet.

Året før deltog 309 danskere, men kun syv klarede stopprøven med den høje score, som er påkrævet for fortsat at kunne komme i betragtning.

Når det gælder en karriere i EU, får danskerne i den grad baghjul af akademikere fra nogle af de europæiske lande, vi ofte sammenligner os med, nemlig Sverige, Holland og Finland.

Sidste år bestod 60 hollændere, 34 svenskere og 29 finner stopprøven. Året før var tallene nogenlunde de samme.

Umiddelbart er det svært at finde nogen forklaring på, hvorfor det lige er de unge danskere, der klarer sig dårligst.

“Skolesystemerne i både Holland og Finland er måske bedre til at forberede eleverne på den type af prøver. Flere EU-lande konfronterer deres studerende med en benhård form for konkurrence allerede i løbet af grundskoletiden. Taget en for en er prøverne ikke urimeligt svære. Udfordringen er, at man har temmelig kort tid at svare i, et til halvandet minut per opga-

ve”, forklarer Søren Halskov. Han har siden 2009 været udstationeret på den danske EU-repræsentation i Bruxelles, bl.a. med rekruttering til EU-systemet for øje.

“I Danmark vægter vi i uddannelses-systemet samarbejdet højere, og det giver point i ansættelsesprøvens øvelse i gruppearbejde, men det er desværre de færreste, der når at demonstrere denne og andre kompetencer, fordi de allerede snubler ved stopprøven”, tilføjer Søren Halskov.

Det er nu, der skal tilmeldes

I Bruxelles håber man, at den aktuelle jobsituation vil åbne flere unge akademikeres øjne for karrieremulighederne i EU, så man får et langt bredere dansk felt at rekruttere fra. Og næste chance er der nu, for 15. marts åbnede EU for den store årlige ansættelsesprøve for akademisk uddannede generalister på nettet. Der er mulighed for tilmelding fire uger frem.

“Hidtil har der måske været en overvægt blandt ansøgerne af folk, der ikke føler sig godt tilpas med en prøvetype som concours. Men prøven bliver også ændret hen ad vejen. Fx er der ikke længere paratvidensspørgsmål. Vi arbejder på, at jobmulighederne i EU får en bredere opmærksomhed, ikke mindst hos DM-medlemmer, som der er god brug for”, understreger Søren Halskov. <<



SÅ MANGE DELTOG I CONCOURS'EN I 2011

257 danskere
531 finner (dobbelte så mange som fra Danmark, selvom Finland har lidt færre indbyggere)
572 hollændere
491 svenskere

SÅ MANGE GIK VIDERE

6 danskere
29 finner
60 hollændere
34 svenskere

Billedet var stort set det samme i 2010, første år, prøveformen blev introduceret.



Generalforsamling i MP Pension

Til pensionskassens medlemmer

Der afholdes ordinær generalforsamling i MP Pension – Pensionskassen for Magistre & Psykologer

Mandag 23. april 2012 kl. 16.00

på Radisson Blu Falconer Hotel & Conference Center, Falkoner Allé 9, 2000 Frederiksberg.

Dagsordenen er:

1. Valg af dirigent
2. Bestyrelsens beretning
3. Forelæggelse af Årsrapport 2011 med ledelsesberetning og revisionspåtegning til godkendelse
4. Beslutning om anvendelse af overskud eller dækning af tab i henhold til den godkendte årsrapport
5. Forslag fra bestyrelsen
6. Forslag fra medlemmer
7. Forelæggelse og godkendelse af lønpolitik
8. Valg af revisor og revisorsuppleant
9. Eventuelt

Indkaldelse til generalforsamling med bestyrelsens anbefalinger og de fulde forslag til ændringer af vedtægt og pensionsregulativer bliver sendt til alle medlemmer.

Alt materiale herunder indkaldelsen med det fulde materiale, Årsrapport 2011 med revisionspåtegning, Forretningsorden for afvikling af generalforsamlingen og lønpolitik kan ses på www.mppension.dk/mpgf2012 eller rekvireres på telefon 3915 0102 fra den 30. marts 2012.

Tilmelding til generalforsamlingen og eventuel afgivelse af fuldmagter kan ske via pensionskassens hjemmeside www.mppension.dk/mpgf2012 fra den 30. marts 2012. Af hensyn til den praktiske tilrettelæggelse bedes tilmelding og afgivelse af fuldmagter ske senest 19. april 2012.

Hæder til Magisterbladets redaktør

I **skarp konkurrence** med 21 andre kandidater har redaktør af Magisterbladet Mogens Tanggaard modtaget FreelancePrisen 2012.

“Mogens er en fremragende redaktør at arbejde sammen med. Tillid og en stor grad af

frihed til opgaveløsningen er en selvfølge – kombineret med lysten og viljen til både at give og diskutere feedback. Mogens er et klogt og kompetent menneske, og han udviser en stor grad af respekt for andres fagligheder”.

Sådan lød det blandt andet i en af indstillingerne til redaktør af Magisterbladet Mogens Tanggaard som vinder af FreelancePrisen. Både fotografer og journalister stod bag indstillingerne.

Mogens Tanggaard var tydeligt stolt ved prisoverrækkelsen, som fandt sted på Kobæk Strand lørdag den 10. marts. Han modtog prisen med bl.a. disse ord:

“Det betyder noget særligt at få en pris af fagfæller. Og den ros og anerkendelse, jeg har fået med prisen, forpligter. I freelancere fortjener en

omsorgsfuld behandling. I har ingen at støtte jer til eller spille bold op ad til daglig, og det særlige ved jer er, at I altid taler fag og historie og ikke afspadsering og ferie. I er vores nødvendige salt”.

FreelancePrisen er indstillet for at hylde de redaktører og kunder, der er gode samarbejdspartnere for freelancemediefolk, og som forstår de særlige forhold, freelancere arbejder under.

Prisen er oprettet af FreelanceGruppen under Dansk Journalistforbund. Lørdag blev den uddelt for fjerde gang. *frb*



Med FreelancePrisen fulgte en (karikatur)tegning af redaktøren udført af tegneren Lars Refn. Den overrækkes af priskomiteens formand Jens Anders Vejsmark Sørensen (t.v.) til Mogens Tanggaard. Foto: Helene Bagger

DM - FAGLIGT NYT

TIL DM'S TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

DM · Dansk Magisterforening



DM FAGLIGT NYT ER NETOP UDKOMMET. LÆS BLANDT ANDET:

Tema om professionshøjskoler

I dette temanummer om professionshøjskolerne kan du læse, hvordan man som tillidsrepræsentant bevare gejsten og gnisten i en tid med nedskæringer og fusioner. Hør også en kommunikationsekspert fortælle, hvordan professionshøjskolerne bliver mere interessante for politikere og medier og kom med en tur ned ad mindernes allé fra tiden med seminarier over CVU-strukturen til i dag.

For meget udbetalt løn – hvad gør jeg?

Skal man betale for meget udbetalt løn tilbage, og hvordan afvikler jeg ferie, hvis jeg starter i nyt job?

Få svarene på de to spørgsmål og hør, hvad et fravalg af efterløn betyder i forhold til muligheden for senere at komme på en seniorjobordning. Alt sammen i den faglige brevkasse i Fagligt Nyt.

Trepartsforhandlinger – og hvad så?

Trepartsforhandlingerne bliver forårets næste store politiske begivenhed og kommer til at stå i lyset af økonomisk smalhals.

Hør, hvad DM's formand mener, der bliver relevante temaer i forhandlingerne for dig som højtuddannet.

DM Fagligt Nyt er DM's elektroniske nyhedsbrev til tillids-, sikkerheds- og arbejdsmiljørepræsentanter og handler om alt, hvad der rører sig ude på arbejdspladserne. Det kunne for eksempel være generelle emner som ledelse, løn, arbejdsmiljø og kompetenceudvikling samt aktuelle emner som OK 13 og masseafskedigelser 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 dm.dk/fagligtnyt eller ved at sende en mail til dmfagligtnyt@dm.dk.

Læs mere på dm.dk/fagligtnyt

“Det er decideret spild af tid”

A yellow 3D stick figure is shown in profile, pushing a large, dark, textured ball. The figure is leaning forward, with its hands on the ball, suggesting a struggle or effort. The ball has a rough, almost stone-like texture. The background is a plain, light color.

>

Ordene er hårde, når magistrene skal beskrive deres oplevelser på job-søgningskurser og i anden aktivering. Ofte er undervisningen alt for banal og hæmmer måske ligefrem muligheden for at få et job, og mange har følelsen af, at de bare skal opbevares.

AKTIVERING

Der er tre typer aktivering: Vejledning/opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskudsjob.

Man kan komme i aktivering fra første ledighedsdag, hvis jobcenter eller anden aktør beslutter det. Men man skal senest have sit første aktiveringstilbud efter 13 ugers ledighed, hvis man er under 30 år, efter ni måneders ledighed, hvis man er 30-59 år, og efter seks måneders ledighed, hvis man er fyldt 60 år.

ANDEN AKTØR

Når man er ledig, indgår man i et kontaktføreløb, hvor man mindst hver tredje måned skal til jobsamtale – første gang som regel i jobcenteret, men herefter bliver man typisk tilknyttet en anden aktør, som fx kan være et privat konsulentfirma.

”Det forløb, anden aktør tilbød, var ikke skræddersyet og bidrog på ingen måde til at skaffe mig et job. Når jeg bad om individuel rådgivning, fik jeg bare generiske svar som jeg sjældent kunne bruge. Aktivering hos anden aktør for akademikere er ren formyn-derisk opbevaring efter min mening”.

Citat fra undersøgelsen

» **Der er en god mulighed** for, at du selv har været der. To ud af fem magistre møder nemlig aktiveringssystemet, i årene efter de dimitterer. De fleste i form af jobsøgningskurser eller lignende hos anden aktør, mens hver tredje benytter sig af de såkaldte seks ugers selvvalgt uddannelse. Og især jobsøgningskursernes kvalitet er kritisk, viser Magisterbladets undersøgelse blandt medlemmer, der er dimitteret siden 2005.

På jobsøgningskurserne får man typisk gennemgået sit cv og skal resten af tiden søge arbejde. Men i undersøgelsen kalder mange kurserne for helt værdiløse og spild af tid. Som en fortæller: ”Jobsøgningskurset var besluttet nedbrydende og totalt ubrugeligt. De ansatte var ikke kvalificerede, meget få havde fx en akademisk uddannelse. På et kursus kun for akademikere var min sagsbehandlers eneste kvalifi-

kation, at han selv havde været arbejdsløs. Der var intet reelt indhold, men en masse fyldstof som ”introducer dig for din sidemand”, ”hvilken fugl er du, ugle, papegøje, ørn eller due?” og den slags. Derudover var der intet rum for diversitet, alle skulle lave alt ens, ellers blev det nedgjort – gerne foran alt og alle”.

Og det er en oplevelse, der i høj grad går igen. Jobsøgningskurserne er i bedste fald ubrugelige, og i værste fald sætter de direkte de ledige tilbage.

Som en erindrer: ”Det it-kursus, jeg skulle på, var under al kritik. Det var besluttet spild af tid! Det var rigtig hårdt at skulle sidde et sted 6 timer om dagen og lave noget uden andet formål end at ”have mig aktiveret”. Jeg kunne have brugt tiden på målrettet ansøgning i stedet. Det var frustrerende og drænedes mig for energi”.



”Det var det mest deprimerende og demotiverende forløb, jeg nogensinde har deltaget i. Jeg kunne virkelig ønske mig mere personlig coaching, der bragte mig tættere på at finde frem til mine personlige kompetencer og jobønsker, der svarer til disse”.

Citat fra undersøgelsen

“De tvungne kurser i at skrive cv er dybt åndssvage og giver ingen mening. Ét kursus giver mening, men at blive tvunget til at tage det igen og igen ligner bare beskæftigelsesterapi. Det medfører også rigtigt meget frustration”.

Citat fra undersøgelsen

En anden oplevede, at niveauet var alt for lavt: “Det endte med, at jeg fik lov til at sidde for mig selv i et tilstødende lokale og skrive ansøgninger, da jeg ikke havde behov for at lære, at man skal være soigneret, huske at skrive sin fødselsdag på sit cv osv.”.

Gik grædende hjem

Følelsen af at blive sat tilbage af jobsøgningskurset er desværre udbredt, viser undersøgelsen. Som en skriver: “Jeg havde et godt momentum med at søge uopfordret ad forskellige veje, men kurset ødelagde mit initiativ og satte mig flere måneder tilbage!”.

En får det direkte dårligt af kurset: “Jeg endte i klørerne på en kendt og berygtet anden aktør. Deres metode var at nedbryde kursisternes tro på sig selv som selvstændigt tænkende individer og krævede, at vi så os selv som varer, vi skul-

le sælge til lavestbydende. Resultatet var, at på fjerdedagen gik jeg grædende hjem, viden, at der var fem uger mere i helvede tilbage”.

Rigtig mange sidder med oplevelsen af, at kurserne skyder helt forbi. Enten fordi man bliver undervist i noget, som man allerede ved, fordi underviserne ikke er kompetente, eller fordi forløbene er alt for generelle.

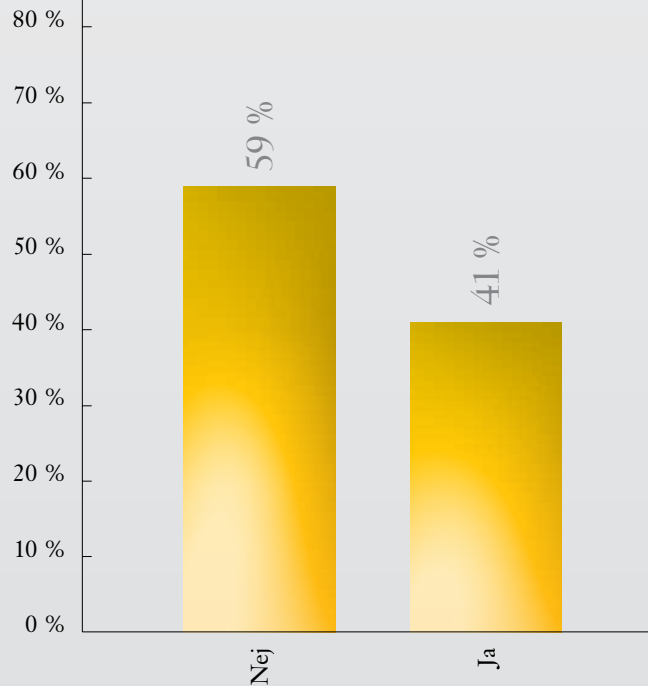
En fortæller: “Jeg har bl.a. været på et kursus i ledighedsstress for 15 akademikere, hvor vi bl.a. blev belært om, at “man kan, hvad man vil”, og “smil til verden, og den smiler til dig”. Magen til lomme filosofisk vask skal man lede længe efter”.

En anden deltog i jobsøgningskursus sammen med en anden akademiker og ellers ufaglærte: “Det endte med, at jeg og den anden akademiker blev sat til at hjælpe de andre. Det var under al kritik, hvilket vi også gav udtryk for”. >>

“Begge steder, jeg var aktiveret, havde præg af blot at være opbevaringsanstalter med tilfældigt uddannede “konsulenter” – det var rene pengemaskiner, hvor det højtbesungne “individfokus” var fuldstændigt fraværende”.

Citat fra undersøgelsen

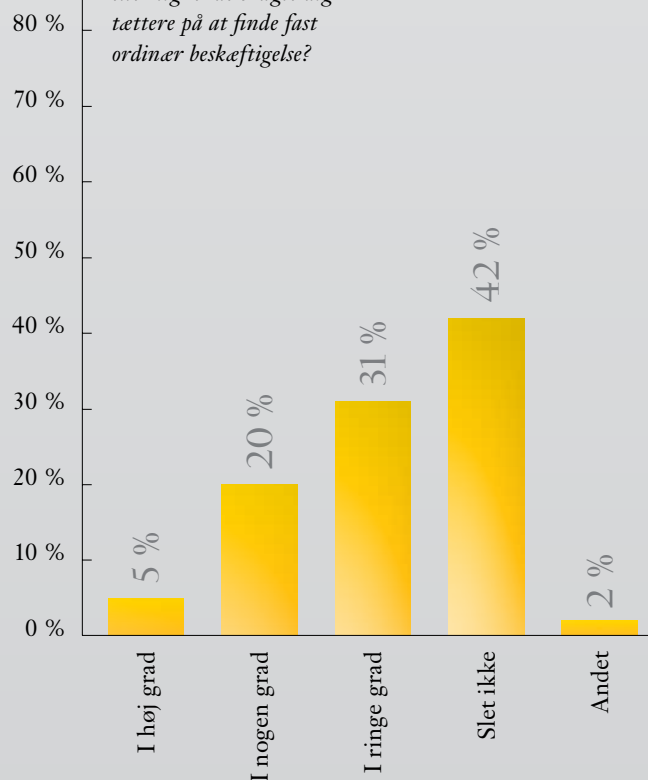
Er du i din ledighedsperiode blevet aktiveret i jobsøgningskurser eller andre kurser, som du blev henvist til af dit jobcenter eller anden aktør?

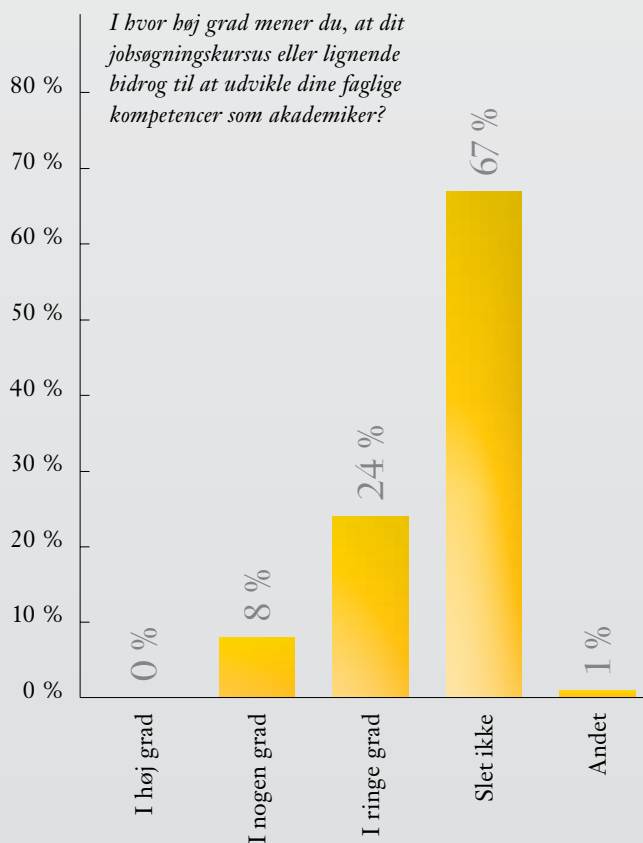


“Det bedste ved kurset var det sociale. Det var rigtig rart at komme ud blandt andre!”.

Citat fra undersøgelsen

I hvor høj grad mener du, at dit jobsøgningskursus eller lignende bragte dig tættere på at finde fast ordinær beskæftigelse?





>>

En magister havde svært ved at udfylde tiden på kurset med noget fornuftigt: "Brugte (på underviserens opfordring) det meste af min tid på at lægge kabaler på computeren, da internettet konstant brød ned, så vi ikke kunne surfe efter stilinger".

Åbne fængsler

En del af magistrene mener da heller ikke, at meningen med kurserne er at få folk i arbejde. Som en skriver: "De såkaldte jobsøgningskurser fungerer som åbne fængsler, bortset fra at man endnu ikke må låse dørene. Der foregår intet med relation til arbejds-

markedet eller skærpelse af deltagernes kompetencer, i hvert fald ikke for akademikere".

En anden siger det helt klart: "Jeg opfatter aktivering hos anden aktør som en frihedsstraf".

Magisterbladets undersøgelse viser da også, at kun få oplever, at jobsøgningskursus eller lignende bringer dem tættere på et job. Mens de er positive over for løntilskudsjob (se Magisterbladet nr. 5), så er det kun fem procent, der svarer, at jobsøgningskurset i høj grad bragte dem tættere på beskæftigelse, 20 procent oplevede det i nogen

"Det styrkede ikke mine akademiske kompetencer, men lærte mig at være jobsøgende, hvilket må være det vigtigste".

Citat fra undersøgelsen

OPFORDRET TIL AT SNYDE

Sara sidder tilbage med en flad fornemmelse efter sit møde med anden aktør. Et meningsløst kursus i jobsøgning, ukvalificerede konsulenter og to fiktive praktikophold var det pauvre udbytte af tiden som nyuddannet i aktivering.

"Klog på job". Det er titlen på det kursus, Sara skal deltage i, 13 uger efter at hun blev cand.mag. i sommeren 2011. Det er anden aktør, der står bag "Klog på job", men at kalde det et kursus er lidt af en overdrivelse, for Sara sidder omkring et bord med andre ledige og får feedback af tre forskellige konsulenter i de otte uger, de er der. De får uddelt papirer om, hvordan et godt cv ser ud, men der er ingen egentlig undervisning. Alligevel skal de ledige sidde rundt om bordet hver dag kl.

9-15. Kurset skulle vare i seks uger og bliver forlænget til otte. Kravet er bare, at man er der, og Sara forsøger at bruge tiden på at skrive ansøgninger.

"Jeg får ret hurtigt et uheldigt indtryk af anden aktør. En af konsulenterne er en frisk fyr, der joker med folk på en virkelig uheldig måde. Mens vi fælles gennemgår et cv, siger han som feedback til en fyr: "Vil du egentlig overhovedet have et arbejde?". Og det er jo tydeligt, at det vil vi alle sammen", fortæller Sara.

I begyndelsen af kurset har Sara en smule lønnet arbejde, så hun er væk i halvanden uge. De andre søger virksomhedspraktik imens, og da hun er tilbage på kurset, er det svært at nå at finde noget.

"Der er lidt mystisk om, hvad der vil ske, hvis jeg ikke finder noget. Konsulenten fra anden aktør siger blandt andet, at så må han jo finde noget til mig, og det bliver nok på en café. Jeg bliver af konsulenten direkte opfordret til at kontakte venner og familie med en virksomhed og få deres

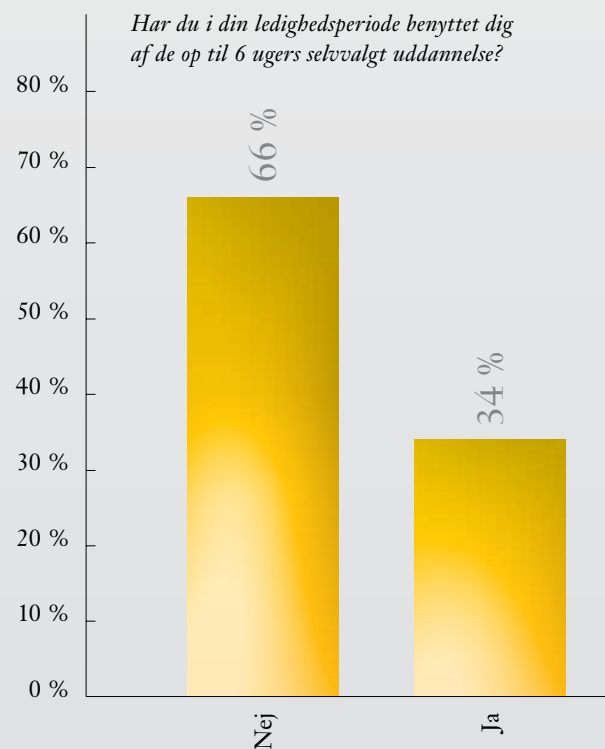
“Aktiveringssystemet er komplet ubrugeligt. Systemet fungerer som pengemaskine for de private anden aktører og bidrager til yderligere stigmatisering af de ledige”.

Citat fra undersøgelsen

grad, mens 31 procent i ringe grad kom tættere på et job. Hele 42 procent svarer, at de slet ikke kom tættere på job af at deltage i kurset.

Lidt bedre står det til med seks ugers selvvalgt uddannelse, hvor mange oplever, at de udvikler deres faglige og personlige kompetencer (se dia-

gram). Flere ledige, der både har deltaget i jobsøgningskursus og seks ugers selvvalgt uddannelse, er ikke i tvivl om, hvad der har størst effekt: “Det selvvalgte kursus gav mange faglige kompetencer, der har hjulpet i jobsøgningen. Jobsøgningskurserne rykkede ikke ved så meget”, skriver en. <<



Bidrog dine 6 ugers selvvalgt uddannelse til følgende:

	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke
At komme tættere på at finde fast ordinær beskæftigelse	13 %	34 %	32 %	20 %
At udvikle dine faglige kompetencer som akademiker og i relation til dit felt	30 %	44 %	17 %	9 %
At udvikle dine generelle personlige kompetencer	25 %	46 %	22 %	8 %



CVR-nummer. Så kan han nemlig bare skrive det nummer i papirerne og krydse mig af og dermed overholde loven, som han siger. Altså uden, at jeg egentlig skal være i praktik”, fortæller Sara.

Hun opfordrer ham flere gange til at kigge nærmere på hendes cv, så de sammen kan prøve at finde noget mere relevant. Det gør han ikke, men han ender med at finde en praktikplads som receptionist i et revisionsfirma, som han selv påpeger, at Sara er overkvalificeret til.

Ikke fokus på job

Sideløbende har hun fået kontakt til en arbejdsplads, hun er interesseret i, så hun er ked af at skulle bruge tiden på praktik uden fremtidsperspektiv i stedet for på at komme i arbejde. Derfor vælger hun at gøre det, konsulenten har opfordret hende til: Hun skriver en venindes CVR-nummer på praktikpapirerne. Det er rent profoma, så hun kan bruge tiden på at søge

job, og der bliver ikke spurgt ind til det.

“Det føles helt åndssvagt at snyde med praktikopholdene, og den manglende praktikplads skyldes jo ikke manglende initiativ fra min side. Jeg bliver opfordret til at snyde, og det virker som den bedste løsning, når jeg nu hellere ville bruge tiden på at søge reelle job end praktikpladser uden fremtid”, forklarer Sara.

Efter nogle uger får hun hul igennem til den arbejdsplads, hun har i kikkerten, og hun får en aftale om praktik der halvanden måned senere. Hun fortæller det til konsulenten hos anden aktør, men han gider ikke høre, hvor hun har fundet praktikplads, og fokuserer alene på, at hun må finde en anden praktikplads inden da.

“Det føles, som om der bare er nogle knapper, han skal trykke på, og nogle krydser, han skal sætte. Så jeg kommer i endnu en fiktiv virksomhedspraktik, fordi jeg ikke har en praktikplads for senere. Da jeg endelig begynder i den egentlige

praktik, som jeg selv har fundet, er der ikke nogen kontakt til anden aktør. Jeg afleverer praktikkontrakten i en skranke og hører ikke siden fra konsulenten”, fortæller Sara.

Og faktisk har hun intet hørt fra anden aktør, siden hun stoppede i praktik for nogle uger siden.

“Forløbet hos anden aktør var under al kritik, og jeg har intet fået ud af det. Der er en snert af, at det er en forretning, der skal overleve. Jeg blev faktisk lidt i tvivl om, hvor interesserede de var i, at vi skulle komme i arbejde, for der blev kun snakket om virksomhedspraktik og slet ikke om reelt arbejde”, siger Sara. <<

Sara er et opdigtet navn, men Saras virkelige navn er redaktionen bekendt.

Nyt iværksætternetværk vil skabe vækst



Anne Marie Ottesen, Mette Pedersen og Kristina Due (fra venstre til højre) har fået nok af ledighedskøer og aktiveringstilbud, der ikke fører til noget. De tager nu sagen i egen hånd og vil starte et iværksætternetværk, der skal skabe vækst og arbejdspladser.

Tre ledige magistre står bag idéen om et nyt iværksætternetværk, som skal få ledige akademikere i arbejde og skabe vækst for Danmark. Ambitionerne er, at netværket skal brede sig i hele Øresundsregionen.

Tre ledige akademikere har fået nok af ledighedskøer og aktiveringstilbud, som ikke fører nogen vegne hen. Sammen har de bestemt sig for at gå deres egen vej. De er i fuld gang med at forsøge at etablere et netværk for akademikere uden for det traditionelle jobmarked, som skal blive til et vækstforum for iværksættere. I netværket er det meningen, at akademikere med forskellig baggrund og uddannelse kan sætte sig sammen som iværksættere

og generere idéer og samarbejde på kryds og tværs af faggrene for at skabe nye virksomheder og vækst i Danmark.

“Vi vil skabe nye virksomheder og samtidig få akademikere i arbejde. I netværket

kan iværksættere danne selvkørende enheder og virksomheder og hjælpe hinanden i gang. På den måde kan virksomhederne “vækste”, uden at man skal ud at købe tjenester og ydelser i byen. Det er ofte dyrt og bliver derfor en bremsekloks – især i opstartsfasen”, siger cand.phil. Mette Pedersen.

“Det går ikke, at vi sidder på hænderne. Der skal mobiliseres socialt engagement”.

Anne Marie Ottesen, cand.scient. og ph.d. og iværksætter

Hun er ledig akademiker og mødte cand.scient. og ph.d. Anne Marie Ottesen og mag.art. og ph.d. Kristina Due i et aktiveringsforløb. De tre akademikere har alle erfaring med projektledelse inden for hvert deres felt,

men de blev hurtigt enige om, at de måtte gå sammen og finde på et alternativ til traditionel jobsøgning. Sammen kan de med deres forskellige baggrunde supplere hinanden, som det er meningen hele net-

værket skal gøre. Som andre ledige vil de alle tre gerne i arbejde, men de har også måttet sande, at der ofte er flere hundrede ansøgere til hver eneste opslået stilling. I den nuværende situation betegner de det traditionelle jobmarked som en “uholdbar stoledans”, hvor der mangler langt mere end én stol. Og de kritiserer beskæftigelsesminister Mette Frederikssens (S) forslag om, at også akademikere skal være parate til at tage arbejde i Netto, for ekstra stole kan ikke bare købes i Netto, som de forklarer det.

“Man kigger rundt på sine medledige og tænker, at i stedet for at kæmpe om de få job, der er, så må vi slå os sammen og selv skabe dem. Vi mangler ganske enkelt et bredt tværfagligt og nationalt netværk, hvor akademikere med forskellige kompetencer og baggrunde kan sætte sig sammen og hjælpe hinanden i gang og komme videre som iværksættere og danne firmaer sammen”, siger Kristina Due og pointe-

“I netværket kan man “kompetencedate” for at finde den rette person med den rette faglige baggrund, som kan komplementere lige netop det, som iværksætteren står og mangler”.

Mette Pedersen, cand.phil. og iværksætter



rer, at det er netop det, de vil med netværket. Det skal være et sted, hvor iværksættere kan hjælpe hinanden med at holde fast i ønsket om at blive iværksætter. Det skal være et fundament for en kontinuerlig og regelmæssig sparring og udveksling af idéer og rådgivning, så iværksættere ikke står alene.

Kompetencedating

De understreger alle tre, at netværket ikke vil løse samtlige ledighedsproblemer, og at der allerede findes andre netværk, som dog ofte er mere professionsspecifikke. Dette nye tværfaglige netværk handler om at forbedre mulighederne for, at akademikere kan skabe virksomheder på en solid basis af tværfaglige kompetencer.

“I netværket kan der skabes firmaer på kryds og tværs, og der vil indgå idégenererende og kompetencegivende indslag, som faciliterer, at det sker. I netværket kan man “kompetencedate” for at finde den rette person med den rette faglige baggrund, som kan komplementere lige netop det, som iværksætteren står og mangler”, siger Mette Pedersen.

Netværket, som de foreløbigt kalder for TeamUp, skal kunne rådgive og hjælpe andre ildsjæle, som har lyst til at blive

iværksættere, men som endnu ikke har taget skridtet. Derfor arbejder de tre netværksakademikere nu på at afskaffe de nuværende barrierer og regler, som de mener forhindrer mange ledige i at tage springet og starte egen virksomhed i dag. Eksempelvis vil de gerne have ændret rådighedsforpligtelsen, som kræver, at ledige skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet for at bevare retten til dagpenge.

“Rådighedsforpligtelsen kvæler alt initiativ. Vi forsøger eksempelvis at etablere dette netværk, ved siden af at vi skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet. I dag må man som ledig kun starte virksomhed som bibeskæftigelse og ikke arbejde som iværksætter i dagtimerne. Det er ikke en konstruktiv indstilling, men hindrer innovative tiltag, som kan blive afgørende for Danmarks beskæftigelse og vækst i fremtiden”, siger Anne Marie Ottesen.

De ser gerne, at der indføres iværksætterydelse og nye statsfinansierede mikrolån, som gives på basis af en bæredygtig forretningsplan uden om bankerne, som i øjeblikket er modvillige til at yde lån uden stor finansiel sikkerhed hos låntager. En anden af deres idéer er, at regeringen skal oprette en iværksætterfond til startfinansiering – penge, som tilbagebetales til puljen, så andre kan komme i gang. De foreslår derudover også en højere indtægtsgrænse for bibeskæftigelse end den nuværende på 50.000 kroner, så en nystartet iværksætter kan nå til et punkt, hvor virksomheden oppebærer fuld løn.

Store ambitioner

Vækstiværksætter-netværket er de tre akademikeres idé til at bringe andre og dem selv ud af ledighed. Og ambitionerne er store. Meningen er, at netværket skal vokse og brede sig nationalt, men også gerne til hele Øresundsregionen. Derfor har de længe researchet på, hvordan vilkårene er for de ledige, som ønsker en iværksættertil-

værelse som alternativ til et traditionelt lønarbejde.

De har talt med banker, som siger nej til at yde iværksætterlån, medmindre man kan stille en formue som garanti. Dette er ikke mindst et problem for nyuddannede akademikere. Derfor er de gået videre og er nu i fuld gang med at forhandle og fortælle om vilkårene og deres idé til både a-kasser, fagforeninger og flere politiske ordførere på Christiansborg. Idéerne har fået en meget positiv modtagelse, understreger de. De håber derfor, at de har tydeliggjort behovet for politiske og lovmæssige ændringer, så vilkårene for ledige, der vil starte virksomhed, forbedres.

“Traditionelle akademikerjob inden for især den offentlige sektor forsvinder i stigende grad. Skal der ske noget, er vi nødt til at skabe alternativer uden for jobmarkedet. Det er vigtigt for både den ledige akademikergruppe og for Danmarks fremtid”, siger Kristina Due.

Det tre akademikere ser gerne, at netværket går i luften til sommer og senest til efteråret. Derfor har de travlt med at skabe ændringer nu. For jo bedre betingelser der er for iværksættere og ledige, som ønsker at starte virksomhed, jo større chance er der også for, at netværket kan vokse, og at vi får flere iværksættere, der kan skabe vækst, forklarer Anne Marie Ottesen.

“Man kigger rundt på sine medledige og tænker, at i stedet for at kæmpe om de få job, der er, så må vi slå os sammen og selv skabe dem”.

Kristina Due, mag.art. og ph.d. og iværksætter

“Det går ikke, at vi sidder på hænderne. Der skal mobiliseres socialt engagement. De nuværende regler for ledige, som vil starte egen virksomhed, skal ændres. Og der skal skabes muligheder for, at iværksættere kan låne penge til at starte

virksomhed for, som man under gode vilkår på sigt kan betale tilbage igen”, siger hun og pointerer, at deres plan er at starte netværket op med en serie introduktionsmøder, som vil blive bredt annonceret. <<

Billig forsikring sikrer barsel for iværksættere

Med en billig sygeforsikring kan iværksættere sikre sig retten til barselsdagpenge uanset indkomst, men langt færre er med i ordningen i dag end for bare tre år siden. Iværksætter efterspørger bedre rådgivning.

Danske iværksættere kan meget nemt løbe panden mod en mur af regler og mærkelige foranstaltninger, som står i vejen for drømmen om at realisere egen virksomhed. Det oplever iværksættere, når de eksempelvis vil have børn, for så risikerer de at stå uden retten til barselsdagpenge. Størrelsen på barselsdagpenge er nemlig bestemt af den personlige indkomst op til barslen, og da indtjeningen i den første periode med selvstændig virksomhed ofte er lav, risikerer iværksættere at stå uden penge, hvis de vil på barsel.

Det oplevede designmanager og iværksætter Dea Simonsen, som for nylig startede Umlaute Designbureau, der fremstiller unikt design af interiør. Ved lidt af et tilfælde opdagede hun efter flere ugers usikkerhed og utallige forgæves opkald til a-kasse og kommune, at hun faktisk havde mulighed for at tegne en sygeforsikring for iværksættere. Den koster blot omkring 2.600 kroner om året, men giver ret til både dagpenge under sygdom og barsel.

“Det var nærmest ved at tilfælde, at jeg opdagede, at denne

mulighed eksisterer. Min a-kasse vidste ingenting, og derfor fik jeg derfra blot et standardsvar om, at jeg kun er berettiget til barsel på en meget lille dagpengesats, fordi min personlige indkomst i perioden op til barslen havde været meget lav”, siger Dea Simonsen.

DM's formand for selvstændige og freelancere, Karen Noeberg, kritiserede i Magisterbladet nr. 4/2012 den danske lovgivning for at have et forældet syn på arbejdsmarkedet. Dea Simonsens virksomhed holder til i Spinderihallerne i Vejle, samme sted, som Karen Noeberg holder til. De to iværksættere arbejder da også tæt sammen på forskellige produktløsninger. Ligesom Karen Noeberg synes også Dea Simonsen, at visse regler for selvstændige er skruet underligt sammen. Og hun savner rådgivning. Det gælder også på barselsområdet. For selvstændiges opstartsfasen er ofte præget af økonomisk usikkerhed, hvor tiden og pengene går til at udvikle nye produkter, og hvor overskuddet i virksomheden derfor er minimalt. Det blev et problem for hende, ligesom det er for andre iværksættere, som vil have børn.

“Jeg har givet mig selv mindre i løn i den periode, fordi pengene gik til udvik-

“En person, der etablerer sig som selvstændig erhvervsdrivende, har en forpligtelse til selv at undersøge, hvilke forpligtelser og rettigheder der gælder for ham eller hende”.

Jens Zebis, kontorchef, Arbejdsmarkedsstyrelsen



ling af min virksomhed. Men når man skal på barsel, bliver der kigget på ens personlige indtjening, og min har været lav i den periode, for jeg har jo reinvesteret en stor del af indtjeningen”, siger Dea Simonsen, som derfor kun var berettiget til en meget lille dagpengesats. Den besked fra hendes a-kasse, ASE, gjorde hende dybt forundret.

Færre forsikrede

I ASE, som er en a-kasse for selvstændige og iværksættere, henviser man til, at rådgivningen omkring barsel ikke er a-kassernes ansvar, men kommunernes. A-kassens medlemmer skal derfor ringe til kommunen, hvis de har spørgsmål om barsel, lyder det. Dea Simonsen ringede også til kommunen flere gange, men her var svaret, at der ikke var noget for hende at gøre. At hun ikke gav op, blev hendes held. Efter flere opkald over en flere måneder lang periode kom hun i kontakt med en ny sagsbehandler, som anbefalede hende at tegne forsikringen for selvstændige.

Det var tilbage i 1989,

Folketinget vedtog, at selvstændige kan sikres minimumsydelser, når de er medlem af forsikringsordningen. Men selv om forsikringen har eksisteret i mere end 20 år, gik der måneder, før Dea Simonsen blev gjort opmærksom på dens eksistens.

Den seneste udvikling viser desuden, at færre og færre selvstændige tegner denne forsikring. Det viser tal fra Statens Administration, der administrerer den offentlige sygeforsikring for selvstændige. Mens der i februar 2009 var 66.285 personer tilmeldt ordningen, er der i februar 2012 kun 56.659 selvstændige tilmeldt. Det er et fald på omkring 15 procent på bare tre år.

Kontorchef i Arbejdsmarkedsstyrelsen Jens Zebis kan ikke forklare, hvorfor der har været dette markante fald siden 2009. Men han understreger, at det er de selvstændiges eget ansvar at undersøge de muligheder, der eksisterer.

Sådan er reglerne

“En person, der etablerer sig som selvstændig erhvervsdrivende, har en forpligtelse

til selv at undersøge, hvilke forpligtelser og rettigheder der gælder for ham eller hende. Statens Administration har på sin hjemmeside en pjece, der beskriver forsikringsmuligheden. En enkel søgning på nettet vil således kunne give den selvstændige relevante oplysninger”, siger Jens Zebis.

Loven om sygeforsikringen indebærer, at selvstændige vil kunne få en minimumsydelse ved sygdom og barsel, når de er tilmeldt forsikringen og igennem en periode har haft en så ringe indtægt, at de efter de hidtidige regler ikke ville have ret til syge- og barseldagpenge.

For at opnå ret til syge- eller barseldagpenge skal den selvstændige inden for de sidste 12 måneder have udøvet selvstændig virksomhed i mindst 18½ time om ugen i mindst 6 måneder, heraf den seneste måned forud for fraværet. Har den selvstændige virksomhed været udøvet i

mindre end 6 måneder, medregnes perioder med forudgående arbejde som lønmodtager.

Barselsfond

Ifølge regeringsgrundlaget er regeringen på vej med en barsels-

fond for selvstændige. De planer kan Dea Simonsen ikke forstå, for den offentlige forsikringsordning dækker jo allerede, mener hun.

“Jeg orker faktisk ikke mere diskussion om barsel efter dette forløb. Man kan jo tegne denne fine forsikring, så er der vel ikke brug for, at alle skal betale til en barselsfond, hvis man som selvstændig nu ikke overvejer at få børn. Med denne ordning betaler de selvstændige, som har brug for det, for at kunne gå på barsel. Det synes jeg passer superfint”, siger Dea Simonsen.

Den offentlige forsikringsordning for selvstændige og en mulig kommende barselsudligningsordning for selvstændige har dog ikke noget med hinanden at gøre. Det forklarer sekretariatschef Agnete Andersen fra Juridisk, Arbejdsretligt og Internationalt Center (JAIC) i Beskæftigelsesministeriet. For den offentlige forsikringsordning dækker de selvstændige, som ikke tjener maksimum for at kunne få barseldagpenge. Ydelsen dækker dermed selvstændige, som tjener mindre end 205.000 kroner på årets 52 uger, som sva-

rer til barseldagpenge på årsbasis, forklarer hun.

“Den kommende barselsudligningsordning for selvstændige kommer derfor til at handle om de selvstændige, der tjener mere end maksimum for barseldagpenge, mens den offentlige forsikringsordning er for dem, som tjener mindre end maksimum”, siger Agnete Andersen.

Den selvstændigt erhvervsdrivende, der opfylder betingelserne for at få enten syge- eller barseldagpenge, vil via medlemskabet af forsikringen for selvstændige have ret til en minimumsydelse på 2/3 af højeste dagpengebeløb, som er 3.940 kroner per uge, og det vil sige ca. 2.626 kroner om ugen. <<

SYGEDAGPENGEFORSIKRING FOR SELVSTÆNDIGE

- Kan tegnes af selvstændige, som driver egen virksomhed. Den dækker ved sygdom og ved barsel.
- Hvis du vælger minimumsatsen, får du 2/3 af det højeste dagpengebeløb uanset størrelsen af din indtægt. Hvis du vælger maksimumsatsen, bliver udbetaling af dagpengene beregnet på baggrund af din lønindtægt.
- For type 1-forsikring fra 3. fraværsdag er præmien pr. år:
Minimumsats 1.742 kr.
(fra 1. april 2012 er satsen 1.314 kr.)
Maksimumsats 2.613 kr.
(fra 1. april 2012 er satsen 1.971 kr.)
- For type 2-forsikring fra 1. fraværsdag er præmien pr. år:
Minimumsats 2.692 kr.
(fra 1. april 2012 er satsen 2.032 kr.)
Maksimumsats 4.038 kr.
(fra 1. april 2012 er satsen 3.048 kr.)
- Har du medarbejdere i din virksomhed, og ønsker du også at forsikre dem, skal du tegne både forsikringen for selvstændigt erhvervsdrivende (egen sygdom) og for private arbejdsgivere (ansattes sygdom).

Læs tidligere artikler om barrierer for iværksættere og det nordiske akademikerarbejdsmarked i Magisterbladet nr. 2/2012, side 22-25 og i nr. 4/2012, side 6-7.

Her mødes forskere med praktikere

Interaktionsforståelse og -design er det, der samler foreningen SIGCHI.dk. Her mødes dataloger med psykologer, antropologer, kommunikationsfolk, grafiske designere og alle andre faggrupper, der arbejder med eller forsker i samspillet mellem menneske og computer, for at udveksle erfaringer og lære nyt.

Praktikere og forskere. Studerende og konsulenter. Designchefer fra store virksomheder og små iværksættere. Kvinder og mænd.

”Vi favner meget bredt, og det kendetegner i det hele taget feltet af folk, der arbejder med interaktionen mellem computer og menneske. Det er meget tværfagligt. Vi har medlemmer, der er dataloger og teknikere, og medlemmer, der er antropologer, psykologer eller grafiske designere”, fortæller Morten Borup Harning, som er formand for foreningen SIGCHI.dk - Special Interest Group on Computer Human Interaction.

”Vores interesse er, at praktikere og forskere har et samarbejde og forstår hinanden, for foreningens formål er først og fremmest at sætte computerbrugerens oplevelse i højsædet”, siger Morten Borup Harning.

Diskussionslyst

Morten Borup Harning stiftede SIGCHI.dk i sommeren 1999. Han havde lige været til en stor conference om computerin-

teraktion i Pittsburg, USA. Her havde han mødt flere interessante – danske – kolleger.

”Det virkede åndssvagt, at vi skulle rejse den halve jord rundt for at mødes med ligesindede, så derfor besluttede jeg at danne foreningen. Efter tre måneder var vi 150 mennesker samlet til den første generalforsamling”, fortæller han.

Siden er det kun gået fremad. Og når foreningen holder konferencer eksempelvis med interessante udenlandske forskere eller praktikere, møder der gerne mellem 100 og 250 interesserede frem.

”Men vi har også meget stor glæde af diskussionsgrupper, som opstår omkring et virksomhedsbesøg. Vi opfordrer vores medlemmer til at invitere til et fyraftensmøde på deres arbejdsplads. Så lægger virksomheden et problem frem, som man diskuterer åbent. Det har vist sig at være meget givende for alle parter”, siger Morten Borup Harning, der er uddannet cand. merc.dat., og som selv har arbejdet med system- og interaktionsdesign siden 1983.

Undervejs har han blandt andet arbejdet

som adjunkt på Handelshøjskolen i København, som chefdesigner og udviklingschef, men har også lavet en ph.d. om human/computer-interaction. I dag arbejder han fire dage om ugen som UX-specialist hos Kapow Software, samtidig med at han har sit eget firma, Dialogical, et lektorat på ITU og et job som ekstern censor ved siden af.

”Min baggrund har givet mig forståelse for programmering, forretning og mennesker, det er nok derfor, det er så vigtigt for mig at få tingene forenet”.

Afprøvet af mennesker

Inden for it ved man imidlertid aldrig, om menneske og computer nu også bliver forenet, før de smarte design og indviklede programmer er afprøvet med brugerne.

Og netop forskellige former for usability test er et af de emner, SIGCHI.dk lige nu er meget optaget af.

”Usability testing bliver diskuteret meget. Blandt andet diskuterer man, om kun eksperter skal udføre tænke højt-test.

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

store univers, der beskæftigelsesmæssigt udgøres af DM's mange medlemmer. Artikelserien er et led i DM's fokus på medlemmernes fag-

lighed og beskæftigelse. Hvis du er medlem af en faglig forening, som du gerne ser præsenteret, eller hvis du har forslag og idéer til emner og

temaer, der kan tages op på kurser, fyraftensmøder m.v., så vil vi meget gerne høre fra dig. Skriv en mail til faglighed@dm.dk.

Ved sådan en test fortæller testpersonen, hvad han nu vil gøre, og hvad han tænker om det, der sker. Problemet er, at det kan være en bekostelig affære at teste et system på den måde det nødvendige antal gange, hvorfor billigere alternativer bringes i spil", siger Morten Borup Harning.

Et andet emne, foreningen diskuterer i øjeblikket, er usability engineering, som handler om opbygningen af et site, og hvordan det skal fungere.

"De traditionelle usability-guruer prædiker, at det skal være enkelt og let at bruge et program. Men fra brugerne er der også et krav om,

at det skal være en oplevelse. Derfor diskuterer vi lige nu meget de muligheder, der er for at inddrage blandt andet sociale medier".

Morten Borup Harning frygter ikke, at foreningen til sidst får diskuteret færdigt og kan nedlægge sig selv.

"Mon ikke vi bliver ved med at opleve, at brugerne støder på en eller anden teknologisk dims, som ikke helt fungerer?", spørger han retorisk.

Og så længe, der er dimser, der lever deres eget mystiske liv, så længe vil SIGCHI.dk have en mission. <<

DM OG IT

SIGCHI.dk arbejder ikke direkte sammen med DM, men har mange DM'ere som medlemmer.

DM har et it-netværk, et fagligt forum for alle, der arbejder med it.

Du kan melde dig ind på DM's netværksforum, hvor netværket også kommunikerer til daglig. Det kræver, at du logger ind med dit medlemsnummer. Når du er logget ind, kan du tilmelde dig under "mine indstillinger".

RETTELSE

I Magisterbladet nr. 4/2012 i artiklen om Dansk Mikrobiologisk Selskab (DMS) skrev vi, at DMS er vært for det 14. Internationale Symposium for Mikrobiologisk Økologi. Det er ikke korrekt. Symposiet arrangeres af International Society for Microbial Ecology (ISME) i samarbejde med den udpegede danske organisationskomité. Symposiet afvikles til august.

SIGCHI.DK

SIGCHI.dk er en dansk forening for personer, der er interesserede i interaktionsdesign. Foreningen blev etableret i 1999 og har ca. 400 betalende medlemmer og en mailingliste på 1420.

SIGCHI er en forkortelse for Special Interest Group on Computer Human Interaction

FORMÅL

Foreningen ønsker at samle personer, der er interesserede i interaktionsdesign, for at udveksle erfaringer og lære nyt til gavn for alle computerbrugere.

Betegnelsen "interaktionsdesign" er valgt for at indikere, at SIGCHI.dk ikke kun samler personer, der er interesserede i studier af eller afprøvning af menneske-

maskin-samspillet. Medlemskaren inkluderer i lige så høj grad personer, der arbejder med design af samspillet samt af selve brugergrænsefladen.

AKTIVITETER

SIGCHI.dk arrangerer hvert år et antal aktiviteter, som giver mulighed for at mødes med fagfæller, udveksle erfaring og netværke, fx:

- Mini-konferencer og tema-dage af en hel eller halv dags varighed.
- Gå hjem møder.
- Virksomhedsbesøg.

KONTINGENT

300 kroner for et almindeligt medlemskab, 100 kroner for studerende.

“Det er ikke meningen, at løntilskud skal erstatte ordinære ansættelser – selv ikke i en såkaldt krisetid. Det er heller ikke meningen, at offentlige institutioner i realiteten kun kan udføre deres opgaver gennem ansættelse af medarbejdere i løntilskud”.

LØNTILSKUD – ET JANUSHOVED

Det er kommunerne, der er de helt store forbrugere af løntilskud – både generelt og i forhold til DM's medlemmer. Således udgør løntilskudsjob for DM's privatansatte medlemmers vedkommende blot 14 %.

DM's nyeste undersøgelse viser, som det fremgik af Magisterbladet nr. 5/2012, at langt de fleste selv ønsker ansættelse i løntilskudsjob, og at ikke mindre end 80 % selv har fundet jobbet.

Undersøgelsen viser samtidig det glædelige, at mange medlemmer, som har været i løntilskud, faktisk ender med en ordinær ansættelse – halvdelen af dem bliver faktisk ansat på samme arbejdsplads.

Det er godt og fornuftigt, at de ledige får erfaring, netværk og fundament til at komme videre til en ordinær beskæftigelse.

Imidlertid er der to store problemer med den stigende anvendelse af løntilskudsjob i det offentlige. Problemer, som i betænkelig grad nærmer sig et egentligt misbrug af ordningen.

Det kommer ikke bag på nogen, at såvel kommunerne som staten gennem de seneste år har været udsat for store besparelser, som også for DM's medlemmer har resulteret i afskedigelser, manglende genbesættelse af ledige stillinger og stigende ledighed. Samtidig er anvendelsen af løntilskud i det offentlige steget eksplosivt. De fire største kommuner havde således fra 2009 til 2010 en stigning af ansættelser i løntilskud på mere end 50 %. En stigning, som ikke ser ud til at være mindre her i starten af 2012.

Det er naturligvis glædeligt, at det offentlige er sit ansvar bevidst i forhold til at skaffe ledige fodfæste på arbejdsmarkedet. Men det er dybt betænkeligt, at løntilskudsansættelser tilsyneladende bliver brugt til at få det samme arbejde gjort for færre penge.

Det er ikke meningen, at løntilskud skal erstatte ordinære ansættelser – selv ikke i en såkaldt krisetid. Det er heller ikke meningen, at offentlige institutioner i realiteten kun kan udføre deres opgaver gennem ansættelse af medarbejdere i løntilskud.

Arbejdsmarkedsstyrelsen formulerer det meget klart: “Det er ikke tilladt at blive ansat med løntilskud i den virksomhed, hvor man senest har været ordinært ansat eller ansat med løntilskud.

Det er ikke tilladt at ansætte ledige i stillinger, der erstatter fyrede medarbejdere (merbeskæftigelseskravet), og at der skal være et rimeligt forhold imellem antallet af ordinært ansatte, personer i virksomhedspraktik og personer ansat med løntilskud”.

Som nævnt kan ansættelse i løntilskud give erfaring, netværk og bedre afsæt til efterfølgende ansættelse i ordinær beskæftigelse. Det vil også være tilfældet, at man gennem en sådan ansættelse opnår et særligt indgående kendskab til det aktuelle forvaltningsområde. Og det er klart, at dette kendskab og erhvervede netværk på mange områder skaber bedre grundlag for at kunne søge og få ordinær beskæftigelse på netop dette område.

Det er imidlertid dybt bekymrende, hvis ansættelse i løntilskud i realiteten bliver en forudsætning for at få ordinær beskæftigelse. For det første fordi der ikke skal indføres trainee-stillinger ad bagdøren i det offentlige – en situation, hvor arbejdsgiveren ganske omkostningsfrit kan skille sig af med en ansat medarbejder og en ubetalt prøveperiode – og for det andet fordi en sådan praksis vil gøre det endnu vanskeligere for nyuddannede at undgå længere ledighedsperioder efter endt uddannelse.

Den seneste tids debat om anvendelsen af løntilskud i kommunerne, særligt Københavns Kommune, kan kun hilses velkommen. Det er på tide at få skabt klare regler for, hvad vi vil bruge løntilskudsansættelserne til, og hvad vi bestemt ikke skal bruge dem til.

Det er således afgørende at slå fast, at det drejer sig om at støtte den ledige til at få større muligheder for ordinær beskæftigelse. Det drejer sig ikke om, at kommunerne skal have løst de samme opgaver for færre midler – og det drejer sig slet ikke om, at der dermed skabes et offentligt gråzone-arbejdsmarked.

Hvis og når det offentlige skal spare og skære ned, hvad der åbenbart er tilfældet, så skal det samtidig besluttes, hvilke opgaver der ikke skal løses. Det vil være ødelæggende for arbejdsmarkedet i almindelighed og det offentlige arbejdsmarked i særdeleshed, at ordinær beskæftigelse blot erstattes af gratisarbejde, og der indføres ubetalte prøveperioder inden ansættelsen.

Lad mig håbe, at dette synspunkt deles af såvel regeringen som de offentlige arbejdsgivere. <<



LØNTILSKUDSJOB, DM OG MAGISTERBLADET

Magisterbladet og DM har ikke følt sig rimelig behandlet i kronikken "Fagforeninger blåstempler gratis arbejde", som blev bragt i Information den 20. februar. Kronikkens omdrejningspunkt er det eksplosive brug af løntilskud i offentlig regi – og fagforeningens stille samtykke af denne ordning.

Debatten var tiltrængt i en grad, som selv jeg – der ellers sidder midt i aktiveringscirkuset – ikke havde forventet. Ikke alene har ualmindelig mange kommenteret kronikken, den nåede også andre medier. Også politisk vakte kronikken gehør. Det Radikale Venstre og SF i Københavns Kommune begyndte at skændes.

Det er endt med, at SF har igangsat en redegørelse for omfanget og et eventuelt misbrug af ledige i løntilskud i kommunens forvaltninger. Men hvorfor er det mig og ikke DM, der har stået til rådighed med tal, når journalister har haft brug for det? Hvorfor var det mig og ikke DM, Information ringede til, da de havde brug for cases til endnu en artikelserie om løntilskud?

Hvis jeg havde været ansat i en presstjeneste, ville man omtale effekten af kronikken som succes, der i sidste ende fik politisk betydning. Nu er der imidlertid et kæmpe problem. Jeg er ikke ansat nogen steder. Derimod er jeg medlem af en fagforening, som efter min bedste overbevisning burde have benyttet sig af samme strategi. Dette debatindlæg er ikke for at promovere mit lille medieeventyr, men derimod for at undre mig over, om DM og Magisterbladet overhovedet har forstået vores kritik af fagforeningerne. For når redaktør af Magisterbladet Mogens Tanggaard i sin kommentar i Magisterbladet nr. 4 skriver, at fagforeningers fravær i debatten er "en sandhed med visse for ikke at

sige rigtig mange modifikationer", så bliver jeg træt.

Kronikken, og det postyr den har vakt, er netop et udtryk for det, jeg savner i Dansk Magisterforening. Tanggaard begår den ultimative vaske hænder-demonstration. Faktisk skal vi i kommentaren høre om samtlige gange, løntilskud er blevet omtalt i Magisterbladet. Det er flot. Og det mener jeg faktisk. Men man må gå ud fra, at Magisterbladet skal fungere som et oplysende organ til DM's medlemmer og ikke som et forum, hvori man lægger pres på politiske beslutningstagere eller forventer, at andre end magistre skal orientere sig. Man kan sammenligne det med, at et firma beslutter sig for en reklamekampagne, men kun fortæller om den internt – og ikke forstår, at andre ikke fatter interesse for den.

Og det er den kritik, jeg ikke mener, at DM forholder sig til. Det er ikke nok at have de rigtige holdninger og fortælle sine medlemmer om dem. Man er vel nødt til at gå et skridt videre og oplyse magthavern. Her skulle man tro, at den direkte vej ville være den nemmeste og bedste. Desværre viser al erfaring, at sager som denne har bedst af at blive vendt og belyst i medierne. Det er måske en uskøn vej, men ikke desto mindre virker det.

Løntilskudsordningen, i dens nuværende form, udnytter DM's medlemmer. Det bør DM gøre alt for at oplyse om. Det forventer jeg af min fagforening. Åbenbart har DM en anden strategi. Jeg har meget svært ved at følge den, men lige nu lukrerer DM i høj grad på det stykke benarbejde, jeg og min medskribent har lavet. Netop effekten af kronikken illustrerer kritikken i en nødsdeskal. Hvor man kunne håbe på en form for selvransagelse hos DM, virker det nærmere som en lammelse. Kom nu DM. Kæmp for jeres medlemmer i stedet for at tryne dem. Det er sgu for let.

Charlotte Kjærholm Pedersen,

cand.mag. i moderne kultur og kulturformidling

DO IT IN ENGLISH, BUT DO IT RIGHT!

Amerikansk ph.d. med alsidig samfundsvidenskabelig baggrund tilbyder oversættelse fra dansk til engelsk og redigering/finpudsning af engelske tekster. Også omskrivning af alle slags manuskripter.

Bøger, ph.d. afhandlinger, artikler, universitetsspecialer, rapporter, projektbeskrivelser, webtekster, ansøgninger, TORs, summaries, mm.

Hurtig service, højeste kvalitet, rimelige priser.

Mange kan oversætte. Jeg kan skrive.

Steven Sampson
e-mail: Sampson@Get2net.dk
Tlf.: 2074 1264



DET HUMANISTISKE FAKULTET
KØBENHAVNS UNIVERSITET

Kommunikation 2.0: user centeret des effektiv kommunikation på onl tværs af medierne! organisationsled

campagneplanlægning interaktivitet corporate b

Tag en masteruddannelse i web-kommunika

Cross Media Communication.

ogging flermedialitet viral marketing projektleder

Ansøgningsfrist: 1. juli 2012 digitale medier

brugeradfærd corporate blogging mediekonvergen

medieplatform wiki organisationsledelse medie

ommunities strategisk kommunikation narrativ

<http://crossmedia.ku.dk/> online co



Flaskelagring og vinens alder

I dag bliver de fleste kvalitetsvine i modsætning til tidligere lavet således, at de ikke behøver at ligge så længe på flaske, før de er drikke modne. Dette er et resultat af en bevidst bestræbelse fra producenterne side, som skyldes, dels at mange vinforbrugere i dag ikke har tålmodighed til at lagre vine længe og måske heller ikke har lagringsfaciliteter til det, dels at nogle af de tidligere produktionsmetoder i virkeligheden ikke var fremmen- de for kvaliteten af vinene.

De ændringer i produktionsmetoderne, som gør, at vinen ikke skal lagre så længe, er bl.a.:

- At vindrueklasesens stilke nu sjældent får lov til at gære sammen med vinen.
- At umodne druer frasorteres inden gæringen.
- At der nu for det meste bruges temperaturkontrol under gæringen og lagringen, og der dermed trækkes færre hårde tanniner ud af druematerialet.
- At man nu i langt højere grad lagrer vinene i små egetræsfade, der udvikler vinen hurtigere end større fade.

Dette betyder dog ikke, at mange ædle vine i dag ikke har godt af flaskelagring, og nogle

endda har godt af lang tids flaskelagring. Kvalitetsvine har en udviklingskurve, som først topper efter nogle år efter frigivelsen fra producenten. Det er dog meget forskelligt, om producenterne frigiver deres vine før de er drikke modne, eller ej, og det er også meget forskelligt, hvor lang tid vine forbliver på toppen alt efter druesammensætning, lokale klimaforhold, årgang og produktionsmetode.

Hvornår skal den drikkes?

De fleste billigere vine har ikke godt af at blive gemt i længere tid, nogle tager direkte skade af det, fx er de fleste rosévine smådøde et år efter, at de er blevet frigivet, og bag in box-vine kan kun holde sig ca. et halvt år i uåbnet stand og højst tre måneder, fra de er åbnet.

Hvor lang tids flaskelagring man skal give sine vine, er dog også et spørgsmål om personlige præferencer. Nogle kan bedst lide vinene friske, skarpe, rå, kraftfulde og meget tanninrige, andre kan bedre lide vinene mere runde, bløde og elegante, og andre igen foretrækker alderens charme med mindre kraft og større tørhed og lidt hengemt smag.

Sidstnævnte kaldes, af dem der foretrækker vinene unge, for nekrofil. Præget fra fad-/barriquelagring vil langsomt blive mindre markant med alderen, ligeledes syre- og alkoholindholdet, da det normalt integreres mere med frugten ved længere flaskelagring.

Under lagringsprocessen i flasken går vinens tanniner i forbindelse med de røde farvestoffer og bundfældes i flasken – husk derfor at stille en gammel flaske vin opret nogle dage før, den planlægges at skulle drikkes, og skænk vinen med rolig hånd uden at skifte hældvinkel pludseligt, så du undgår at skulpe bundfaldet rundt i vinen i flasken.

Vinen ændrer også farve med lagringen. Hvide vine går fra at være lyse-gul-grønne til at blive gule og mørkere gule og kan til sidst blive helt brunlige og meget gamle rieslinger endda rødlige. Lidt omvendt med rødvine, der går fra at være blålige til at blive røde og til sidst også brune.

Hvis man har fat i en rigtig god vin, så er det værd at lægge mærke til, at vinen lagrer bedre på større flasker, fx magnum (1 ½ liter) eller dobbeltmagnum (3 liter). I 70'erne

blev magnumflasker forbundet med billig vin og var det for det meste også, men dette har ændret sig meget. Nu er meget af den billige vin flyttet over i bag in box.

Hvor længe en vin udvikler sig og stadig bliver bedre, er også betinget af de opbevaringsforhold, man byder vinen. For mange er dette kendt viden, men jeg ser desværre stadig, at mange lagrer eller opbevarer deres vine, og også deres rigtigt gode vine, oven på køkkenskabene. Det er naturligvis meget handy at have vinene lige ved hånden, når man står i køkkenet og hyg-ger sig, men dels er der for varmt oven på køkkenskabet til langtidslagring, dels er hurtige temperatursvingninger ikke gode for langtidslagring, og dels er der for varmt til, at vinen har serveringstemperatur. Hvis man ikke har en kold kælder, så er det bedst at opbevare vine ved gulvet, da der normalt er koldest ved gulvet i en bolig – hvis man altså ikke har gulvvarme. Derudover er der nu kommet vinkøleskabe til langtidslagring og til at sikre, at vinen serveres med den rette temperatur, også rødvinene. <<



SMAGEBEHANDLERNE:

KEMIKEREN, DEN PRIVATANSATTE, ADMINISTRATOREN OG STUDENTEN

Denne gang skulle vi smage nogle store vine egnet til flaskelagring, så forventningerne var store, og vi blev heldigvis ikke skuffet, omend der var klare præferenceforskelle.



Beaune, Clos de L'Écu, 1'er cru, Faiveley, 2007 og 2009

Sigurd Müllers vinbandel, 2007: 270,- kr. og 2009: 289,- kr.

Begge årgange er gode, også i forhold til prisen, med god balance og elegance. 2007-årgangen er væsentlig lysere i farven end 2009. 2009 var også et meget varmere år. Der var stor uenighed om, hvilken af årgangene der var bedst nu. Administratoren og studenten foretrak 2007 nu, da de syntes, at 2009 havde lidt mindre syre og var lidt plump. Herimod syntes den privatansatte, at 2007 var lidt urtet eller te-agtig og foretrak den lidt sødligere frugt i 2009. Her er forskellen mellem de to årgange ikke primært flaskelagringstiden, men forskelle i klimaet de to år i Bourgogne. Begge kan ligge i længere tid.



Chateau Haut-Marbuzet, Saint-Estèphe, 2003 og 2007

Løgismose Vine, 359,- kr. for begge årgange.

Begge vine er meget flotte og er et helt måltid i sig selv, med elegance og god struktur. Selvom det er en dyr vin, så er den ikke dyr i forhold til priserne på de højt klassificerede Bordeauxvine. 2007 er mørk rød, medens 2003 også er flot mørk rød, men naturligt har fået en brun kant på grund af de 4 års længere flaskelagring. Fadlagingspræget er smagsmæssigt mere integreret i 2003 end i 2007, hvilket er helt naturligt med den længere flaskelagring, men i begge vine er der en herlig kombination af frugt og fad. 2007 har en lækker skovsvampenæse og -duft, medens 2003 har en mere moden næse og tørrer mere ud i eftersmagen. Begge vine er stadig unge og kan ligge længe, omend de også er lækre nu.



Châteauneuf-du-Pape, Domaine Reveirolles, 2004, 2007 og 2009.

Elite Vin, 2004: 184,- kr. og 249,- kr. for de andre årgange.

Alle tre årgange er gode vine med masser af frugt og god vinsyre. Farvemæssigt er 2004 naturligvis den med de mest brune reflekser, 2007 har den mørkeste farve, da det nok vejrmæssigt er den bedste af de tre årgange. Der var uenighed om, hvilken en af de tre der var den bedste nu. Studenten syntes, at 2004 er bedst og rigtig lækker, hvorimod administratoren og den privatansatte mente, at den nok lige har passeret toppen i udviklingen på flasken og har et meget udviklet lækkert præg med chokolade, dog med lidt vel modne nedfaldsæbler. Kemikeren foretrak 2009 med den spændstige varme frugt med god syre og dejlig hindbær-næse, den er allerede klar til at drikkes, da den har fået meget sol. 2007 blev foretrukket af administratoren og den privatansatte med dens lidt modne præg, massive kraft, gode struktur, frugtsyre og skovsvampeduft og -smag.

Hacienda Monasterio Crianza 1999 og 2008, Ribera del Duero.

Sigurd Müller Vine, 280,- kr. for årgang 2008, 1999 er udsolgt.

Begge årgange er elegante og charmerende. 2008 er mørk rød med blå reflekser, og 1999 rød med svagt brun kant. I 1999 er alkoholen godt integreret, den har en moden næse med lidt sødme og cigarkasse, den har lidt staldpræg i næse og duft og tørrer meget ud i eftersmagen. Den har passeret toppen. 2008 har rar moden frugt, duft og præg af brændt fad med lækker tjærenæse, man mærker alkoholen lidt, da den stadig er ung. God frugtsødme og lang, tør frugteftersmag.

Ligestilling og kvinders rettigheder – en højspændt værdikamp



Trine Lund Niegel, faglig konsulent i DM, repræsenterede Dansk Magisterforening på Kvindekommissionens 56. samling i FN.

DM deltog i år i den officielle danske delegation til Kvindekommissionens 56. samling i FN. DM er medlem af Kvinderådet, og det er gennem Kvinderådet, at DM deltog som repræsentant for civilsamfundet i den officielle danske delegation.

Delegationen blev i den første uge ledet af minister for ligestilling Manu Sareen. Fra Folketinget deltog Ane Halsboe-Larsen og Rasmus Horn Langhoff (Socialdemokraterne), Sofie Carsten Nielsen (Radikale) og Fatma Øktem (Venstre) samt embedsmænd fra Ligestillingsministeriet, Beskæftigelsesministeriet og Udenrigsministeriet, Kvinderådet og Kvindernes ulandsudvalg (KULU).

DM deltog i den første uge, som var rig på oplevelser i mange forskellige fora: debatter, delegationsmøder og side-events.

Årets tema var “landbokvinders vilkår”, men traditionen tro gennemsyrede et andet emne, kvinders reproduktive rettigheder, alt, der debatteredes og forhandlede om i Kvindekommissionen.

Kort fortalt handler det om kvinder og unge pigers ret til at bestemme over egen seksualitet, familieplanlægning, sundhed og viden.

Nogle af FN's medlemsstater har et konservativt og fundamentalistisk syn på ligestilling og kvinderettigheder, specielt når det gælder reproduktiv og seksuel sundhed. Det samme gør sig gældende med hensyn til familieplanlægning for unge piger og for kvinder. Disse medlemsstater vil helst ikke tale om unge piger eller kvinders rettigheder, specielt ikke, når det vedrører retten til at bestemme over egen krop og seksualitet. Det er en meget religiøst farvet debat, hvilket bl.a. viser sig ved, at Vatikanet arbejder tæt sammen med disse lande og er meget talende i forhandlingerne, selv om Vatikanet er en kirkelig lilleput stat, som kun har observationsstatus i FN-systemet og derfor ikke kan stemme.

Set med danske briller forekommer det særdeles bizart, at der kan være modstand mod at tale prævention i forbindelse med bekæmpelse af hiv/aids.

Den danske ligestillingsminister talte i generaldebatten på EU's vegne på førstedagen. I sin tale understregede ministeren betydningen af kvinders fulde selvbestemmelse i forbindelse med egne seksuelle og reproduktive rettigheder.

Fra generaldebatten skal særligt fremhæves, at flere afrikanske lande har vedtaget lovgivning, der forbyder omskæring af kvinder (FGM), Sydafrika er langt fremme med rettigheder til LGTB-personer (lesbian, gay, bisexual og transgenders). Det er positivt at se, at LGBT-spørgsmålet ikke længere er en vestlig dagsorden.

Briterne, Thailand og Danmark arrangerede et sideevent, som satte fokus på medie billedet af køn, og hvad det betyder for især piger og drenges selvværd og opfattelse af sig selv, idealbilleder og de deraf affødte selvdestruktive virkninger i form af anoreksi, bulimi, brug af hudblegemidler, anabolske steroider, plastikkirurgi m.m.

Alt i alt var deltagelsen i dette års Kvindekommission en øjenåbner og en vitaminindsprøjtning til det fortsatte ligestillingsarbejde i DM. *tlm*



AARHUS
UNIVERSITET
INSTITUT FOR UDDANNELSE OG PÆDAGOGIK (DPU)



MASTERUDDANNELSER

Aarhus Universitet udbyder
masteruddannelser inden for
UDDANNELSE, PÆDAGOGIK OG LEDELSE
i København (Emdrup) og i Aarhus.

Ansøgningsfrist: 1. maj

Uddannelsesbeskrivelser, optagelseskriterier, ansøgningskemaer mv.:
www.edu.au.dk/master

Leder 34

Kaos fremmer kreativiteten 35

Fra lille idé til stort projekt 36

Simpel manual til kreativ tænkning 38

Idéklinikken – afdelingen for skæve indfald 40



Nogle hjerner er mere kreative end andre, men

alle kan få gode idéer

Side 40-41

Den gode idé ...

Fremtiden burde se lys ud for DM's medlemmer. Der går næppe en dag, uden at vi kan læse om, at viden er nøglen til fremtidens arbejdsmarked. Der bliver da også flere og flere højtuddannede, og stadig flere virksomheder efterspørger akademiske kompetencer. Der er ikke noget, der tyder på, at det vil ændre sig i de næste mange år. Men stor viden og en lang uddannelse er alligevel ikke i sig selv en garanti for en spændende karriere i videnssamfundets overhalingsbane. Der skal mere til. Nogle af de egenskaber, der i særlig grad efterspørges hos højtuddannede, er kreativitet, innovation og nytænkning – eller med mere jævne ord: gode idéer. I dette nummer af *Natur & Kultur* sætter vi fokus på den gode idé. Hvad er det overhovedet for en størrelse, og kan man gøre noget for at fremme udviklingen af nye idéer?

Ja, mener hjerneforskeren. Ganske vist tyder meget på, at en kreativ hjerne ser anderledes ud end gennemsnitshjernen. Kreativitet kan påvises som strukturelle forskelle i hjernen, og ifølge neurobiolog Morten Friis-Olivarius får særlig kreative mennesker flere associationer end andre. Men den gode nyhed er, at vi andre sagtens kan træne vores hjerner til at blive mere kreative. Nøglen ligger i at tænke divergent og lære at acceptere det umiddelbare kaos, der hører sammen med idéudvikling.

Gasmuseet i Hobro leverer et eksempel på, hvordan processen kan foregå i praksis. Det, der begyndte som en almindelig idé til en ny udstilling, voksede sig større og større og er årsagen til, at museet her i en nedskæringsstid er i stand til at udvide for 15 mio. kroner. Medarbejderne fortæller, at tillid er altafgørende. Ideer opstår og udvikles bedst i et fællesskab præget af åbenhed med plads til halvfærdige tanker og måske halvdårlige idéer.

Opfattelsen bekræftes de sidste to steder, vi har besøgt. Ord som nej og men er dræbende for den kreative proces, mener Tyge Mortensen fra Ryslinge InnovationsHøjskole og tilføjer, at akademikere er godt rustede til at skabe gode idéer – især hvis de bruger færre kræfter på at analysere og flere på at udvikle deres kreative kompetencer. I Region Nordjylland har man taget konsekvensen og sat idéudviklingen i system ved at oprette en særlig idéklinik til fremme af gode idéer. Erfaringerne herfra viser, at det kan lade sig gøre at ændre på vænetænkningen og fremme kreativiteten. Siden etableringen i 2008 er foreløbig 70 idéer blevet ført ud i livet. Begge steder gør i øvrigt op med forestillingen om, at idéudvikling er en luksus, som man kun kan tillade sig i en situation med økonomisk overskud.

Hvad har alt dette så med DM at gøre? Ja, nok mere, end man umiddelbart skulle tro. Ud over den indlysende kendsgerning, at gode idéer er en forudsætning for økonomisk vækst og nye arbejdspladser, lyder meldingen samstemmende, at kreativiteten har det bedst, når dygtige mennesker sparrer med hinanden i et åbent og trygt fællesskab. Det drejer sig altså om at etablere de rigtige rammer på arbejdspladsen og fremme en kultur præget af tillid og samarbejde mellem mennesker, der løbende ændrer og udvikler sig. Her er det vigtigt, at DM er aktiv og gør sin indflydelse gældende, både når det gælder om at påvirke de overordnede politiske rammer, og gennem det arbejde, de tillidsvalgte yder på den enkelte arbejdsplads. Ikke mindst skal man være opmærksom på, at den gode idé ikke nødvendigvis indfinder sig inden for almindelig kontortid. Det grænseløse arbejde er i forvejen noget, der står højt på DM's dagsorden, når der diskuteres arbejdsmiljø – og her er altså yderligere en udfordring.

Vær kreativ, og hvil i kaos

Nogle er genetisk disponerede for at være mere kreative end andre. Men alle kan træne kreativ tænkning, fastslår neurobiolog Morten Friis-Olivarius. Der er med andre ord ingen undskyldning for at lade plejer tage magten.

Morten Friis-Olivarius ved, hvordan en hjerne ser ud indefra. Og han har også en idé om, hvordan kreativitet ser ud derinde. Lige nu er han i gang med den afsluttende spurt i sin ph.d. om neurobiologien bag kreativitet, og noget af hans forskningsmateriale er spillevende kreative musikere.

“Jeg hjernescanner en masse professionelle musikere, når de improviserer. I forvejen er de dybt kreative mennesker, så udgangspunktet er, at når de bliver bedt om at improvisere, så når vi ind til selve essensen af kreativitet”, fortæller han.

Foreløbigt tyder forskningen på, at der er forskel på hjerner. Ikke kun Morten Friis-Olivarius' arbejde peger i den retning, også et forsøg fra hjerneforskningscentret Mind Research Network med base på University of New Mexico har påvist, at områder i hjernen er anderledes hos kreative mennesker. Forskerne bag den undersøgelse fandt frem til, at der er områder i hjernen, som er både fysisk tykkere og fysisk tyndere end de tilsvarende områder hos knap så kreative mennesker. Kreativiteten kan altså ses som strukturelle forskelle i hjernen. Men det er ikke det samme, som at en mere gennemsnits-kreativ hjerne ikke kan trænes til at tænke flere gode idéer frem. Det kan den godt, siger Morten Friis-Olivarius:

“Kreativitet kan sagtens blive meget bedre end de hjerner, der er til stede. Man har grundlæggende to tankemønstre, den divergente tænkning, som er bred, og den konvergente, som er smal og handler om, at vi ofte vælger én løsning. I vores samfund er vi uhyre trænet i at tænke konvergent, fordi vi hele tiden tænker i konklusioner: Hvilken uddannelse vil vi have, hvordan vil vi bo, hvilken kæreste vil vi have, og det fremmer bestemt ikke kreativiteten. Det er altså den divergente tænkning, vi skal have gang i, hvis vi vil træne kreativiteten”, fastslår han.

Ifølge Morten Friis-Olivarius er det for knap så kreative mennesker en stor udfordring at opøve den divergente tænkning.

“Vi er trykke ved de enkle løsninger, for det er det, vi er vant til. Derfor kan det være svært at finde hvile i, at der kan være 20 måder at se en given situation på. Men det er en tankegang at være imod alt nyt, og at træne kreativiteten handler i høj grad om at lære at hvile i det kaos, der kan opstå i idéudviklingen”, siger han.

En dårlig idé at lukke døren

Hjerneforskningen viser, at mennesker med mere kreative hjerner får flere associationer, når de skal finde løsninger eller bliver bedt om at tænke på bestemte ord. Og de formår også at kombinere associationerne, så resultatet bliver noget nyt og overraskende. For dem, der ikke er begavet med den evne, er der dog nogle tricks, som kan hjælpe hjernen på rette vej, fortæller Morten Friis-Olivarius:

“Hvis man ikke får associationerne automatisk, kan man tvinge dem frem ved at stille en række kunstige begrænsninger op. Hvis du skal skrive en tekst, kan jeg sige, at det eksempelvis er forbudt at bruge ud-sagnsord. Eller jeg kan bede dig åbne en flaske vin uden at bruge en proptrækker. Så tvinger jeg dig til at tænke i nye baner. Eller man kan stille sig selv en række spørgsmål som: Hvordan ville Steve Jobs have løst det her, eller hvordan ville man mon have løst det i 1950'erne? Man går så at sige over i et andet mindset og leder efter løsninger, og

det kan være meget befordrende for kreativiteten”.

Kreative hjerner får til gengæld ikke nødvendigvis bedre idéer end mere konvergente hjerner. Her spiller praktikken i høj grad ind, og spørger man hjerneforskeren, er den bedste fremgangsmåde at være åben over for de idéer, der kommer på bordet:

“Der vil selvfølgelig være nogle idéer, der helt åbenlyst ikke er anvendelige i forskellige situationer. Men ellers skal man være varsom med at afvise idéer. Selv om jeg får en dårlig idé, så følger jeg den til dørs, for sommetider fører en dårlig idé en meget bedre idé med sig, og det vil jo være ærgerligt at lukke døren for den”, siger han.

Det, som forskningen til gengæld kan slå fast, er, at kreativiteten følger med produktiviteten. Eksempelvis er de forskere, der har produceret de mest citerede og anerkendte værker, også dem, der producerer de mest ignorerede værker. Det vil sige, at jo mere du producerer, jo større er chancen for succes. Pablo Picasso producerede over 20.000 kunstværker. Einstein skrev flere end 240 artikler, og Prince siges at have over 1.000 sange på lager. Den samme tendens ses hos opfindertyper. Thomas Edison havde patent på 1.039 opfindelser. De fleste idémagere har skuffen fuld af skrinlagte projekter, men fortsætter med at hitte på, til de pludselig står med den helt store opdagelse. <<

GODE IDÉER TIL NYE TANKEBANER:

- Byt noget eksisterende ud med noget nyt
- Kombiner en idé med noget nyt eller gammelt
- Tilføj noget til idéen
- Modificer eller forstør idéen
- Giv idéen en anden anvendelse
- Eliminér noget ved idéen
- Lav en ny struktur, eller byt ud på rækkefølgen

Kilde: “Thinkertoys”, en bog om kreativitet og idéudvikling af Michael Michalko



“Jeg har virkelig sat pris på, at vi har en arbejdsplads, hvor det er tilladt at smide løse idéer og måske ikke helt gennemtænkte tanker på bordet. Det er jo i reglen først, når man begynder at lege med tankerne og sparre med hinanden, at idéerne rigtig udvikler sig”.

Peter Hørup, museumsinspektør, Gasmuseet



Idéer udvikler sig

Gasmuseet i Hobro udvider for 15 mio. kroner. Startskuddet var en god idé, der voksede sig større, end museumsleder Hanne Thomsen havde forestillet sig.

Egentlig var det bare en ny udstilling, som museumsleder på Gasmuseet i Hobro Hanne Thomsen, cand.mag. i historie og etnologi, havde i tankerne, da hun på skift over nogle dage i januar 2009 mødtes med bestyrelsen, en museumskonsulent fra Region Nordjylland og nogle erfarne projektfolk fra Skagen Uddannelses- og Udviklingscenter.

Museet stod i et vadedsted. Enten skulle det fortsætte den kurs, der blev lagt ved åbningen i 1998 – med fortællinger om gassens kulturhistoriske betydning. Eller også skulle der ske noget stort.

“Gasenergi har været museets arbejdsfelt fra dag ét og er det stadig. Men ved at trække linjen endnu længere tilbage i tid – tilbage til tiden, før man begyndte at bruge fossile brændsler som kul, olie og gas – og lægge en linje ud i fremtiden, hvor vi igen kommer til at leve i et samfund baseret på vedvarende energi, kunne vi lægge et spændende perspektiv også på nutidens problemstillinger”, fortæller hun.

Gasmuseet fik penge hjem til den første projektudvikling, og i sommeren 2009 indkaldte Hanne Thomsen en gruppe eksterne fødselshjælpere. Gruppen kom til at bestå af arkitekter, grafikere, formidlere og kolleger fra andre museer. Og så kom der for alvor gang i de kreative tanker:

“Forskellige mennesker med forskellige baggrunde og viden kom sammen, og det samspil, vi fik, gav rigtigt meget. Der kom nye tanker på bordet, og den ene idé greb den anden, og pludselig var vi et helt andet og nyt sted. Inden vi så os om, sad vi med et idékatalog, som var godt og professionelt. Det gav os mulighed for at søge penge til både en ombygning og nye udstillinger og aktiviteter, der kunne give museet et helt nyt liv, og det er stadig en spændende proces med mange forskellige mennesker involveret”, fortæller museumslederen om projektet, der blev døbt

Videns- og Oplevelsescenter for Energi, Miljø og Klima på Gasmuseet.

Arbejdsklimaet er vigtigt

Gasmuseet søgte økonomisk støtte til de store planer flere steder, og både gasbranchen, Mariagerfjord Kommune, Region Nordjylland, EU og Indenrigsministeriet syntes så godt om planerne, at der i juni 2010 var tilsagn om tilskud på 15 mio. kroner.

“Set i bakspejlet har det udviklet sig langt videre, end vi havde forestillet os tilbage i januar 2009. Vi har fået bygget en ekstra etage på vores museum, og vores udstillinger har vi fået gjort interaktive, så gæsterne nu kan bruge både smartphones og iPads, mens de går rundt. Til sommer er vi færdige med første etape og skal i gang med at lave en ny udstilling i en anden af vores store haller. Så den lidt beskedne idé om en ny udstilling har vokset sig stor og har også vist sig at være bæredygtig”, siger Hanne Thomsen.

Peter Hørup er cand.mag. i historie og italiensk og museumsinspektør på Gasmuseet. Og også han glæder sig over, at projektet blev langt større end blot en ny udstilling.

“Det er en sjov udfordring at være med til at skabe noget fra bunden. Jeg har virkelig sat pris på, at vi har en arbejdsplads, hvor det er tilladt at smide løse idéer og måske ikke helt gennemtænkte tanker på bordet. Det er jo i

reglen først, når man begynder at lege med tankerne og sparre med hinanden, at idéerne rigtigt udvikler sig”, siger han.

Husk kernen

Brugen af iPads og smartphones i formidlingen har ifølge Peter Hørup givet Gasmuseet et teknologisk løft, som mange besøgende er begejstrede for. Men udviklingen stopper ikke her, for teknologi er blot redskaber, der ikke i længden vil udvide målgruppen eller trække flere kunder til butikken, mener han:

“Man skal huske, hvad ens kerneemne er, for teknologien i sig selv er ikke noget særligt. Vi koncentrerer os om gasenergi i vores idéudvikling og om, hvordan vores fremtidige udstillinger og aktiviteter i det, vi kalder fremtidshallen, skal være. Og så taler vi selvfølgelig om, hvordan vi kan formidle på museet og uden for museet. Muligheden for at formidle ud af huset – ikke blot digitalt men også fysisk, ser vi som en spændende mulighed”.

Og også her blomstrer idéudviklingen:

Et museumsskib som, eventuelt sammen med andre museer, kan sejle ud og bruges til formidling, er én af tankerne. En anden går på at købe en campingvogn, som museumsfolkene kan køre rundt i landet med for at fortælle om, hvad gasenergien har betydet for håndværk og industri og udviklingen af komfort og velfærd. <<



I vinterhalvåret er gymnasieklasser faste kunder på Gasmuseet. Emil Skals, Rebecca Frandsen og Jens Nielsen fra 1.G. på Mariagerfjord Gymnasium har en iPad med på rundturen, og det løfter oplevelsen, mener de.

Skab din egen

Alle kan dyrke kreativiteten, men det kræver en særlig bevidsthed at få gang i processen. Søg ny viden, og sæt nogle simple regler op, tilråder Tyge Mortensen, højskoleforstander og konsulent i kreativitet.

GODE IDÉER TIL AT FÅ GODE IDÉER:

- Vær bevidst om at idéer ikke bare er noget, som nogle mennesker får. Ingen får noget. Vil du have noget, skal du arbejde for det.
- Analyser, hvor du plejer at få de rigtigt gode idéer: I brusebadet? I haven? På løbeturen? Når du holder helt fri? Eller er mest presset?
- Vov noget. Hvornår har nogen fået en god idé uden at være modig, gøre noget farligt, noget grænseoverskridende, sætte noget på spil?
- Tving dig selv til at tænke i nye baner ved at opstille kunstige begrænsninger for din hjerne.
- Gør noget nyt: Kør en ny vej til arbejde, flyt musen over i den anden hånd, gå baglæns ind på kontoret, skriv med den modsatte hånd en hel dag, drik kaffe af et vinglas ... kun fantasien sætter grænser.
- Stjæl Steve Jobs motto: Stay hungry. Stay foolish.

Kilder: Steve Jobs – Apple Computer, "En god idé – fik du den" af Ulrik Haagerup, bogen "Thinkertoys" af Michael Michalko

Det lyder en anelse besværligt. At slæbe en manual for idéudvikling med på arbejde hver dag. Men faktisk er det meget, meget nemt. Og fylder meget, meget lidt. Opskriften behøver ikke at værre større end en pixibog, og af praktiske hensyn kan den lagres i den del af hjernen, hvor andre rutiner også bor, tilråder Tyge Mortensen, oprindeligt uddannet agronom, men nu forstander for Ryslinge InnovationsHøjskole og konsulent i kreativitet:

"Der er nogle meget simple regler, som man bør følge, når mennesker skal lære at tale kreativt sammen. For det første er det forbudt at sige *nej*. Og for det andet er det forbudt at sige *men*. Når man skal fremme kreativiteten, skal der være noget at bygge videre på, og det forsvinder, hvis man svarer igen på en tanke ved for eksempel at sige "*men jeg synes ...*" eller "*nej, det tror jeg ikke ...*". At bruge *men* er i virkeligheden bare en pæn måde at sige *nej* på. Ved at holde fast i *ja*-tankegangen forbliver kanalerne åbne. Man kan sige, at *nej* og *men* leder kommunikationen ind på vurderende tænkning, og det er ikke kreativt, mens *ja* i stedet inspirerer til at lege videre og lade tankerne vandre deres egne veje", siger kreativitetseksperter.

I øjeblikket har kreativiteten trange kår mange steder. Det er ikke unormalt i en tid med økonomisk smalhals og depressive samfundsmæssige tendenser. Og netop derfor er der grund til at være ekstra opmærksom på selve kreativitetsprocessen, mener Tyge Mortensen. Argumenter som "*Det har vi prøvet*", "*Jeg er ikke den kreative type*" og ikke mindst "*Det er der ikke penge til*" skal tysses til ro, hurtigere end sætningen er talt til ende.

"Det er en udbredt misforståelse, at det koster penge at være kreativ og få nye idéer. Fra organisationsudviklingsprogrammet lean kommer et rigtigt godt slogan, der lyder: Brug ingen penge – vær kreativ, og det er virkelig værd at tage til sig. For at sætte noget nyt i værk eller finde nye måder at gøre tingene på behøver jo ikke at være forbundet med omkostninger. Det kunne jo være, at der blev sparet penge eller ligefrem kom flere penge i kassen ved at tænke kreativt", siger han.

Kriser skaber kreativitet

Ifølge Tyge Mortensen er moderen til mange kvantespring faktisk ofte en krise. For godt

nok forbinder de fleste kriser med nedskæringer, indskrænkninger og manglende råderum. Men kriser er ikke kun dårlige. De kan også være direkte befordrende for kreativ tænkning:

"Et redskab til at skabe forandringer og kreative tanker er det, vi kalder den brændende platform. Hvis man står på en brændende platform, er man nødt til at springe, for ellers bliver man ædt op af flammerne. Det er en måde at sige på, at situationen er så uholdbar, at vi er nødt til at kaste los og se på tingene på en helt ny måde. Det kan selv de største modstandere af forandringer godt se, så derfor er redskabet specielt godt at bruge i organisationer, hvor det kan være lidt svært at få lov til at sprælle med de kreative tanker".

At tænke kreativt er noget, der ifølge Tyge Mortensen ligger lige til højrebænet hos enhver akademiker. For kreativitet er stærkt forbundet med viden. Hans egen definition på en god idé er at koble to forskellige former for viden sammen, så de bliver til en ny tredje. En tredje, der i den nye sammenhæng bryder både mønstre og genererer værdi.

"Akademikere er mennesker, der er toptrænede i at suge viden til sig og traditionelt er videnskabsnysgerrige. Gennem deres uddannelser har de tilegnet sig en hel masse teoretisk viden, og de er eksperter i at analysere. Mange bruger det meste af deres tid på det sidste, og det er også godt nok, for det er naturligvis vigtigt at være i stand til at analysere sig frem til, hvad der er en god idé, og hvad der ikke er. Men flere kunne med fordel bruge de kreative kompetencer til at få lidt mere luft under idéudviklingen i hverdagen, for de har værktøjerne med sig på arbejde hver eneste dag", fastslår han.

Gode legekammerater

Ifølge Tyge Mortensen er det ikke kun økonomisk lavkonjunktur, der spænder ben for idéudviklingen rundt omkring. At bruge de kreative kompetencer kræver også en organisationskultur, der giver plads til skøre indfald og vilde tanker. Og så er vi tilbage ved manualen.

"At få skabt en god innovationskultur kræver en indsats. Vi skal ikke kun huske at tale rigtigt til hinanden ved at udelade *nej*'er og *men*'er. Vi skal også have skabt en grundlægg-

idémanual

gende tryghed i organisationen, så det er accepteret og okay at smide skøre og måske ustrukturerede og uigennemtænkte idéer på bordet, for det kræver faktisk et stort mod at gøre. Vi kender jo godt alle sammen den der usikkerhed over, om de andre mon sidder og tænker, at man er rablende vanvittig. Den er en stor stopklods i de organisationer, der ikke arbejder målrettet på at få en kreativtetsfremmende kultur”, siger han.

Selv om det synes åbenlyst umuligt at sammenligne, sætter Tyge Mortensen lighedstegn mellem kreativ idéudvikling og jægersoldater på mission. Begge dele kræver en stor grad af netop tryghed:

“Jægersoldater skal kunne regne med hinanden i et utrygt miljø, og det samme skal kreative mennesker i en organisation. Det er utrygt at kaste tanker og idéer på bordet, der måske kan vende op og ned på kollegers hverdag – både for den, der får idéerne, og for alle de andre. Derfor skal det i organisationen være en accepteret del af kulturen, at man gerne må skabe støj med gode idéer, uden at det skal føre til utryghed. Tryghed er en del af det flow, som kreativ tænkning fordrer”, fastslår han.

For Tyge Mortensen er at ideudvikle næsten det samme som at lege. Børn, der leger, er i nuet, og det får deres hjerner til at falde til ro. På samme måde mener han, at processen omkring kreativitet fungerer.

“Du leger kun med dem, du er tryk sammen med. Og når du er rigtigt i legehumør, så er din hjerne nærværende, og så eksperimenterer du også. Når jeg siger, at arbejde skal være som en leg, så mener jeg det alvorligt, for hvis vi kan lege sammen, kan vi også finde ud af at få gode idéer sammen”. <<

“Jægersoldater skal kunne regne med hinanden i et utrygt miljø, og det samme skal kreative mennesker i en organisation”.

Tyge Mortensen, forstander, Ryslinge InnovationsHøjskole

EN GOD IDÉ:

SKABER MERVÆRDI
– IKKE KUN FOR DIG,
MEN OGSÅ FOR DIN
MÅLGRUPPE OG DIN
ARBEJDSPLADS.

ER ET NYT
PERSPEKTIV PÅ
NOGET, DU KEN-
DER I FORVEJEN.

SKAL KUNNE
LADE SIG GØRE I
VIRKELIGHEDEN.





EN GOD IDÉ SKAL VÆRE:

TIL GAVN OG GIVE OVERSKUD

Det er sin sag at få flere tusinde mennesker i en kæmpe organisation til at tænke kreativt. Men det er lykkedes i Aalborg. Idéklinikken er til for at realisere de påfund, som personalet på sygehusene i Region Nordjylland får i dagligdagen.

Det er en mangfoldig flok, der arbejder på Idéklinikken i Aalborg: 12 medarbejdere i alt – heriblandt et par sygeplejersker, en antropolog, en designer, tre ingeniører, to jurister, en ph.d.-studerende og en ingeniøruddannet officer. Som ikke overraskende står i spidsen for det hele.

“Forskellige hoveder tænker forskellige tanker, og det har man brug for, når man arbejder med idéer. Derudover satser vi på at være det, jeg kalder high performers, og det kræver mennesker, som er veluddannede og som ved, hvad de har med at gøre”, forklarer Kjeld Lisby, der ud over at være linjeofficer

og akademiingeniør også kan kalde sig innovationschef for Idéklinikken, der er Region Nordjyllands hjemsted for kreative tanker og gode idéer.

Klinikken blev etableret i 2009 som en direkte udløber af regionens innovationspolitik. Og det har vist sig at være en rigtig god

idé. 295 idéer har frem til 1. april været igennem det filter, som medarbejdergruppen udgør. Knap 70 af dem er blevet til virkelighed.

“Det er sjældent, vi bliver præsenteret for noget, som er en direkte dårlig idé. Men der kan også være andre grunde til, at idéer bliver sorteret fra. Nogle er opfundet i forvejen, andre har for mange lighedspunkter med noget, vi allerede er i gang med, og en del bliver valgt fra, fordi de ved nærmere eftersyn vil give nogle andre problemer end dem, de er udtænkt til at løse”, siger Kjeld Lisby.

Idéklinikken er en kreativ legeplads – befolket med anarkister, som officeren udtrykker sig. Her er sjove tegninger på væggene, rod i hjørnerne og højere til loftet, end lokalerne i den nedlagte sygeplejerskeskole umiddelbart giver indtryk af. Men bag det sprællende ydre gemmer sig en benhård struktur og målsætning, som alle kan rable af sig i halvsøvn klokken tre om natten:

“Vi har et meget simpelt regelsæt, som er en slags mantra for os: Vi beskæftiger os kun med erkendte og reelle problemstillinger. En idé – stor som lille – skal være til gavn for både vores patienter og vores medarbejdere. Og så skal der være et incitament for både

Antropolog Jesper Bredmose Simonsen har sammen med de øvrige kolleger på Idéklinikken medvirket til at få indført en ildsjæleordning på sygehusene, så alle har en at gå til med de gode idéer.

den enkelte og for afdelingen til at gennemføre idéen”, fortæller innovationschefen.

Overskud til alle

Motivation og incitamentsstruktur er meget vigtig i en organisation, der vil satse på kreativiteten, mener Kjeld Lisby. Der skal være opbakning til idéudviklingen hele vejen igennem. Og så skal det kunne betale sig.

Den første del kommer Idéklinikken ud over ved at have uddannet omkring 60 ildsjæleambassadører, som har deres daglige arbejde på forskellige afdelinger på sygehusene. Det er dem, som kolleger, patienter og pårørende i første omgang kan vende deres gode idé med. Ildsjælene fungerer også som screenere, så de er i stand til at komme med en umiddelbar vurdering af den gode idé og dermed også er i stand til at sortere de åbenlyst urealistiske idéer fra, før de når frem til de ansatte på Idéklinikken.

Den anden del handler om økonomi. For at en idé bliver til en god idé i Idéklinikken regi, skal den kunne betale sig. Hvis return of investment er mere end tre år, så er det for dyrt. Alting går så stærkt i dag, at tilbagebetalingstiden på investeringen skal være kortere. Er

den det, kan der til gengæld være endog meget gode penge i det for alle parter.

“Det er ikke motiverende for den enkelte medarbejder, hvis det bliver sygehuset, der i den sidste ende scorer hele overskuddet. Derfor opererer vi med en model, hvor vi deler pengene ligeligt mellem os, når en idé begynder at give overskud. Medarbejderen får en tredjedel af pengene, afdelingen får en tredjedel, og sygehuset og dermed Idéklinikken får den sidste tredjedel. På den måde tilfører vi både afdelingerne noget økonomi, som de uafhængigt af sygehusledelsen selv kan disponere over, vi får penge til at udvikle for her på klinikken, og medarbejderne får mulighed for at tjene rigtigt godt på at være kreative”, siger Kjeld Lisby.

Kulturer kan flytte sig

En af de opfindelser, som har givet Idéklinikken mest omtale, er den såkaldte iltstut. En narkosesygeplejerske fik idéen til at udvikle en sut, som små børn kan få ilt igennem i stedet for den traditionelle slange i næsen. Den idé er så god, at den er svær at argumentere imod. Den er til gavn – netop som en af de tre simple regler fra Idéklinikken foreskriver.

“Det, der virkelig får os til at brænde, er, at vi kan opfinde nogle produkter, der i sidste ende kan være med til at redde nogle patienter. Vi har et fasttrack til sygehusledelsen og regionsledelsen, og det er selvfølgelig en fordel, men netop derfor skal vi have vores argumenter på plads. Og det har vi, når vi kan komme og sige, at hvis vi eksempelvis løser det her problem med små børn og iltforsyningen, så kan vi sikre, at et barn ikke får en hjerneskade”, siger Kjeld Lisby.

Jesper Bredmose Simonsen er antropolog og en af de første, der blev ansat på Idéklinikken. At idéerne ruller ind i en lind strøm, tilskriver han den kultur, som det er lykkedes Idéklinikken at bidrage til at få implementeret på hele sygehuset i løbet af ret kort tid.

“Vi har skabt en kultur, hvor medarbejderne ved, at de bliver lyttet til, når de kommer med et forslag til, hvordan man kan løse et problem fra deres dagligdag. Ildsjæleordningen sikrer, at medarbejderne kan gå til nogle, som de stoler på, og så er den også med til at give de ansatte en stolthedfølelse og et stort ejerskab, når de kommer med en idé”, fortæller han.

Ifølge Jesper Bredmose Simonsen kom en overvejende del af idéerne fra sygehusets læger i begyndelsen af Idéklinikken levetid, men fordelingen er anderledes i dag:

“Nu kan vi se på vores tal, at vi procentvis får lige så mange idéer fra medarbejdere med næsten ingen eller ingen uddannelse, som fra dem med de højeste uddannelser, og det er et godt bevis på, at kulturer kan flytte sig”, siger han. <<

IDÉKLINIKKEN

- Formålet med Idéklinikken er, at både ansatte, patienter og pårørende på sygehusene i Region Nordjylland har et sted at henvende sig, hvis de har en idé til noget, der kan være til gavn i dagligdagen på sygehusene.
- Idéklinikken blev etableret i 2009 som et resultat af den innovationsstrategi, som Aalborg Sygehus vedtog. Klinikken har nu et årligt budget på 7-8 mio. kroner og er delvist finansieret af sygehuset, delvist af EU-midler, herunder penge fra Vækstforum i Nordjylland.
- Idéklinikken har hjemsted i Forsknings Hus, som hører til på Aalborg Sygehus Syd.
- Foreløbigt har Idéklinikken behandlet 295 idéer. Knap 70 af dem er blevet gennemført. Godt 15 har resulteret i et patent.



ILTSUTTEN

Sygeplejerske Signe Bjørn har sammen med Idéklinikken udviklet iltstutten. Sutten sikrer, at små børn efter en operation og bedøvelse får den nødvendige ilt. Hvert år har omkring 7.000 børn i suttealderen – alene i Danmark – brug for ilt, og det er ikke uproblematisk. Børnene river slangerne ud af næsen og risikerer dermed at forsinke deres heling og i yderste konsekvens få hjerneskader på grund af iltmangel.

Systemet omkring iltstutten er udviklet, så ilten pustes fra sutten og ind i næsen via to små rør. Det kan monteres på stort set alle slags sutter, så børnene kan derfor beholde deres egen sut i munden, mens de får den nødvendige ilt. Idéklinikken og sygeplejersken har i fællesskab patent på produktet.

“Nænsomt lempede hun den døde professor ned på gulvet. Først da gik det op for hende, hvad der mere var helt forkert. Skriften på væggen over liget. Hun kunne læse den. Den var på arabisk”.



KRIMI

Gudindens sidste offer

*Lisbeth Bille og Steen Bille
Politikens Forlag, 2012, 312 sider, 250 kr.*

I over 4.000 år har figuren af gudinden Ishtar ligget under sandet. Nu er hun tilbage, og alle vil eje hende. For at vinde ære og berømmelse. For at få rigdom og magt. For at besejre en livstruende sygdom. Men ingen ved, hvilken pris gudinden kræver. Før det er for sent. Den unge videnskabsjournalist Thea Vind bliver hvirvlet ind i et brutalt magtspil, der fører hende fra det københavnske forskermiljø til et blodigt opgør i Damaskus. Fra en nedbrændt moske på Nørrebro til en arkæologisk udgravning i Mellemøsten. Og fra en kedelig forkølelse i det våde danske vejr til en kamp på liv og død foran Ishtars alter.

SAMFUND

Hvad har vi gjort ved tiden? En forskningsoversigt over tidsanvendelsesstudier før og nu

*Jens Bonke og Bent Jensen
Rockwool Fondens Forsknings-
enbed og Syddansk Universitets-
forlag, 2012, 72 sider, 85 kr.*

I denne bog redegør forfatterne for tidsanvendelsesstudierne historiske og idémæssige baggrund og deres aktuelle status. Bogen diskuterer endvidere de lange linjer i befolkningernes tidsanvendelse i andre lande. I denne forbindelse bringer forfatterne tilsvarende ikke tidligere publicerede tal for Danmark: Arbejder danskerne mere eller mindre fritid, siden den første undersøgelse blev gennemført tilbage i 1964? Og hvordan har tidsanvendelsen udviklet sig for de to køn?

KUNST

Kuratering af Samtidskunst

*Sanne Kofod Olsen, Malene Vest Hansen, Lotte Juul Petersen og Malene Natascha Ratcliffe (red.)
Museet for Samtidskunst, 2012,
206 sider, bogen kan rekvireres på
Museet for Samtidskunst ved hen-
vendelse til Enrico Passetti (enri-
co@samtidskunst.dk). 199 kr.*

“Kuratering af Samtidskunst” er den første bogudgivelse i Danmark, der fokuserer på kuratering som fag og praksis.

Kuratering spiller en stadig større rolle i samtidskunsten. Bogen er en introduktion til skiftende forståelser af udstillings- og kuratorpraksisser og deres udfordringer, indkredset gennem både teoretiske, historiske og personlige betragtninger.

LITTERATUR



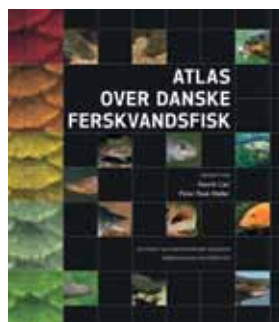
Hvad gør vi med børnelitteraturen?

*Karin Esmann Knudsen (red.)
Syddansk Universitetsforlag,
2012, 274 sider, 268 kr.*

Børnelitteraturen optræder altid i kontekster, hvor nogen gør noget med den. Børnene læser den, som fritidslæsning og som pligt-læsning, de bruger den i deres leg, og de bruger dens fysiske fremtrædelse, selve bøgerne, til meget andet også. Voksne skriver den, formidler den i forskellige sammenhænge, læser den op, underviser i den, vælger ud, har en mening om den. Alle disse aspekter behandles i bogen, der er blevet til, for-

di børnelitteraturen i kraft af sin historiske rolle i børnenes opdragelsesproces mere end anden litteratur kalder på en undersøgelse af de sammenhænge, den indgår i.

BIOLOGI



Atlas over danske ferskvandsfisk

*Henrik Carl og Peter Rask Møller (red.)
Statens Naturhistoriske Museum
og DTU Aqua, 2012, 700 sider,
399 kr.*

Bogen er i stort format og rummer udførlige beskrivelser af alle oprindelige danske arter samt de arter, der gennem tiden er indført til Danmark. For hver art er der grundige afsnit om systematik, kendetegn, udbredelse, biologi, forvaltning, fiskeri m.m. Bogen indeholder desuden generelle afsnit om fisk, fiskenes levesteder, deres artsrigdom på forskellige levesteder og i forskellige dele af landet. Herudover findes et afsnit om fiskenes indvandring efter istiden og et af-

snit om sygdomme hos ferskvandsfisk.

SPROG

Grundbog i sprog

*Michael Ejstrup
Gyldendal Uddannelse, 2012,
236 sider, 279 kr.*

“Grundbog i sprog” giver læseren et overblik over, hvordan dansk sprog fungerer, og hvordan dansk sprog er indrettet i forhold til andre sprog. Bogen forholder sig kritisk til sprognormering og ser på sprog som en del af vores kultur og den enkeltes identitet.

“Grundbog i sprog” behandler bl.a. områder som sproget overordnet set, sprog i sociale sammenhænge, sproglig analyse og talesprogets betingelser.



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.



TID TIL EFTERUDDANNELSE?

På Aalborg Universitet planlægger vi vores efteruddannelsesforløb på en måde, som gør det muligt at kombinere et travlt arbejds- og familieliv med universitetsstudier. En kombination af it-støttede studieaktiviteter og seminarer giver dig fleksibilitet, så du kan få hverdagen til at hænge sammen.

Master i Pædagogisk Ledelse (MLP)

Ny specialisering under Master i Læreprocesser. Læses som et selvstændigt forløb. MLP henvender sig til dig, der arbejder med ledelse af pædagogiske institutioner i offentligt eller privat regi.

Varighed: September 2012 - juni 2014
Ansøgningsfrist: 15. juni 2012
Studiestart: 1. september 2012

www.evu.aau.dk/master/mpl

Master i Læreprocesser

Du opnår kompetencer til at udvikle, tilrettelægge, lede og evaluere læreprocesser inden for uddannelse og erhverv. Vælg mellem flere specialiseringslinjer på det 2. studieår. Mulighed for at læse på 'fuld tid' samt optag på enkeltfag.

Varighed: Februar 2013 - januar 2015
Ansøgningsfrist: 1. november 2012
Studiestart: 1. februar 2013

www.evu.aau.dk/master/mlp

Master i Organisatorisk Coaching (MOC)

Omdrejningspunktet er coaching som samtalebaseret læreproces. Uddannelsen er rettet mod ledere og konsulenter, der arbejder med procesledelse, forandringsledelse og personaleledelse. Du opnår redskaber til at udvikle læringskulturer og til at igangsætte og fuldføre organisatoriske forandringsprocesser.

Varighed: Februar 2013 - januar 2015
Ansøgningsfrist: 1. november 2012
Studiestart: 1. februar 2013

www.evu.aau.dk/master/moc

Master i Ledelses- og Organisationspsykologi (LOOP)

Uddannelsen henvender sig til ledere og konsulenter, der arbejder med ledelses-, medarbejder- og organisationsudvikling. Du opnår en bred indføring i de dele af læringsteori og psykologien, som har særlig relevans for ledelse og organisationsudvikling.


Varighed: Februar 2013 - januar 2015
Ansøgningsfrist: 1. november 2012
Studiestart: 1. februar 2013

www.evu.aau.dk/master/loop



AALBORG UNIVERSITET

Efter- og Videreuddannelse
9940 9420 (kl. 12 - 15) · evu@aau.dk
www.evu.aau.dk



MBA

HVILKEN MBA-UDDANNELSE ER DEN RETTE FOR DIG?

Vi udbyder tre stærke MBA-uddannelser, som giver dig et solidt fundament for dine fremtidige karrieremuligheder

1 EXECUTIVE MBA IN CHANGE MANAGEMENT AND LEADERSHIP

Offered in partnership with University of Southern Denmark.
Study trips to Stanford University in the USA and
Fudan University in China

2 MBA – MODULOPBYGGET

Mulighed for individuel tilpasning af MBA-uddannelsen
via valgfag

3 FULL-TIME MBA INTERNATIONAL PROGRAMME

One year programme focusing on environment, economics
and employees.

INFORMATIONSMØDER

Kom og få svar på vores informationsmøder i marts og april
[Jylland – Sjælland – Fyn](#)

Læs mere og tilmeld dig på
executive.au.dk/mba

