



Side 7 og 14-15

Kritik af Tøjhusmuseet endt i sag om ytringsfrihed

Kvinder tjener
mest på
lønsamtaler

13

Akademias
brølende
primater

20

Kulturkøbmand
i Berlin

28

dm natur
& kultur

37

MobiLIC til hele familien!

MobiLIC 6 timer

Fri tale
6
timer

Fri SMS
Fri MMS
1 GB data

135 kr./md.

Mindepris i 6 mdr.: 909 kr.



Masser af taletid og data og selvfølgelig også fri SMS og MMS. MobiLIC 6 timer er pakken med det hele – til hele familien.

Minutpris udover 6 timer: 49 øre/min. MobiLIC til MobiLIC udover 6 timer: 0 kr./min. dog max. 1 time pr. samtale, derefter tages 49 øre/min. Opkaldsgebyr udenfor inkluderet taletid er 25 øre. Fri tale, fri SMS/MMS, data og MobiLIC til MobiLIC gælder ikke til og fra udlandet, videoopkald, servicenumre og betalingstjenester inkl. overtaksede SMS. Data er inkl. 1 GB forbrug/md. Ved yderligere forbrug nedsættes hastigheden. MobiLIC 6 timer oprettelse: 99 kr., bindingsperiode: 6 mdr.

Online tilmelding!
- nemt og hurtigt

www.lic.dk/mobilic

SPAR OP TIL 35% PÅ DIN NÆSTE TUR I TIVOLI MED LIC!

ENTRÉ OG TURPAS

190,-
SPAR 100,-

TURPAS

140,-
SPAR 55,-

Du kan bestille
billetter her:

www.lic.dk/oplevelse

ENTRÉ
75,-
SPAR 20,-

Årskort

Giver fri entré
til Haven

LIC pris **210,-**

Normalpris 260,-
LIC rabat 50,-



Varehuse

Herlev · Turbinevej 9 · herlev@lic.dk
Aarhus, Skejby · Jens Olsens Vej 9 · aarhus@lic.dk
www.lic.dk · Tlf. 4485 4600

LIC Netshop
www.lic-netshop.dk

LIC

Meget mørke og kun lidt lys

En tiltrængt ferie er lige om hjørnet, og det er tid til dette halvårs sidste leder. Sommeren kom kortvarigt forbi, men vejrudsigterne varsler desværre ikke snarlig genkomst af sol og varme.

Det er gråt og koldt derude, og det er fristende at tage det aktuelle vejrlig som udtryk for den aktuelle politiske og økonomiske stemning her i landet og i resten af Europa. For det er småt med opmuntrende nyheder, og udsigterne til snarlig bedring er ikke særlig lyse.

De igangværende trepartsforhandlinger handler fortsat primært om håndfaste krav til et større arbejdsudbud, hvorimod forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø og tiltag til at forhindre en fortsat nedslidning af arbejdskraften foreløbig forbliver som sympatitilkendegivelser og smukke, men luftige hensigtserklæringer. Finansministeriet synes ikke at være gearret til at regne på værdien af et bedre arbejdsmiljø og mindre stressrelateret sygefravær. Udspillet til en omfattende skattereform og ændringer i fleksjob er bygget over en noget uforståelig, bagudskuende arbejderistisk læst, hvor milliarderne til uddannelse og skattelettelse findes ved at beskære reguleringen af overførselsindkomsterne. Det sker på et tidspunkt, hvor offentlige institutioner skærer ned, medarbejdere bliver fyret, og nyanstættelser er blevet en sjældenhed. Dagpengene udhules på et tidspunkt, hvor hver tredje akademiker, der er dimmitteret inden for det sidste år, går ledig, og hvor en stor gruppe af dem, der er dimmitteret i de første kriseår, er tæt på at have opbrugt dagpengeretten.

De sorte skyer i horisonten dominerer. Men lyspunkter er der alligevel.

Ud over visheden om økonomiske trængsler er noget af det mest skræmmende ved udsigten til langvarig ledighed den umyndiggørelse, mange oplever i beskæftigelsessystemet. Som

Magisterbladets undersøgelse klart har dokumenteret, oplever mange akademikere de job-søgningskurser, de tvinges til at deltage i, som et forfærdeligt spild af tid uden andet formål end indholdsløs aktivering, der ikke gør vejen til et job nemmere.

Det er derfor særdeles glædeligt, at beskæftigelsesminister Mette Frederiksen nu vil afskaffe dette aktiveringscirkus. Et forslag til ændring af loven er undervejs, der giver ledige ret til at takke nej til et jobsøgningskursus, hvis de allerede har været på et – uden at de derved mister dagpengene.

Det er et rigtig godt første skridt. Der er ingen tvivl om, at aktiveringssystemet trænger til et eftersyn og opgør med de seneste års manglende fokus på indhold og kvalitet i indsatsen. Det er tvingende nødvendigt, at indholdet justeres, så det i højere grad tilpasses det

akademiske arbejdsmarked. De nuværende kurser er ikke i tilstrækkelig grad tilegnet specifikke brancher og uddannelser, og det er den væsentligste grund til, at udbyttet bliver så ringe.

Lad mig her i forbindelse med de igangværende trepartsforhandlinger opfordre ministeren til at følge dette første positive skridt op med flere nødvendige forbedringer for vores ledige medlemmer. Det første fornødne er naturligtvis initiativer til intelligent og bæredygtig vækst, der kan sætte gang i jobskabelsen, men også ændringer af de offentlige løntilskudsordninger og lettere adgang til at genoptjene dagpengeret er særdeles påtrængende.

Det er initiativer, der vil kunne sprede de mørke skyer og give løfter om en god sommer.

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

Læs også
"Regeringens
økonomiske plan
urealistisk"
på side 10-11.

Vi kipper med flaget

Ytringsfrihed er et emne, der optager Dansk Magisterforening og dermed også Magisterbladet. Ytringsfrihed for både offentligt og privat ansatte. Vi har skrevet flere temaer og artikler om emnet. Om de rettigheder – og pligter – ansatte har til at ytre sig offentligt, også om emner, der vedrører deres arbejde og arbejdsforhold. De privatansatte er noget mere trængt på deres rettigheder end de offentligt ansatte, uden det dermed skal opfattes, som om forholdene for de offentligt ansatte altid er ideelle. Det kan nemlig få kedelige konsekvenser at være for åbenmundet. Fx for karrieren, hvis chefen ikke bryder sig om en medarbejders ytringer. Derfor er såkaldte whistleblowerordninger også indført flere steder, så man anonymt kan sige sin mening, selv om den set med en ledelses øjne er kritisk og kontroversiel.

Der har ikke været brug for en whistleblowerordning i tilfældet med diskussionerne om Tøjhusmuseets fremtidige strategi. Louise Kofoed, projektansat museumsformidler på Tøjhusmuseet, har med engagement – og offentligt i Politiken – stillet spørgsmålstegn ved ledelsens planer for museets fremtid. Som en sidste udvej, da samme ledelses lydhørhed syntes immun over for interne medarbejderindvendinger.

På siderne 7 og 14-15 kan du læse historien om Tøjhusmuseet og Louise Kofoed, som ikke passivt kunne se til, at museet – efter hendes mening – svigtede sine forskningsmæssige forpligtelser, ja ligefrem i sin strategi ikke levede op til museumsloven.

Det fik konsekvenser for hende: Hendes loyalitet blev beklilet af chefen. Vi ville godt have spurgt hendes chef om indholdet af den samtale, han indbød Louise Kofoed til på sit kontor. Om man fx ikke kan være både kritisk og loyal på en og samme gang? Det har bare ikke været muligt at få et svar fra chefen.

Det er en sjældent set modighed og idealisme, Louise Kofoed lægger for dagen. Hun har sikkert også overvejet de konsekvenser, hendes debatindlæg kunne få for hende personligt. Ville hun fx have en fremtid på Tøjhusmuseet?

Læs selv artiklerne, og bliv glad. Og lidt stolt på standens vegne.



FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** Meget mørke og kun lidt lys
- 12 SIDEN SIDST**
- 18 NYE BØGER**
- 27 SIDEN SIDST**
- 34 FAGLIGT FOKUS (11:11)** Modersmål-Selskabet
- 46 VINK OM VIN (11:11)** Betyder vinglasset noget for oplevelsen af vinen?
- 48 DET' MIT JOB** Repræsentant for Foreningen Norden i Dansk Sprognævn
- 50 NYT OM NAVN**

51 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

55 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 Ejlersten
me@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

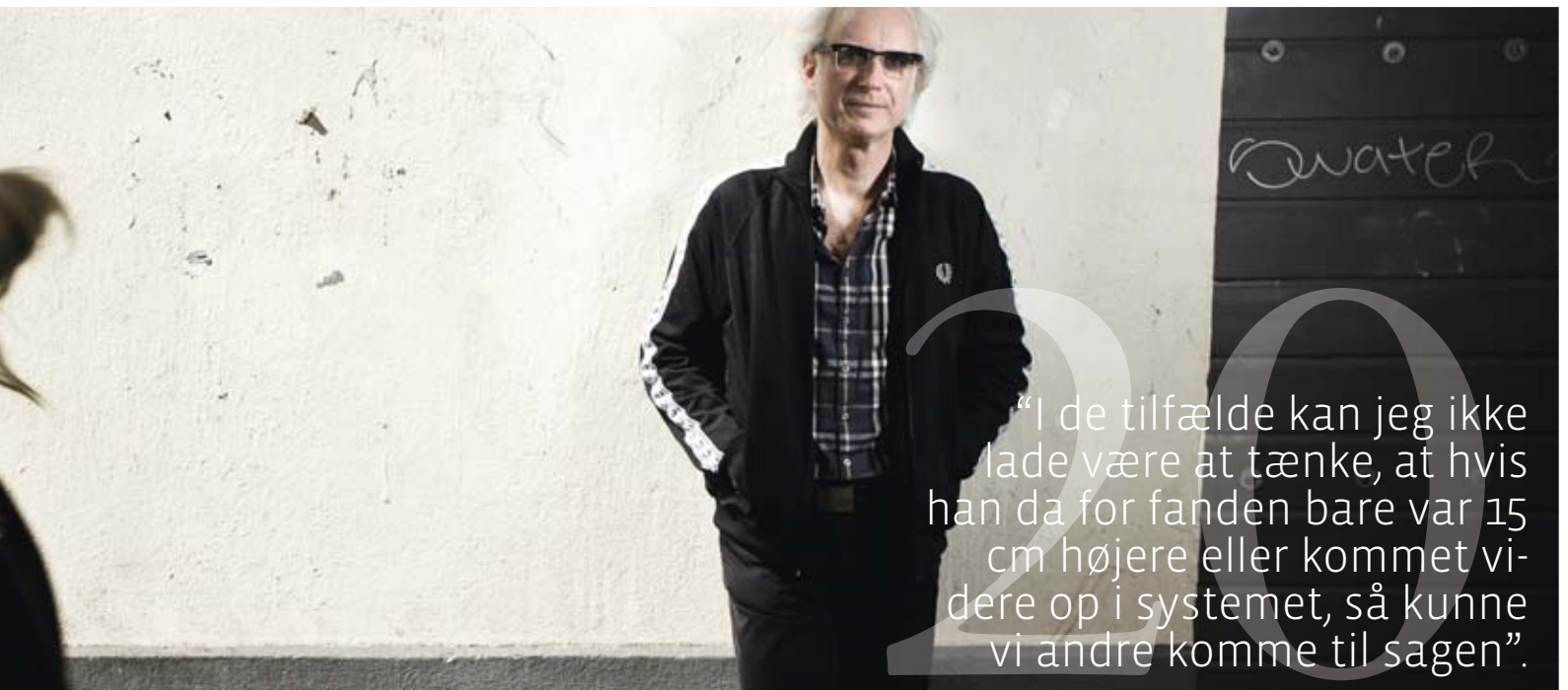
Pernille Siegumfeldt
psi@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

Annancer:
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



“I de tilfælde kan jeg ikke lade være at tænke, at hvis han da for fanden bare var 15 cm højere eller kommet videre op i systemet, så kunne vi andre komme til sagen”.

ARTIKLER



- 6 DM: Praktikanter bør få løn
- 7 Medarbejderne holder vejret
- 8 DR-konflikt
- 10 Regeringens økonomiske plan urealistisk
- 13 Kvinder tjener mest på lønsamtaler

- 14 “Jeg blev ramt på min retfærdighedssans”
- 17 Ledige laver collager hos privat jobaktør
- 19 Minister: Grundvandsflytning til Aalborg er kompensation

- 19 Akademikerkampagnen
- 20 Akademias brølende primater
- 24 DM's projekt Faglighed nu officielt i luften
- 28 Kulturkøbmand i Berlin
- 32 E-læring presser ophavsretten

- 33 Trepartsforhandlinger: Jobmangel er udfordringen
- 33 To nye pjecer om stress og merarbejde
- 37 dm natur & kultur

Forside: Henrik Petit

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 31.600 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

Kontrolleret oplag: 30.257
i perioden 1.7.2010-30.6.2011

Produktionsplan:

Nr. 12-2012
Udkommer: 17. august
Deadline debat: 6. august
Deadline annoncer: 8. august
Deadline kalender: 8. august

Nr. 13-2012
Udkommer: 31. august
Deadline debat: 20. august
Deadline annoncer: 22. august
Deadline kalender: 22. august

Nr. 14-2012
Udkommer: 14. september
Deadline debat: 3. september
Deadline annoncer: 5. september
Deadline kalender: 5. september

DM: PRAKTIKANTER BØR FÅ LØN

Praktik er kommet for at blive, og aldrig før har så mange studerende taget ulønnede praktikophold. Mange siger ja til ophold, der går ud over den meritgivende periode, og det er i det hele taget svært for studerende at stille krav til arbejdspladsen, fordi der ikke er fælles regler, viste erfaringerne fra flere praktikanter på DM Studerendes debatarrangement på Københavns Universitet den 30. maj. Så hvordan sikrer man, at praktik bliver et uddannelsesforløb og ikke gratis arbejde? Og hvordan bliver praktik for alle studerende og ikke bare dem, der har råd? Der er ingen lette svar, og mens Dansk Magisterforening arbejder for løn til praktikanterne, er Dansk Industri imod.



Maj Parker Wagner,
Roskilde Universitet:

“Praktik skal ikke være “noget andet end at studere” – det skal være helt integreret i uddannelsen. Praktikjobbet kan ikke være 37 timer om ugen, for der skal være plads til, at man er på sin uddannelse en gang om ugen. Lad nu være med at sige ja til et halvt års praktik, og hold jer inden for den periode, I kan få merit. Praktik er ikke svaret på alt, og der er mange andre måder at få praksiserfaring på”.



Katrine Kier Nielsen,
formand for
DM Studerende:

“Praktikordningen er skæv, for den er kun for dem, der har råd til at smide penge i projektet. Vi bør have fælles regler for løn, coaching og praktikkontrakt, så alle har muligheden”.



Sarah Gade Hansen,
Dansk Industri:

“Koblingen mellem studium og praktik skal være der, og praktik skal ikke bare være en feberredning til en verdensfjern uddannelse. Det er godt med praktisk erfaring under studiet, men praktik skal ikke være en obligatorisk del af studiet – studiejob eller cases med virksomheder er også en mulighed. Jeg går ikke hjem og anbefaler løn under praktik, for det er en dum ide, hvis man som studerende kommer med kompetencer, der ikke lige er spidset til virksomheden”.



Ingrid Stage, formand for
Dansk Magisterforening:

“Hvorfor er det så vigtigt med praktik? Lige nu er det en god måde at komme i job på efterfølgende, viser erfaringen, men det er et område fyldt med dilemmaer, for selvfølgelig skal vi undgå gratisarbejde. Merit er vigtigst, men man skal også have en vis lønkomensation. DM har fremsat krav ved overenskomstforhandlingerne om, at der skal ske en økonomisk komensation til praktikanterne, og det er et område, vi gerne vil sætte fokus på”.



Jonas Dahl, SF:

“Praktik og erhvervs-erfaring i det hele taget er vigtigt – man kan jo heller ikke forestille sig læger, der ikke er i turnus. Vi skal definere, hvilket fagligt indhold vi kan putte ind i praktikken, men når det er sagt, så skal I også udfordre jeres studieordning. Vi kan lave rammerne, men I skal fylde dem ud”.



Louise Kofoed satte gang i en lavine med sit debatindlæg om Tøjhusmuseets strategi.

Medarbejderne holder vejret

Ombudsmanden er af egen drift gået ind i sagen, og kulturministeren skal i samråd om forholdene på Statens Forsvarshistoriske Museum. Direktøren er indtil videre tavs om situationen på Tøjhusmuseet.

Da ledelsen af Tøjhusmuseet i det tidlige forår varslede fyringen af to museumsinspektører til fordel for flere publikumsoplevelser, slap en ulmende konflikt med medarbejderne for fuld skrue ud i offentligheden.

Fra flere sider blev museets nye oplevelsesstrategi, P16, kritiseret sønder og sammen. I rækken af artikler imødeså forskere og militærpersoner med bekymring indsatsen inden for militærhistorisk forskning, og de frygtede for opbevaringen og registrering af Danmarks militærhistoriske kulturarv. Også museets egne ansatte stillede spørgsmål til strategien.

Mest klart til udtryk kom kritikken i et debatindlæg i Politiken den 14. maj. Louise Kofoed, cand.mag. i retorik og projektansat museumsformidler ved Tøjhusmuseet, udtrykte sin tvivl med hensyn til, om ledelsen overhovedet kunne leve op til museumslovens forpligtelser, hvis den stod ved fyringen af to ud af fire museumsinspektører.

Hvorvidt de varslede afskedigelser bliver effektueret, står i skrivende stund hen i det uvisse. Juni afløste maj, uden at de berørte museumsinspektører havde fået klar besked. Måske fordi Louise Kofoeds debatindlæg satte en ny lavine i gang.

På baggrund af sin kritik i avisen blev Louise Kofoed dagen derpå kaldt til en samtale hos sin direktør, Ole L. Frantzen, ikke om indholdet af hendes kritik, men derimod om, hvorvidt hendes loyalitet over for arbejdspladsen var intakt. Ole L. Frantzen har siden i et brev til medarbejderne afvist at have truet museumsformidleren med fyring, men Louise Kofoed fastholder sit referat af mødet:

“Ole Frantzen sagde: Du har skrevet et debatindlæg. Det synes jeg er uklogt. Der er sikkert vide rammer for, hvad man kan tillade sig som offentligt ansat, men hvis det her var det private erhvervsliv, så er jeg ikke i tvivl om, hvad der ville være sket med det. Dernæst sagde han, at han ikke ville fyre mig, men at jeg måske skulle overveje, om jeg ikke hellere ville arbejde et andet sted”.

Flyverskjul

Den 23. maj gik Folketingets ombudsmand af egen drift ind i sagen vedrørende de ansattes ytringsfrihed. Tøjhusmuseet blev bedt om at udlevere sagens akter og bemærkninger til sagen. 24. maj blev kulturminister Uffe Elbæk kaldt i samråd. Over for Kulturudvalget skal han – når han er hjemme igen fra fodbold-EM

i Ukraine – redegøre for forholdene på Statens Forsvarshistoriske Museum, såvel medarbejdernes protester vedrørende den faglige bemanning som forholdene omkring museets forskning og bevaring.

Imens er manden midt i stormvejret, Tøjhusmuseets direktør Ole L. Frantzen krøbet i flyverskjul.

Trods flere henvendelser er det ikke lykkedes for Magisterbladet at få direktørens kommentarer til det forløb i sagen, som Louise Kofoed og den øvrige medarbejderstab beretter om, og som nu er blevet genstand for ombudsmandens undersøgelse. Ole L. Frantzen har heller ikke kommenteret medarbejdernes generelle oplevelse af, at det er umuligt at komme i dialog med ledelsen om museumsfaglige spørgsmål.

Magisterbladets henvendelser er ved deadline blevet mødt med tavshed. Medarbejderne holder vejret, mens lavi-
nen ruller videre. <<

Læs også artiklen
“Jeg blev ramt på min
retfærdighedssans”
på side 14-15.

Bag om konflikten i DR

Strejke, lockout og sort skærm under EM. Trusler er blevet reglen mere end undtagelsen, når der skal forhandles overenskomster med Danmarks Radios ledelse.



Koncerthuset i DR Byen har verdens dyreste publikumspladser, og de enorme budgets-kred i forbindelse med byggeriet i Ørestaden betød fyringer i hobetal tilbage i 2007. Overenskomsten mellem DR og medarbejderne, der blev fornyet samme år, bar præg af de røde tal og massefyringerne.

Mens andre lønmodtagere på arbejdsmarkedet ved den lejlighed fik en lønstigning på over 12 pct., måtte DR's 154 DM-medlemmer stille sig tilfreds med en stigning på 9 pct.

Det skete, efter at daværende generaldirektør Kenneth Plummer midt i en varslet fyringsrunde valgte at sende et lockoutvarsel til medarbejdere, der ikke ville acceptere ledelsens lønudspil. En giftig cocktail, der kunne betyde, at medarbejdere på DM's overenskomst ikke ville blive genansat efter en eventuel konflikt.

Men havde DM's ansatte en forventning om, at de ville blive kompenseret på et senere tidspunkt, kunne de godt tro om igen.

I 2010 var DR's katastrofale underskud vendt til positive tal på bundlinjen. Alligevel mødte DR's ledelse det år op til nye overenskomstforhandlinger med et ultimatum: Acceptér en lønstigning på 1,39 pct. – et krav, der endnu en gang blev led-saget af en trussel om lockout.

DM's medlemmer takkede nej til "tilbuddet" – på ny var der tale om en ringere lønstigning end den, der fandtes andre steder og senere blev aftalt for fx statens ansatte, men efter at forhandlingerne havde været en tur i forligsinstitutionen, landede aftalen med forligskvinde Mette Christensens mellemkomst alligevel på de 1,39 pct.

DJ: "En smal økonomisk forhandlingsløsning"

Heller ikke tredje gang skulle blive lykkens for DM's p.t. 135 medlemmer i Danmarks Radio. Ja faktisk tværtimod, selvom DR igen har fremlagt et årsregnskab med overskud på bundlinjen. Igen fremlagde DR's ledelse et ultimatum, denne gang på 0,3 pct. om året (samt tilsvarende 0,3 pct. i individuel løn) eller det, der svarer til en lønfremgang på ca. 125 kr. om måneden per medarbejder. Et pænt stykke fra de 3 pct., som var medarbejdernes krav.

DR har åbent erkendt, at de sidste 3 års lønudvikling har været under niveauet for det øvrige arbejdsmarked, men ledelsen er alligevel uimodtagelig over for argumentet om, at 0,3 pct. set i det lys er urimeligt lavt. Holdningen er, at de 0,3 pct. svarer til, hvad tilsvarende medarbejdere koster uden for DR.

For at imødegå DR's efterhånden obligatoriske lockoutvarsel – der de sidste

gange har lydt ved udgangen af maj og derfor lagde op til konflikt midt i sommerferien – valgte DM sammen med de øvrige AC-organisationer i år at sende strejkevarsel allerede i slutningen af april.

Noget tydede på, at DM var på vej mod et resultat. Men mens DM, de øvrige AC-organisationer og en række andre fagforbund, herunder HK og Metal, truede med at gå i strejke i parallelle forhandlingsforløb, valgte Dansk Journalistforbund (DJ) på vegne af sine 900 medlemmer i DR at indgå en aftale om en ny overenskomst, der med en stigning i basislønnen på 0,7 pct. årligt omtales som dårlig fra flere sider, men som blev retningsgivende for det videre forløb i forligsinstitutionen. DJ ønskede ikke en konflikt med DR, sandsynligvis fordi DJ – som det for nylig fremgik af en artikel i fagforeningens eget fagblad – kan komme i alvorlige økonomiske problemer i forbindelse med en DR-strejke.

Mens DJ's chefforhandler kalder resultatet "en smal økonomisk forhandlingsløsning", belyser et blik i DM's lønstatistik for privatansatte, hvorfor DM omvendt har været parat til at gå strejkevejen. Mens DM's medlemmer i DR fra 2005 til 2011 oplevede en lønfremgang på 13 pct., har lønstigningen for DM's andre privatansatte i samme periode været på 23 pct. <<



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

www.nanoq.gl

Økonomiprofessor kritiserer regeringens modeller for at bygge på forældede antagelser. Hun efterlyser et paradigmeskift i den økonomiske videnskab.

Regeringens økonomiske plan urealistisk

Økonomien har spillet fallit. De økonomiske standardmodeller, som anvendes af regeringen og embedsværket, trænger til et eftersyn. Det mener den dansk-finske økonomiprofessor Katarina Juselius, som er centerleder for det nyåbnede Center for Imperfect Knowledge Economics på Københavns Universitet, der har tilknytning til den internationale tænketank Institute for New Economic Thinking (INET). Hun efterlyser sammen med en række internationale økonomiske eksperter et paradigmeskift i den økonomiske videnskab, fordi de nuværende økonomiske modeller, som også den danske regering benytter, bygger på nogle urealistiske antagelser, blandt andet at de økonomiske strukturer er uforanderlige over tid. Hun mener, at regeringens fokus på, at et øget arbejdsudbud vil løse problemerne, er alt for ensidigt. Det kan lige så vel gå stik modsat, påpeger hun:

“Et øget arbejdsudbud kan lige så godt føre til en voksende arbejdsløshed. Den grundlæggende ide om, at øget arbejdsudbud leder til større efterspørgsel på arbejdskraft, holder måske på lang sigt, men ikke nødvendigvis i den tidshorisont, som regeringen opererer med nu og her. Beregningerne er baseret på en række usikre antagelser”, siger Katarina Juselius.

Hun forklarer, at hvis efterspørgslen på arbejdskraft ikke stiger, så vil arbejdsløsheden forblive stor eller vokse – selv om udbuddet vokser. Derfor er det afgørende, at virksomhederne rent faktisk efterspørger ny arbejdskraft. Det nytter ikke udelukkende at fokusere på at øge udbuddet. Regeringens udspil om, hvor meget et øget arbejdsudbud vil give i nye arbejdspladser, er derfor baseret på mange antagelser, som ikke nødvendigvis holder, mener hun.

“Ifølge regeringen og mange økonomer vil folk arbejde mere, når man sænker skatten. Men undersøgelser viser, at den påstand er for simpel. Den gælder nok mest for de lavestlønnede og folk med rutinemæssigt arbejde. Jo mere kreativt og stimulerende arbejde man har, desto mindre betyder en lønforhøjelse faktisk”, siger Katarina Juselius og påpeger, at mange vil formentlig prioritere mere tid med familien højere end at arbejde lidt mere for lidt flere penge på lommen, når skatten sænkes.

“Vi løser jo ikke det stigende stressrelaterede pres på arbejdsstyrken ved, at den skal arbejde endnu mere og løbe endnu hurtigere”, siger Katarina Juselius.

Masser af bud

I forbindelse med regeringens 2020-plan og som optakt til forårets trepartsforhandlinger har der været masser af bud på, hvordan regeringen kan styre Danmark ud af krisen.

I Finansministeriet henholder man sig i analysen “Behovet for øget arbejdsudbud” til, at det er veldokumenteret, at en øget arbejdsstyrke ledsages af en øget beskæftigelse. Den strukturelle ledighedsprocent påvirkes ikke af arbejdsudbuddet, og set over en længere tidshorisont medfører en højere arbejdsstyrke derfor en omtrent tilsvarende stigning i beskæftigelsen. Stigning i arbejdsudbud og beskæftigelse medfører større kapitalapparat og større realindkomster og dermed også større efterspørgsel efter arbejdskraft, hedder det.

I slutningen af maj måned fremlagde den liberale tænketank CEPOS desuden nogle beregninger på, at en 30-minutters forlænget fredagsvagt for danskerne vil

betyde en budgetforbedring på 7,5 mia. kr. og en ekstra arbejdsindsats svarende til 35.000 personer.

Ligeledes fremlagde den uafhængige tænketank Kraka i slutningen af maj måned en analyse, som viser, at afskaffelsen af en helligdag vil styrke de offentlige finanser med omkring 2 mia. kr. og på sigt øge arbejdsudbuddet med ca. 10.000 personer. Ifølge ledende arbejdsmarkedsøkonom hos tænketanken Kraka Andreas Højbjørre, som står bag analysen, er tallet en “mekanisk udregning”.

“Der er 222 arbejdsdage på et standardår. Det øges med en dag svarende til en forøgelse af arbejdsudbuddet med 0,45 pct. Der er omkring 2,8 mio. beskæftigede, som øger deres arbejdsudbud med 0,45 pct. Det svarer til en forøgelse af arbejdsudbuddet på ca. 12.000 personer”, siger Andreas Højbjørre.

Han medgiver, at et stigende arbejdsudbud ikke nødvendigvis fører til en stigende efterspørgsel på arbejdskraft. Men på kort sigt kan det give udslag, pointerer han.

Andreas Højbjørre siger, at langt de fleste økonomer med viden om området mener, at økonomien på kort sigt (ca. 1-3 år) hovedsagelig er keynesiansk, og på lang sigt (ca. 7 år og fremefter) hovedsagelig er neoklassisk.

“Det betyder, at man på kort sigt i en lavkonjunktur kan få forøget beskæftigelse ved at bruge en ekspansiv finanspolitik til at drive en højere efterspørgsel. Det er muligt i en lavkonjunktur, da der er ledige personer til rådighed. I en højkonjunktur er det nødvendigt med en kontraktiv finanspolitik for at undgå en overophedning af økonomien. Når man diskuterer fx en skattereform, er



man primært interesseret i de langsigtede effekter, og her er det altså således afgørende at få forøget arbejdsudbudet”, siger han og understreger, at tricket inden for økonomi er at bruge den rigtige teoriramme på de rigtige problemer.

“På lang sigt vil efterspørgslen stige med det større arbejdsudbud. Timelønnen bliver lidt lavere, hvilket forbedrer konkurrenceevnen og dermed eksporten. Den samlede indkomst vil være højere, hvilket vil give en større efterspørgsel efter varer og dermed arbejdskraft. Disse og andre effekter vil på lang sigt forøge efterspørgslen på arbejdskraft og skabe en ligevægt i økonomien med større beskæftigelse”, siger Andreas Højbjerg.

Ny økonomi ønskes

Men den seneste udvikling inden for økonomien viser, at markedet i lange perioder er langt mere i uligevægt, end standardmodellerne kan forklare, pointerer Katarina Juselius.

Hun går selv i forreste række i eftersøgningen efter nye økonomiske modeller, som er tættere på virkeligheden. Sammen med sine kolleger ved Økonomisk Institut i København har hun i mere end 25 år udviklet en analytisk tilgang for, hvordan man ud fra en økonometrisk referenceramme analyserer de økonomiske mekanismers funktion ude i virkeligheden. Hun mener, at de økonomiske modeller, som regeringen og embedsværket benytter, i for høj grad bygger på en antagelse om balance i økonomien, mens virkeligheden handler om vedvarende ubalancer. Hun henviser til boligpriserne, som var skruet alt for højt op, i alt for lang tid før krisen startede.

“Boligpriserne blev ved med at vokse, fordi der samtidig opstod en anden ubalance i den finansielle del af økonomien, hvor aktiepriserne og derfor den finansielle formue blev presset op. Det fik folk til at købe til alt for høje priser, som endda blev ved med at stige”, siger Katarina Juselius.

Da renten samtidig var på et historisk lavt niveau, mønstrede det en tilskyndelse til at finansiere alt for dyre huskøb med alt for stor gæld. Det skabte en uligevægt, som voksede sig faretruende stor.

“Derfor er det fuldstændig afgørende, at vi opdager disse ubalancer i tide og får styr på dem. De nuværende standardmodeller bygger på nogle forenkede antagelser, som ikke er velegnede til at analysere priser, som bevæger sig ud i en vedvarende uligevægt. Vi er derfor nødt til åbne disse modeller for at finde frem til mere realistiske antagelser”, siger Katarina Juselius.

Hun har en stor bekymring for, at udmeldingerne om, hvad der skal til, for at vi kommer tilbage til den gamle vækstøkonomi igen, ikke holder.

“Alt tyder på, at krisen er en reaktion på ubalancer, vi har haft i meget lang tid. Vi har levet over evne og har anvendt for mange af jordens ressourcer og har nået mætningspunktet mange steder. Jeg tror ikke, vi kommer tilbage til normale tilstande igen”, siger hun. <<



HORIZON 2020 PÅ PLADS

EU's forsknings- og innovationsministre er med Danmark i spidsen nået frem til en aftale om, hvordan 600 mia. kr. skal bruges. Der bliver tale om en markant styrkelse af den fri forskning og om en nytænkning af den strategiske forskning med fokus på syv store samfundsmæssige udfordringer, bl.a. fødevarerforsyning, klimaforandringer og den aldrende befolkning.

Det tidligere EU-forskningsprogram var på kun (!) 380 mia. kr. Danmark henter fortsat 2,34 % af de mange penge hjem til landet.

MISTILLID OG TAVSHED

Tillidskulturen i den offentlige sektor har det ikke godt. Det viser en undersøgelse – som vel at mærke ikke er repræsentativ for alle offentligt ansatte i Danmark – foretaget blandt 3.700 medlemmer af FOA, 3F, Socialpædagogerne Landsforbund, BUPL og HK Kommunal. Kun 20 % af de adspurgte fornemmer fuld opbakning fra kommunens øverste embedsmænd, skriver UGEBREVET A4. I de aktuelle trepartsforhandlinger er tilliden til offentligt ansatte et centralt element i forbindelse med en modernisering af den offentlige sektor.

“Sundhed er i den grad et ledelsesværktøj. Ledelserne skal ikke kun tænke i bundlinje, men også i sundlinje”.

Thomas Helt, adm. direktør i konsulentvirksomheden Quick Care, i Børsen

Er du glad eller frustreret, når du smiler?

Man skulle tro, at det var nemt at svare på det spørgsmål – også når det gælder andre. Men det er det ikke. Mange af de ansigtsmuskler, vi bruger til de to smil, er nemlig de samme, har forskere fra Massachusetts Institute of Technology (MIT) fundet ud af. Det skriver Videnslab.dk.

Det er lykkedes MIT at lave en computermode, der kan genkende et frustreret smil i mere end 90 % af tilfældene. Tilbage står at forklare, hvorfor vi smiler, når vi er frustrerede.



Ny sprogprofil på RUC

Studerende på RUC kan fra sommer få et særligt sprogmærke i deres eksamenspapirer. Mærket viser, at kandidaten – ud over sin kandidatgrad – har kompetencer i enten tysk eller fransk sprog og kultur. Den nye sprogprofil kan tilvælges på den samfundsvidenskabelige og den humanistiske bacheloruddannelse. Tilbuddet imødekommer et ønske fra bl.a. Dansk Industri, der efterlyser kandidater med ekstrakompetencer i sprog og kulturforståelse.



KVINDER TJENER MEST PÅ LØNSAMTALER

Kvinder er bedre end mænd til at forhandle en lønstigning med deres chef, viser studie over svenske akademikers lønsamtaler. Der kan være tale om kompensation for skæv lønplacering, mener dansk forsker.

At mænd er bedre til at forhandle løn end kvinder, er en myte, som kan punkteres. Tværtimod klarer kvinder lønforhandlingen med chefen langt bedre end mænd. Det viser et nyt, stort studie over 160.000 akademikers lønudvikling i Sverige i 2010 foretaget af Svenske Akademikers Centralorganisation, Saco.

Mens mænd i gennemsnit fik en lønstigning på 0,6 procent ud af en lønsamtale, fik kvinder derimod en lønstigning på 1,9 procent efter en lønsamtale.

“Lønsamtaler bliver på den måde endnu vigtigere for kvinder. I lønsamtalen kommer kvinder lettere til orde over for chefen. Kvinder er desuden ofte bedre til at forberede en sådan samtale, og det lønner sig”, siger økonom i Saco Lena Granqvist, som står bag studiet af akademikers lønsamtaler.

Kvinder, der har haft en lønsamtale, tjener omkring 700 kroner mere om måneden end de kvinder, som ikke har haft lønsamtale. Det svarer til en forhøjet årsindtægt på over 8.000 kroner. Lønsamtalen er derfor et ekstra stærkt redskab for kvinder til at opnå en højere grad af ligestilling på arbejdsmarkedet, forklarer Lena Granqvist.

En større og større del af lønforhandlingerne i Sverige sker i dag lokalt på arbejdspladsen. Mens lønsamtaler for 10 år siden skete på omkring 60 procent af arbejdspladserne, var tallet i 2010 øget til 74 procent. Derfor er der også i øget grad grund til at have fokus på, hvordan udviklingen er for de lokale lønsamtaler:

“Eftersom lønnen i stigende grad forhandles lokalt, så får det også den naturlige konsekvens, at en stor del af ligestillingsarbejdet må ske lokalt. Mænd har også i Sverige i gennemsnit stadig en højere løn end kvinder, men gennem de lokale lønsamtaler kan vi se, at løngabet mellem kønnene faktisk mindskes”, siger Lena Granqvist.

Kompensation

Lena Granqvist pointerer, at kvinder stadig oplever såkaldt statistisk diskrimination, hvor de anses som en samlet gruppe, der oftere tager barsel og ønsker nedsat arbejdstid og derfor oftere placeres på et lavere lønniveau.

Kultursociolog og lektor på Roskilde Universitet Iben Jensen har i sin forskning tidligere påvist, hvordan kvinder

ofte diskrimineres ved jobsamtaler. Hun mener, at lønforhandlinger adskiller sig fra jobsamtaler ved at være fortællinger om, hvad man helt konkret har gennemført.

“Her kommer lønforhandlingen måske til at kompensere for den skæve lønplacering, som jobsamtalen kan give adgang til”, siger Iben Jensen og forklarer, at jobsamtalen oftere placerer mænd på et højere løntrin end kvinder. Det får to konsekvenser:

“For det første, at kvinderne i udgangspunkt står med lavere løn end deres mandlige kolleger og derfor nemmere kan handle sig op, og for det andet har kvinder nemmere ved at forhandle sig til bedre løn på baggrund af de konkrete resultater, de har skabt”, siger Iben Jensen.

Resultatet fra den svenske undersøgelse viser også, at kvinder ikke nødvendigvis behøver et stærkt kollektiv i ryggen for at kunne klare sig, pointerer Lena Granqvist.

“Måske snarere tværtimod. Som individ står kvinden stærkt, når der skal forhandles løn”, siger hun. <<

“Som individ står kvinden stærkt, når der skal forhandles løn”.

Lena Granqvist, økonom, Svenske Akademikers Centralorganisation (Saco)

AKADEMIKERES LØNUDVIKLING I SVERIGE 2010

- Kvinder, som har haft en lønsamtale, har i gennemsnit 1,9 procent højere løn end kvinder, som ikke har haft en lønsamtale.
- Mænd, som har haft en lønsamtale, har i gennemsnit 0,6 procent højere løn end mænd, som ikke har haft en lønsamtale.
- I 2010 opgav 74 procent, at de havde haft en lønsamtale. I 2002 var tallet 60 procent.



”JEG BLEV RAMT PÅ MIN

Louise Kofoed er ikke retoriker for ingenting. Hun vidste godt, det ville give tæsk, da hun gik til pressen, fordi hendes indignation over forhold på Tøjhusmuseet blev vakt, og ledelsen mødte medarbejdernes kritik med tavshed. Nu ligger hendes sag hos ombudsmanden, og kulturministeren er kaldt i samråd.

Det var så langt fra en uoverlagt finke, der røg af panden i ungdommelig kådhed, da 29-årige Louise Kofoed den 14. maj i et debatindlæg i Politiken langede ud efter ledelsens strategi om at skabe et oplevelseshus og neddrole forsknings- og bevaringsindsatsen på hendes arbejdsplads, Tøjhusmuseet.

Først tænkte hun sig om i en måned, dernæst brugte hun en uge på at skrive. Og i dagene, før hun trykkede på sendknappen, vejede hun for og imod og diskuterede grundigt situationen igennem med sin bekymrede mand derhjemme.

Da indholdet af hendes debatindlæg begyndte at sive ud både blandt de 500 år gamle geværer, kanoner og rustninger på Statens Forsvarshistoriske Museum, som Tøjhusmuseet er en del af, og i bredere museale kredse, stod hun klar til at tage tæskene.

Og ballade, det blev der.

Klokken havde kun lige passeret 9.30 om formiddagen, da Louise Kofoed blev

kaldt ind på direktør Ole L. Frantzens kontor. Hun husker i detaljer, hvordan ordene faldt.

“Han sagde: Du har skrevet et debatindlæg. Det synes jeg er uklogt. Der er sikkert vide rammer for, hvad man kan tillade sig som offentligt ansat, men hvis det her var det private erhvervsliv, så er jeg ikke i tvivl om, hvad der ville være sket med det. Dernæst sagde han, at kan ikke ville fyre mig, men at jeg måske skulle overveje, om jeg ikke hellere ville arbejde et andet sted”.

Louise Kofoed, der i lidt over et år har været projektansat som museumsformidler, var nok klar over, at Ole L. Frantzen ikke havde planer om at udnævne hende til månedens medarbejder. Men hun havde dog håbet, at hun med sin kritik, som hun havde forsøgt holdt i saglige, generelle og loyale vendinger, havde sparket hul igennem muren ind til en direktør, der dårligt nok har været på talefod med sine ansatte igennem en længere periode.

“Efter lang tids løben panden mod en mur havde jeg ikke flere valgmuligheder. Og jeg havde brug for at sige, hvad jeg mener”.

“Medarbejderne på Tøjhusmuseet har længe været bekymrede for udviklingen på museet. Men hver gang vi har forsøgt at komme i dialog med ledelsen om problemerne, er vi blevet mødt med en blank afvisning. Det blev jeg dybt frustreret over”, forklarer Louise Kofoed.

Økonomien sejler

Den udvikling, som den unge retoriker henviser til, er ikke mindst den varslede fyring af to af museets fire museumsinspektører. Nedlæggelsen af deres stillinger sker, samtidig med at ledelsen har fremlagt en ambitiøs strategi, P16, hvor oplevelsesøkonomien har en nøgleplacering og skal give flere penge i den slunkne museumskasse.

“Om nogen er jeg som museumsformidler vel en stærk fortaler for, at formid-

varslet fyret på baggrund af en strategi, jeg ikke forstår. Jeg nærer en stærk følelse af ærefrygt over for den fine samling, som Tøjhusmuseet skal forvalte, og jeg kan slet ikke holde ud, hvis vi misligholder vores forpligtelser. Og så er jeg ikke retoriker for ingenting. Jeg vil gerne formulere min kritik og sige den højt, i eget navn”.

Massiv opbakning

At reaktionerne på et debatindlæg en tilfældig forårsmandag i maj ville blive så stærke, havde Louise Kofoed ikke forudset.

En samlet medarbejdergruppe på Tøjhusmuseet har efterfølgende i et brev til direktøren udtrykt deres bekymring for de trusler, som Ole L. Frantzen fremførte under samtalen med sin medarbejder.

“Jeg er naturligvis glad for, at ombudsmanden er opmærksom på sagen, og at flere forvaltningsprofessorer giver mig medhold. Jeg har også modtaget et hav af sympatimails fra kolleger i hele landet, som desværre genkender situationen, og fra våbenkendere, der også er kede af, at vores forskning og bevaring nedprioriteres. Jeg håber, at mit indlæg har været med til at løfte debatten, så det ikke kun handler om en medarbejdergruppe, der er sur på dens chefer og ked af, at dens kolleger er varslet fyret. Det er næppe karrierefremmende for mig at gå i clinch med min direktør i pressen, og jeg kan godt frygte, at jeg vil blive betragtet som en *troublemaker* i visse kredse. Men efter lang tids løben panden mod en mur havde jeg ikke flere valgmuligheder. Og jeg havde brug for at sige, hvad jeg mener”. <<

RETFÆRDIGHEDSSANS”

ling i alle afskygninger prioriteres højt og indgår som en helt særlig forpligtelse for et museum, men der skal jo være noget at formidle. Og efter min mening er det i strid med museumsloven, når der skrues op for events og andre kommercielle tiltag på bekostning af forskning og bevaring”, siger Louise Kofoed.

Hun er også bekymret, fordi økonomien sejler på hendes arbejdsplads.

“Man bygger et dyrt bibliotek til internt brug og et konservatorværksted, selv om man har en aftale om at bruge Nationalmuseets faciliteter, og det sker på et tidspunkt, hvor budgettet for udviklingen af den nye basisudstilling er overskredet med mere end 15 millioner kroner. Hvis bare ledelsen ville tale med os, var der nok at tage fat på”, pointerer hun.

Louise Kofoed kunne have valgt at udtale sig anonymt, og hun kunne have valgt at tie stille, men: “Det rørte mig dybt, og jeg blev ramt på min retfærdighedssans, da to dygtige museumsfolk blev

“Efter min mening er det i strid med museumsloven, når der skrues op for events og andre kommercielle tiltag på bekostning af forskning og bevaring”.

De har også præciseret, at de deler Louise Kofoeds bekymring for den kurs, ledelsen har lagt for Statens Forsvarshistoriske Museum.

Siden har Folketingets ombudsmand af egen drift bedt om indsigt i sagens akter med henvisning til offentligt ansattes krav på ytringsfrihed, og endelig er kulturministeren kaldt i samråd om forholdene på museet.

Tilbage i de smukke gamle udstillingsrum midt i København sidder en museumsformidler, der mest af alt ønsker, at sagen skal tilbage på sporet, så det ikke længere bare handler om hende.

DIPLOM I KOMMUNIKATION

Styrk dit arbejde, din karriere og din virksomhed med et enkelt kursus eller en hel diplomuddannelse i kommunikation. Kurserne er målrettede professionelle kommunikatører og journalister, 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:

FORRETNINGSORIENTERET KOMMUNIKATION

Som kommunikatør kan du skabe betydelig værdi for din virksomhed eller organisation. Men det kræver, at du forstår virksomheden for at du kan sætte ind netop der, hvor det giver mening og i sidste ende bidrager til bundlinjen. Kurset giver dig inspiration til, hvordan du kan skabe mere værdi og styrke din profil. Til gavn for hele organisationen.

- ▶ **Start:** 11. september, København
- ▶ **Undervisere:** Jesper Højberg & Mikkel Jørnvil Nielsen

RÅDGIVERENS GENNEMSLAGSKRAFT

Uanset om du laver medietræning eller rådgiver virksomhedens ledere og medarbejdere om kommunikationens veje og vildveje, skal du både være fagligt og personligt klædt på. På dette kursus zoomer vi ind på den gode rådgiver. Vi går tæt på rollen og de psykologiske aspekter i relationen med dem, du rådgiver.

- ▶ **Start:** 11. oktober, København
- ▶ **Underviser:** Anne Katrine Lund

KOMMUNIKATION 2.0 – SOCIALE MEDIER

Slip kontrollen, men bevar fatningen. Du arbejder med kommunikation i en virksomhed eller organisation og ser med stigende interesse på de sociale medier. Men der er langt herfra til rent faktisk at koble dem bevidst til virksomhedens kommunikation. Nogen skal vide noget om det her – om mulighederne, udfordringerne og spillereglerne – og det skal være dig.

- ▶ **Start:** 27. august, København
- ▶ **Underviser:** Trine-Maria Kristensen

WEBVIDEO I VIRKSOMHEDENS KOMMUNIKATION

Webvideo er simple koncepter, som har fokus på budskabet snarere end på "production value". Det handler altså ikke om at lave kompliceret tv til nettet, men om at bruge enkel video og arbejde med de sociale muligheder for at dele og udveksle. Formålet med kurset er at du bliver i stand til at vurdere, hvordan video kan understøtte forretningen, både internt og eksternt.

- ▶ **Start:** 13. september, København
- ▶ **Undervisere:** Annegrete Skovbjerg & Ole Rode Jensen

Læs mere om kurserne på update.dk/diplom

Ledige laver collager hos privat jobaktør

Hos jobaktøren HKI laver ledige collageopgaver som arbejdsprøvning, men det er meningsløst, kritiserer Enhedslisten. Mette Frederiksen (S) vil med ny lov netop stoppe meningsløse arbejdsprøvnings og aktivering.

Ledige har tidligere skullet bygge pastatårne og finde sin indre pipfugl. Nu skal de også lave collageopgaver.

I hvert fald hos den private jobaktør Hans Knudsen Institutet (HKI), som arbejder med at bringe ledige tættere på arbejdsmarkedet.

Her mener man, at der er god mening i at arbejdsprøve ledige med collageopgaver, fordi man arbejder med personer i matchgruppe 2 og 3, som kommunen vurderer ikke middelbart er klar til et ordnært arbejde, forklarer kommunikationschef hos HKI Mette Flindt.

“Vi arbejdsprøver personer, som er resourcesvage og ofte har skænebehov. Collageopgaven er typisk en startopgave, som bruges til at vurdere borgerens funktionsniveau, hvis de typisk har problemer med bevægeapparatet eller er psykisk skrøbelige. Den skal gøre os i stand til at vurdere, om borgeren kan foretage vridbevægelser, holde på arbejdsredskaber og koncentrere sig i længere tid ad gangen”, siger hun. Mette Flindt pointerer, at collageopgaven kun bruges til de ledige, som er meget langt fra arbejdsmarkedet – ikke alle ledige. Desuden er opgaven blot en del af arbejdsprøvningen på en række forskellige værksteder.

Men det er svært at forstå, hvordan collageproduktion overhovedet kan bruges til at vurdere lediges arbejdsevner, mener uddannelsesordfører hos Enhedslisten Rosa Lund.

“Som arbejdsløs har man jo ikke brug for et kursus i, hvordan man laver collage, men derimod et job. Det er helt fint, man bruger forskellige kreative redskaber i ar-

bejdsprøvning, men jeg har meget, meget svært ved at se, hvordan collageproduktion kan have relevans for ledige. Denne form for aktivering er meningsløs, indtil det modsatte er bevist”, siger hun.

Meningsløse tilbud

Rosa Lund stillede for nylig beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) spørgsmål i Folketinget om ministerens holdning til, at HKI arbejdsprøver ledige i at lave collager, og at deres arbejdsevner vurderes ud fra, hvordan de løser en collage-

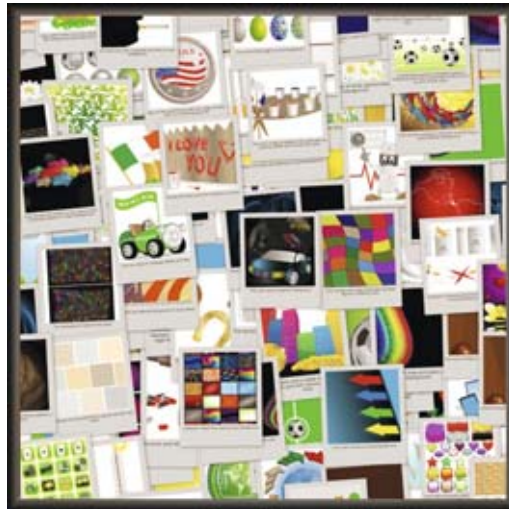
re den enkeltes kompetencer og ressourcer”, skriver Mette Frederiksen. Ministeren har netop sat sine embedsmænd til at udarbejde ændringer til loven om beskæftigelse, der skal gøre op med meningsløs aktivering.

På trods af kritikken mod HKI's collageopgaver er man i Københavns Kommune imidlertid tilfreds med HKI's arbejdsprøvning af ledige. Kommunen har derfor netop forlænget samarbejdet med HKI med en ny kontrakt, forklarer chefkonsulent i kommunens beskæftigelses- og integrationsforvaltnings økonomikontor Thorsten Faber Flugt.

“Vi har en oplevelse af HKI som en professionel organisation med både brede kompetencer og specialistkompetencer til de ledige. Det kommer blandt andet til udtryk i de særlige værksteder, som HKI anvender i deres aktiviteter. Vi følger systematisk op på, om vi får den ønskede kvalitet fra vores leverandører af aktivering, og for HKI ser det fornuftigt ud”, siger han.

Men når Københavns Kommune har forlænget samarbejde med HKI, må det være, fordi kommunen har en anden opfattelse af, hvordan arbejdsprøvning skal give mening, udtaler Rosa Lund.

“Jeg har været i kontakt med nogle ledige, som har været i dette forløb, og er på den baggrund meget skeptisk over for dette koncept. Jeg vil derfor også se en meget god grund til, at Københavns Kommune har valgt at fortsætte dette samarbejde”, siger Rosa Lund, som i midten af juni måned vil besøge HKI for at kigge nærmere på collagekonceptet. <<



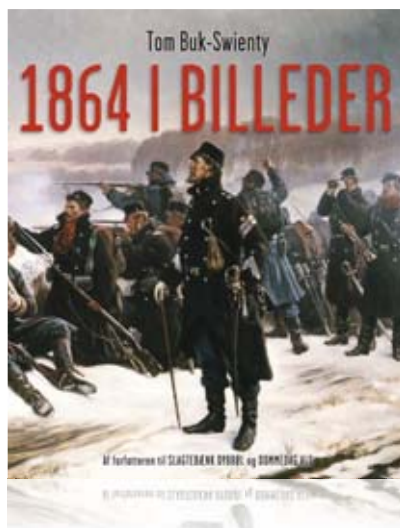
ogave. Mette Frederiksen vil ikke gå ind i den konkrete sag, men er i sit svar kritisk over for den form for aktivering.

“Det er min klare holdning, at vi generelt bruger for mange ressourcer i beskæftigelsesindsatsen på meningsløse tilbud og arbejdsprøvnings, der fastholder folk på offentlig forsørgelse. I stedet skal vi bruge kræfterne på at udvikle og forbed-

“Jeg har meget, meget svært ved at se, hvordan collageproduktion kan have relevans for ledige”.

Rosa Lund, Enhedslisten

“Danmarks hær var i det hele taget udstyrmæssigt på niveau med den gennemsnitlige hær. Der var ingen mangel på geværer eller artilleri”.



HISTORIE

1864 i billeder

Tom Buk-Swienty

Gyldendal, 2012, 272 sider, 399,95 kr.

Med sine to bøger om krigen 1864 – “Slagtebænk Dybbøl” og “Dommedag Als” – har Tom Buk-Swienty genoplivet en krig med afgørende betydning for Danmark og den danske selvforståelse. Begge bøger var illustreret, men udelukkende med gamle sort-hvide fotos og nogle enkelte stregetegninger. Der findes imidlertid et stort og meget spændende billedmateriale om de to krige. Det er disse illustrationer, vi nu bruger til at fortælle historien om krigen 1864 på en ny måde.

HISTORIE

Industrilandskabet omkring Danfoss

Ann Merete Albæk, Peter Dragsbo, May-Britt Rørnøse Hansen, Anne Sofie Hartelius og Torben A. Vestergaard

Museum Sønderjylland – Cathrinesminde Teglværk og Cathrinesmindes Venner i samarbejde med Sønderborg Kommune, 2012, 160 sider, 100 kr.

Danfoss og Cathrinesmindes Teglværk blev begge i 2007 udpeget som to af i alt 25 nationale industriminder. Bogen udgives som årsskrift 2012 af Museum Sønderjylland – Cathrinesminde Teglværk, som netop i år viser egnesspil og særudstilling om virksomhedens Danfoss og dens omegn.

PÆDAGOGIK

Transfer – Kompetence i en professionel sammenhæng

Bjarne Wahlgren og Vibe Aarkrog

Aarhus Universitetsforlag, 2012, 168 sider, 149,95 kr.

Hvordan skabe sammenhæng mellem teori og praksis? Det er professionsuddannelsernes vigtigste spørgsmål, og transfer er nøglebegrebet, der knytter sig hertil. Transfer betyder “anvendelse af viden og kunnen lært i én sammenhæng til at kvalificere handling i en anden sammenhæng”. Bogen er den første samlede indføring i transfer på dansk.

SAMFUND

Dansk Velfærdshistorie bd. 3 – Velfærdsstaten i støbeskeen 1933-1956

Jørn Henrik Petersen, Klaus Petersen og Niels Finn Christiansen (red.)

Syddansk Universitetsforlag, 2012, 743 sider, 498 kr.

Historien begynder i 1930’erne med den befolkningspolitiske diskussion og udviklingen af tankerne bag Danmark for Folket. Symptomatisk socialpolitik blev erstattet af ideerne om profylakse. Her finder man rødderne til den serviceintensive velfærdstat. Også betydningen af universalismen dukker så småt op, men efter krigsårene er det dog kun Det radikale Venstre og til dels Dansk Samling, som for alvor vil fremme den universelle og forebyggende socialpolitik.

ETIK

Liv & magt – bioetik og videnskabsteori

Ulrik Becker Nissen og Mickey Gjerris

Systime, 2012, 135 sider, 46,25 kr.

“Liv & Magt” er en tværfaglig lærebog, der fra en bioetisk synsvinkel sætter videnskabens resultater til debat. Bogen berører en række fundamentale spørgsmål om mennesket og naturen, vores syn på magt og teknologi og vores frygt og håb for fremtiden.

KULTURHISTORIE

HAVER & KULTUR



HAVER & KULTUR, SFINX Magasin 2012

Carsten Bach-Nielsen, Pernille Carstens, Margrethe Floryan, Ib Friis, Niels Hannestad, Jens A. Krasilnikoff, Lise Manniche, Inge Nielsen, Steen Estvad Petersen
Tidsskriftet SFINX, 2012, 80 sider, 80 kr.

Det andet magasin i Tidsskriftet SFINX’ kulturmagasin-serie omhandler havens kulturhistorie. I 14 spændende og grundige artikler beretter en række forskere, havespecialister og forfattere om havens kulturhistorie inden for netop deres felt.

LITTERATUR

Vejene til Santiago – 1000 års rejse til Santiago de Compostela ad Camino Frances, Camino Primitivo, Camino del Norte, Camino Mozárabe og Via de la Plata

Jørgen Johansen

Gyldendal, 2011, 288 sider, 349 kr.

“Vejene til Santiago” er en videreførelse af Jørgen Johansens mange bøger om

den utroligt righoldige europæiske pilgrimskultur. I bogen er vægten lagt på den kendte nordspanske pilgrimsrute til Santiago de Compostela. I bogen tegner Jørgen Johansen et europabillede, hvor fortid og nutid møder hinanden. Det er den store fortælling om pilgrimsvejene som et fælles-europæisk projekt og historien om Spanien som interkulturel smeltedigel.

SAMTALEBOG



Livet er et mirakel

Anja C. Andersen, Anna Mejlhede og Eva Højrup

Politikens Forlag, 2012, 256 sider, 250 kr.

I “Livet er et mirakel” overnatter astrofysiker Anja C. Andersen og sognepræst Anna Mejlhede i det gamle observatorium på Østervold og i Holmens Kirke i København. Gennem to nætter i de historiske lokaler udveksler de faglig viden og personlige historier. De taler blandt andet om skabelsen, livet, kærligheden og døden.

MINISTER:

Grundvandsflytning til Aalborg er compensation

Miljøminister Ida Auken (SF) svarede undvigende, da hun på åbent samråd blev bedt om at forholde sig til konsekvenserne af at flytte grundvandskortlægningen til Aalborg. DM opfordrer de ansatte til at nedsætte analysegruppe.



DM: NEDSÆT ANALYSEGRUPPE

De planlagte reformer i Naturstyrelsen har store personalemæssige konsekvenser. Med hvad betyder det for miljøet, at fx en lang række myndighedsopgaver centraliseres i København? DM efterlyser en faglig analyse af konsekvenserne af strukturændringerne og opfordrer ansatte i Naturstyrelsen og andre interesserede til at samle sig i en gruppe, der tager spørgsmålene op til drøftelse. Interesserede kan henvende sig til lom@dm.dk.

“Vi ser på, hvad vi kan gøre”.

Sådan lød miljøminister Ida Aukens svar, da hun på et åbent samråd den 24. maj blev bedt om at forholde sig til oppositionens bekymring for, at Naturstyrelsen står til at miste en lang række vigtige specialister og dermed gambler med selve opgavevaretagelsen, hvis styrelsen som planlagt vælger at placere al grundvandskortlægning i Aalborg i forbindelse med nedlæggelsen af de regionale miljøcentre.

Flytningen til Aalborg berører ca. 55 grundvandskortlæggere, der i dag arbejder i byer som Ribe og Odense. De 55 specialister får tilbud om at flytte med, men ifølge medarbejderne selv er styrelsen alt for optimistisk i sin vurdering af, hvor mange der tager imod tilbuddet. Opgaven med at kortlægge grundvandet ophører i 2015, og styrelsen har ikke meldt ud, hvad der derefter skal ske med medarbejderne.

“Vi snakker med de enkelte medarbejdere for at se på, hvad vi kan gøre for at fastholde dem. Miljøministeriet har fak-

tisk en lav medarbejderomsætning. Folk bliver her rigtig længe, og det er jo godt. Jeg tror, det er en speciel kultur, og folk brænder rigtig meget for det, de laver, så vi har normalt hverken problemer med at fastholde eller rekruttere medarbejdere”, lød hendes svar, da hun blev bedt om at forholde sig til risikoen for medarbejderflugt.

Miljøministeren kunne ikke svare på et spørgsmål om, hvorvidt der fortsat ville være opgaver til grundvandsfolkene efter 2015.

“Det sidder vi og kigger på lige nu”, lød det fra Ida Auken, der dog kunne fortælle, at ministeriet gerne vil beholde vandovervågningen i Aalborg efter 2015. Den opgave optager 20-25 årsværk.

På samrådet fortalte Ida Auken også, at man havde ønsket at hjælpe Aalborg, da man valgte at placere opgaven der:

“Vi valgte med vilje ikke at lægge opgaven i København, så Aalborg, der er hårdt ramt af miljøcenteredlæggelserne, også kunne få en opgave”. <<

AKADEMIKERKAMPAGNEN

Det er dokumenteret, at højtuddannede skaber øget vækst i private virksomheder. Alligevel er der mange små og mellemstore virksomheder, der kun har få eller slet ingen akademiker ansat. Ofte fordi det er svært for virksomhedsledere at overskue, hvad de kan bruge akademikerne til i virksomheden.

Samtidig er der mange akademiker, især nyuddannede, der ikke formår at sætte ord på, hvad de kan bidrage med i en

mindre virksomhed, der kun har ringe eller slet ingen erfaring med brug af akademisk arbejdskraft.

Hvis det er startomkostningerne, der afholder en mindre virksomhed fra at ansætte en akademiker, er der hjælp at hente. I en folder har Akademikerkampagnen lavet en oversigt over de mest almindelige tilskudsordninger, som små og mellemstore virksomheder kan benytte sig af, hvis man bliver fristet til at ansætte en akademiker. *mt*



Læs mere om kampagnen, og find folderen på www.akademikerkampagnen.dk, og hent ansøgningsskemaet på www.ams.dk

Akademias brølende primater

Universitets- og forskningsmiljøet giver de perfekte livsbetingelser for alfahanner. Her er alt, hvad de behøver, for at have et behageligt liv: Unge hanner, der kan trykkes, unge hunner, der ser tilbødende til, og en streng hierarkisk struktur, som forankrer deres alfaplads. Institutleder og professor i social- og personlighedspsykologi Henrik Høgh-Olesen fra Aarhus Universitet observerer dagligt primaterne på universitetets gange.

Det hang så smukt dér mellem flettede julehjerter og julekugler. Fangede perfekt julelysenes skær. Et lille kors med bånd og stjerner. Ikke en hyldelse til det lille Jesusbarn ganske vist, men beviset for, at Henrik Høgh-Olesen er en alfahan. Med overskud til at gøre grin med det.

Hvilket i bund og grund bare underbygger hans status.

Sidste år fik han nemlig tilkendt Ridderkorset for sit arbejde. Og hvad stiller man så op med sådan en hædersbevisning?

“Ja, jeg har lov til at bære det, hvis min datter en dag bliver gift. Og så hængte jeg det altså på juletræet. Der passede det perfekt. Det hang og skinnede vældigt i julelysenes skær”, siger han.

Selv synes han, det er lidt skægt, at han nu har fået en orden. Men han mærker også, at flere studerende og yngre kolleger er svært imponerede af tildragelsen.

Betragter han det scenario som forsker, er det ikke svært for ham at se, hvad der sker: Alfahannen har fået et objektivt symbol på sin rang. En anerkendelse, der blot cementerer hans rang i flokken. Og ved at tage lidt skødesløst på symbolet hæver han sig blot endnu et nøk og viser dermed, at han da bestemt har andet og mere at byde på, om nogen skulle føle trang til en udfordring.

“Ja, ja, det ved jeg godt”, siger Henrik Høgh-Olesen med et grin, “men derfor er det da meget sjovt alt sammen alligevel, ikke?”.

I det daglige observerer han uafsladigt kampe mellem universitetsmiljøets alfahanner og -hunner.

Og det er ikke kampe for svage sjæle.

Alfahanner i hierarkier

“Alle stærkt hierarkiske systemer indbyder til at søge status. Og fra naturens side er mennesker programmeret til at søge netop status og magt, for jo højere rang, jo bedre er adgangen til ressourcer”, siger Henrik Høgh-Olesen, professor i social- og personlighedspsykologi og institutleder på Psykologisk Institut på AU.

Universiteter er i den grad hierarkiske strukturer, og derfor trives alfahannerne så glimrende her.

“På universitetet ender man med at blive gammel, før man får en fast stilling. Og både i kampen for at få den stilling og for eksempelvis at få ressourcer til sin forskning skal man dagligt kæmpe med kolleger, som måske også er ens venner. Det kan være et råt miljø – og det kalder primaten frem i folk”.

I kampen for prestige og midler gælder det derfor om at positionere sig på den helt rigtige måde. En adfærd, man eksempelvis kan opleve ved møder.

“Når jeg hører en mand, tale og tale i stedet for hurtigt at komme til sagen, så ved jeg, at han af den ene eller anden grund har brug for at markere sig. Mange bruger et hvilket som helst emne som afsæt for selvfremstilling. >>

“Lige meget om man forsøger at virke ungdommelig og lettilgængelig, så er der meget ofte en ærbødighed over for “professoren”, som man ikke kan trænge igennem. Det er de færreste studerende, der tør udfordre mig, men så prøver de i stedet at lave alliancer. De er forbløffende underdanige”.



“Når jeg hører en mand sidde og tale og tale i stedet for hurtigt at komme til sagen, så ved jeg, at han af den ene eller anden grund har brug for at markere sig”.

CITAT FRA BLOGINDLÆG AF
LUCY KELLAWAY I FINANCIAL
TIMES DEN 1. APRIL 2012

The female of the species is more scary than the male (...). But the vast majority of women who scare me have done nothing in particular to merit it. So what, exactly, is it all about? I've thought and thought and come up with half a dozen reasons. None of them is a complete explanation, but here they are anyway.

First, the scariness could be Darwinian. It is harder for women to advance, so those who make it have to be more impressive and more fierce. Second, it could be women act scary to drown out the voice of their inner imposter. Or third, women may be inherently frightening as they are harder to read. Unpredictability leads to anxiety.

Or it could be nothing to do with successful women and everything to do with how we perceive them. If we still expect women to be motherly, we are alarmed when they show the tiniest sign of not being so. Or it may simply be a product of scarcity. If you are rare, it's easier to scare (...)



“Der foregår rigtig meget symbolsk pelsrejsning på et universitet”.

>>

I de tilfælde kan jeg ikke lade være at tænke, at hvis han da for fanden bare var 15 centimeter højere eller kommet videre op i systemet, så kunne vi andre komme til sagen”, siger Henrik Høgh-Olesen. Med et skævt smil.

“Der foregår rigtig meget symbolsk pelsrejsning på et universitet”, tilføjer han med en hentydning til chimpanserne, der rejser pelsen, når de vil markere sig.

“Hvis det ikke er at tale langt og længe ved møder, så er det diplomer, der pryder væggene i ens kontor, visitkort, der er så fyldte, at man næsten ikke kan skelne, hvad der står, eller namedropping af de tidsskrifter, man har publiceret i”.

Alt sammen tjener det til at vise ens position – og også gerne til en passiv-aggressiv udfordring af den nærmeste alfahan. Som selv sagt også kan være en hun.

De skræmmende hunner

I Financial Times skrev en kvindelig blogskribent (se boks) for nylig, at de kvindelige alfahunner er langt mere skræmmende end de mandlige.

Det udsagn er Henrik Høgh-Olesen hurtig til at nikke ja til.

“De kvindelige alfahanner i akademia er mere mænd end mændene, og derfor er

Kend din alfa

Alfahanner og -hunner er aggressive, resultatorienterede og præstationsivrige personer, som insisterer på en optimal indsats af både sig selv og andre. Det er konklusionen i bogen “Alfahan-syndromet”. Men hvordan kan man kende de enkelte arter fra hinanden?

DEN ØVERSTKOMMANDERENDE

Denne alfahan tænker stort, sigter højt og vælter gerne nogle mure for at nå frem, for hans/hendes eneste mål er at vinde! Uanset hvad spillet drejer sig om, så ønsker den øverstkommanderende at sejre. Og undervejs vil han/hun rigtig gerne slå sin egen rekord. Hvilket selvsagt også betyder, at denne alfahan kræver rigtig meget af andre.

Sådan lærer du at leve med en øverstkommanderende:

- Tillæg dig bevidst nogle nyttige alfatræk, så du kan opnå bedre resultater og blive anerkendt for dine bidrag.
- Lad være med at falde i en fælde, hvor du bliver meget imødekommende, behagesyg eller et brokkehoved. Skift adfærd, så du får mere styrke.
- Lad være med at blive defensiv. Du skal ikke tage den øverstkommanderendes stil eller udbrud personligt.
- Konfronter ham/hende under fire øjne eller i en mindre gruppe i stedet for i en stor gruppe.
- Undgå at konkurrere med ham/hende. Det fører kun til en ubehagelig konfrontation – med dig som taberen.

de tit virkelig skræmmende”, siger professoren.

“Der er stadig langt flest mandlige professorer, så de kvinder, der står distancen, gør det ofte på en meget maskulin måde, som intimiderer både hanner og hunner, der måtte have tanker om at tage kampen op”.

Men kvinderne har også et andet gear, som de kan bruge, hvis kampen alligevel rykker ubehageligt tæt på, mener psykologiprofessoren.

“Alfahunnen kan slå sin kvindelige side til – i det her tilfælde betyder det eksempelvis, at hun ved præcis, hvor hun skal trykke for at såre. Hendes kampe kan derfor blive mere perfide end den simple råstyrke, der kendetegner maskuline kampe om magt”.

Samtidig er kvinder gode til at indgå alliancer, når de kæmper. Også – og gerne – bag ryggen på andre.

“Så hvor alfahannen kan stå lidt smådum og tage imod tæsk i fuld offentlighed, så har alfahunnen allerede øjnet et angreb og har lavet en alliance, der kan bakke hende op og få hende til at fremstå bedre”, mener Høgh-Olesen.

“Huha, jo, alfahunnerne i akademien er til at få øje på, kan jeg godt love dig”.

Men det er klart, at både alfahunner og

-hanner indimellem tvivler på sig selv.

“Det er helt naturligt. I dyreverdenen bliver alfahannerne fysisk udfordret, og der er ingen tvivl om, at de indimellem bliver elementært fysisk bange, når en gruppe unge hanner samler sig til kamp”, siger Henrik Høgh-Olesen.

Akademia er ikke for de sarte

“I forskerverdenen er man bange for at blive angrebet på sin forskning. At man skal stå over for andre, som kan afsløre, at “du har jo ikke noget tøj på”. Det, tror jeg, alle kender.

I dyreverdenen tager de unge hanner bogstaveligt talt testiklerne på alfahannen. Så galt går det ikke alfahan-forskeren. Og så alligevel.

“Det kan jo faktisk føles sådan, hvis man lider et voldsomt status- og socialtab”, påpeger professoren.

Han har overværet – og også selv deltaget i – adskillige magt- og statuskampe ved møde- eller skrivebordet.

“Vi forskere kæmper jo verbalt. Forsøger at underminere hinanden med ord, og det kan gå rigtigt beskidt til. Vi har ikke noget at lade chimpanserne høre. Det kan være rigtigt barskt”.

Med sin psykolog-baggrund kan Henrik Høgh-Olesen hurtigt spotte, når en

kollega har lidt et nederlag ved eksempelvis at have fået afvist en artikel eller en ansøgning om økonomi.

“Får man ikke det, man vil, er reaktionen at slå vildt omkring sig for så i det mindste at kunne triumfere over en, der er endnu svagere. Det betyder eksempelvis, at man bliver en meget emsig vejleder, at man lader det gå ud over sine medarbejdere eller sine kolleger. Man ønsker at afreagere, og andre må sone. Man bliver med andre ord overordentlig nidkær over for omgivelserne”, siger Henrik Høgh-Olesen, som ganske udmærket kender reaktionerne fra sig selv.

“Man skal næsten være en Gandhi for bare at vende den anden kind til, hvis man lider et stort nederlag. Forskerverdenen er ikke for de sarte”.

Men når man så har kæmpet sig til den eftertragtede alfahan-position, så gælder det om at opvise en vis beskedenhed for at kunne blive der uden at blive udfordret for tit.

Beskedenhed signalerer nemlig, at man er helt klar over, at man har magt, at man har en position, der er eftertragtelssværdig. Kun en person med magt kan nemlig tillade sig at være storladet.

Og så er vi tilbage ved historien om Ridderkorset på den grønne julegren. <<

DEN VISIONÆRE

Denne alfahan tænker også stort. Men så tænker han/hun lige lidt større! Den visionære forestiller sig muligheder, som aldrig ville falde de fleste andre mennesker ind. Og han/hun spørger gerne: “Hvorfor ikke?”, hvor andre ville sige: “Overhovedet ikke”. Den visionære bruger en smittende entusiasme til at overbevise, påvirke og inspirere. Og så er denne alfahan faktisk åben over for andres idéer ... hvis det vel at mærke er storslåede ideer. Ellers er forståelsen væk på et øjeblik.

Sådan lærer du at leve med en visionær:

- Lad ham/hende vide, at du forstår deres vision og synes, den er spændende.
- Brug fantasien, og prøv at vise nysgerrighed frem for kynisme.
- Se muligheder – ikke kun fejl og risici.
- Brug fakta og data for at vise, hvad det vil kræve at få planen til at lykkes.

ALFASTRATEGEN

Strategen kan evaluere komplekse forhold med klarhovedet fornuft og dreven dømmekraft. Strategen kan hurtigt gennemskue, hvordan forskellige informationer passer sammen, og han/hun forankrer sine mål i kendsgerninger. Strategen er objektiv, analytisk og metodisk. Og denne alfahan risikerer at udvikle sig til en bedrevidende pestilens.

Sådan lærer du at leve med en alfastrateg:

- Forstå, hvordan strategens hjerne fungerer, og håndtér problemstillingerne på en måde, der harmonerer med hans/hendes tankeproces.
- Styrk dine egne evner til at tænke strategisk.
- Bestræb dig på at være nøje forberedt til møder med strategen, fx ved at skrive spørgsmål ned og organisere dine centrale pointer.
- Løs uoverensstemmelser på tomandshånd.

ALFAUDØVEREN

Alfauddøveren tænker i resultater, resultater og resultater. Og tiden er helt afgørende.

Alfauddøveren er højt disciplineret, selvmotiveret og stædig og dermed utrolig produktiv og effektiv. Til gengæld kan han/hun have en udpræget tendens til at ville kontrollere andre, udstikke urealistiske deadlines og uddele reprimander, hvis man ikke arbejder i turbofart. Derfor kan alfauddøveren trække et spor af udbrændte medarbejdere efter sig.

Sådan lærer du at leve med en alfauddøver

- Lad være med at påtage dig en offerrolle.
- Tag 100 procent ansvar for det, du har indflydelse på.
- Lad være med at tage kritik personligt, og lad være med at blive defensiv.
- Undgå forklaringer og forsikringer – de fremprovokerer mere kontrol.
- Træf nogle foranstaltninger, som kan forhindre, at du bliver udbrændt.



Med en reception den 14. maj for samarbejdspartner, fagforeninger, faglige foreninger og selskaber og andre interessenter skød Dansk Magisterforenings formand, Ingrid Stage, DM's faglighedsprojekt i gang. Formålet med faglighedsprojektet er at sætte fokus på medlemmernes viden og faglige professionelle arbejdsliv gennem artikler, arrangementer og netværk. Det sker bl.a. gennem udvikling af en række fælles tilbud for medlemmer af DM og de enkelte faglige selskaber, foreninger og organisationers medlemmer. Nøgleordene i samarbejdet er gensidig synlighed, eksponering og inspiration.

UNIVERSUNDERSØGELSEN

I februar i år gennemførte DM en medlemsundersøgelse, der skulle kortlægge medlemmernes faglige professionelle interesser inden for følgende syv faglige universer:

1. Administration, organisation og politik.
2. Miljø og natur.
3. Naturvidenskab og teknik.
4. It.
5. Kommunikation og sprog.
6. Kultur og sundhed.
7. Uddannelse, didaktik og forskning.

Undersøgelsens resultater og svar har været uhyre nyttige for DM i tilrettelæggelsen af hele faglighedsprojektet, hvad angår prioriteringer, tilbud, kommunikationskanaler m.v.

Knap 5.000 svarede på undersøgelsens spørgsmål. Blandt alle besvarelserne trak vi lod om tre iPads. De heldige vindere blev Helene Kirkegaard, Mikkeline Hoffmeyer og Mogens Meier Lysemose.

Tillykke til dem og tak til alle, der deltog i undersøgelsen.



DM's projekt Faglighed

Mikkel Lundstrøm, programleder i foreningen Dansk Projektledelse (DPL), i samtale med Iben Maria Hallquist, medlem af DM Offentligs bestyrelse. Dansk Projektledelse blev beskrevet i Magisterbladet nr. 3/2012 i serien Fagligt Fokus, som har kørt i hvert nummer siden januar i år. Serien, som er en præsentation af en række faglige selskaber og foreninger, fortsætter i øvrigt i efteråret.





Helle Kjertum, konsulent i Dansk Psykolog Forening, i samtale med Annette Schmidt Højby, leder af Karriereenheden i DM, hvor faglighedsprojektet er forankret. Faglighedsprojektet består i skrivende stund af en artikelstafet og en artikelsamling samt en beskrivelse af hele projektet på www.dm.dk → Faglighed og viden. Dertil kommer en gentagelse i januar 2013 af den vidensfestival, DM i samarbejde med tidsskriftet RÆSON arrangerede tidligere på året, samt en række faglige fyraftensmøder. I baggrunden ses direktør i Gymnasieskolernes Lærerforening Endre Szöcs.

nu officielt i luften

En af DM's nære samarbejdspartnere er Jordbrugsakademikerne (JA). Fra 2014 flytter JA, den Danske Dyrlægeforening og Danske Skov- og Landskabsingeniører ind i DM's store bygningskompleks på Peter Bangs Vej på Frederiksberg. Fra venstre ses direktør i JA Ann-Magret Duus Jensen, karriere- og kompetencekonsulent i JA Hanne Jensen og fagpolitisk konsulent i JA Flemming Bo Petersen.

HAR DU EN GOD IDÉ?

Hvis du er medlem af en faglig forening og har forslag og idéer til emner og temaer, der kan tages op på fyraftensmøder, kurser m.v., vil vi meget gerne høre fra dig. Skriv en mail til faglighed@dm.dk





5%
på din lønkonto

Få Danmarks højeste rente på din lønkonto



Som medlem af DM kan du få en lønkonto med Danmarks højeste rente. Vælg en bundsolid bank, som har fokus på dig og de ting, som du synes er vigtige.

Få en lønkonto med 5% i rente. Danmarks suverænt højeste
Med LSBprivat®Løn får du hele 5% på de første 50.000 kr. på din lønkonto og 0,25% på resten. Det betyder, at du får mere ud af dine penge hver eneste dag, også når du ikke bruger dem.

For at få den høje rente skal du være medlem af DM, have afsluttet din uddannelse - og du skal samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar. Undtaget er dit realkreditlån, som du ikke behøver at flytte, før du lægger lånet om. LSBprivat®Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services. Vi skal kunne kreditvurdere din økonomi i forhold til den samlede pakke.

Rentesatserne er variable og gældende pr. 13. februar 2012.



SÅDAN FÅR DU 5% PÅ DIN LØNKONTO

Ring: Ring til os på 3378 1952

Online: Gå på dmbank.dk og vælg 'book møde'. Så kontakter vi dig, så du kan få mere at vide om, hvad det betyder at få Danmarks højeste rente på din lønkonto.

lån & spar

din personlige bank

Lærer eller pædagog?



Det spørgsmål kan du få svar på i det nye nummer af tidsskriftet Paideia, der sætter fokus på professionsudvikling i et vidensperspektiv. Artiklerne omhandler temaer fra praksisfeltet, interviews, debatter samt boganmeldelser. Bl.a. skriver rektor for Professionshøjskolen Metropol Stefan Hermann om "Professionaliseringens indre barrierer".

Tidsskriftet kan erhverves ved at sende en mail til forlag@dafolo.dk

76 % VIL SKIFTE JOB

76 % af danske lønmodtagere overvejer at skifte job inden for det næste år, fremgår det af en undersøgelse foretaget blandt 170.000 ansatte i 30 lande, herunder 2.500 i Danmark. Danskerne er altså mod forventning ikke blevet mere loyale over for deres arbejdsplads under finanskrisen. De ansatte oplever, at arbejdsgiverne har nedprioriteret indsatsen over for personalet. Interessant er det også, at det er de ældre årgange i alderen 49-65 år, der er mest opsatte på at finde nyt arbejde. Undersøgelsen er foretaget af Kelly Services, der er en af verdens største formidlere af arbejdskraft.

Foto: Colourbox

“Det er grotesk, at pensionskasserne investerer milliarder i infrastrukturprojekter i udlandet, men stort set ikke gør det i Danmark. Det er bl.a., fordi der er for meget bureaukrati forbundet med det”.

Bente Sorgenfrey, formand for FTF, i Information

UDDANNELSE OG LIGHED FØLGES AD

Man havde en mistanke om det, men nu har en analyse fra Arbejdsmarkedsstyrelsen vist, at der er en tæt sammenhæng i OECD-lande mellem andelen af borgere med mindst en uddannelse på gymnasialt niveau og graden af lighed. I de 10 lande med den mest lige indkomstfordeling er det 80 % af befolkningen, der har en uddannelse på mindst gymnasialt niveau. I de 10 lande med den mest ulige indkomstfordeling er det kun 60 %, der har mindst en gymnasial uddannelse.

Gravide fyres på stribe

Flere fagforbund oplever en stigning i antallet af sager om uberettigede fyringer af gravide i det offentlige, skriver UGEBREVET A4. En central og samlet oversigt over fyringer af gravide i den offentlige sektor eksisterer ikke, men alene i FOA er der i dag en bunke på 30 konkrete sager.

Det billede kan formand for KL's løn- og personaleudvalg Michael Ziegler dog ikke genkende. Han undrer sig over, at KL ikke er blevet kontaktet af fagforbundene.

Fyrer en arbejdsgiver en gravid, skal arbejdsgiveren bevise, at fyringen ikke skyldes graviditeten.



Foto: Colourbox

Kulturkøbmand i Berlin

I 19 år var Per Erik Veng kunstnerisk leder og en ambitiøs chef i spidsen for 300 medarbejdere i DR's kor og symfoniorkester. I 2007 blev han fyret af DR's generaldirektør på et diskutabelt grundlag. Bruddet sidder stadig i ham, også selv om han i dag sprudler i et ønskejob i Europas kulturmetropol Berlin.



Fortiden er svær at sidde overhørig, når interviewpersonen hedder Per Erik Veng. Også selvom besøget hos Danmarks ambassaderåd gennem to år i Berlin mest skulle handle om kunsten, kulturen og det diplomatiske benarbejde for at sikre Danmark en solid placering på den vigtigste europæiske scene for de kreative brancher.

Men fortiden er så tæt forbundet med historien om nutiden, så vi bliver nødt til at starte i 2007. Også selvom Per Erik Veng tydeligvis bliver ilde berørt ved tanken om hændelsesforløbet dengang for fem år siden, hvor han befandt sig i of-fentlighedens søgelys sidst.

Årsagen var daværende generaldirektør Kenneth Plummers spektakulære fyring af Veng fra posten som DR's orkester- og

korchef. Et job, Per Erik Veng havde bestredet i 19 år og – ikke mindst målt på international berømmelse og kunstnerisk kvalitet – med stor succes.

De egentlige bevæggrunde var så tilpas mudrede, at DR's farvel til Per Erik Veng mødte stor opstandelse og åbenlys kritik hos både bestyrelsesmedlemmer og medarbejdere i DR, kunstnere og kulturpersonligheder.

Protesterne til trods var slaget tabt. Og den i dag 59-årige cand.phil. i musikvidenskab lægger ikke skjul på, at den oplevelse ikke lige kunne børstes væk som fnug på et jakkerevers.

“Efter bruddet fik jeg meget stor støtte og opbakning fra folk, jeg har stor respekt for. Det var nogle meget tætte venner og min familie, der bar mig gennem krisen.

Desuden fik jeg kontakt til en coach, som jeg fortsat har kontakt med, og som jeg ikke kan takke nok”, fortæller Per Erik Veng.

Rundede kanter

Som chef stillede Veng store krav til sine medarbejdere i sin søgen efter det optimale, og han var godt klar over, at ikke alle trivedes med at honorere de krav, han stillede.

“Jeg ledede ud fra en ambition om at løfte DR's kor og orkester op i verdensklasse. Hvis et nationalt symfoniorkester eller et professionelt kor, der koster mange penge at drive, ikke kan klare sig på den internationale scene, kan man med en vis berettigelse stille spørgsmål ved ensemblernes eksistens. Det skulle

“Mange danske kunstnere har valgt at arbejde og bo i Berlin. Byen er igen blevet *welt-offen*, og det er vigtigt, at Danmark har kontakt til og får inspiration fra forskellige miljøer”.



BLÅ BOG

Navn: Per Erik Veng.

Alder: 59 år.

Job: Ambassaderåd, chef for kultur, kommunikation og public diplomacy ved Den Danske Ambassade i Berlin, tidligere orkester- og korchef i DR 1989-2007.

Uddannelse: Studier i germansk filologi, teatervidenskab og musikvidenskab ved Københavns Universitet, cand.phil. i 1980.

Privat: Gift for anden gang, har to voksne døtre og to yngre på 9 og 11 år. Rejser meget, er hele tiden ude i Berlins kulturliv – og så har familien fået hund.

Kendetegn: Entreprenant, udadvendt, ambitiøs og temperamentsfuld.

for enhver pris undgås – og så var der kun én vej”, forklarer Per Erik Veng.

At kanterne er blevet en smule mere rundede, ikke mindst af at have stået en hård personlig krise igennem, er han meget bevidst om.

“Jeg blev faktisk delvist fældet på internationaliteten. Nu lever jeg af den. Derfor er jeg efter krisen landet det helt rigtige sted. Jeg har i dag, trods en meget travl hverdag, fået mere ro i mit liv. Jeg er ikke længere så plaget af en underliggende rastløshed over, at tingene ikke bevæger sig så hurtigt fremad, som jeg kunne ønske mig. Jeg er blevet mere lydhør – og realist”, erkender Per Erik Veng.

Kongehus og Olsen Banden

Få uger efter sit brud med DR blev han tilbudt et job som direktør for et stort orkester i Tyskland. Veng taler flydende tysk. Men hverken psykisk eller familiemæssigt var han klar til at forlade Danmark. I stedet blev han tilknyttet Det Kgl. Danske Musikkonservatorium, hvor han som en del af ledelsen var med til at ud-

vikle konservatoriets aktiviteter i det nye domicil i det gamle radiohus. Samtidig engagerede han sig i konsulent- og bestyrelsesarbejde, bl.a. for barokorkestret Concerto Copenhagen, Bergen Festspillene og Malmøs nye koncerthusprojekt.

Helt klar til udlandet var han til gengæld to år senere, da han blev opfordret til at interessere sig for den ledige stilling som presse- og kulturråd i Berlin. Hvilket omsider bringer os frem til nutiden.

Per Erik Veng efterfulgte den legendariske Uffe Andreassen, der i såvel Paris som Berlin har arbejdet med public & cultural diplomacy. Selv om Per Erik Vengs personlige smag og faglige rødder trækker mest i retning af balletten, Berliner Filharmonikerne og Deutsche Oper, så består hans arbejde i dag i at promovere en langt bredere vifte af genrer og kunstnere – fra design, arkitektur, musik over litteratur og kunst til film.

“Navne som Jussi Adler Olsen, Mads Mikkelsen, Medina, Aura, Lars von Trier, Olafur Eliasson og Per Kirkeby er dagsordensættende for Danmark i tysk kulturliv.

Ambassaden hjælper, formidler og understøtter, men forsøger også at have tætte linjer til de nye kreative græsrods miljøer. Mange danske kunstnere har valgt at arbejde og bo i Berlin. Byen er igen blevet *welt-offen*, og det er vigtigt, at Danmark har kontakt til og får inspiration fra forskellige miljøer. Derfor har jeg også engageret mig i projektet om at etablere en dansk højskole i Berlin”, forklarer Per Erik Veng.

I det gamle Østtyskland er der andre dagsordener og en stor lyst til at revitalisere forbindelseslinjerne kulturelt med Danmark. Det danske kongehus og Olsen Banden har kulturstatus. Morten Grunwald var i marts i år på triumftog i Leipzig og Berlin. Olsen Banden er en del af den østtyske kulturkanon.

Tyskernes darling

Vigtige satsninger de kommende år centrerer sig om store danske navne som Hammershøi, Carl Nielsen og Søren Kierkegaard, hvis anden by, ved siden af København, var Berlin – som det er for

“I mit job er det vigtigt at huske at afstemme sin kommunikation efter, om det er Berlin, Nord-, Øst- eller Sydtyskland, der skal modtage budskaberne. Tyskland er mangfoldigt med meget forskellige kulturelle dagsordener”.

» mange danskere i disse år, hvor byen er blevet det mest foretrukne hovedstadsrejsemål.

Der er ingen by over og ingen ved siden af Berlin som ressourcestærk kulturmetropol med magnetisk tiltrækningskraft i dagens Europa. Og Danmark har både stærke varer på hylderne og en kolossal velvilje hos den store nabo. Danmark er grundlæggende tyskernes “darling” – et kolossalt gunstigt udgangspunkt for kulturkøbmanden Per Erik Veng.

“I mit job er det vigtigt at huske at afstemme sin kommunikation efter, om det er Berlin, Nord-, Øst- eller Sydtyskland, der skal modtage budskaberne. Tyskland er mangfoldigt med meget forskellige kulturelle dagsordener. Den personlige kontakt er utrolig vigtig hernede, og derfor kan det da godt bekymre mig, at tysk har været et så overset sprog i Danmark gennem mange år. Tyskland er vores største marked, og ikke mindst det ressourcestærke Sydtyskland betragter jeg som et enormt vækstområde for Danmark. De mange muligheder på det nære marked bliver nogle gange overset, når vi disku-

terer, hvordan vi kan arbejde os ud af finanskrisen”, mener Per Erik Veng.

Dejligt at arbejde på tværs

Per Erik Veng har i Berlin fået sit ønskejob og en tilværelse med stor livskvalitet, men han har også skullet lære at være diplomat.

“Selv om jeg ikke er vokset op i diplomatiet, har jeg haft en del kontakt med systemet i forbindelse med de internationale satsninger, jeg stod for i DR. Jeg har altid haft stor respekt for det arbejde, ambassaderne udfører, og jeg har heldigvis været i en god skole blandt erfarne kolleger det sidste par år. Man skal lære loyalt at formidle synspunkter for skiftende regeringer. P.t. er der en overvældende interesse i Tyskland for det danske EU-formandskab. Ambassadøren, mine andre chefkolleger og jeg har allerede de første tre måneder været ude i 40-50 sammenhænge for at holde oplæg om Danmark i forskellige fora her i Tyskland”, fortæller han.

Det er altid klogt at indkalde specialister – også i diplomatiet, vurderer ambassaderåden.

“Det gælder både kulturen, men også handelsafdelingen, der hjælper dansk erhvervsliv med at udvikle forretning i Tyskland. Mit bidrag er forhåbentlig at bibringe diplomatiet nye netværk, idéer og vinkler på arbejdet med kultur. Jeg kan stille et netværk til rådighed i både det hjemlige og tyske kulturliv, som det har taget mig et helt arbejdsliv at bygge op. Alle de personlige kontakter er helt afgørende for, at jeg kan udføre dette job bedst muligt. Personligt er jeg glad for at få lov til at arbejde lidt mere på tværs efter mange år, hvor den klassiske musik fyldte alt, også for meget”, siger Per Erik Veng.

Set i bakspejlet var 19 år måske for længe i samme job i DR, vurderer han.

“Jeg var på vej væk fra DR mange gange, men var nok lidt for meget en hjemmefødsel, når det kom til stykket. Brudt i 2007 var nødvendigt, selv om det var hårdt. Jeg er en anden nu end for fem år siden. Det glæder mig også nu igen at besøge og have kontakt med DR. Sløjfen er bundet for mig – og jeg nyder i den grad mit arbejdsliv her i Berlin”. <<





DM · Dansk Magisterforening



NY VIDEN

dmefteruddannelse.dk

Nye kurser i efteråret

DM Efteruddannelse udvikler og holder kurser af høj faglig kvalitet inden for ledelse, projektledelse, facilitering, kommunikation, personlig udvikling samt værktøjskurser.

Virksomheds- og forretningsforståelse

Styrk din kompetence gennem en stærkere forståelse af virksomhedens sprog, tankegange, dynamikker, markeder og mennesker.

3 dage

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 11.300 kroner.

Andre 13.300 kroner.

Innovation fra ide til realisering

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

3 dage

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 11.300 kroner.

Andre 13.300 kroner.

Adobe InDesign, Photoshop og Illustrator for begyndere

Lær det grafiske håndværk, og hvordan du retter og udskifter tekst og billeder, tilføjer ekstra sider og laver tryklare PDF-filer.

2 dage

Pris (ekskl. moms)

Medlemmer 8.000 kroner.

Andre 9.600 kroner.

DIPLOMFAG I SAMARBEJDE MED CENTER FOR DIPLOMLEDELSE

Videns- og innovationsledelse*

Hjælp din organisation til at anlægge og iværksætte en mere innovativ strategi, så I formår både at nytænke produkt og udnytte de ideer og potentialer, der eksisterer i din organisation.

4 dage

Pris (ikke momsbelagt)

13.100 kroner.

AKADEMIFAG I SAMARBEJDE MED CENTER FOR DIPLOMLEDELSE

Den kommende leder

Udvikl din egen ledelsespraksis. Få indsigt i egne adfærdsmæssige, kommunikationsmæssige og ledelsesmæssige styrker og svagheder og igangsæt handlinger, der styrker din ledelsesmæssige integritet.

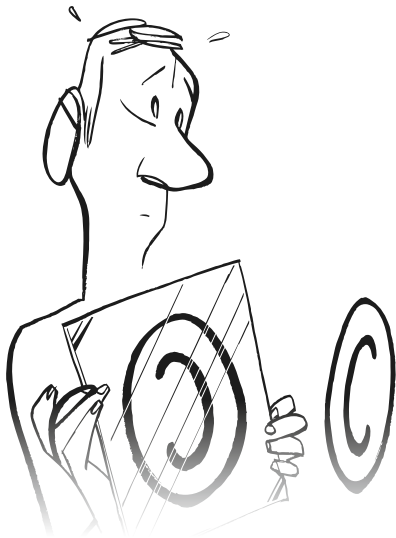
7,5 dage

Pris (ikke momsbelagt)

15.400 kroner.

*Søg Statens Voksenuddannelsesstøtte til dette kursus. Støtten udgør p.t. 630 kroner om dagen.

Find dit næste kursus på dmefteruddannelse.dk eller ring på telefon 38 15 66 68



E-læring presser ophavsretten

Ansatte i undervisningssektoren vil i stigende grad opleve, at deres ophavsret udfordres af arbejdsgivere, der vil opruste på e-lærings-fronten. Men arbejdsgivere kan ikke få del i de ansattes ophavsret uden klare aftaler, fastslår juraprofessor.

DM OG OPHAVSRET

Hvad enten du arbejder i en privat virksomhed, i det offentlige eller er freelancer, kan DM hjælpe dig, hvis din ophavsret krænktes. Det samme gælder, hvis du har behov for at indgå en aftale om udnyttelse af ophavsretten, fx med et forlag. Er du i tvivl, så tag en snak med en af DM's konsulenter.

UBVA'S ANBEFALINGER

Udvalget til Beskyttelse af Videnskabeligt Arbejde (UBVA) arbejder på at få lavet retningslinjer om retten til læreres undervisningsmateriale. Aftaler om offentliggørelse af undervisningsmateriale på skoledrevne databaser bør ifølge UBVA forholde sig til følgende:

- Hvilken type materiale der skal omfattes af reglerne. UBVA anbefaler, at artikler og bøger udledes.
- Hvornår ophavsretten til materiale afgives. UBVA anbefaler, at underviseren kun afgiver ophavsret til færdigt materiale.
- Hvad skolerne kan gøre med materialet. UBVA anbefaler, at skolerne ikke skal kunne videre-sælge materiale uden tilladelse fra underviserne.
- Om underviserne har mulighed for at revidere materialet.
- Om andre skal have mulighed for at ændre i det.
- Om forfatterens navn skal kunne slettes fra materialet.
- Om underviseren kan genbruge materialet ved jobskifte.

Omkring et år efter, at e-lærings-specialist Asger Harlung forlod en stilling som pædagogisk konsulent på Det Nationale Videncenter for e-Læring ved Århus Købmandsskole, offentliggjorde hans tidligere arbejdsgiver et undervisningshæfte på skolens hjemmeside. Hæftet var forfattet af Asger Harlung under hans ansættelse på skolen og blev offentliggjort i en omskrevet version med en tidligere chef angivet som medforfatter.

Asger Harlungs tekst er beskyttet som et litterært værk ifølge ophavsretsloven. Godt nok havde han givet tilladelse til offentliggørelsen, men ikke til omskrivningen, og dermed var der tale om en krænkelse af ophavsretten.

Også hvis Asger Harlung havde været ansat på Videncentret på tidspunktet for offentliggørelsen, ville omskrivningen være lig en krænkelse af ophavsretten.

I første omgang afviste Videncentret og Århus Købmandsskole Asger Harlungs påstand, men da DM via sin advokat udtog stævning imod skolen, trak den tidligere arbejdsgiver teksten tilbage. Det efterfølgende forlig gav Asger Harlung en kontant kompensation.

Offentliggørelser kræver aftaler

Ifølge Morten Rosenmeier, juraprofessor ved Københavns Universitet og formand for Udvalget til Beskyttelse af Videnskabeligt Arbejde under Akademikernes

Centralorganisation (UBVA), rejser Asger Harlungs sag en problemstilling, som formentlig mange ansatte i undervisningssektoren vil mærke til i de kommende år.

“Før var det sådan, at man som lærer underviste, skrev en bog og måske lavede noget undervisningsmateriale, som man så delte ud af. Men undervisningsinstitutionerne konkurrerer i stigende grad med hinanden, og ambitiøse e-læringsprojekter er et af de områder, der vil blive satset stort på fremover. De koster rigtig mange penge at udvikle, og derfor ønsker skolerne også at få del i lærernes ophavsret i en anden grad end tidligere”, siger Morten Rosenmeier.

Når det – måske lidt overraskende – er den ansatte, der har ophavsretten til noget, som vedkommende ret beset bliver betalt af arbejdsgiveren for at producere, hænger det ifølge Morten Rosenmeier sammen med, at e-læring er en ny form for virksomhed, som fx handelsskoler, VUC'er og professionshøjskoler ikke tidligere har beskæftiget sig med. I juridisk forstand siger reglerne om ophavsret i ansættelsesforholdet nemlig, at arbejdsgiveren kun får de dele af den ansattes ophavsret, som er nødvendige for, at arbejdsgiveren kan fortsætte sin sædvanlige virksomhed.

“Hvis arbejdsgiveren vil begynde på noget nyt – og e-læring vil ofte være en ny måde at udnytte de ansattes værker på – er de nødt til at aftale det med de ansatte.

“Undervisningsinstitutionerne konkurrerer i stigende grad med hinanden, og ambitiøse e-læringsprojekter er et af de områder, der vil blive satset stort på fremover (...) Derfor ønsker skolerne også at få del i lærernes ophavsret i en anden grad end tidligere”.

Morten Rosenmeier, juraprofessor, Københavns Universitet, og formand for UBVA

Arbejdsgiveren kan ikke ensidigt tiltage sig medarbejdernes ophavsret”, siger Morten Rosenmeier.

Sker det alligevel, bør man sige fra, siger Klaus Liebing, konsulent i DM's enhed for privatansatte.

“Der er grænser for, hvad man skal finde sig i. Og under alle omstændigheder er det en god idé at henvende sig til DM, hvis man har mistanke om, at arbejdsgiveren krænker ophavsretten”, siger han. Selvom Asger Harlung overvejede, om en

sag mod hans tidligere arbejdsgiver måske kunne skade ham selv, fordi e-læringsbranchen trods alt er relativt lille, besluttede han alligevel at tage sagen op.

“Jeg kunne ikke leve med, at de bare uden videre ændrede mit arbejde. Det var uacceptabelt”.

Professionshøjskolernes Rektorkollegium vil inden længe nedsætte en arbejdsgruppe sammen med UBVA, der skal se på ophavsretten for undervisningsmateriale på professionshøjskolerne. <<

“Jeg kunne ikke leve med, at de bare uden videre ændrede mit arbejde. Det var uacceptabelt”.

Asger Harlung, e-lærings-specialist, tidl. pædagogisk konsulent på Århus Købmandsskole

NYHEDER FRA WWW.DM.DK

Trepartsforhandlinger: Jobmangel er udfordringen

Fokus på arbejdstid i trepartsforhandlingerne er forfjelt, mener DM, som hellere ønsker tiltag, der skal skabe flere job. Derfor støtter DM ikke en forhøjelse af arbejdstiden som en del af trepartsforhandlingerne, der netop er indledt mellem centralorganisationerne, arbejdsgiverne og staten.

Stadig flere akademikere ansættes uden øverste arbejdstid, og mange DM-medlemmer arbejder allerede langt mere end de 37 timer. Konsekvensen er nedslidning og stressproblemer.

Det fremgår af et resolutionsforslag, der blev vedtaget ved DM's repræsentantskabsmøde i onsdags.

Den høje ledighed blandt nyuddannede kandidater kalder på, at arbejdet deles, frem for at det koncentrerer på færre hænder, fremgår det af resolutionen, som blev foreslået af repræsentanter fra DM Privat.

“Der er i den grad brug for at få skabt åbninger på arbejdsmarkedet, hvor de unge med deres innovationsevner kan komme ind og bidrage til

væksten i det danske samfund. Derfor har DM bl.a. præsenteret sit bud på en orlovsordning for akademikere”, siger formand for DM Ingrid Stage.

DM's forslag til orlovsordningen indebærer, at erfarne medarbejdere får muligheder for på dagpenge at uddanne og opkvalificere sig, mens deres arbejdsopgaver bliver varetaget af nyuddannede.

“Det forbedrer de erfarne medarbejders employability og giver de nyuddannede den erfaring, de ofte har brug for for at få et fast arbejde”, siger Ingrid Stage.

DM har netop foretaget en undersøgelse, der viser, at mere end halvdelen af de adspurgte kunne forestille sig at anvende den foreslåede ordning.

DM har netop færdiggjort to nye pjecer om henholdsvis stress og merarbejde.

TO NYE PJECE OM STRESS OG MERARBEJDE

Stress holder dagligt 35.000 danskere væk fra deres arbejdsplads og koster dermed samfundet, arbejdspladserne og den enkelte medarbejder dyrt.

Den nye pjecer om stress giver gode råd samt oplyser og informerer om stress, hvis man er leder, tillidsrepræsentant, tidligere stressramt eller føler, man selv er ved at blive ramt af tilstanden.

Pjecen indeholder desuden gode råd til, hvad du kan gøre som kollega, hvis stress

rammer en af dine nære kolleger.

“Kollegerne opbygger ofte fantasier om, hvorfor en kollega er gået ned med stress, og kan være forvirrede over, om de har presset kollegaen. Man kan også være frustreret over, at det er kolleger, man har lænet sig op ad, der går ned. Derfor er det vigtigt at vide, hvad sygemeldingen helt overordnet drejer sig om”, siger psykolog Annemarie Bergholt i pjecen.

UDFORDRINGER VED MERARBEJDE

Den anden pjecer er om merarbejde. De fleste DM-medlemmer er glade for deres arbejde. En del har bare alt for meget af det, og det kan give problemer i forhold til ledelsen, familien og kollegerne.

For meget merarbejde kan skyldes, at:

- Ledelsen pålægger de ansatte for meget arbejde.
- Kollegagruppen anlægger en for høj arbejdsmæssig norm.
- Man selv stiller (for) høje faglige kvalitetskrav.
- Man selv arbejder for langsomt.

Pjecen om merarbejde indeholder en række værktøjer, som du kan bruge, når I diskuterer merarbejde på din arbejdsplads. Du finder pjecerne på www.dm.dk

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.

Artiklerien er et led i DM's fokus på medlemmernes

faglighed 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.

“Fuck er fint – hvis man også kan ytre sin utilfredshed på andre måder”

Hvorfor findes der en sproglov i vores nordiske nabolande, men ikke i Danmark? Hvor meget skal det engelske sprog have lov til at påvirke det danske? Er det fx i orden, at offentlige institutioner tager engelske navne, så det hedder Copenhagen Business School i stedet for Handelshøjskolen i København? Det er blot nogle af de spørgsmål, medlemmerne af Modersmål-Selskabet forholder sig til. I selskabet har man ikke en overordnet politik som sådan, men synspunkter på områder, der bliver aktuelle, og det er lige nu fx ønsket om en dansk sproglov.

“En sproglov skal slå fast, at dansk er hovedsprog i Danmark. Det lyder måske

ikke så vigtigt, men det har både symbolværdi og praktisk værdi i international sammenhæng. På nogle skoler har man en sprogpolitik, der gør opmærksom på, at sproget er vigtigt. På samme måde ønsker vi at skabe opmærksomhed og debat om det danske sprog, snarere end at vi vil sige, præcis hvordan det skal være”, siger formand for Modersmål-Selskabet Jørgen Christian Wind Nielsen.

Værktøj i demokratiet

Modersmål-Selskabet er repræsenteret i Dansk Sprognævn og samarbejder også med det svenske Språkförsvaret, som løbende påpeger den svenske sproglovs

mangler. Modersmål-Selskabets linje bliver lagt af bestyrelsen, som er helt åben over for, at sproget er dynamisk og forandrer sig.

“Unge finder hele tiden nye måder at udtrykke sig på, og det vigtige er, at de er dygtige til at udtrykke sig og kan bruge sproget. Der skal være en forståelse af, at sproget er forskelligt, alt efter om det er en statusopdatering på Facebook eller en jobansøgning. Hver genre til sin tid. Slang og subkultursprog er intet problem, og det er også fint at bande og sige “fuck”. Problemet opstår, hvis man kun kan sige “fuck”, når der er noget, man er utilfreds med. Det handler om at skabe sproglig bevidsthed og have muligheden for at udtrykke sig varieret”, siger Jørgen Christian Wind Nielsen.

For ham er sproget et vigtigt værktøj i demokratiet, og beherskelsen af det hænger nøje sammen med muligheden for at komme til orde. Derfor er det så vigtigt at sikre, at unge også lærer at udtrykke sig på en måde, der passer ind i det offentlige rum. Og herunder hører interessen for standardiseret udtale, korrekt stavning og unødvendig anvendelse af engelsk.

“Vi har ufortjent nok lidt fået et image som en højkonservativ, reaktionær forsamling, men vi ser os selv som dynamiske og åbne og langt fra doktrinære. Fordi man styrker dansk, behøver man ikke begrænse sit udtryk eller andre mennesker”.

Modersmål-Selskabet har intet imod, at sproget udvikler sig og finder nye former. Til gengæld holder man fast i, at det er vigtigt at have en sproglig bevidsthed og kunne udtrykke sig varieret.

Ikke doktrinære

Selskabet er åbent over for forslag til debatemner og arrangementer og vil meget gerne have flere medlemmer, da det giver en stærkere stemme i debatten om det danske sprog. Da selskabet blev stiftet for 32 år siden, var det især sædernes forfald, der var drivkraften for medlemmerne, og formanden erkender, at man har et image, der hænger fast i den tid.

“Vi har ufortjent nok lidt fået et image som en højkonservativ, reaktionær forsamling, men vi ser os selv som dynamiske og åbne og langt fra doktrinære. Fordi man styrker dansk, behøver man ikke at begrænse sit udtryk eller andre mennesker”, siger formanden.

Næste nummer af selskabets årbog handler om sprog og sex. På den ene side er sex alle steder i vores samfund, og på

den anden side er det alligevel meget tabubelagt. Sex og seksualitet kommunikerer og debatteres alle vegne, men det er ikke noget, man taler med sine kolleger om. Årbogen bliver en etisk og æstetisk analyse af, hvordan sprog og sex hænger sammen. <<

MODERSMÅL-SELKABET

Formålet er at bevare og styrke det danske sprog. Der er fokus på talesproget, og foreningen har derfor også fokus på bevarelsen af dialekter. Det var retorikere, undervisere og højskolefolk, der tog initiativ til selskabet i 1980. I dag har de 500 medlemmer forskellig baggrund, men det til fælles, at de er interesserede i sprog.

FORMÅL

Bevarelse og udvikling af modersmålet ses som en grundlæggende forudsætning for dansk kultur og folkestyre. Derfor forsøger Modersmål-Selskabet at vække forståelse for betydningen af en klar, udtryksfuld og varieret anvendelse af sproget i tale og skrift med respekt for dialekterne og ved at formidle kendskab til forskning.

AKTIVITETER

Hvert år uddeler Modersmål-Selskabet en Modersmål-Pris. Sidste års modtager var Per Arnoldi, og til september afsløres årets modtager. Det er medlemmer og andre interesserede, der indstiller til prisen. Selskabet udgiver også en årbog, hvor forskellige indlæg sætter fokus på et tema. Årbogen følges op af et arrangement, hvor emnet diskuteres med forfatterne. Den 21. februar i forbindelse med UNESCO's internationale modersmålsdag er der også et medlemsarrangement – senest med blandt andre Anne-Marie Mai. Derudover udgiver selskabet bladet Sprog & Samfund fire gange om året. Selskabet er hovedsageligt finansieret af fonde og bevillinger, som dækker aktiviteterne. Man kan læse mere på www.modersmaalselskabet.dk, ligesom man kan følge med på Facebook.



Din faglighed

DM sætter fokus på faglighed og viden. Vi har oprettet syv faglige universer på dm.dk. Her finder du artikler, netværk og arrangementer, der formidler faget på nye måder, og du får mulighed for at møde andre, der brænder for deres faglighed.

7 UNIVERSER

- Administration, organisation og politik
- Miljø og natur
- Naturvidenskab og teknik
- It
- Sprog og Kommunikation
- Kultur og sundhed
- Uddannelse, didaktik og forskning

Artiklerne skrives af forskere og andre eksperter samt af journalister. Samarbejdet med faglige selskaber giver inspiration til udvikling af universerne, og du kan som medlem deltage i udvalgte arrangementer hos faglige selskaber gratis eller til nedsat medlemspris.

dm.dk/faglighed

Leder 38

Skyd efter det, der bevæger sig 39

Bliv mentor eller mentee 40

LinkedIn åbner de rigtige døre 41

På jagt efter et job: Fra folkeskolen til Folketinget 42

Skab jobbet med fundraising 44



Side 42-43
Slå døren ind

Der er mange veje
ind på arbejdsmarkedet

Dimittendledigheden og trepartsforhandlingerne

Dimittendledigheden blandt magistre lå ved årets begyndelse på 25,7 procent og var i april måned steget til 29,4 procent, fortæller statistikerne os. Til sammenligning var procenten i april blandt ingeniørerne 21,5 og blandt djøf'erne 32,5. I absolutte tal voksede antallet af ledige magistre med en kandidatalder på under 1 år fra 610 til 725.

Dimittendledigheden er for DM og AC den største udfordring på beskæftigelsesområdet. Hvor magistre indtil krisen i 2008 var dygtige til at udvikle nye job i navnlig den private sektor, har det siden da vist sig stadig vanskeligere at finde plads på det offentlige arbejdsmarked. Med regeringens budskab om en meget begrænset vækst i de kommende år og kommunernes tilbageholdenhed på alle udviklings- og driftsområder kan det se ud til, at denne situation ikke vil blive ændret meget.

Men der skal gøres noget særligt for dimittenderne

I kommissoriet for trepartsforhandlingerne, der blev offentliggjort for et par uger siden, nævnes opgaven med at skabe job flere steder, og der henvises lystigt til forventningen om gunstige konjunkturer i den kommende tid, ligesom der peges på, at mange går på pension. Men befolkningens pensionsønsker er en uregerlig størrelse, og forudsigelser om vækst og forbedret konkurrenceevne har der i det sidste par år været flere af – men indfriet er de jo ikke blevet. Mere håndfaste udsagn er det imidlertid svært at finde. Når det derimod gælder regeringens ønske om at udvide arbejdsstyrken, er teksten anderledes kontant – begrænsning i antallet af ferie- og helligdage, ændringer i

normalarbejdstiden, mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden, flere medarbejdere på fuld tid og mindre sygefravær hedder det uden blusel.

Som bekendt er det hverken DM eller AC's opfattelse, at arbejdstiden skal udvides, når arbejdsløsheden er så høj, som tilfældet er. Det er dimittendledigheden og den øvrige ledighed, som står i centrum af trepartsforhandlingerne, når det står til DM og AC – sammen med andre forhold som fx det psykiske arbejdsmiljø.

I regeringens 2020-plan præsenteres som et nyt initiativ en såkaldt ungepakke, hvis formål det er at skabe flere praktikpladser og begrænse ungdomsledigheden. Det nævnes, at ungepakken skal drøftes under trepartsforhandlingerne, og det kan da også i kommissoriet for disse forhandlinger ses, at tilsagnet er indfriet. Der er imidlertid tilføjet en bemærkning om forhandlingernes genstand, som fortjener at blive citeret: "..., bl.a. med fokus på dimittendledighed". Her sporer man tydeligt de akademiske fagforeningers indflydelse på udformningen af kommissoriet, der hermed forholder sig til det problem, der blev præsenteret ovenfor. Det vides endnu ikke, hvad der kommer ud af forhandlingerne herom, men uanset hvad vil der blive lagt mærke til resultatet.

DM bidrager selvstændigt. Hovedbestyrelsen besluttede for nylig, at der skulle reserveres 3 mio. kr. med henblik på netop at nedbringe dimittendledigheden; midlerne skal bl.a. anvendes på at etablere et samarbejde med Dansk Industri om markedsføring af magistres kvalifikationer. Tidligere erfaringer har vist, at det nytter.

“Skyd på alt, hvad der bevæger sig”

Der er langt mellem de åbne døre på arbejdsmarkedet i disse år. Alternative ansættelsesvilkår vinder frem, samtidig med at en vis kreativitet i jagten på job er nødvendig, fastslår professor Henrik Holt Larsen.

Arbejdsmarkedet er mere end svært at komme i nærheden af i øjeblikket. At finde en vej ind kræver flid, målrettedhed og indimellem også en lille smule held.

Ved årets begyndelse var dimittendledigheden blandt magistre på 25,7 procent, tallet er siden steget til svimlende 29,4 procent. Samlet set kan Danmark i øjeblikket byde på fem procent ledige akademikere, viser den seneste opgørelse fra AC, Akademikernes Centralorganisation.

Ifølge Henrik Holt Larsen, professor og dr.merc. på Institut for Organisation ved CBS, Copenhagen Business School, er det danske arbejdsmarked paradoksernes holdeplads:

“Som udgangspunkt har vi mange fastansatte, fordi den danske flexicurity-model indebærer, at en arbejdsgiver forholdsvis let kan afskedige medarbejdere. Omvendt er det danske arbejdsmarked dynamisk på den måde, at mobiliteten er høj. Det vil sige, at mange skifter job internt i virksomhederne og mellem virksomhederne. Hvis vi også i årene fremover vil have et trængt arbejdsmarked, kan man godt forestille sig, at de mange alternative former for ansættelse og tilknytning som projektansættelser, timelønsansatte, vikarer og løntilskudsjob vil blive mere udbredte”, forudser han.

Og i det trængte arbejdsmarked er professoren ikke i tvivl om, hvad han vil anbefale dem, der er på jagt efter et job:

“Skyd på alt, hvad der bevæger sig”, lyder hans bedste råd.

Også i de tilfælde, hvor en stilling ser ud til at være reserveret til en oplagt kandidat, eller det hedder sig, at jobbet kun er slået op internt.

“For det første er det uetisk, at nogle arbejdsgivere spiller med lukkede kort, og for det andet fejltolker man måske som almindelig ansøger, at der er en intern kandidat. Det ser måske bare sådan ud. Og skulle det være tilfældet, så er det jo ikke nogen skam at tabe til en ansøger, der er dobbelt så kvalificeret. Uanset hvad, får man gennem sin ansøgning gjort opmærksom på sig selv. Det kan være, at der senere dukker et job op, at virksomheden redefinerer jobbet, at der et andet sted i organisationen viser sig at være et ledigt job, eller at der dukker en specialopgave op, som man kan få i stedet for”, siger han.

Ledighed er ingen skam

Der er ifølge Henrik Holt Larsen to grunde til, at man som kandidat skal søge bredt i jagten efter et job. Den første er, at det signalerer foretagsomhed over for en potentiel kommende arbejdsgiver:

“Arbejdsgivere synes i disse tider ikke, at der er noget mistænkeligt i, at man har gået ledig i en periode. Men de spørger meget kritisk: “Hvad har du så brugt tiden til?”. Har man været aktiv, jobsøgende og lavet lidt af hvert, opleves det som engagement, viljestyrke og energi”, siger han.

Den anden grund er, at alle lærer noget af at gøre noget. Ethvert tiltag åbner døre i den ene eller den anden retning, det fremmer netværket, og så er det måske ligefrem sjovt at have noget at stå op til, selvom det ikke lige er det mest fagligt relevante drømmejob, argumenterer han.

“Jeg er helt opmærksom på, at det etisk er meget problematisk at sige: Ganske vist har du brugt fem eller syv år på at få en drømmeud-

dannelse, som skulle være genvej til drømmejobbet, men nu skal du bare feje smulerne op og stille dig tilfreds med hvad som helst. Men tiderne er sådan at den, der finder småopgaverne, skriver en kronik i ny og næ, involverer sig i frivilligt arbejde og så videre, får gode kort på hånden, investerer i sit CV og dermed øger chancerne for at få et relevant job”, slår han fast.

Som en schweizerkniv

For mange universitetsuddannede, der jo er uddannede til at være specialister, kan det være svært at se sig selv i en mere generalistpræget stilling. Men det er ikke nødvendigvis en dårlig løsning at forsøge at afspecialisere sig i håb om at få et job, tilråder professoren. Særligt virksomhederne på det private arbejdsmarked er ifølge Henrik Holt Larsen gode til at se generalistens forcer som en schweizerkniv, der kan bruges til lidt af hvert og vandre gennem virksomheden i forskellige job:

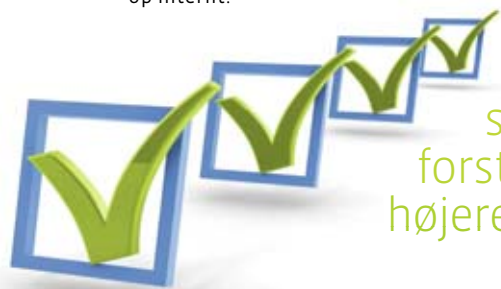
“Private virksomheder har et mere optimistisk syn på at den, Gud giver embedet, giver han også forstanden. Derfor opdrætter private virksomheder i højere grad generalister end offentlige virksomheder”, siger han.

Som eksempel peger professoren på de praktiserende læger, der jo om nogen formår at bruge deres specialviden i mere generelle vendinger:

“Den praktiserende læges styrke er netop at være generalisten, der kan diagnosticere alt fra knogleskørhed til neglesvamp men har et bagland af specialister at henvise til. På samme måde har magistrene to arbejdsmarkeder. Man kan blive specialist for Vorherre, eller man kan gennemgå en afspecialisering og komme videre ad den vej”, fastslår han. <<

“Private virksomheder har et mere optimistisk syn på at den, Gud giver embedet, giver han også forstanden. Derfor opdrætter private virksomheder i højere grad generalister end offentlige virksomheder”.

Henrik Holt Larsen, professor og dr.merc., CBS



Nyt mentorprogram skal gøre dimittender klar til arbejdsmarkedet. Målet er at blive skarp på både kompetencer og præferencer.

Mentorer hjælper nyuddannede

At omstille sig fra at være studerende til at blive en kompetent og seriøs jobkandidat er for de fleste et kvantespring, der kræver både dybe vejrtrækninger og et godt rygstød. For hvad kræver arbejdsmarkedet egentlig? Hvordan kan kompetencerne fra universitetet bruges i det virkelige liv? Og hvad står egentlig øverst på den personlige ønskeliste over drømmejob?

DM tager i disse dage de første skridt til et helt nyt mentorprogram for dimittender. En nyuddannet mentee med et eksamensbevis i hånden, der ikke må være ældre end seks måneder, bliver koblet sammen med en mentor, der har mellem tre og fem års erhvervs erfaring. Og sammen går øvelsen ud på at få præciseret og defineret alt fra kompetencer til præferencer og værdier, fortæller Trein Møller, konsulent i DM og ansvarlig for mentorprogrammet:

“Mange har rigtigt svært ved at se, hvordan deres akademiske kompetencer kan bringes i spil på arbejdsmarkedet. De ved ikke, hvordan de skal forklare det, de kan, så det forstås i et sprog, der tales på arbejdspladserne, og de har et upræcist billede af, hvad de gerne vil, og hvad deres kvalifikationer berettiger dem til. Sammen med mentoren er udfordringen at få sat ord på alle de ting i løbet af det kalenderår, som et mentorforløb strækker sig over”.

At sige ja tak til at få en mentor kræver ifølge Trein Møller tid, motivation og engagement til at sætte sig selv til diskussion. Forestillinger, fordomme og holdninger bliver kastet op i luften, og med hjem fra møderne, der typisk finder sted hver sjette til ottende uge, følger arbejdsopgaver, der både skal reflekteres over og researches på.

“En af pointerne med programmet er at give mentees en øget bevidsthed om, hvad de kan, og hvad de brænder for. Det giver dem

et afsæt til for alvor at brænde igennem i en ansøgning. Det kræver hårdt arbejde at nå dertil, og de spørgsmål, som den afklaring kræver, er mentoren med til at stille”, forklarer hun.

Forskellighed rykker

Det er ikke kun dimittenderne, der kommer på hårdt arbejde. At sige ja til at være mentor er også en opgave, der både udfordrer og udvikler, fastslår programlederen:

“Vi ved fra vores øvrige mentorprogrammer, at forløbet også giver mentoren et stort udbytte. Når du kun har været uddannet i omkring fem år, står du måske ikke forrest til efteruddannelse. Men derfor kan du jo godt have lyst til at udvikle dig. Derfor er mentorprogrammet skræddersyet til den magister, der måske har en leder i maven, arbejder med projektledelse i dagligdagen eller måske bare gerne vil have nogle erfaringer som vejleder”.

Trein Møller har netop koblet de første mentees og mentorer fra det nye dimittendmentorprogram. Om kort tid møder de således hinanden for første gang. Og målet er ikke, at dimittenden skal ende med at sidde over for en 10 år ældre kopi af sig selv. Der er mere perspektiv i at sætte forskelligartede kompetencer i samme rum, viser erfaringerne.

“Jeg sikrer mig, at der er en ret stor spændvidde, for er man for ens, ender man med at sidde og klappe hinanden på skulderen, og det er der ikke meget udvikling i. Man er nødt til at antage to forskellige positioner, for at der for alvor er noget at snakke om”, fastslår hun.

Et mentorprogram har udelukkende et karrierefokus. Mentor og mentee kender ikke hinanden i forvejen, og det er ikke meningen, at der skal opstå private relationer, så længe programmet kører. <<

“Vi ved fra vores øvrige mentorprogrammer, at forløbet også giver mentoren et stort udbytte.”



MENTORPROGRAMMET

Meld dig som dimittendmentor eller dimittendmentee. Næste ansøgningsfrist er den 2. oktober. Som mentor skal du have haft et job i tre til fem år. Som mentee må det højst være seks måneder siden, du blev færdiguddannet. Læs mere om mentorprogrammet, og find ansøgningsskema på www.dm.dk under 'job og karriere'.

Brug netværket strategisk

Et godt netværk giver ikke nødvendigvis et job. Men det baner vejen og er et aktivt redskab at tage i brug, når jobansøgningen skal være bedre end alle de andre i bunken.

LinkedIn. Er du der ikke allerede, så skynd dig at komme i gang. En profil på netværket over dem alle i erhvervslivet kan vise sig at være dit bedste redskab i kampen om det job, du drømmer allermost om.

“LinkedIn er rigtig interessant at være en del af, fordi det formentlig er et af de bedste researchredskaber, du kan komme i nærheden af, når du søger nyt job. Mange har stadig den gammeldags opfattelse af, at et godt netværk er vigtigt, fordi dine netværkskontakter kan skaffe dig et job foran alle de andre i køen. Men sådan foregår det altså ikke i dag. Et netværk skal du i stedet bruge til at researche dig frem til en viden om den virksomhed, du gerne vil ind i, så du kan skrive den bedste ansøgning af dem alle”, siger Bodil Damkjær, cand.phil. i dansk og indehaver af rekrutterings- og rådgivningsvirksomheden JobMaker A/S.

Hun har gennem flere år været særdeles aktiv på LinkedIn. Det er her, hun spotter de interessante profiler, som hun er på jagt efter. Det er her, hun finder ud af, hvilke nøglepersoner der sidder på hvilke poster i hvilke virksomheder. Og det er her, hun serverer nyheder fra sin egen virksomhed og slår ledige stillinger op.

Ifølge Bodil Damkjær adskiller LinkedIn sig markant fra andre sociale netværk – som eksempelvis Facebook. LinkedIn er et redskab, der bruges ekstremt professionelt. Der er således meget langt mellem de opdateringer, der ikke har nogen arbejdsmæssig relevans. Derudover har LinkedIn en anden opbygning, så netop netværksdelen fungerer meget effektivt. Det er muligt at søge på titler, eksempelvis i kombination med firmanavne, og på den måde finde frem til nøglepersoner, der kan hjælpe med oplysninger, man kan have brug for i forbindelse med jobsøgningen.

Tag kontakten

“I gamle dage ringede man til arbejdsgiveren, og det var ligesom det. I dag kan man stadig gøre det, men man kan også søge informationer via andre kanaler. En mulighed er via LinkedIn at finde ud af, hvem der måske har haft det job,

man selv søger nu, og så gå til den person med sine spørgsmål”, foreslår Bodil Damkjær.

Det kan være ganske grænseoverskridende for mange at tage kontakt til en person, man måske slet ikke kender. Men der er det igen nødvendigt at revidere opfattelsen af, hvad et netværk er, påpeger LinkedIn-eksperten:

“Et netværk består ikke kun af mennesker, du har givet hånd. Den moderne fortolkning af et netværk er, at det består af kontakter, som du på den ene eller anden måde har en relation til. Og det behøver ikke at være en hverken langvarig eller nær relation. På LinkedIn kan du melde dig ind i forskellige grupper, som består af mennesker, der har samme arbejdsområde eller interessefelt som dig selv. De mennesker er også dit netværk, selv om du aldrig har mødt dem personligt eller for den sags skyld haft noget med dem at gøre. I er i det samme rum, det samme fællesskab, og det tæller”.

Derfor er der heller ikke noget forkert i at rette henvendelse til en person, som du ved hjælp af LinkedIn kan se sidder på det job, der måske er slået op som ledigt nu. Eller til en anden person i virksomheden, som du kan forestille dig sidder inde med en viden, som du kan gøre brug af i din jobsøgning.

“Networking handler om at skabe relationer, og hvis man har noget relevant at spørge om, er det de færreste mennesker, der har noget imod at blive kontaktet af én, de ikke kender i forvejen”.

Ifølge Bodil Damkjær er LinkedIn også ved at blive et udbredt redskab blandt virksomheder, der søger nye medarbejdere. Særligt de stillinger, der udløser 400-500 ansøgninger, bliver i stigende grad sendt i cirkulation på de sociale medier.

“Virksomhederne i dag vil gerne have nogle medarbejdere, der følger med tiden og er toptunede på, hvordan de sociale medier fungerer. At rekruttere den vej er derfor den første test på, om du kan leve op til det krav. Og derudover kan man jo så sige, at hvis du ikke er til stede der, hvor jobopslagene kommer forbi, ja, så ser du dem måske slet ikke, og det er ikke ret smart”. <<

5 gode LinkedIn-råd

- ① Hav en klar og tydelig profil. Den behøver ikke at være fuldstændig udfyldt, men den skal som minimum fortælle om din uddannelse og erhvervs erfaring og også gerne om, hvilke kurser, projekter, certificeringer og sprog du også mestrer.
- ② Meld dig ind i de grupper, der understøtter din faglige profil. Det er der, du som regel vil støde på relevante og spændende stillingsopslag.
- ③ Opbyg dit netværk strategisk. Det vil sige, at du kun skal connecte med dem, der giver faglig mening for dig. Et strategisk netværk giver et retvisende billede af, hvem du kender rundtomkring i virksomhederne, samt hvilke faglige fællesskaber du interesserer dig for.
- ④ Husk at dele informationer. Tag imod og send videre, hvis du kan se, at nogle i dit netværk kan have gavn af det. Tjek et par gange om ugen, om der ligger noget, der skal sendes videre – på den måde bidrager du selv aktivt til, at informationerne glider i netværket.
- ⑤ Hvis den gruppe, du har brug for, ikke findes i forvejen, så åbn den selv.

Der er altid et andet perspektiv

Camilla Bredal With har været omkring et sprogcenter og en børnehaveklasse, før et godt netværk og en ansættelsesprøve banede vejen til drømmejobbet i Folketinget.

Da Camilla Bredal With spadserede ud af dørene på RUC i 2009 med eksamensbeviset på sin cand.mag. i dansk og kommunikation i hånden, vidste hun godt, at det formentlig blev svært at finde et job. Men at hun skulle skrive så mange ansøgninger og i den grad gå på kompromis med det, hun havde drømt om, var mere, end hun havde forestillet sig.

“Jeg søgte virkelig mange job, men det var svært at finde noget, der var fagligt relevant. I det hele taget var det svært at få et arbejde. Jeg har søgt mange stillinger som pædagogmedhjælper, som jeg heller ikke fik. Men så begyndte jeg at lede efter småjob og tidsbegrænsede stillinger, og så fik jeg først job på et sprogcenter, hvor jeg underviste indvandrere i dansk og i at lære at cykle, og derefter blev jeg assistent i en børnehaveklasse”, fortæller hun.

Derudover har Camilla Bredal With holdt et kommakursus på Københavns Universitet, fungeret som korrekturlæser for private, der havde brug for den tjeneste, og blev siden tilknyttet KOM Magasinet, medlemsmagasinet for Forbundet Kommunikation og Sprog, som korrekturlæser – et job, hun stadig har.

Alt det fyldte hun sin tid ud med, da der forrige vinter tikkede en besked ind i hendes indbakke fra en bekendt i Dansk Sprognævn. Mailsen indeholdt et stillingsopslag

fra Folketingstidende, der søgte referenter og korrekturlæsere.

En lang proces

“Det lød som et enormt spændende job og lige noget for mig. Jeg søgte det og blev sammen med 13 andre inviteret til en ansættelsesprøve. Og det var meget anderledes end en normal jobsamtale. Vi blev sat ind på hvert vores kontor, og så havde vi fire timers prøve med nogle pauser indimellem”.

Den første udfordring var at indskrive og redigere en tale fra Folketingssalen. Herefter var der en prøve i redigering og sprogforståelse, og endelig var der en korrekturprøve. Folketingstidende skulle bruge to medarbejdere, så det var nogle spændende uger, der gik, før der endelig lå svar på ansættelsesprøven.

“Jeg blev som én af seks kaldt til samtale, og det foregik som en helt almindelig jobsamtale. Nu havde de set, hvad jeg kunne fagligt, og så var næste skridt at få et indtryk af min personlighed. Da jeg var færdig med samtalen, skulle jeg prøve det tale til tekst-system, som bliver brugt af referenterne. Og så var det farvel og tak for denne gang og så bare at vente på svar”.

Afgørelsen kom efter et par dage. Og det var et afslag.

“Det var jeg selvfølgelig enormt ked af, for jobbet var lige noget for mig, og så ville jeg jo også bare så gerne have et fast job”.

Redaktionschefen på Folketingstidende bad om lov til at gemme Camilla Bredal Withs ansøgning, og i februar i år var hun pludselig i røret igen.

“Jeg havde på ingen måde regnet med at høre fra dem igen. Jeg troede, det bare var sådan en almindelig høflighedsgestus at sige, at man gemmer ansøgningerne”.

Camilla Bredal With, referent, Folketingstidende



Camilla Bredal With har fundet sit drømmejob som referent på Folketingstidende. Det var værd at vente på, siger hun i dag.

“Jeg havde på ingen måde regnet med at høre fra dem igen. Jeg troede, det bare var sådan en almindelig høflighedsgestus at sige, at man gemmer ansøgningerne. Men Folketingstidende havde fået en ledig stilling, og redaktionschefen spurgte, om jeg ville komme ind og snakke med dem igen, og det sagde jeg selvfølgelig ja tak til”.

Man lærer altid noget

Camilla Bredal With var blevet glad for arbejdet med de små sproglige nybegyndere i nulte klasse. Men samtidig var hun bevidst om, at fremtidsperspektiverne for hende ikke var de store i det regi, så da hun allerede samme dag, som hun havde været til samtale hos Folketingstidende igen, blev tilbudt jobbet, sprang hun jublende til.

Når hun kigger tilbage på sin noget snørklede vej ind på arbejdsmarkedet, er der ikke noget af det, hun fortryder i dag. Det hele har givet hende nogle erfaringer, som på den ene eller anden måde giver mening.

“Det er en rigtig hård tid i øjeblikket, og derfor kan man blive nødt til at tage noget, man ikke lige troede, man skulle. Men uanset hvad man gør, lærer man altid noget. Det kan godt være, at jeg ikke fik udvidet mine faglige kompetencer i børnehaveklassen, men jeg fik lært en pokkers masse om ansvar og om, hvordan man formidler til børn. Og det var enormt spændende at få indsigt i, hvordan børn lærer. Der er altid et andet perspektiv end det, man i første omgang kan få øje på”, siger hun.

Skal Camilla Bredal With give et godt råd til andre, der er trætte af arbejdsløsheden, så handler det om at være modig. Og huske at dele informationer:

“Jeg har også prøvet at føle mig dum, når jeg har stået med mit CV ude på bogmessen. Men man må bare springe over de barrierer, man har. Det er grænseoverskridende, men det er den eneste vej frem. Og så skal man huske at dele ud af de informationer, man får. Hvis man hører om et job, som ikke passer til én selv, så del ud af det, for pludselig kommer der noget den anden vej”. <<



“Jeg har også prøvet at føle mig dum, når jeg har stået med mit CV ude på bogmessen. Men man må bare springe over de barrierer, man har. Det er grænseoverskridende, men det er den eneste vej frem”.

Camilla Bredal With, referent, Folketingstidende

Et godt projekt kan bane vejen



Fundraising som genvej til et job bliver mere og mere almindeligt. Men det kræver originalitet og hårdt arbejde at slå hul på pengetankene.

FONDSANSØGNINGEN:

- En dækkende fondsansøgning bør fylde mellem tre og syv sider. Samt et følgebrev, der på ganske få linjer fortæller om projektet og dets relevans og effekt.
- Vær ambitiøs, og fokuser på effekten af projektet. Ingen effekt – ingen fundraising – intet projekt.
- Tjek projektets relevans. Tag kontakt til fonden, og spørg, om der er umiddelbar interesse for projektet.
- Vær innovativ og husk, at mange fonde vægter det samfundsmæssige perspektiv højt.
- Find nogle samarbejdspartnere eller andre eksperter, som skriftligt vil anbefale dit projekt. Send anbefalingerne med ansøgningen.
- Et budget skal være troværdigt. Fonde kan godt se, hvis tallene er oppustede.
- Brug Excel og PowerPoint til at generere grafikker og overskuelige tabeller.
- Få en anden skribent til at gøre ansøgningen mere læsevenlig.

De større kunstmuseer har dem allerede på lønningslisterne: Fundraiserne. Og det bliver mere og mere almindeligt, at også mindre arbejdspladser – både inden for kulturverdenen og også i andre brancher – satser på kontante bidrag fra kapitalstærke fonde som en del af budgettet.

“Vi ved jo, at arbejdsmonsteret er anderledes i dag. Vi ser langt flere projektsætninger, og det er ikke unormalt, at de er resultatet af målrettet fundraising. Det er en ny måde at skabe både sit eget og andres job på, og det vinder mere og mere frem”, fortæller Rasmus Munch, partner i konsulentvirksomheden Fundraiseren.dk og leder af kurset Kultur & Kapital, der er målrettet museumsverdenen og andre kulturelle institutioner.

Ifølge ham ligger udfordringen i at få udviklet nogle projektideer, der ikke er kedelige og ligner noget, der findes i forvejen. Men som samtidig heller ikke må være så vilde og innovative, at fondsbestyrelserne rundt omkring i landet har problemer med at se dem for sig.

“Det er almindelig praksis, at fonde ikke giver penge til drift. Derfor skal et projekt ikke være en gentagelse af noget, man har i forvejen. Så ligner det en ansøgning om driftstilskud, og det får man stort set altid afslag på. Et projekt skal være innovativt og nytænken-

de. Men det må samtidig ikke være for crazy. Det skal beskrives, så fondsbestyrelsen ikke er i tvivl om, at projektet kan realiseres og også skabe både værdi og effekt efterfølgende”.

Effekten er vigtig

Der findes omkring 14.000 private fonde i Danmark og i nærheden af 100 offentlige puljer. Tendensen i øjeblikket er, at politikerne mindsker bloktilskuddet og sender flere penge i cirkulation i diverse puljer. Samtidig øger de private fonde deres kapital. Fondene råder tilsammen over en svulmende formue på ikke færre end anslået 500 mia. kroner. Og beløbet ventes at stige med 10-15 procent alene i 2012.

Ifølge Rasmus Munch står vi i øjeblikket i et paradigmeskifte med fundraising. Fondene er på vej væk fra det såkaldte hattedameprincip, der gav penge efter, hvad der tidligere har opnået støtte. I stedet er både fonde og fundraisere blevet meget opmærksomme på *value for money*:

“De store fonde er blevet mere strategiske. De vil gerne påvirke samfundsudviklingen med deres kapital, og det betyder, at de vil have effekt af de penge, de uddeler. Samtidig ser vi også, at ansøgerne er blevet langt mere



“Det er slet ikke dårligt, at fondene er blevet mere fokuserede, for det tvinger jo ansøgerne til også at være det. Og i det lange løb er der jo mere fremtid i at komme med et gennemarbejdet projekt, som vil komme til at betyde noget ude i den virkelige verden, end noget, der ikke flytter noget som helst”.

Rasmus Munch, partner, Fundraiseren.dk

målrettede end tidligere. Hvor man før i tiden fik en god idé og herefter fandt de fonde, der passede til ideen, er det i stigende grad omvendt i dag. Nu vælger man fondene først og skræddersyr så projekter, der passer til fondens formål”.

Streg under udvikling

Situationen har på mange måder skærpet konkurrencen, medgiver Rasmus Munch. Men alligevel ser han mere end optimistisk på fondsfinansierede projekter som genvej til et job. Dels fordi fondene i dag har flere penge end for bare få år siden, dels fordi det i sidste ende er en fordel for alle at udvikle bæredygtige projekter, der er en dybere mening med.

“Det er slet ikke dårligt, at fondene er blevet mere fokuserede, for det tvinger jo ansøgerne til også at være det. Og i det lange løb er der jo mere fremtid i at komme med et gennemarbejdet projekt, som vil komme til at betyde noget ude i den virkelige verden, end noget, der ikke flytter noget som helst”, siger han.

Rasmus Munch er ikke i tvivl om, at der kan skabes langt flere job ved at fokusere målrettet på fundraising. Hans bedste bud til jobsøgende magistre er at byde sig til i både private virksomheder og på offentlige arbejdspladser.

“Det er projektudvikling med streg under udvikling, der ligger til grund for fundraising. Derfor kan en begyndelse være at hoppe ind i et løntilskudsjob eller en virksomhedspraktik, som bruges målrettet på at udvikle et projekt og skrive projektansøgninger. Ofte har virksomhederne ikke selv mulighed for at dedikere en medarbejder til projektudvikling i et par måneder, men det kan en ledig magister, der kommer og byder sig til, godt. Der går noget tid, før der er svar på en fondsansøgning, og i værste fald betyder det et par måneder på dagpenge igen for den ledige. Men i bedste fald giver anstrengelserne jo et job. Og ellers giver det nye kompetencer, som vedkommende kan tage med sig videre i jobsøgningen, så det er aldrig spildt”, fastslår han. <<

KLASSISKE FEJL:

- Ambitionsniveauet er for lavt og for kortsigtet.
- Projektideen passer ikke til fondens formål.
- Der mangler grafik til illustration af projektstrukturen, tidsplan, organisationsdiagram m.v.
- Ansøgningen er meget ordrig og vanskelig at læse.

FUNDRAISERENDE GODE RÅD:

- Vær opsøgende.
- Gør det ikke for pengenes skyld (du skal brænde for projektet uanset økonomi).
- Tag del i medfinansieringen (hvilke kompetencer kan du selv bidrage med i projektet).
- Bidrag til samfundsudviklingen
- Søg flere steder (efter mange bække små-princippet).
- Læs vejledningerne meget grundigt.
- Overhold formalia og deadlines.
- Tænk langsigtet, og vær tålmodig.

FONDENES AKTUELLE FOKUSOMRÅDER:

- Grøn vækst og reduktion af CO₂.
- Intelligent løsning og velfærdsteknologi.
- Trivsel og sundhedsfremme.
- Byudvikling og ghettoisering.
- Bedre uddannelse til alle.
- Aktivering af frivillige ressourcer.
- Landdistriktsudvikling.
- Kultur-, turisme og oplevelsesøkonomi.
- Socialt udsatte grupper.
- Internationalisering og EU-samarbejde.
- Flere i arbejde og integration.
- Iværksætteri og styrket konkurrenceevne.

De største fonde

REALDANIA: ca. 10 mia. kr. uddelt siden 2000.

TRYGFONDEN: ca. 450 mio. kr. uddelt i 2010.

A.P. MØLLERS FOND: godt 2 mia. kr. uddelt i perioden 2008-2010.

ABT-FONDEN: ca. 3 mia. kr. uddelt over fem år.

FOREBYGGELSESFONDEN: ca. 410 ko. kr. uddelt i 2010.

FORNYELSESFONDEN: ca. 780 mio. kr. uddelt over tre år.

NOVO NORDISK FONDEN: ca. 185 mio. kr. uddelt i 2010.

HØJTEKNOLOGIFONDEN: ca. 520 mio. kr. uddelt i 2010.

AAL JOINT PROGRAMME: ca. 5,25 mia. kr. uddelt over fem år.

Betyder vinglasset noget for oplevelsen af vinen?

Der er mange faktorer, der spiller ind på oplevelsen af en vin. Stemningen på stedet og ens egen stemning spiller en stor rolle. Tænk bare på, hvor skuffende en vin hjembragt fra ferien kan smage, i forhold til hvordan den smagte på feriestedet. Forventningerne til vinen betyder også meget. Duftene på stedet og maden, vinen drikkes sammen med, er naturligvis afgørende for, hvordan en vin smager. Generende dufte og mad, der ikke passer til vinen, kan totalt spolere indtrykket af en vin, mens et perfekt match kan hæve indtrykket af vinen betydeligt. Men når alle disse faktorer er elimineret, hvad betyder det glas, du drikker vinen af, så for din oplevelse af vinen?

Vinglas har ændret sig meget igennem tiden. De smukke vinglas, som jeg arvede, og

som mine forældre drak god vin af, er alt for små til, at man kan slynge vinen rundt i glasset og frigøre vinen bouquet. For 50 år siden fyldte man glasset næsten op til kanten. Hvis man i et godt stort moderne glas hælder vin næsten op til kanten, kan man nemt komme til at bruge mindst en halv flaske vin. De gammel-dags champagneglas, som var helt åbne og lave og efter sigende formet efter Madame Pompadours bryst, var festlige, men gjorde det vanskeligt at fange champagnens bouquet.

Andre ældre glas var farvede, så man ikke kunne studere vinen farve, kerne og kant og dermed ikke vide, hvilken vinoplevelse der ventede en.

Et vinglas bør efter min opfattelse være så stort, at en genstand ikke fylder mere end 1/3 af glasset, så vinen kan

slynges rundt i glasset og frigøre bouqueten. Glasset skal samtidig bue lidt indad foroven, så bouqueten bliver i glasset. Glasset skal samtidig være rimeligt tyndt, da det er behageligst for munden. Glasset skal være klart gennemsigtigt uden farve eller farveelementer og uden slibninger. Når disse krav er opfyldt, betyder glassets form så noget for oplevelsen af vinen ud over den æstetiske oplevelse af glassets form?

Går vi til de klassiske vindistrikter, har de traditionelt haft hver deres form for glas. Måske bygger det på erfaring med vinen?

Magisterbladets fire smagsbehandlere

Magisterbladets smagspanel mødtes for at afprøve dette spørgsmål. Vi havde i dagens

anledning seks forskellige glas, et højt, lige ølglas, et lille standard vinsmagningsglas samt fire forskellige vinglas specielt designede til bestemte typer vin, et til riesling og sauvignon blanc, et til chardonnay, et til pinot noir og et til bordeaux. Alle specialglassene var fra Riedels Extreme-serie. Vi smagte hver vin i fire forskellige glas. Alle vine blev smagt i ølglasset og det lille vinsmageglas og for hvidvinenes vedkommende i de to specialglas til hvidvin og for rødvinenes vedkommende i de to specialglas til rødvin.

En del gode restauranter har da også mange specialglas, og de ved, hvilket glas der passer bedst til hvilken vin, og de skifter glas ved skift af vin.

Magisterbladets smagsbehandlere var spændte på, om de forskellige glas kun forandrede vinen bouquet, eller



Vinglas har ændret sig meget igennem tiden.

om de også gjorde en forskel på vinens smag. Vinskribenten havde nemlig læst noget om, at forskelle i vinglassetes åbning betyder noget for, hvor vinen rammer ens mund og tunge, og dermed hvilke smagsløg der bliver aktiveret først. Glassets form skulle også betyde noget for, hvor hurtigt vinen kommer ind i munden, hvilket også skulle give en smagsforskel.

Vi endte med at blive enige om, at glassene ikke kun ændrede vinens bouquet, men også dens smag, hvilket undrede os noget, da vi kørte vinen rundt i munden og ikke kun lod den glide hen over tungen.

Glas til hver sin vin

Vi var hovedsageligt enige om, i hvilket glas den enkelte vin smagte bedst. Vi blev enige om, at specialglas er godt, men kun under forudsætning af, at de passer til vinen, ellers er det bedre at bruge et standardsmageglas. Dette er måske ikke overraskende, men understreger vel netop, at det er lykkedes at lave nogle specialglas, der virkelig er specialglas. Det er således ikke bare størrelsen af glasset, der er afgørende, da alle disse specialglas er store, og et af dem er godt til én vin, og det andet ikke særlig heldigt til samme vin. Dog passede det meget store bordeauxglas rigtigt godt til de fleste af rødvinene, både bordeaux, barolo, syrah og tempranillo. Pinot noir-glasset var bedst til

pinot noir og en sydfransk vin på grenache, syrah, carignan og mouvedre. Sauvignon blanc-glasset var bedst til sauvignon blanc, og chardonnay-glasset var bedst til chardonnay.

Pinot noir-glasset er bedst synsmæssigt til at vurdere vinen, vinen breddes ud, så man bedre kan se vinens kerne, kant og farve. Pinot noir-glasset synes at fremhæve syren i vinen og gøre den hårdere.

Bordeaux-glasset fremhæver positivt fadsmagen på en god og afdæmpet måde, samtidig med at det samler vinen på en god måde og gør vinen blødere.

Det lille standardsmageglas klarer sig generelt godt og kommer ind som næstbedste glas til alle vinene. Dette er ikke så mærkeligt, da ølglaslet altid er dårligst placeret, og et af specialglassene er bedst placeret, og det specialglas, der ikke passer, kommer ind som nummer 3. Standardsmageglasset kommer dog også ind på en delt førsteplads ved en af vinene.

Det høje ølglas er hele vejen igennem det, der klarer sig dårligst, men det giver dog i kraft af, at det er så højt, mulighed for at frigøre en del af vinens bouquet, når man svinger vinen rundt i glasset. Vinen virker dog mere lukket i dette glas, og det fremhæver forkerte sider af vinen. Ølglaslet klarer sig bedre ved hvidvinene. <<

Errazuriz Chardonnay, 2010, Max Reserve, Valle de Casablanca, Chile, 13,5 %, barriquelagret og med skruelåg

Fås hos H.J. Hansen og Vinspecialisten til 125,- kr.
Denne vin er klart bedst i chardonnay-glasset, hvor den fremtræder med en fin citrus- karamel-næse og med godt integreret fad i frugten. Det er en dejlig vin til prisen, specielt hvis man godt kan lide chardonnay med meget fadpræg, er det svært at få en bedre fadlagret chardonnay til denne pris. Vinen fremtræder i de andre glas mere parfumeret og med mere syre og ikke helt så velafbalanceret.

Vilosell, 2008, Costers del Segre, Spanien, Tomas Cusiné, (49 % tempranillo, 28,5 % cabernet sauvignon 10,5 % merlot, 12 % grenach), 13,5 %, barriquelagret

Fås hos Sigurd Müller for 78,40 kr.
Flot rød farve, medium dyb, god fyldig næse med lidt fad og blyantsduft, god saftig og kraftig vin med gode tanniner, meget lang eftersmag. Her er smagspanelet delt, mht. i hvilket glas vinen er bedst. Den ene halvdel synes, at den er bedst i standardsmageglasset, da den har mere frisk syre i dette glas, den anden halvdel foretrækker bordeaux-glasset, da de bedre kan lide vinen med mindre frisk syre. Rigtig god vin til prisen.

Eternum Viti, 2009, Toro, Spanien, (Tinta de Toro), 14 %

Fås hos Domaine Brandis for 90,- kr.
Fin frugt og fadnæse, god cremet frugtsmag med godt integreret fad med tilpas frugtsødme, meget laaang eftersmag, superdejlig vin til en god pris. Alle er enige om, at denne vin er bedst i bordeaux-glasset og fremtræder i de andre glas lidt mere sød og stilet.

Sebastiani Barbera, 2007, Sonoma Californien, (77 % barbera, 12 % zinfandel, 11 % petit syrah) 14,5 %, barriquelagret

Fås hos Sigurd Müller til 179,50 kr.
Flot næsten sort farve, god frugt og fadnæse. I smagen tæt frugt med lakridssødme og pænt fadpræg, god sødme/syre-balance. Lang eftersmag. Her er lidt uenighed om, hvilket glas der er bedst. De fleste mener, at bordeaux-glasset er bedst, da vinen her er mere afdæmpet og diskret og ikke har så meget frisk syre, som den har i pinot noir-glasset, hvor den også fremtræder med en kraftigere næse, som andre så synes er lidt for parfumeret. Enighed om, at det er en flot vin.

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

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

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

HENRIK HAGEMANN, 71 ÅR

Pensionist og medlem af DM's Pensionistsektion, medlem af tænketank for udvikling af samarbejdet mellem de nationale mindretal i Europa samt repræsentant for Foreningen Norden i Dansk Sprognævn.

Du gik på pension for to et halvt år siden efter et liv med et hav af job, tillidsbrev og interesser. Hvordan forberedte du det skift?

Det har jeg faktisk ikke gjort. Jeg glædede mig ikke til at holde op som generalsekretær for Nordisk Råds danske delegation, slet ikke, men jeg tænkte at jeg ville få mere tid til andre ting som mit arbejde i Dansk Sprognævn og Foreningen Norden. Og det har holdt stik. Jeg er for eksempel lige blevet bedt om at deltage i en tænketank under sammenslutningen af de nationale mindretal i Europa der skal se på muligheden for at få oprettet et fælles informations- og dokumentationscenter i Flensborg for mindretalene i Europa. Det synes jeg er vanvittigt spændende.

Da jeg blev pensionist var jeg opmærksom på at der var en risiko for at jeg ville få abstinenser – og det har jeg hidtil undgået. Selvom jeg må indrømme at jeg savner ad helvede til at være med hvor det sker. Men det kræver at man konstant er opdateret på alting, og det kan jeg ikke være mere.

Heldigvis har jeg mange projekter på bedding. De mennesker som ikke har projekter de har gang i eller lyst til at gå i gang med, forstår jeg ikke rigtigt, må jeg indrømme. Men jeg har også haft et fantastisk privilegeret liv med mange muligheder.

Oven i arbejdet i Foreningen Norden og Sprognævnet har du også ladet dig vælge ind i bestyrelsen for DM's Pensionistsektion. Hvorfor det?

For det første synes jeg det er et interessant sted. Medlemmerne er jo mennesker med et interessant arbejdsliv bag sig. Det betyder at vi eksempelvis har oprettet klubber hvor vi har hørt foredrag om alt fra smileyer til uddannelse af operasangere og miljøet ved Stevns Klint. Selv har jeg lovet at holde foredrag om dengang jeg var spion for den sovjetiske ambassade

... Historien var at da jeg blev valgt som generalsekretær for Nordisk Råds danske delegation, blev jeg – lige midt under Treholt-affæren i Norge – kontaktet af den dengang sovjetiske ambassade som gerne ville have at jeg holdt nogle møder med en ambassadesekretær. Så i årevis havde jeg derfor en styringsagent som jeg kaldte ham. Med betryggende opbakning fra PET kan jeg roligt sige.

Men med hensyn til arbejdet i Pensionistsektionen har jeg også nogle politiske ting jeg gerne vil kæmpe for i DM. Jeg mener blandt andet at det er helt essentielt at man får med i overenskomsterne at al løn bliver pensionsberettiget – også selv om man eksempelvis er projektansat.

Jeg venter mig faktisk meget af det medlemskab, må jeg sige.

Denne her artikel er skrevet med det såkaldte nye komma som du var med til at indføre. Det slog aldrig rigtigt igennem. Er det en kamp du har tabt, synes du?

Næh ... ikke en tabt kamp, for det gav jo en rigtig god debat om vores sprog. En debat som virkelig var et sundhedstegn efter min mening, fordi den viste at folk er interesseret i deres sprog. Men jeg synes da det er ærgerligt at det aldrig vandt indpas. Tyskland, Finland og Danmark er de eneste lande som bruger en tegnsætning som vores traditionelle, og det giver en brudt læse- og tankerytme når man læser en tekst. Jeg tror man på et eller andet tidspunkt vil indse at det nye komma er bedre. Det er jo også de færreste der kan sætte et korrekt grammatisk komma.

Men jo, kommakrigen blev jo tabt på den led at det endte med at Justitsministeriet sendte en skrivelse ud til samtlige ministerier og spurgte om de planlagde at bruge det nye komma. Tilbage meldingen var at det gjorde de fleste ikke, og så faldt arbejdet jo til jorden. Det var ærgerligt.

Nu er du så blevet medlem af bestyrelsen for DM's Pensionistsektion, men har du aldrig overvejet at gå aktivt ind i partipolitik?

Jeg mener nærmest det er en borgerpligt at være medlem af et politisk parti fordi det er der man kan være med til at påvirke udviklingen. Så det har jeg været i mange, mange år – men du får ikke at vide hvilket parti. Jeg har nemlig også den holdning at når man arbejder for politiske organisationer som fx Nordisk Råd, skal man ikke have et politisk tilidshverv ved siden af, hellere end gerne medlemskab, men ikke tillidshverv. Ens samarbejdspartnere skal kunne stole på at man er politisk neutral når man bestrider sit job. Det har jeg altid bestræbt mig på, og det vil jeg fortsat gøre. Og nej, jeg har ikke planer om at gøre karriere i partipolitik, men jeg kunne godt tænke mig at lave en kampagne for at få flere til at melde sig ind i partierne. Nu må vi se om jeg har kræfter til det.

Når du ser tilbage på dit liv og arbejde fra seminarieadjunkt over rektor for Marselisborg Seminarium til censor og generalsekretær for Nordisk Råds danske delegation, kan du så få øje på en rød tråd?

Ja det kan jeg faktisk meget tydeligt. Der er to: Glæden ved at arbejde fagligt og glæden ved at arbejde organisatorisk, og begge dele har jeg haft mulighed for at dyrke altid. Med hensyn til arbejdet med de nordiske lande så voksede jeg op med en mor der var aktiv i Finlandshjælpen, så det nordiske samarbejde har været en del af mit liv altid. Og jeg forestiller mig såmænd at begge tråde bliver i mit liv resten af min tid. Jeg er jo også medlem af det lille bådelaug som sejler med og vedligeholder landshøvdingen i Grønlands gamle rejsekutter "Signe Rink". Det er både organisations- og nordentråden i ét. <<



KARRIERE:

- 1959 til i dag: Tillidshverv i Foreningen Norden.
- 1968-70: Amanuensisvikar i Dansk Sprognævn.
- 1970-78: Seminarieadjunkt på Kolding Seminarium, lærerrådsformand og formand for Daneklærerforeningens Seminariefraktion.
- 1972-2002: Censor ved Lærereksamen.
- 1976-2005: Censor i dansk sprog ved universiteterne.
- 1976-86: Medlem af censorformandskabet ved Aalborg Universitet.
- 1978-84: Rektor for Marselisborg Seminarium.
- 1982 til 2012: Medlem af Dansk Sprognævn – næstformand under både majonæsekrigen og kommafejden.
- 1984-2009: Generalsekretær for Nordisk Råds danske delegation.
- 2001: Formand for Undervisningsministeriets arbejdsgruppe vedr. bevillinger til de videregående uddannelser (taxametersystemet).
Derudover medlem af diverse bestyrelser, ligesom Henrik Hagemann har skrevet adskillige artikler om faglige og nordiske emner, bl.a. til Den Store Danske Encyklopædi.

UDDANNELSE:

- 1970: Cand.mag. i dansk og tysk fra Københavns Universitet.

“Jeg må indrømme at jeg savner ad helvede til at være med hvor det sker! Men det kræver at man konstant er opdateret på alting, og det kan jeg ikke være mere”.

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

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

24 medlemmer af DM blandt de 312 nyoptagne i Kraks Blå Bog



Anette Warring, professor, RUC

Anne Løkke, professor mso, Saxo-Instituttet

Catherine Lefebvre, museumsdirektør,
Karen Blixen Museet

Christian Kock, professor,
Københavns Universitet

Claus Dethlefsen, folketingssekretær,
Folketinget

Daniel Thorleifsen, direktør,
Grønlands Nationalmuseum

Elisabeth Engberg-Pedersen, professor,
Københavns Universitet

Inge Adriansen, museumsinspektør,
Sønderborg Slot

Jacob Birkler, formand, Det Ethiske Råd

Johannes Andersen, lektor, Aalborg Universitet

Josefine Klougart, forfatter og redaktør,
Den Blå Port

Kim Jørgensen, ambassadør, Udenrigs-
ministeriet

Klaus Kvorning Hansen, direktør, PenSam

Lars Erslev Andersen, seniorforsker, DIIS

Lars Hovbakke Sørensen, lektor,
Aarhus Universitet

Lise Busk-Jensen, dr.phil.,
Københavns Universitet

Mikael Rothstein, professor,
Københavns Universitet

Mikaela Engell, rigsombudsmand, Grønland

Nils Gunder Hansen, professor, SDU

Pernille Schaltz, specialkonsulent,
Statsbiblioteket

Peter Duelund, lektor,
Københavns Universitet

Steen Bille, filmkonsulent,
Det Danske Filminstitut

Søs Marie Serup Laybourn, direktør,
BY SERUP

Thomas Secher Jensen, museumsdirektør,
Naturhistorisk Museum, Aarhus

Søg støtte hos Det Frie Forskningsråd efteråret 2012

Så er det nu, hvis du vil have del i den milliard kroner, som Det Frie Forskningsråd uddeler til fri forskning i 2012.

Der uddeles blandt andet postdoc-stipendier og DFF-Ung Eliteforsker inden for alle videnskabelige områder.

Læs opslaget på fi.dk/dff

Det Frie Forskningsråd består af en bestyrelse og fem faglige råd:

Det Frie Forskningsråd	Kultur og Kommunikation
Det Frie Forskningsråd	Natur og Univers
Det Frie Forskningsråd	Samfund og Erhverv
Det Frie Forskningsråd	Sundhed og Sygdom
Det Frie Forskningsråd	Teknologi og Produktion

Yderligere oplysninger fås ved henvendelse til
kontorchef Grete M. Kladakis: vid@fi.dk



Styrelsen for Forskning
og Innovation

Ministeriet for Forskning, Innovation
og Videregående Uddannelser

Du kan læse mere om
Styrelsen for Forskning og
Innovation på www.fi.dk og
om Uddannelsesministeriet
på www.fivu.dk



Foto: Scanpix

3 nye DM-medlemmer i Videnskabernes Selskab

Jeppe Dyre, professor, fysik, Roskilde Universitet

Bo Elberling, professor, geografi,
Københavns Universitet

Charlotte Fløe Kristjansen, professor,
Niels Bohr Institutet



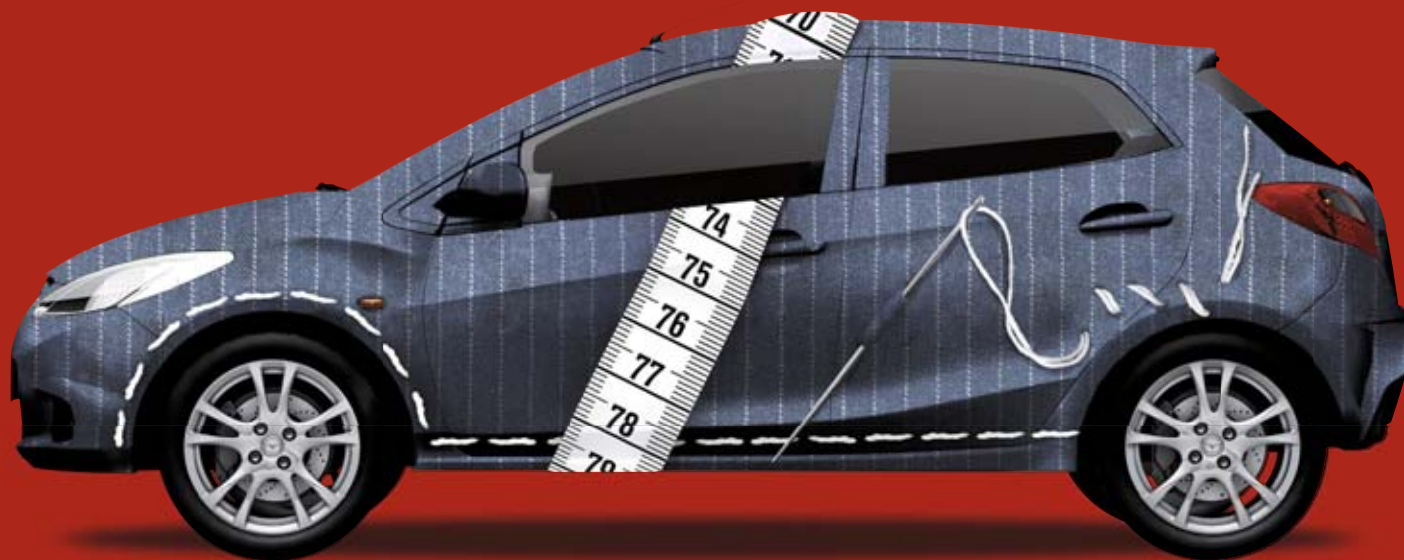
NYT JOB? DM er din rådgiver, når du skal forhandle løn i dit næste job

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.

GF

FORSIKRING MED OVERSKUD



Få skræddersyet din bilforsikring

En bilforsikring skal hverken stramme over skuldrene eller stumpe i benene. Den skal passe nøjagtigt til dig, dine ønsker og behov. Derfor tilbyder vi Danmarks mest fleksible bilforsikring, hvor du med en lang række tilvalgsdækninger kan skræddersy din bilforsikring.

Prisen er skarp og fair. Og du straffes ikke med en dyrere pris, hvis du et år er uheldig og får en skade. Derimod bliver din pris billigere for hvert år du kører skadefrit.

Husk, at hos GF er det kunderne, der deler overskuddet. Derfor kan den årlige overskudsdeling gøre din bilforsikring endnu billigere.

**Vi gi'r et
skarpt tilbud
og et gratis forsikringstjek.
sms GF MAGISTER
til 1272***

*Vi ringer dig op. Det koster alm. sms-takst.

COPENHAGEN
SUMMER
UNIVERSITY

DET TAGER KUN EN UGE AT BLIVE ET PAR ÅR KLOGERE

13.-17. AUGUST 2012

STADIG
ENKELTE
PLADSER

STADIG LEDIGE PLADSER PÅ UDVALGTE SOMMERKURSER:

- Sundhedsrelateret Velfærdsteknologi – fra Patient til Forbruger?
- Coaching, Kierkegaard og Lederskab
- Kommunikation 2.0 - Effektiv Kommunikation på tværs af Medier
- Finansielle Modeller i Kontinueret Tid
- Forankringsledelse – Nytænkning med den Antropologiske Metode
- Pharmaceutical Law and Policy - Hot Topics shaping the Future of the European Pharmaceutical Industry
- Decoding China! - Power, Philosophy, Government Affairs and Lobbying in China



copenhagensummeruniversity.ku.dk

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

