



De eksporterer dansk kultur

side 16-18

Fleksjobreform
udhuler
akademikeres løn

9

Hun værner
om Danmarks
vilde planter

32

Praktik
– win-win eller
udnyttelse

36

dm
professions-
højskoler

39



Bredbånd til superpriser

LIC Bredbånd

Online tilmelding!
- nemt og hurtigt

www.lic.dk/mobiclic

op til
10
Mbit

189,-
kr./md.

mindstepris i 6 mdr. :
1333 kr. inkl. oprettelse

Forkæl dit bredbånd

Vælg mellem:

Telefonpakken 0 kr./md.

- Telefonabonnement
- Trådløs router
- Vis nummer, Viderestilling, Voicemail

mindstepris i 6 mdr.: 0 kr. oprettelse 0 kr.,
ved samtidig oprettelse af LIC Bredbånd

Telefonpakken inkl. fri fastnet til fastnet 49 kr./md.

- Talepakke med frie fastnet til fastnet samtaler
- Telefonabonnement
- Trådløs router
- Vis nummer, Viderestilling, Voicemail

mindstepris i 6 måneder: 294 kr. oprettelse 0 kr.,
ved samtidig oprettelse af LIC Bredbånd.

op til
20
Mbit

239,-
kr./md.

mindstepris i 6 mdr. :
1633 kr. inkl. oprettelse

LIC Bredbånd forudsætter en fastnet- eller en bærelinie. Forventet hastighed for 10/1 Mbit: ml. 2048/256 og 10240/1024 kbit/s, for 20/1 Mbit: ml. 10240/512 og 20480/1024 kbit, afhængigt af tekniske forhold. Ca. 15% af hastigheden anvendes til datastyring.
LIC Bredbåndstelefoner takseres pr. påbegyndt minut. Opkaldsavgift 25 øre, minutpris til fastnet 25 øre, minutpris til mobil 1 kr. Se alle priser på lic.dk .

LIC

Arbejdsmarkedets kopivarer

Den danske model er ikke fuldkommen. Den kan og skal forbedres, for på flere områder står arbejdstagernes reelle magtmidler ikke mål med arbejdsgivernes. Og der er store blanke felter, hvor der endnu ikke er opnået overenskomstdækning, på det private område såvel som på det offentlige. Timelærerne på universiteterne er det eklatante eksempel.

Men den danske arbejdsmarkedsmodel er alligevel værd at kæmpe for, for den slår de andre med adskillige længder.

Den er bedre end den engelske model, som blev stærkt forringet i Thatcher-firserne, og den slår de sydeuropæiske, hvor arbejdsmarkedet stort set reguleres via lovgivning. For slet ikke at tale om de wildwestlignende tilstande, der hersker på store dele af det amerikanske arbejdsmarked.

Konflikten om Restaurant Vejlegården har aktualiseret debatten om den danske model og de kampskridt, som parterne lovligt kan benytte sig af. Medierne har udfyldt agurketiden med daglig omtale af kampen mellem LO-fagforeningen 3F og den kristelige forening Krifa, der har stærke bånd til Indre Mission.

Men dækningen har været meget overfladisk. Der har været massiv genbrug af historier om den traditionelle fagbevægelses tab af medlemmer og de gule fagforeningers medlemsvækst. Og borgerlige politikere har sammen med restauratøren fået stillet masser af spaltepads og tv-dækning til rådighed for deres påståede "frihedskamp" og forsvar for den lille mand uden i nævneværdig grad at blive konfronteret med de faktiske forhold.

Herved er medierne med til at videregive et skævt og mangelfuldt billede af forskellen mellem den traditionelle fagbevægelse og de billige kopifagforeninger. For det handler ikke bare om, at den enkelte lønmodtager helt uden konsekvenser kan vælge et billigere alternativ. Det er hele det kollektive aftalesystem, der er i spil, og får de billige alternativer overtaget, bliver det enden på den danske model og ringere vil-

kår for alle lønmodtagere. Det ses tydeligt ved en sammenligning af 3F-overenskomsten og den, Krifa har indgået med Vejlegården. Risiko for et arbejdsliv uden øverste arbejdstid, meget lidt ferie, minimal barsel og dårligt arbejdsmiljø er reel.

Men viden om, hvordan lønmodtageres rettigheder og anstændige løn- og arbejdsvilkår er opnået, er ikke udbredt i offentligheden, og det udnytter de gule fagforeninger. De hævder, at de vinder mange individuelle sager, men glemmer at fortælle, at det kun er i kraft af de centralt aftalte kollektive rettigheder, som den rigtige fagbevægelse gennem seje overenskomstforhandlinger, arbejdskampe, politisk arbejde og lobbyvirksomhed har tilkæmpet sig.

“De billige kopier reklamerer med et lavere kontingent, men glemmer at fortælle, at de ikke bidrager til arbejdet for de kollektive rettigheder”.

De billige kopier reklamerer med et lavere kontingent, men glemmer at fortælle, at de ikke bidrager til arbejdet for de kollektive rettigheder. Deres medlemmer er "kunder", og de har et utal af sælgere, men kun ganske få faglige konsulenter. Så virkeligheden er jo, at også medlemmerne af "de gule" er helt afhængige af den rigtige fagbevægelses indsats, hvis de opnåede lønmodtagerrettigheder

skal opretholdes og udvides. Derfor skal også DM støtte den principielle kamp, 3F er ude i. Men samtidig vil vi også opfordre LO-fagbevægelsen til at forny projektet og i højere grad fokusere på det faglige fællesskab og det nære demokrati. Kampen for at fastholde den kollektive handling og rigtige fagforeninger skal føres på mange fronter. Blokader er et våben, der skal bruges, når det er nødvendigt, men fagbevægelsen skal udvikle sig, så den faglige identitet i højere grad understøttes. Hvis vi både kæmper den vigtige faglige kamp og samtidig ser kritisk på os selv og udvikler den nære faglighed, vil de gule kopifagforeninger ikke have en reel chance for at udkonkurrere rigtige fagforeninger.

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

En lektion i arrogance

Lektionen blev givet i sidste måned af regeringspartierne, Venstre, Konservative og Liberal Alliance. Lektionen bestod i en reform af fleksjobordningen. Den ordning, der gør det muligt for mennesker, der af den ene eller anden grund ikke er i stand til at arbejde på fuld tid, dog at have en tålelig tilværelse med tilknytning til arbejdsmarkedet, med alt hvad det indebærer menneskeligt og økonomisk.

Men det er for dyrt med denne ordning i sin nuværende form, mener forligspartierne. Derfor skal den laves om. Og det er den så sandelig blevet. Endda i en grad, så den de facto ikke længere eksisterer for fremtidige potentielle fleksjobbere. Hvor du indtil i dag kunne få et fleksjob – hvis du fx var blevet handicappet i en trafikulykke – som gjorde dig i stand til at leve på stort set de samme økonomiske vilkår som før ulykken, er det med reformen bare ærgerligt for dig, hvis du kommer til skade i trafikken og bliver handicappet. Det kunne du bare lade være med, så du må selv bøde for følgerne. Velfærdssamfundet á la liberal arrogance er trådt i karakter.

På siderne 9 og 20-23 kan du læse om reformen og dens følger specielt for akademikere. Ph.d.-studerende på SDU Thomas Koed Doktor, der har muskelsvind, har lavet beregninger over det indtægtstab, fleksjobbere vil få med reformen. Det er ikke småpenge. Og på side 20-21 kan du møde antropolog Gregers Petersen, der siger, at han skammer sig over at have stemt på en regering, der river eksistensgrundlaget væk under ham og andre fleksjobbere.

I anledning af denne famøse reform har DM taget initiativ til en høring om reformen. Fagforeninger, handicaporganisationer og politiske partier vil blive inviteret med til høringen, der finder sted den 18. september. Formålet med høringen er at udarbejde en række konkrete ændringsforslag til fleksjobreformen, som samtlige partier i Folketinget vil blive præsenteret for.

Tid, sted og program for høringen annonceres på dm.dk og i Magisterbladet. Alle interesserede DM-medlemmer er velkomne.



FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** Arbejdsmarkedets kopivarer
 - 8 SIDEN SIDST**
 - 14 NYE BØGER**
 - 25 SIDEN SIDST**
 - 30 SÅDAN SKREV VI ... (1:9)**
 - 32 FAGLIGT FOKUS (12:20)** Dansk Botanisk Forening
 - 34 DEBAT**
 - 36 KRONIK** Praktik – win-win eller udnyttelse
 - 38 NYE BØGER**
 - 48 DET' MIT JOB** Overinspektør, chef for Kunstafdelingen og Undervisning på ARKEN
 - 50 NYT OM NAVNE**
-
- 51 JOBSEKTIONEN** Ledige stillinger
 - 60 MEDDELELSER**
 - 64 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 Bøttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt
psi@dm.dk

Lisbeth Ammitzbøll
la@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

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

Design og tryk:
Datagraf
www.datagraf.dk



ARTIKLER



- 6** SDU scorer fuldræffer
- 9** Fleksjobreform udhuler akademikers løn
- 10** Studerende formidler ny viden



- 12** Higgs-partiklen er fundet
- 16** Byrummet som klasseværelse
- 20** "Reformen er en afskaffelse af fleksjobordningen"



- 22** Fleksjobreform vil stavnsbinde akademikere
- 26** Sådan får du nye læsere
- 28** Den komplekse konsulentrolle



- 31** Fagforeninger uenige om whistleblowerordning
- 39** dm professionshøjskoler

Forside: Christian T. Jørgensen

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 44.200 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 30.257
i perioden 1.7.2010-30.6.2011

Produktionsplan:

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

Nr. 15-2012
Udkommer: 28. september
Deadline debat: 17. september
Deadline annoncer: 19. september
Deadline kalender: 19. september

SDU scorerer fuldtræffer

Optag: Ny uddannelse blander antropologi og business med succes. Den offentlige diskurs om humanioras nytteværdi påvirker de unge, mener ophavsmanden.

Også i år kan de videregående uddannelser melde om pæn vækst og rekorder i optaget af studerende. På universiteterne og professionshøjskolerne er optaget øget med henholdsvis seks og fem procent, og for enkelte institutioner – især i provinsen – er tallet endog markant. Syddansk Universitet (SDU) kan i år tilbyde studiepladser til 4.657 studerende, 15 pct. flere end i 2011.

SDU's satsning på de nye uddannelser Software Engineering, Amerikanske Studier og Market and Management Anthropology har sin del af æren for væksten, og især den nye antropologiuddannelse er med 75 studerende et hit blandt de unge uddannelsessøgende. Uddannelsen har været mere søgt end SDU's klassiske økonomiuddannelse og er i ét hug blevet lige så stor som universitetets danskuddannelse. Og det endda med et opslag på SDU's hjemmeside som eneste markedsføring.

Mens cand.merc.-studerende ved SDU allerede kan få sociologiske og antropologiske indsigter med i bagagen, har målet med

den nye uddannelse været omvendt: At tiltrække unge, der som antropologistuderende får indsigt i erhvervsøkonomi, ledelse og marketing. En cocktail, der måske appellerer til unge, der på forhånd nærer frygt for, hvad de skal bruge antropologien til, mener ophavsmanden til uddannelsen.

“Ved at tilbyde de her ekstra kompetencer oveni, tiltrækker vi måske nogle unge, der er hooked på at læse antropologi, men som er bange for, at det er brødløst og måske ellers ville lade være af angst for de offentlige diskurser om, hvad man dog skal bruge de humanistiske uddannelser til”, siger professor Søren Askegaard, der kun i sin vildeste fantasi havde håbet på at få 75 studerende.

Business as usual

Den mest eftertragtede uddannelse på SDU er ligesom i Aarhus og København fortsat medicin. Den højeste adgangskvotient til en uddannelse er 11,7, hvilket giver adgang til molekylær biomedicin på KU, som universitetet markedsfører som

en eliteuddannelse for dem, der satser på en forskningskarriere inden for medicinalindustrien.

Omvendt har universitetet – hvilket heller ikke er nyt – med få undtagelser optaget stort set alle, der ønsker at læse en naturvidenskabelig uddannelse, hvilket også er praksis på de øvrige universiteter. Samlet er optaget på de naturvidenskabelige uddannelser vokset med 7 pct. i forhold til sidste år.

Og tendensen til, at de unge begynder deres uddannelse tidligere, fortsætter. Således begynder 81 pct. af de optagne deres uddannelse maksimalt to år efter studentereksamen. Til sammenligning var det tilsvarende tal i 2001 58 pct.

I alt er 27.916 studerende i år blevet optaget på universiteterne, hvilket er 30 pct. flere end i 2007.

På professionshøjskolerne har socialrådgiveruddannelsen øget optaget med 13 pct. i forhold til sidste år, mens optaget steg med 5 pct. på pædagoguddannelsen og 2 pct. på læreruddannelsen. <<



“Ved at tilbyde de her ekstra kompetencer oveni, tiltrækker vi måske nogle unge, der er hooked på at læse antropologi, men som er bange for, at det er brødløst”.

Søren Askegaard, professor, SDU

MPG MASTER OF PUBLIC GOVERNANCE

Den fleksible masteruddannelse i offentlig ledelse

Styrk dit personlige lederskab med en forskningsbaseret lederuddannelse

MPG er kendetegnet ved at være fleksibel, modulbaseret og kan gennemføres som en hel masteruddannelse på 2-6 år | **Ansøgningsfrist 15. september 2012**
Informationsmøde 29. august 2012 | www.mpg-flex.dk | mpg@cbs.dk | telefon 3815 3633

Bemærk ændret ansøgningsfrist for moduler til foråret 2013
på grund af ophør af refusionsmidler.



Scan koden og
bliv klogere



KØBENHAVNS
UNIVERSITET

MPG ER ET SAMARBEJDE MELLEM
COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL
OG KØBENHAVNS UNIVERSITET



Copenhagen
Business School
HANDELSHØJSKOLEN

Foto: Colourbox



FACEBOOK I ARBEJDSTIDEN

Ikke alle medarbejdere kan administrere friheden til at lægge vejen forbi Facebook i arbejdstiden, viser en undersøgelse fra Lederne. Knap hver fjerde leder har måttet sætte grænser for eller føre kontrol med medarbejdernes brug af de sociale medier. 33 % af virksomhederne har formuleret retningslinjer for, hvad medarbejdere må og ikke må, mens de i arbejdstiden er logget på Facebook og andre sociale medier.



Arbejdsmiljø-Prisen 2012

Arbejdsmiljørådet uddeler for syvende gang i træk den eftertragtede ArbejdsmiljøPris. Alle kan indstille en virksomhed eller institution, som efter deres mening har gennemført en bemærkelsesværdig arbejdsmiljøindsats. Prisen uddeles inden for fire kategorier: arbejdsulykker, muskel-skelet-påvirkninger, psykisk arbejdsmiljø og arbejdsmiljø som strategisk element.

Læs mere på www.ArbejdsmiljøPrisen.dk.

“Der sker en generel erodering på uddannelsesområdet i disse år. Det er gennemsnitsmennesket i gymnasiet og på universitetet, man dyrker, mens de dygtigste bliver behandlet stedmoderligt”.

Thue Kjærhus, forstander, Rønshoved Højskole, i Kristeligt Dagblad

REMOTE SENSING

En ny metode – remote sensing, som kan oversættes til “registrering på afstand” – vinder indpas, når arkæologer skal “læse” et landskab, skriver SKALK. Ved hjælp af laser-scanninger, hvor man fra fly kaster byger af stråler mod jordoverfladen, kan man udarbejde elektroniske reliefkort, så alle højdeforskelle aftegner sig, næsten uanset hvor små og uanselige de er. På illustrationen ses det første reliefkort af den helt overgroede Revshaleborg på Borgø i Maribosøerne. Borgen blev ødelagt i 1256.



Whistleblowerordning i Københavns Kommune

Ansatte i Københavns Kommune har nu mulighed for at råbe vagt i gevær, når de oplever ulovligheder. Borgerrepræsentationen i kommunen har nemlig vedtaget at indføre en whistleblowerordning, så ansatte trygt kan påpege eventuelle uregelmæssigheder uden at skulle frygte for reaktionen. Ordningen skal ses i lyset af, at flere offentligt ansatte er blevet bange for at bruge deres ytringsfrihed på jobbet.



FLEKSJOBREFORM UDHULER AKADEMIKERES LØN

Regeringens fleksjobreform kan betyde tab på over 11.000 kroner om måneden for de højtuddannede fleksjobbere.

I fremtiden risikerer mange akademikere i fleksjob at skulle vinke farvel til både hus og bil. De står nemlig foran en betragtelig nedgang i både løn og pension. Det skyldes reformen af fleksjobordningen, som blev vedtaget i juli måned af regeringen og Venstre, Konservative og Liberal Alliance.

Når reformen træder i kraft 1. januar 2013, står eksempelvis en akademiker ansat i fleksjob 10 timer om ugen til at miste 8.344 kroner om måneden i bruttoløn og pensionsbidrag. Det svarer til mistede indtægter på 100.128 kroner før skat om året. Er man ansat fem timer om ugen, er nedgangen på over 11.000 kroner om måneden. Det viser en beregning over de økonomiske konsekvenser af fleksjobreformen, som cand.scient. i molekylærbiologi og ph.d.-studerende på Syddansk Universitet Thomas Koed Doktor har lavet. Han er selv ansat 25 timer i fleksjob, fordi han har muskelsvind.

Thomas Koed Doktor pointerer, at det implicit er lagt ind i fleksjobreformen, at fleksjobbere helst skal arbejde lidt mere. Men for de fleksjobbere, som overhovedet *kan* arbejde mere, kan det slet ikke betale sig.

“Mit muskelsvind bliver ikke bedre af, om jeg går op eller ned i løn. Og hvis jeg arbejder en time mere om ugen, så falder mit tilskud samtidig med 55 procent af den ekstra løn, før jeg overhovedet har betalt skat af den”, siger Thomas Koed Doktor og tilføjer, at de 55 procent trækkes fra enhver lønforhøjelse hos fleksjobbere, når lønnen overstiger 13.000 kroner om måneden. I realiteten betyder det en ekstra skat på 55 procent, understreger Thomas Koed Doktor.

“Mit incitament for at arbejde mere er derfor endnu mindre end for ordinært ansatte, fordi det koster mig mere at arbejde en time mere”, siger han og pointerer, at han desuden slet ikke vil kunne arbejde mere, end han gør i dag. Ud over at miste flere tu-

sinde kroner om måneden, når reformen træder i kraft, så bliver han samtidig både dyrere og mere besværlig for sin arbejdsgiver at have ansat, når han er færdig med sin ph.d., hvor en ordinær ansættelse heldigvis venter ham.

“Hvis jeg arbejder en time mere om ugen, så falder mit tilskud samtidig med 55 procent af den ekstra løn, før jeg overhovedet har betalt skat af den”.

Thomas Koed Doktor, fleksjobber, SDU

“Fleksjobbere vil koste det samme, som det koster at have en ordinært ansat i samme antal timer, men vi vil derudover kræve en masse ekstra papirarbejde, fordi arbejds-giverne nu skal dokumentere, hvor meget vi præ-

cis arbejder. Det kan få mange arbejdsgivere til at droppe fleksjobbere, som i stedet vil ende på passiv forsørgelse. Det er endnu dyrere for staten”, siger Thomas Koed Doktor. <<

MÅNEDLIGT TAB FOR AKADEMIKERE EFTER FLEKSJOBREFORM

Antal arbejdstimer	Bruttoløn	Bruttoløntab	Tab i pensionsbidrag	Tab i alt
15 timer om ugen	24.375 kr.	3.274 kr.	2.849 kr.	6.123 kr.
10 timer om ugen	22.802 kr.	4.847 kr.	3.497 kr.	8.344 kr.
5 timer om ugen	20.643 kr.	7.006 kr.	4.145 kr.	11.151 kr.

Eksemplerne er udregnet for akademikere ansat på begyndelsesløn på løntrin 4.

Udregningen er foretaget via fleksjobberegneren, som findes på <http://k-doktor.dk/fleksjob/>

Læs mere om fleksjobreformen og dens uheldige virkninger på siderne 20-23.

STUDERENDE FORMIDLER NY VIDEN

Underholdende vidensforedrag er varen i tre studerendes butik, hvor man kan bestille foredrag om alt fra Darwin og dating til folkekirkens fremtid.

Man fordyber sig i et emne i flere måneder. Skriver opgave om det. Fortæller om det i toget og til festen. Drømmer om det om natten. Men når opgaven er afleveret, er der aldrig andre end underviser og censor, der får glæde af den nye viden. Og det er synd og skam, mener antropologistuderende Mie Nielsen og Vibeke Christoffersen. Den ærgrelse lå i baghovedet, da Mie Nielsen hørte sin mor brokke sig over den ringe kvalitet af et foredrag, som hun havde måttet køre et par timer efter – det var en skam, at der ikke var flere foredrag og dygtigere foredragsholdere. En tanke tog form, og de to driver nu sammen med Filip Koch, der læser erhvervsøkonomi, virksomheden TALERØRET, som sælger underholdende vidensforedrag.

“Det er ærgerligt, at meget af den viden, der produceres på universiteterne, kun er for de fagligt indviede. Vi havde et ønske om at få vores viden ud, så alle kan forstå det og være med. Det handler egentlig ikke om svært eller ukompliceret stof, men om, hvordan det bliver formidlet”, mener Vibeke Christoffersen.

TALERØRET har allieret sig med dygtige studerende fra Aarhus Universitet og oplært dem i, hvordan man holder foredrag. De udvalgte studerende, som ofte har skrevet bacheloropgave om emnet, kommer med i et vejledningsforløb, og når deres foredrag er klar, bliver det prøvet af foran en fokusgruppe, hvorefter de bedste foredrag bliver valgt.

Kendt fra DR2

At det netop er studerende, giver fleksibilitet, nye vinkler og en højere grad af øjenhøjde, hvis foredraget fx holdes på en højskole. De studerende er glade for muligheden, og rigtig mange har meldt sig på banen som foredragsholdere. Talerøret satser på at tage ti ny studerende ind hvert år, og med den naturlige udskiftning, der er, vil det betyde cirka 20 forskellige foredrag at vælge mellem hos TALERØRET. Kunderne er ofte højskoler og biblioteker, men foredragsholderne har også optrådt til julefrokoster og menighedsrådsmøder.

“Vi har et unikt produkt, fordi vi lægger os et andet sted end det, man ellers

kan få. Ofte har man valget mellem at tage en ukendt foredragsholder, hvor man ikke ved, hvad man får, eller en dyr kendis. Vi tilbyder noget midt imellem, hvor der er garanti for kvaliteten, uden at det er en stor udskrivning”, siger medejer Vibeke Christoffersen.

Ud over at sælge foredrag underviser TALERØRETS ejere i, hvordan man holder foredrag. Det er blandt andet blevet til et samarbejde med medicinstudiet på Aarhus Universitet, hvor de studerende lærer at holde foredrag med alternative virkemidler som at engagere publikum gennem øvelser og forklare pointer gennem billeder. Også Danskernes Akademi på DR2 nyder godt af talenterne fra TALERØRET.

Vibeke Christoffersen er glad for oplevelsen af, at man som studerende faktisk kan bruge sin faglighed, før kandidatbeviset er i hus. “Jeg er blevet tændt på at være selvstændig, og det skaber helt sikkert et alternativ til den ledighedsperiode, mange nye kandidater kommer i. Jeg har fået øjnene op for, at man selv kan skabe noget”. <<

TALERØRET

Et foredrag fra Talerøret koster 3.500 kr. plus moms og transport.

Lige nu tilbyder Talerøret fx:

Folkekirken A/S – Et foredrag om kirke, kærlighed og kundeservice

Hvad lurder i mørket? – Et foredrag om skræk og fascination i gyserfilm



Gravsten og grædekoner – Et foredrag om danskernes forhold til død og sorg



Husker du? – Et foredrag om, hvorfor vi ikke kan stole på vores hukommelse

Med Darwin på dating – Et foredrag om et evolutionært syn på dating

Mit liv som cyborg – Et foredrag om sammensmeltningen mellem menneske og teknologi

Synes godt om – Et foredrag om Facebook, selvindsættelse og etik



Læs mere på www.taleroeret.dk, hvor der også er klip fra optrædener på Danskernes Akademi, DR2.



Hele verden rundt...

Rejseforsikring Verden dækker bl.a.:

- Afbestilling
- Sygdom og hjemtransport
- Selvrisko ved skade på lejet bil
- Afbestilling af lejet sommerhus i Danmark

Rejseforsikringen dækker hele husstanden

Rejse^{PLUS} - er tillægget til dig:

- der tager på sportsrejser
- der forudbetaler aktiviteter inden afrejse
- der kombinerer erhvervsrejse med ferie
- der rejser med personer uden for husstanden
- der ønsker højere erstatning ved forsinkelse.

For at bestille en rejseforsikring skal du have din indboforsikring hos os.

Rejse app

Hent vores app, så du kan have LB med dig i lommen døgnet rundt og verden rundt.

Læs mere om app'en på www.lb.dk/app



Du kan få mere at vide på www.lb.dk - tlf: 3311 7755



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING

Higgs-partiklen

Fysikere og forskere har fundet den omdiskuterede Higgs-partikel på verdens førende laboratorium for partikelfysik, CERN. Hvilken betydning har opdagelsen egentlig? Magisterbladet har spurgt gruppeleder på ALICE på CERN Jens Jørgen Gaardhøje, der også er professor på Niels Bohr Institutet og Discovery Centret.



I den 27 kilometer lange partikelaccelerator Large Hadron Collider (LHC) dybt under jorden i verdens førende laboratorium for partikelfysik, CERN, lidt uden for Geneve i Schweiz registrerer og analyserer forskere partikelkollisioner i søgen efter universets gåde. Acceleratoren er verdens længste og kraftigste og strækker sig rundt i landskabet fra Schweiz og ind i Frankrig ved foden af Alperne.

Forskere på CERN har fundet Higgs-partiklen. Hvad er Higgs-partiklen?

De partikler og deres vekselvirkning, vi kender til i dag, kan beskrives gennem en meget succesrig teori ved navn standardmodellen. Den omfatter blandt andet 12 partikler, men med meget forskellig masse. Modellen forudsiger dog, at partiklerne slet ingen masse har. I 1964 blev det vist, at tilstedeværelsen af et særligt felt, der gennemsyrrer hele universet, kan bryde den særlige symmetriske masseløse

tilstand og give partiklerne masse. Hvis antagelsen om et sådant felt var rigtig, burde der også være en ny partikel knyttet dertil. Den har man ikke kunnet finde i mange år, og standardmodellen har derfor haft et hul. Det særlige felt blev opkaldt efter den britiske fysikprofessor Peter Higgs, forfatteren til en af tre næsten simultane artikler om teorien. Nu har man ved CERN fundet en partikel, som er konsistent med teorien og dermed med idéen om Higgs-feltet.

er fundet

Hvorfor har forskere ledt efter denne partikel?

Vi forsøger overordnet set at forstå, hvordan naturen er bygget op, og hvordan universet er sat sammen. Vi forsøger at reducere dette problems enorme kompleksitet ved at opstille grundlæggende lovmæssigheder, som ligger til grund for de strukturer, vi ser i dag. Til det er standardmodellen et usædvanligt velfungerende værktøj, fordi den med stor præcision tillader at beregne mange egenskaber ved partikler. Men modellen har i mange år været ufuldstændig og på sin vis båret af spekulation. Nu er den manglende partikel opdaget, og vores verdensbillede for beskrivelsen af partiklers interaktion er meget mere sammenhængende. Det er en stor erkendelsesmæssig bedrift for menneskeheden. Men det betyder ikke, at vi pludselig kan beskrive alt. I dag kan vi via standardmodellen kun forklare omkring fire procent af universets masse og energi. De resterende 96 procent ligger uden for modellens virke og udgøres af "mørk masse" og "mørk energi", som ikke kan forklares inden for standardmodellens rammer. Men valideringen af standardmodellen med Higgs-partiklen etablerer en basisplatform, som vi kan bruge, når vi skal lede efter nye partikler, som kunne udgøre den mørke masse. Derfor er opdagelsen af Higgs-partiklen en milepæl for fremtidige opdagelser.

Er det overraskende, at man har fundet partiklen?

Fysik bygger på teoridannelse, når man skal forsøge at forklare naturen. Indtil det øjeblik, man finder en eksperimentel bekræftelse på en bestemt teori, er alle teorier egentlig lige gode. Teorien om Higgs-feltet har i mange år været blot en blandt mange andre teorier. Så det er helt afgørende, at man på et tidspunkt er i stand til at fravælge de teorier, der ikke har forudsigelseskraft. Opdagelsen af Higgs-partiklen vil uden tvivl aflive mange andre teorier og kunne fokusere forskningen i nye og mere slagkraftige retninger.

Hvordan har man fundet Higgs-partiklen?

Særligt de to eksperimenter ATLAS og CMS på CERN er specielt designet til at lede efter Higgs-partiklen. Fire steder på LHC-ringen støder man protoner sammen, og ud fra den kolossalt store bevægelsesenergi kan man danne nye partikler. I eksperimenterne kigger man så efter sporene efter henfaldet af nye partikler. I detektorer, store som katedraler, måler man alle henfaldsprodukters energi og kan på den måde slutte sig tilbage til, hvad massen af den oprindelige partikel var. Det er en række af de henfaldsmuligheder for Higgs-partiklen, som man har ledt efter. Higgs-partiklen kan henfalde på mange måder med mange forskellige sandsynligheder. Hvis de forskellige henfald kommer fra den samme moderpartikel, bør de alle rekonstruere til den samme partikel. Det er det, som, har vist sig at være tilfældet, har forskerne på CERN påvist.

Hvad arbejder fysikerne og forskerne på CERN med nu, hvor Higgs-partiklen er fundet?

Nu skal vi først og fremmest forstå, om Higgs-partiklen opfylder alle standardmodellens forudsigelser. Det er vi lige startet på at verificere. Det kan føre til justeringer og give anledning til nye idéer og opdagelser, så dette er kun begyndelsen af LHC's forskningsprogram. Der er allerede planlagt opgraderinger af LHC-acceleratorens intensitet, så antallet af kollisioner kan øges markant og derved muliggøre en søgen efter nye og endnu sjældnere forekomende partikler. Det store håb er, at når LHC fortsætter med forhøjet energi og mere intensitet til i hvert fald 2030, så vil vi kunne finde nye partikler ud over Higgs-partiklen, som ligger ud over standardmodellen. Vi har blandt andet en teori om eksistensen af supersymmetriske partikler, der opfører sig anderledes end de nuværende partikler. De kunne være kandidater til mørkt stof. Finder vi nye partikler, åbner det op for en helt ny spejlvendt verden, som kunne løse afgørende gåder i astronomien og måske vil kunne forklare de 96 procent af universets energitæthed, som vi endnu ikke forstår. <<

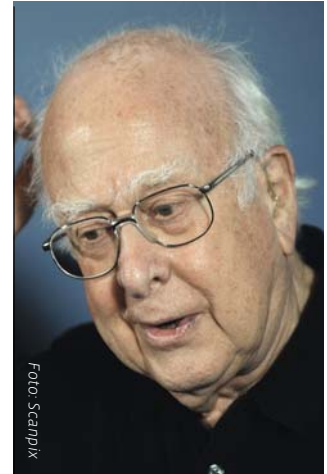


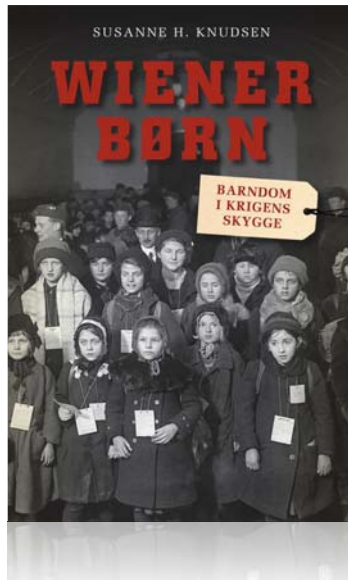
Foto: Scampix

HIGGS-PARTIKLEN

Higgs-partiklen har været et missing link i standardmodellen, som beskriver universets basale byggesten. Det er den britiske fysiker Peter Higgs, der har lagt navn til Higgs-partiklen, da han i 1964 var med til at forudsige eksistensen af et særligt felt, der kan forklare andre af standardmodellens partiklers masse. Han var selv blandt gæsterne på CERN, da forskerne ved en offentlig fremlæggelse i starten af juli måned præsenterede opdagelsen af Higgs-partiklen.

“Vi forsøger overordnet set at forstå, hvordan naturen er bygget op, og hvordan universet er sat sammen”.

“Det skete dog også, at danske plejefamilier følte sig snydt, fordi de ikke mente, at deres wienerbarn var underernæret eller sultent nok, og derfor nægtede de på trods af tidligere udsagn at hjælpe”.



HISTORIE

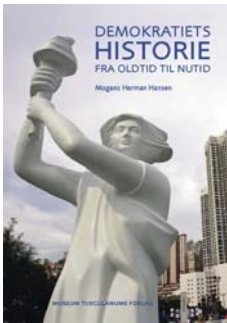
Wienerbørn

Susanne H. Knudsen

Gads Forlag, 2012, 212 sider, 249 kr.

På de danske banegårde kunne man i tiden efter første og anden verdenskrig møde et gribende syn. Grupper af underernærede, pjaltede børn med skræmte blikke og et skilt om halsen. Det var de såkaldte wienerbørn, der blev sendt alene til Danmark – væk fra efterkrigstidens sult og nød – for at blive fedet op og få nyt tøj på kroppen hos en dansk plejefamilie. Nogle af dem så aldrig deres forældre igen.

HISTORIE



Demokratiets historie fra oldtid til nutid

Mogens Herman Hansen
Museum Tusulanums Forlag,
2012, 290 sider, 275 kr.

Denne bog er en fortsættelse af Mogens Herman Hansens “Demokrati som styreform og som ideologi”, der beskriver og debatterer det moderne demokrati. I dette bind sættes demokratiet i historisk perspektiv. Hverken på dansk eller på andre sprog er der skrevet en bog, der skildrer demokratiets historie i hele verden fra dets fødsel i Grækenland i 500-tallet f.Kr. til den form og udbredelse, det har i dag.

PÆDAGOGIK

Forskning i pædagogisk praksis

Kirsten Poulsgaard og
Ulla Liberg (red.)
Akademisk Forlag, 2012,
248 sider, 329 kr.

Bogen stiller skarpt på nye opdagelser fra nordiske forskere. Forskerne har det til

fælles, at resultaterne fra deres undersøgelser handler om børns hverdagsliv i daginstitutioner og fritidsordninger. Forskerne beskriver deres resultater, og deres pointer åbner for nye indsigter og pædagogiske handlemuligheder. I bogens sidste kapitel er der en beskrivelse af de anvendte forskningsmetoder og tips til, hvordan pædagoger selv kan udforske deres praksisfelt.

SAMFUND

Det affektive arbejde

Katrin Hjort
Samfundslitteratur, 2012, 225
sider, 248 kr.

Det affektive arbejde – arbejdet med menneskelige livsprocesser, mentale som fysiske – kan blive det 21. århundredes globale forretningsgrundlag. Fremtidens stridspunkt inden for velfærd bliver spørgsmålet om adgang til omsorg. Hvem kommer ind i de arenaer, hvor diverse dele af sind og krop kan udfoldes og udvikles? Liv og død bliver på nye måder en politisk beslutning. Hvilke liv bliver de livsværdige, og hvilke liv bliver ikke værd at leve?

IDÉHISTORIE

Krig, Slagmark nr. 63

Martin Skovbjerg Jensen, Ditte Marie Munch-Hansen og Mathias Hein Jessen (red.)
Aarhus Universitetsforlag, 2012,
175 sider, løssalg 140 kr.

Danmark er et krigsførende land. Det er dog forholdsvist let at overse. “Slagmark” har derfor sat sig for at undersøge krigen. Vores blik trænes i at spore krigen i vores dagligdag. Dette sker gennem et opmærksomt essayistisk blik på krigen i den danske hverdag og en antropologisk analyse af vores nyligt indførte hjemkomstparader.

UDDANNELSE

Værdier i uddannelsessystemet – bidrag til et nyt vokabularium

Louise Nabe-Nielsen (red.)
SOPHIA, 2012, 30 sider, 65 kr.
ved køb af mindre end 10 stk. og
45 kr. for studieudgaven inkl.
forsendelse, bestilles på

www.sophia-tt.org
Hæfte 3 i serien “SOPHIAs bud på fremtidens uddannelsessystem – fra vuggestue til universitet” foreligger nu. Med hæftet foreligger en omfattende gennemgang af værdibegrebet og dets betydning i uddannelsesmæssig sammenhæng. Det er afgørende for uddannelsesverdenen, at værdibegrebet diskuteres og formuleres, således at det igen kan optræde som en form for fælles orientering i såvel den enkelte organisation/uddannelse som i uddannelsespolitikken generelt.

POLITIK



Dansk forskningspolitik efter årtusindskiftet

Kaare Andersen og Niels
Mejlgaard (red.)
Aarhus Universitetsforlag, 2012,
356 sider, 349,95 kr.

Dansk forskningspolitik var i det 20. århundrede præget af kontinuitet og pragmatisme. I det nye årtusind har det dog langtfra været tilfældet, da så godt som alle forskningspolitikkers hovedelementer er blevet reformeret, og splid, tvivl og brud er blevet en fast bestanddel af den danske forskningsverden. Bogen tegner for første gang et bredt, dækkende billede af den nyere danske forskningspolitik og gennemgår reform for reform de beslutningsprocesser, der ligger bag forandringen, og de konsekvenser, som dette forskningspolitiske skift vil få i fremtiden.

Vidensfestival 2013

LØRDAG 26. JANUAR KL. 10-22

12 timers foredragsmaraton i Den Sorte Diamant
med 20 oplægsholdere – arrangeret af Nyhedsmagasinet RÆSON,
DM (Dansk Magisterforening) og Det Kongelige Bibliotek.

MØD BLANDT ANDRE:

- ♦ Anja Dalgaard-Nielsen, *terrorforsker, afdelingschef i PET*
- ♦ Mette Østergaard, *politisk redaktør, Politiken*
- ♦ Katrine Wiedemann, *teaterinstruktør*
- ♦ Lone Frank, *videnskabsjournalist*
- ♦ Kristian Leth, *forfatter og musiker*
- ♦ Nina Smith, *professor*
- ♦ Uffe Østergaard, *professor*
- ♦ Peter Øvig Knudsen, *forfatter*
- ♦ Lars Bukdahl, *digter og anmelder*
- ♦ Anja C. Andersen, *fysiker*
- ♦ Peter Bastian, *musiker og forfatter*
- ♦ Ivar Gjørup, *tegner og forfatter*
- ♦ Jan Grarup, *fotograf*
- ♦ Clement Kjersgaard,
tv-vært, udgiver af RÆSON
(ordstyrer)

Se RÆSON: www.raeson.dk/dm

Normalpris for
hele dagen:
495 kr.

Pris for medlemmer
af DM: **250 kr.**

Pris for studenter-
medlemmer af DM:
100 kr.

Tilmelding:
www.raeson.dk/dm

DM · Dansk Magisterforening



Vidensfestival

By- rummet som klasse- værelse

Berlins gader råber på at blive brugt som en levende højskole for unge og andre videbegærlige, der vil ind under byens overflade. En gruppe danske historikere, kunstnere, filosoffer og musik- og sprogkyndige har sat sig for at etablere en højskole efter dansk forbillede i Europas lige nu vigtigste historiske og kulturelle byrum.

Laura Haaber Ihle (tv) og Lotte Møller er sammen med en række andre danskere med bopæl i eller med anden tilknytning til Berlin i færd med at virkeliggøre idéen om en dansk højskole i Berlin.





“Der er en overensstemmelse imellem de brede gader og hullerne i vejen og i murene og så den åbenhed, byen møder dig med. Hvor Paris er yndig og eksklusiv, og London er hip og hundedyr, så er Berlin stadig en tilbagelænet livsnyder, som er på vej”.

Lotte Møller, kunsthistoriker



“Det kunne fx være enormt interessant at tage det modsætningsfyldte historiske miljø under behandling, hvordan byen præsenterer sig selv og de begivenheder, den har lagt jord til, og de intense diskussioner, det kaster af sig”.

Laura Haaber Ihle, specialestuderende ved RUC (tæt på at være færdig) og initiativtager til Berlin Höjskole

De tog begge til Berlin og kom aldrig hjem igen. Den ene for mere end 10 år siden, den anden som ung filosofistuderende på udveksling ved Potsdam Universitet fra RUC i 2006.

Og den begejstring for byen, som i dag – en del år senere – fortsat farver deres fortællinger om Europas førende kulturmetropol, er den måske største drivkraft for Lotte Møller og Laura Haaber Ihle.

Sammen med en række andre danskere med bopæl i eller med anden tilknytning til Berlin er de i færd med at virkeliggøre idéen om at starte en højskole efter dansk forbillede med byen som omdrejningspunkt. Skolen skal efter planen slå dørene op inden årets udgang og vil tilbyde

forløb af kortere og længere varighed og målrettet både unge og ældre historie-, kunst- og kulturinteresserede.

“Berlin er et trækplaster i disse år og har så utroligt meget at byde på. Der er så meget mere at komme efter, når man kradser lidt i overfladen”, forklarer 32-årige Laura Haaber Ihle.

Idéen om Berlin Höjskole er lidt over et år gammel. En bestyrelse blev nedsat i efteråret 2011, og der er siden etableret mere formelle kontakter til den danske ambassade og Det Danske Kulturinstitut i Bonn. De første pilotprojekter under højskoleparaplyen bliver afviklet i løbet af efteråret 2012. Hvordan den økonomiske ramme for projektet former sig, er endnu



“Højskolen baserer sig på det nysgerrige samvær og fællesskabet”.

Lotte Møller, kunsthistoriker

» til forhandling, men udgangspunktet er, at Berlin Højskole skal være et non profit-føretagende, der også fungerer som et udstillingsvindue for dansk kultur i Berlin.

En tilbagelænet livsnyder

Lotte Møller er mag.art. i kunsthistorie og har siden 2001 boet og arbejdet i Berlin dels som udstillingskurator og oversætter på kunstkataloger, dels som producer for andre kunstnere. For halvdelen af siden fik hun, sammen med billedkunstneren Jesper Dyrehauge, sit eget udstillingsrum, små fem kvadratmeter i Oderberger Strasse i Prenzlauer Berg, som hun vil bruge en hel del tid på at eksperimentere med, som hun udtrykker det. For Lotte Møller er tanken om et ægteskab mellem det fordomsfri Berlin og den danske højskoletanke helt rigtig.

“Højskolen baserer sig på det nysgerrige samvær og fællesskabet. Det samme kan man sige om kunstscenen i Berlin, hvor folk deler erfaringer og idéer og udstiller sammen på en helt anden måde, end jeg oplevede det i København. Miljøet har en volumen og en internationalitet, som, sammenholdt med de endnu forholdsvis billige leveomkostninger, i den grad har sparket Berlin ind i den stærkeste kunstliga”, vurderer Lotte Møller.

“Der er en overensstemmelse imellem de brede gader og hullerne i vejen og i murene og så den åbenhed, byen møder dig med. Hvor Paris er yndig og eksklusiv, og London er hip og hundedyr, så er Berlin stadig en tilbagelænet livsnyder, som er på vej”, tilføjer hun.

På madras i Berlin-Tempelhof

“Rethink/recycle” er overskriften på et af kurser, som danner ryggraden i efter-

årets testflyvning af højskolekonceptet. Kurset tager udgangspunkt i forfaldet og genopbygningen af Berlin, designet og den bæredygtige arkitektur, som forsøges praktiseret flere steder i byen. Et andet kursus giver en indføring i Berlin 1920-2020 og byens store indflydelse på dansk og europæisk kulturliv, dengang og nu. Endelig er et forløb undervejs, som vil tilbyde et dybere indblik i den kreative industri, særligt musikbranchen, i Berlin. “Music Börlin” er primært henvendt til gruppen af 18-25-årige, som er indstillet på at sove på madras i en sovesal i den spritnye Tysk-Skandinaviske Friskole i Berlin-Tempelhof.

Ligesom byen er Berlin Højskole under opbygning og har endnu ikke hverken fast tag over hovedet eller fast økonomisk grund under fødderne.

“Vi prøver os frem og ser, om det kan bære. Vi har masser af idéer til kurser på tegnebrættet, hvis interessen er så stor, som vi tror, den er. Det kunne fx være enormt interessant at tage det modsætningsfyldte historiske miljø under behandling, hvordan byen præsenterer sig selv og de begivenheder, den har lagt jord til, og de intense diskussioner, det kaster af sig”, mener Laura Haaber Ihle.

At det ville være fantastisk at få statsstøtte, så skolen kan koncentrere sig mindre om indtjening end om almindelse, lægger initiativtagerne ikke skjul på.

“Situationen lige nu er, at vi ikke har nogen penge, men er klar med pilotkurser, som løber rundt økonomisk. Hellere gå i gang end at sidde og vente på, at der er nogen, der kommer med penge. Heldet og mund til mund-omtalen er forhåbentlig med os,” siger Laura Haaber Ihle. <<

BERLIN HØJSKOLE

Berlin Højskole er et non profit-føretagende, som både skal fungere som et udstillingsvindue for dansk kultur i Berlin og samtidig åbne en port for danskerne til den dynamiske, kreative og mangfoldige storby Berlin, der i de seneste år er blevet Europas – og i mange henseender også Danmarks – kulturelle hovedstad.

Fem pilotprojekter skal i løbet af efteråret 2012 teste, om en dansk højskole har en fremtid i Berlin.

Læs mere på

www.berlin-hojskole.dk.

“Situationen lige nu er, at vi ikke har nogen penge, men er klar med pilotkurser, som løber rundt økonomisk”.

Laura Haaber Ihle

JOURNALISTIK & KOMMUNIKATION

Lær at bruge de journalistiske værktøjer eller få viden om kommunikation på strategisk og praktisk niveau. Du kan vælge et enkelt kursus eller tage flere og sammensætte en hel diplomuddannelse. Lige nu kan du tilmelde dig:

DET JOURNALISTISKE HÅNDVÆRK I

Her får du en journalistisk værktøjskasse og du lærer at forstå, hvordan journalister arbejder. Kurset giver dig indsigt i de grundlæggende journalistiske arbejdsmetoder, begreber og virkemidler.

- ▶ København, start 15. august eller 29. oktober
- ▶ Aarhus, start 13. august

DET JOURNALISTISKE HÅNDVÆRK II

Dette kursus giver dig flere redskaber i din journalistiske værktøjskasse. Kurset fokuserer på at få substans i journalistikken, og du arbejder metodisk med argumentationsanalyse og interview.

- ▶ København, start 31. oktober

DET JOURNALISTISKE HÅNDVÆRK III

Her er kurset for dig, der brænder for at skabe nærvær og liv i dine tekster, og som gerne vil udvide dine sproglige og fortælletekniske færdigheder.

- ▶ Start januar 2013

STRATEGISK KOMMUNIKATION I PRAKSIS I

Kurset er en skræddersyet indføring i de grundlæggende kommunikationsdiscipliner i teori og praksis. Det handler om kommunikationsplanen, målsætninger og målgrupper, kommunikationskanaler samt virksomhedens kommunikationsstrategi og -politik.

- ▶ København, start 13. august, 20. september eller 20. november
- ▶ Aarhus, start 16. august

STRATEGISK KOMMUNIKATION I PRAKSIS II

Dette kursus har fokus på virksomheden og dens relationer med omverden. Du lærer at formulere virksomhedens budskaber, træne dem og måle effekten af kommunikationen. Og du bliver i stand til at håndtere krisekommunikation, kritiske issues, arbejdet med pressen og sociale medier.

- ▶ København, start 22. november

Læs mere om kurserne på dmjx.dk/kurser-og-videreuddannelse



“Reformen er en afskaffelse af fleksjobordningen”

På grund af regeringens fleksjobreform føler antropolog og it-ansat Gregers Petersen sig stavnsbundet til sit nuværende fleksjob. Mister han sit nuværende arbejde, vil det stort set være umuligt at få et nyt.

I et mindre etplansrækkehus på grænsen mellem Herlev og Ballerup bor Gregers Petersen med sin kone og to børn. Her kan den 45-årige antropolog med bifag i idræt forholdsvis ubesværet komme rundt både indendørs og ud i den tilstødende have i den kørestol, som han efter en trafikulykke har været bundet til, siden han var 2 år gammel.

I carporten holder en blå VW Caddy parkeret. Her er der god plads til familien, men også til Gregers Petersens kørestol, når han skal på arbejde. Gregers Petersen er ansat ved Statens Museum for Kunst, hvor han er ansat i fleksjob som it-medarbejder 20 timer om ugen. Det er et liv, der ikke er nemt, men det fungerer. Lidt endnu. For som for andre højtuddannede vil regeringens fleksjobreform snart stavnsbinde Gregers Petersen til det nuværende fleksjob.

Den 1. januar 2013 træder fleksjobreformens ændringer i kraft, og skifter fleksjobbere arbejde herefter, så vil de være omfattet af helt nye regler. Det vil koste akademikere som Gregers Petersen tusinder af kroner hver eneste måned i tabt lønindtægt. Han bliver derfor låst til sit nuværende arbejde uden mulighed for at kunne gå ind i et normalt karriereforløb.

“Situationen gør mig stavnsbundet. Skifter jeg job, vil reformen koste mig omkring 10-12.000 kroner om måneden. Den arbejdsgiverbetalte løn vil være lille, og det vil indbetalinger til pensionen derfor også. Den resterende del af min løn vil bestå af løntilskud fra det offentlige. Over tid vil jeg kunne se frem til en pensionisttilværelse med meget lidt ud over en folkepension. Det er alt andet lige en potentiel fremtid i fattigdom”, siger Gregers Petersen og forklarer, at



han skammer sig over at have stemt på en regering, som er på vej til at rive eksistensgrundlaget væk under ham. Han glæder sig derimod over at have en positiv chef, der ser optimistisk på hans situation og på fleksjob som en mulighed for at udnytte hans egenskaber. Men det kan jo ændre sig, hvis der en dag træder en ny chef ind ad døren, eller hvis museet tvinges til omstruktureringer, som gør ham overflødig.

“Jeg risikerer at stå over for et chefdiktat, hvor jeg kun kan sige ja til at arbejde mere, og det kan jeg ikke klare, eller jeg må acceptere at vinke farvel til kompetenceudvikling og i værste fald blive fyret. Så er jeg pludselig tvunget ind under reformens nye regler”.

Motivationsfaktor

Gregers Petersen var impliceret i en bilulykke som barn, der medførte rygmarvsskade og lammelse af underkroppen og benene. De over 40 år i kørestolen har i stigende grad medført følgeskader, der tvinger ham til at tage hensyn til kroppens signaler.

“Min krop er slidt. Jeg får sår, infektioner og har problemer med mine led af at sidde for meget. Hvis jeg ikke passer på mig selv nu, har jeg slidigt i nakke, ryg og arme inden for de næste ti år, og så vil jeg intet kunne foretage mig. Det vil jo være helt tåbeligt”, siger han.

Gregers Petersen har i mange år af sit liv beskæftiget sig med Linux-systemer – noget, han har lært sig selv. På trods af to akademiske grader var det netop disse selverhvervede it-kompetencer, som gav ham mulighed for at arbejde. I dag er han ansat i en fleksjobstil-

ling, hvor hans arbejdsgiver får to tredjedele af den overenskomstmæssige mindsteløn i refusion. I staten eksisterer der p.t. desuden en ordning, som giver den statslige arbejdsplads yderligere 50 procent i refusion af egenbetalingen.

Det betyder, at museet skal betale 8.000-9.000 kroner ud af Gregers Petersens løn på knap 38.000 kroner inklusive pension. Den ordning er helt afgørende for, at Gregers Petersen overhovedet kan arbejde der.

“Virkeligheden er, at hvis min arbejdsgiver skulle udbetale en normal fuld løn til mig, så var jeg aldrig blevet ansat. Det rækker økonomien på museet bare ikke til”.

Tidligere var Gregers Petersen ansat i en ph.d.-stilling på CBS, hvor han arbejdede med open source software i en antropologisk tilgang. Stillingen var en ordinær fuldtidsstilling, for der var ikke andre muligheder. Men det viste sig hurtigt, at han ikke magtede at arbejde på fuld tid. Han løb ind i flere sygdomsperioder, der

blev længere og længere. Til sidst var han tvunget til at finde på noget nyt. Han var heldig og fik tilbuddet om fleksjobbet på museet via en god bekendt.

“Det var lukket land for mig at komme tilbage i en forskerstilling, fordi jeg som fleksjobber potentielt skubber en anden fuldtidsmedarbejder ud. Så da jeg via mit netværk fik muligheden for at komme i fleksjob på museet, slog jeg til, da

“Regeringen vil åbenbart ikke længere gå med til, at nogle mennesker på grund af deres handicap skal kompenseres”.

jeg anså dette som en ny måde for mig at bygge et karriereløb op på”, siger han.

Lidt attraktiv

På Statens Museum for Kunst står Gregers Petersen som it-medarbejder for drift og udvikling. Han er i gang med at implementere en Linux-server infrastruktur og beskæftiger sig derudover med it-sikkerhed og den daglige support. Men museet er som andre statslige arbejdspladser ramt af nedskæringer og afskedigede for nylig museets anden it-medarbejder. I dag har Gregers Petersen og hans chef hele ansvaret for it-

driften på museet. Selvom karrieren er på sporet, skal der desværre alt for lidt til, før den afsøres. Gregers har derfor løbende holdt sig orienteret mod andre job,

men alternativerne er få.

“Mennesker med mine kompetencer er temmelig efterspurgt, men jeg er meget lidt attraktiv, fordi jeg ikke kan arbejde fuldtids. Samtidig ligger jeg under for, at mange arbejdsgivere simpelthen ikke har de fysiske rammer, der gør det muligt for mig som kørestolsbruger at varetage de daglige jobfunktioner hos dem”.

En hverdag for Gregers Petersen ser på overfladen ellers ud som for de fleste. På en normal hverdag står han op klokken seks om morgenen, smører madpakker og bringer og henter sine børn til og fra skole, da hans kone er læge og ofte har lange arbejdsdage.

Gregers møder så på arbejde klokken otte og kører hjem igen klokken 15. Så skal der købes mad, og børnene skal videresendes til fritidsinteresser. Hverdagens gøremål tager oftest den dobbelte tid for Gregers, som det tager for andre. Og når han ikke arbejder, er det vigtigt, at han laver så lidt som muligt.

“Jeg skal simpelthen ligge ned for at få belastningen af at sidde ned væk. Min hverdagsrytme er måske ikke meget anderledes end mange andres, men alt tager meget længere tid for mig, og jeg orker ikke lige så meget”, siger han.

Selvom Gregers Petersen gør så meget, han kan, for at passe sine pligter som lønmodtager, så mener han, at reformen forvandler ham fra at være en lønmodtager på lige fod med sine kolleger til at blive karakteriseret som et menneske med mindre værdi. Han vil igen blive betragtet som invalid og vanfør. Ikke som en handikappet. Fremtiden bliver, at arbejdsgiveren alene skal betale løn og pension for den arbejdsindsats, som fleksjobberne reelt yder. Og det er arbejdsgiveren, der skal vurdere, hvor stor den indsats er.

“Regeringen vil åbenbart ikke længere gå med til, at nogle mennesker på grund af deres handicap skal kompenseres. Fremover skal de i stedet for værdisættes af arbejdsgiveren. Det betyder, at vi fleksjobbere i fremtiden skal kæmpe hårdt for blot at bevare, hvad vi har i dag. Reformen er for mig at se en reel afskaffelse af fleksjobordningen”. <<

Antropolog Gregers Petersen er ansat i fleksjob på Statens Museum for Kunst. Han mener, at regeringens fleksjobreform reelt afskaffer fleksjobordningen. Han skammer sig over at have stemt på en regering, som er på vej til at rive eksistensgrundlaget væk under ham og andre i fleksjob.

Fleksjobreform vil stavnsbinde akademikere

Højtuddannede med et handicap vil have svært ved overhovedet at finde nyt arbejde og vil derfor blive stavnsbundet. DM arrangerer en høring, som skal ende med en række forslag til ændringer af reformen.

HØRING OM FLEKSJOBREFORMEN

I DM er man bekymret over følgerne af fleksjobreformen, der også vil ramme en række af DM's medlemmer. Derfor har DM indbudt en række fagforeninger og organisationer, landets handicaporganisationer og de politiske partier til et åbent arrangement den 18. september 2012 for at diskutere følgerne af reformen.

Høringen skal ende med konkrete ændringsforslag til den kommende fleksjobreform, som sendes til samtlige partier i Folketinget.

Alle interesserede DM-medlemmer er naturligvis velkomne.

Tid og sted annonceres på dm.dk og i næste nummer af Magisterbladet.

Regeringen vil spare penge på tilskud til, at mennesker med et handicap kan få et fleksjob. Men den spareøvelse kan være dyrt købt. For beslutningen kan få enorme konsekvenser for akademikere i fleksjob, som typisk vil gå tusinder kroner ned i løn i hver måned.

Fleksjobreformen mødes med dundrende kritik af DM's formand, Ingrid Stage. Hun mener, at akademiske fleksjobbere som en konsekvens af reformen vil blive stavnsbundet til deres nuværende arbejdsgiver, fordi de kan få svært ved at finde ansættelse på de nye vilkår.

“Reformen får stor indflydelse på akademiske fleksjobberes beskæftigelses- og karrieremuligheder. Det bliver mere bekosteligt fremover at ansætte medarbejdere med det højeste vidensniveau i fleksjob. Med en markant reduktion af det tilskud, som arbejdsgiver får til at lønne højtuddannede personer visiteret til fleksjob, er der udsigt til et enormt vidensspild som følge af reformen”, siger Ingrid Stage.

De forringede vilkår i fleksjobreformen får DM til i al hast at arrangere en åben høring den 18. september for fagforeninger, organisationer og politikere. Målet er at udforme en række konkrete ændringsforslag til reformen, der skal sendes til partierne i Folketinget.

Den hidtidige fleksjobordning har gjort det muligt for fleksjobbere at blive ansat i en fuldtidsstilling med en begyndelsesløn for en fuldtidsstilling og offentligt tilskud, på trods af at de på grund af ned-

løn. Men med de nye regler, som træder i kraft den 1. januar 2013, skal arbejdsgiverne nu alene betale for antallet af udførte arbejdstimer.

Regeringen omlægger desuden tilskuddet fra kompensation til arbejdsgiver for den udbetalte løn til et tilskud på under dagpengeniveau. Tilskud aftrappes med en modregningssats på 30 procent, i takt med at lønnen stiger indtil en løn før skat på 13.000 kr. inklusive pension pr. måned. Når lønnen overstiger

“I sidste ende vil det formentlig også betyde, at vi vil se et stigende antal fleksjobbere ende på ledighedsydelse”.

Marianne Knudsen, socialrådgiver i DM

sat arbejdsevne arbejder mindre. Alt efter fleksjobberens arbejdsevne har arbejdsgiveren kunnet få et offentligt tilskud på enten halvdelen eller to tredjedele af den overenskomstmæssige begyndelses-

13.000 kr. om måneden, bliver modregningssatsen hævet til 55 procent. Tilskuddet bortfalder helt, når lønindkomsten inklusive pension fra arbejdsgiveren er på 36.400 kroner per måned.

FLEKSJOBREFORM

- Ifølge regeringen vil reformen af fleksjobordningen og førtidspensionen give den danske stat en besparelse på godt 1,9 milliarder kroner i 2020. Heraf hentes alene 1,6 milliarder kroner på en reform af fleksjobordningen.
- Reformen træder i kraft den 1. januar 2013.
- Arbejdsgiveren betaler løn inklusive pension for den arbejdsindsats, den fleksjobansatte reelt yder. Kommunen supplerer lønnen fra arbejdsgiveren med et tilskud, der reguleres på baggrund af lønindtægten.
- Fleksjobansatte får et tilskud svarende til 98 pct. af højeste dagpengesats (svarende til 16.700 kr. pr. måned). Der reserveres en andel heraf til obligatorisk pension. Tilskuddet aftrappes med en modregningssats på 30 pct., i takt med at lønnen stiger indtil en løn før skat på 13.000 kr. inklusive pension pr. måned. Når lønnen overstiger 13.000 kr. om måneden, er modregningssatsen 55 pct. Tilskuddet er fuldt aftrappet ved en lønindkomst inklusive pension fra arbejdsgiveren på 36.400 kr. pr. måned.

En spareøvelse

De medlemmer, der allerede er ansat i fleksjob, vil ikke mærke ændringerne, hvis de vel at mærke bliver i jobbet, indtil de forlader arbejdsmarkedet. Hvis de skifter job, vil de derimod blive omfattet af de nye regler.

Omlægningen af fleksjobordningen betyder, at fleksjobbereren selv kommer til at betale for sin sygdom, pointerer DM's socialrådgiver, Marianne Knudsen, som dagligt er i kontakt med bekymrede fleksjobbere.

“Reformen vil betyde en nedgang i bruttoløn på mange tusinde kroner for DM's medlemmer, som bliver ansat i fleksjob fra næste år. I sidste ende vil det formentlig også betyde, at vi vil se et stigende antal fleksjobbere ende på ledighedsydelse, fordi de ikke kan finde arbejde”, påpeger Marianne Knudsen.

Fleksjobreformen vil ifølge hende kunne medføre betydeligt mere administrativt bøv, fordi arbejdsgiverne i fremtiden skal ansætte en

fleksjobber på et præcist antal timer. Ændrer disse timer sig undervejs, skal aftalen genforhandles, og tilskuddet vil stige eller falde modsat proportionalt med timeantallet. Det betyder en masse efterreguleringsarbejde, og at fleksibiliteten i systemet forsvinder. Det kan få arbejdsgiverne til at droppe brugen af fleksjobbere i fremtiden.

“Reformen er tydeligvis en spareøvelse. Målet om at fastholde fleksjobbere på arbejdsmarkedet bliver svært at nå, for hvilken arbejdsgiver har brug for en fleksjobber i præcis 6 timer eller præcis 14 timer og vil bruge tid på at tjekke og indberette, om fleksjobbereren præcis opfylder disse timer? Dette administrative bøv fjerner sandsynligvis arbejdsgivernes tilskyndelse til at ansætte fleksjobbere i fremtiden”, siger Marianne Knudsen.

Enormt vidensspild

Fleksjobordningen blev indført i 1998. Regeringen ønsker nu ordningen ændret,

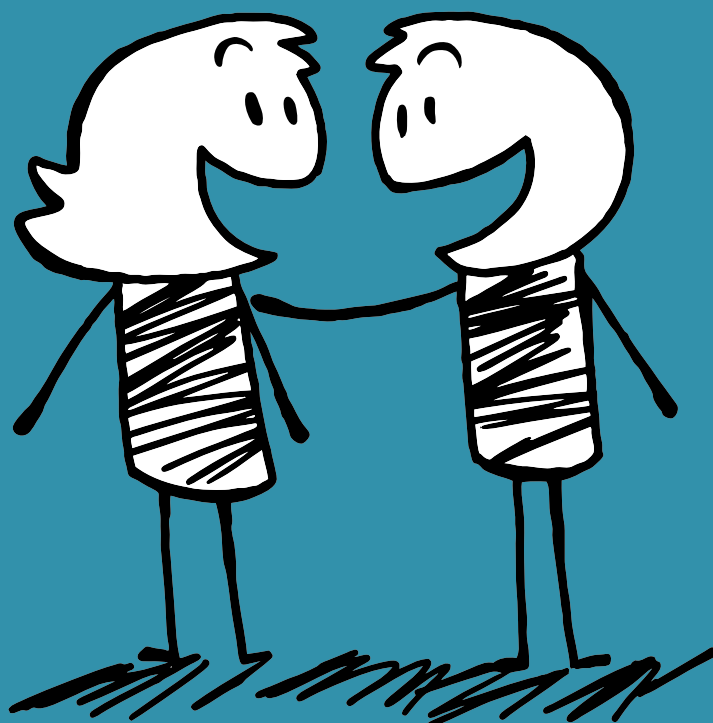
fordi den er blevet alt for udbredt og dyr. I 2011 var der ca. 68.500 fuldtidspersoner i ordningen, og det er 28.100 flere end ventet, da aftalen om en førtidspensionsreform blev indgået i 2000. Udgifterne til fleksjobordningen lå i 2011 på godt 12,3 milliarder kroner. Når reformen er gennemført, vil den ifølge regeringen give den danske stat en besparelse på godt 1,9 milliarder kroner i 2020. Heraf hentes alene 1,6 milliarder kroner på en reform af fleksjobordningen. Men Ingrid Stage frygter, at regeringens spareøvelse vil ende i et enormt vidensspild. For akademiske fleksjobbere risikerer at skulle kigge langt efter kompetenceudvikling i deres nuværende job. Og mister akademiske fleksjobbere tilknytningen til arbejdsmarkedet, går deres viden tabt, og tankesættet i “det rummelige arbejdsmarked” mister sin betydning, pointerer DM's formand. <<

“Med en markant reduktion af det tilskud, som arbejdsgiver får til at lønne højtuddannede personer visiteret til fleksjob, er der udsigt til et enormt vidensspild som følge af reformen”.

Ingrid Stage, formand, DM

Fortjener jeres tillidsrepræsentant et skulderklap?

Vis tillid og indstil jeres kandidat senest 28. september.
Der er 25.000 kroner til den vindende kandidat.



I november uddeler DM for første gang tillidsprisen. Prisen går til et tillidsvalgt DM-medlem, der har gjort en særlig indsats for faglig aktivitet og har været en god talsmand for kollegerne.

Med kåringen som årets tillidsrepræsentant følger en pris på 25.000 kroner som anerkendelse for det gode arbejde. Prisen uddeles på årets DM-dag for tillidsvalgte 20. november.

På dm.dk/tillidsprisen kan du selv eller sammen med dine kolleger indstille kandidaten. Skriv en kort motivation, og læs mere om tillidsprisen og kriterierne for at vinde.

**TILLIDS
PRISEN
2012** 20/11

Foto: Colourbox



Ny fælles europæisk arbejdsmiljøstrategi

Der har været tvivl om, hvorvidt Europa overhovedet ville få en ny fælles strategi for arbejdsmiljøet efter den nuværende, der udløber med udgangen af 2012, skriver arbejdsmiljøviden.dk. Det er der ikke længere. "Vi har arbejdet meget på at overbevise Kommissionen om, at arbejdsmiljøet ikke er en del af problemet (finanskrisen, red.), men en del af løsningen", siger chef for Arbejdstilsynets EU-Task Force Charlotte Skjoldager. Det er nu afgjort, at der kommer en strategi for arbejdsmiljø 2013-2020.

Open Access-politik

Forskere skal offentliggøre deres forskningsresultater, så alle kan læse og anvende deres videnskabelige resultater via internettet. Det er målet med den Open Access-politik, som Det Frie Forskningsråd, Danmarks Grundforskningsfond, Det Strategiske Forskningsråd, Højteknologifonden og Rådet for Teknologi og Innovation nu lancerer. Målet er, at alle videnskabelige artikler, som er kvalitetssikrede i peer review og optaget i et videnskabeligt tidsskrift, skal kunne læses og distribueres uden finansielle, tekniske eller juridiske restriktioner.

“Moderne daglejere er en særlig type medarbejdere, som vi ser flere og flere af herhjemme. (...) De er vikarer af lyst og ikke af nød. De synes ikke, det er attraktivt med fast job, og vil selv bestemme, hvornår de skal arbejde og med hvad”.

Jeanette Lemmergaard, lektor, Institut for Marketing og Management, SDU

Foto: Colourbox



Forværring af det psykiske arbejdsmiljø

De senere års krise i store dele af erhvervslivet har haft en markant negativ effekt på det psykiske arbejdsmiljø, viser en undersøgelse fra Lederne. Fra 2007 til 2012 er der sket en fordobling i antallet af ledere, der vurderer, at det psykiske arbejdsmiljø er dårligt. "Store sparerunder, kolleger, der bliver afskediget, og usikre fremtidsudsigter er altid en stærk cocktail for trivsel på arbejdspladsen", siger Lars Andersen, arbejdsmiljøchef hos Lederne.



INDBLIK OG VIDEN FOR 50 KR.

Folkeuniversitetet i København udbyder 10 enkeltstående forelæsninger i efteråret 2012. Forelæsningerne giver på en enkelt aften et indblik i et videnskabeligt område til en pris af 50 kr. Bl.a. kan du høre professor Dorthe Dahl-Jensen fra Københavns Universitet fortælle om den nyeste iskerneforskning og tidligere tiders klima. *Læs om alle forelæsningerne, tid, tilmelding m.v. på www.fukbh.dk.*

Sådan får du nye læsere

Har du lyst til at dele din viden og ekspertise med andre akademikere? Din formidling behøver ikke at stoppe ved videnskabelige tidsskrifter. To nye mødesteder på nettet tilbyder plads til forskere og andre fagfolk, der vil skrive selv. Kodeord er viden, holdninger og lyst til at fortælle.

ForskerZonen.dk hedder et nyt netmagasin, hvor du som forsker eller ekspert selv bestemmer over vinkel og indhold. ForskerZonen.dk er tæt knyttet til Videnskab.dk, der har over 400.000 unikke besøgende om måneden. Vælger du at publicere din viden på ForskerZonen, er du sikret en stor og bred målgruppe.

Til forskel fra Videnskab.dk, hvor ansatte journalister skriver artiklerne, er ForskerZonen stedet for dig, der vil skrive selv. Artiklerne må gerne være længere end gængse nyhedsartikler, og målgruppen er akademikere. Fagudtryk er i orden, bare indholdet også er interessant og forståeligt – for læsere af anden akademisk herkomst.

“ForskerZonen er en platform for vidensdeling for forskere og eksperter, der ønsker at formidle fagligt til andre end deres nærmeste fagfæller. Indholdet kan være alt fra højenergifysik til tyske verber, og det behøver ikke at være dagsaktuelt eller passe ind i mediernes nyhedsstrøm”, fortæller Peter Hyldgård, der er projektchef på ForskerZonen.

Selv om din artikel gerne må være en tand mere akademisk end på Videnskab.dk, skal den stadig være relevant for en bredere offentlighed.

“Vi har valgt at knytte ForskerZonen tæt til Videnskab.dk i håb om, at forskernes viden når ud til en større målgruppe. Målet for ForskerZonen er i sidste ende det samme som for Videnskab.dk, nemlig at stille forskernes viden til rådighed for samfundet og dermed berige den offentlige debat,” siger Peter Hyldgård.

Syv faglige universer

Også DM tilbyder nye muligheder for dig, der vil fortælle andre om dit fag, dine resultater, din viden og din holdning.

“Vores format er et populærvidenskabeligt formidlingstidsskrift med højtuddannede som målgruppe”, siger Anna Dalsgaard, kommunikationskonsulent i DM.

På dm.dk er publicering af faglig indsigt knyttet til DM's syv faglige universer. Fordelen ved dm.dk er den tætte sam-



menhæng mellem faglige artikler og andre faglige aktiviteter i form af arrangementer og netværk. Desuden samarbejder DM's faglige universer med en række faglige selskaber, hvor endnu mere viden om dit fag eller din branche kan udvikles og udveksles.

De to mødesteder, ForskerZonen og DM's faglige universer, er ikke konkurrenter. Tværtimod er et samarbejde ved at vokse frem.

“Vi kan noget forskelligt, og nogle artikler kan være relevante på begge sites. Derfor har vi en gensidig aftale med ForskerZonen og vil holde hinanden opdateret på indhold og eventuelt udveksle stof, hvis forskeren i øvrigt er indforstået”, oplyser DM's Anna Dalsgaard.

Forsker glæder sig

At danske forskere nu får mere plads til selv at formidle deres viden, glæder Charlotte Wien, lektor på Syddansk Universitet og forsker i forskningsformidling.

“I dag er det typisk journalister, der sætter dagsordenen, når forskere optræder i medierne. Vi har som samfund brug for, at forskerne selv kommer til orde”, understreger hun.

I en endnu ikke offentliggjort undersøgelse konkluderer Charlotte Wien, at danske forskere sjældent formidler deres egne forskningsresultater i nyhedsmedierne.

“Forskerne bliver tit brugt, men for det meste bliver de brugt som indsigtfulde kommentatorer til en aktuel nyhedshistorie. Ofte er dagsordenen bestemt af en konflikt, for eksempel i Mellemøsten, eller af et politisk initiativ, for eksempel et udspil fra regeringen. Meget sjældent handler forskernes udtalelser om deres egen forskning. De bliver brugt som eksperter, debattører

og kommentatorer på emner, der tangerer deres forskning. Det er fint for forskerne, der får skabt opmærksomhed om sig selv. Det er fint for journalisterne, der får sat en nyhed i perspektiv. Men det er ikke fint for forskningsformidlingen. Den bliver alt for tynd og tilfældig i forhold til den store mængde relevant viden, der reelt produceres på danske forskningsinstitutioner. Der bliver for mange tomme kalorier. Derfor er det nødvendigt og glædeligt, at der nu skabes mere plads til forskernes egen formidling”, siger Charlotte Wien. <<

“Vi har som samfund brug for, at forskerne selv kommer til orde”.

Charlotte Wien, forsker i forskningsformidling ved SDU

DM'S FAGLIGE UNIVERSER

På dm.dk er syv faglige universer under opbygning. Foruden netværk, arrangementer og faglige selskaber kan du her skrive om dine egne forskningsresultater. Målgruppen er andre akademikere, og du er potentielt i kontakt med 40.000 kandidater og studerende inden for humaniora, naturvidenskab, samfundsfag og sundhedsvidenskab.

DM's faglige universer er:

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



FORSKERZONEN

ForskerZonen.dk er knyttet til Videnskab.dk med over 400.000 unikke brugere om måneden. Her kan du skrive om din egen forskning eller debattere forskningens vilkår. På ForskerZonen.dk finder du:

- Forskernes egne artikler.
- Nyheder om forskningens vilkår.
- Forskerblogs.
- Kalender over foredrag og konferencer.
- Nyt om navne.
- Videoforedrag.
- Debat og kronikker.

Den komplekse

At være konsulent i dag kræver psykologisk indsigt og evnen til ofte at skifte perspektiv. Organisationspsykolog Vibe Strøier kommer alle, der er med til at implementere forandring, til undsætning med gode råd til feltarbejdet i “Konsulentens Grønspættebog”.

Kommunikationsmedarbejderen skal ikke bare levere en kommunikationsstrategi, men også lære organisationen at involvere kunderne i den fremtidige strategi. Arkitekten skal ikke bare tegne en ny skole, men også sætte sig i spidsen for alt fra borgermøder til pædagogiske udvalg og må derfor også sætte sig ind i, hvilke fysiske rammer den nyeste pædagogik kræver. Organisationspsykolog Vibe Strøier, som har 25 års erfaring som ekstern konsulent i forskellige typer virksomheder og er forfatter til “Konsulentens Grønspættebog”, oplever tydeligt, at det ikke længere er nok at komme med sin ekspertviden som konsulent. Mens akademikere tidligere kunne “nøjes” med som vidensmedar-

bejdere at lave notater eller undersøge og lade andre implementere, så har eksperten i dag fjernet sig fra blot at stå udenfor og levere til at være meget mere deltagende med et større ansvar for processen og for at følge op.

“Da jeg startede min karriere for mange år siden, var det lederne, jeg lærte at drive processer. I dag er det også medarbejderne, der skal kunne drive processer, og derfor har rigtig mange brug for den bagvedliggende psykologi”, siger Vibe Strøier.

Flere konflikter

Kompleksiteten i virksomhederne er større end tidligere, og der er mange flere

“Akademiske medarbejdere kan bidrage med evnen til at skifte perspektiv og analysere det, de har med at gøre, og se det fra mange synspunkter”.

Vibe Strøier, organisationspsykolog

Fire
problemstillinger,
man typisk skal
forholde sig til som
konsulent

MANGE NIVEAUER AF EN YDELSE

Karakteristisk for konsulenternes ydelser er, at de i dag udgør en blanding af undervisning, rådgivning og ledelse af processer, ofte simultant, og derfor resulterer i ydelser, der er præget af høj kompleksitet.

KONFLIKTER

Folk søger efter en meningsfuldhed med den udvikling, der skal ske i organisationen, og hvis den ikke er ordentligt defineret, så kan det give mange konflikter. Man oplever ofte som konsulent, at folk er dumpet ind i udviklingsprocessen, og rammen, indholdet og tidsforløbet for opgaven er ikke beskrevet.

konsulentrolle

stemmer, der taler, og mange flere synspunkter, der kommer til udtryk, oplever organisationspsykologen. Vidensarbejdere skifter jævnligt perspektiv i løbet af en arbejdsuge – det ene øjeblik styrer man et møde, det næste er man projektmedarbejder hos en anden – så man kan ikke længere se det som et traditionelt hierarki, hvor den øverste i hierarkiet har mest magt, for det kan være en nyuddannet med en særlig kompetence, der driver et projekt og har magten til at tage en beslutning.

“Akademiske medarbejdere kan bidrage med evnen til at skifte perspektiv og analysere det, de har med at gøre, og se det fra mange synspunkter, så jeg er optaget af at få de højtuddannede til at spille mere ind – ikke bare med den indholdsmæssige viden, men med selve det akademiske metodegrundlag, som giver forskellige tilgange. Det er en vigtig vinkel i min bog, at man hele tiden kan se det fra forskellige vinkler og metoder, for som virkeligheden ser ud i

organisationerne lige nu, kan man ikke bare sige, “så er det denne strategi, vi følger””, mener Vibe Strøier.

Hun oplever for tiden et accelererende konfliktniveau i mange organisationer. Medarbejderne er generelt blevet dygtigere og mere veluddannede og dermed også mere tilbøjelige til at stå på deres ret, og samtidig er vi i en tid, hvor jobbene ikke hænger på træerne, og man derfor ikke bare kan smække med døren, hvis man er utilfreds. Det positive ved den situation er, at det giver større villighed til at arbejde med at løse konflikter på arbejdspladsen. Og står det til psykologen, skal vi slet ikke være så bange for konflikterne, men se dem som udviklende og ofte også en vigtig medspiller i innovationsprocesser.

“Alle må i de kommende år udvikle en større evne til at være i konflikter og ikke se konflikter som mavepine, men som en nødvendighed for innovation i virksomhederne”, mener Vibe Strøier. <<

MERE OM KONSULENTROLLEN

Bog

Vibe Strøier har udgivet bogen “Konsulentens Grønspættebog”, som demonstrerer, hvordan man kan betragte forskellige typer af organisatoriske problemer med forskellige teoretiske briller og forskellige typer af metoder til at løse dem. Bogen er meget værktøjsorienteret.

Fyraftensmøde

Du kan også møde Vibe Strøier til fyraftensmøde i DM den 6. september kl. 17-20 i København, hvor du kan høre mere om, hvordan man som vidensmedarbejder indtager forskellige roller som underviser, rådgiver og procesleder.

Kursus

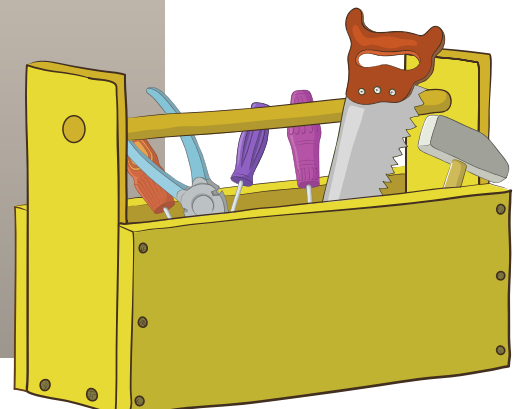
På kurset “Konsulent som sparringspartner” giver Vibe Strøier indsigt i metoder og værktøjer til at se på rollen som konsulent fra forskellige vinkler. Det foregår 8.-9. oktober i København. Begge arrangementer kan man tilmelde sig på dm.dk.

LEDERSKABET

Man er som konsulent nødt til at vide noget om ledelse og være den, der kan understøtte ledelse, for ledelse er i dag meget relationelt. Ledere er i dag dybt afhængige af de mennesker, de har rundt om sig, og de kan være dygtige et sted, mens det går helt galt for dem i en anden virksomhed. Det er ikke alene lederen, der skaber et sted, men i høj grad relationerne, og derfor handler lederrollen ikke bare om at arbejde i et strategisk felt, men også om at evne at skabe relationer i organisationen.

OPLØSNINGEN AF DE ORGANISATORISKE KASSER

Ledere og konsulenter er nødt til at være mere agile og kunne samarbejde på tværs, op og ned og være både i pakkeriet og direktionen.



I denne nye serie kigger vi tilbage på Dansk Magisterforening fra dens grundlæggelse

i 1918 og op til i dag. Hvad op tog sindene, hvad var på foreningens politiske dagsorden,

og hvilke problemer baksede foreningen med? Vores kilde til den viden er "Meddelelser til

Medlemmerne", som i 1962 fik navnet Magisterbladet.



Adjunkt Kristen Simonsen, Sorø Skole, var Almindelig dansk cand.mag.-Organisations første formand i perioden 1918-1920.

A.D.C.M.O.

Første nummer af Meddelelser, forløber for Magisterbladet, udkom i maj 1918, efter at fagforeningen eller "Organisationen", som den blev kaldt, på en generalforsamling på Metropolitanskolen i København den 26. april var blevet dannet under navnet Almindelig dansk cand.mag.-Organisation, forkortet A.D.C.M.O. Tydeligvis en tid, der ikke var optaget af smart sproglig branding. Dengang var der blot 149 medlemmer, som alle var ansat som lærere på overvejende statslige, men også på private gymnasier, altså adjunkter og rektorer – og "Overlærere", som en gruppe blev benævnt, en titel, der kort efter blev ændret til "Lektorer". Dengang var cand.scient.-titlen ikke indført, så titlen cand.mag. dækkede også over kandidater i matematik, fysik, kemi osv.

Til kamp mod de uorganiserede

Som inaktive medlemmer optoges "ældre cand.mag.er ved Biblioteker, videnskabelige Institutioner o.lign., som vil støtte Organisationen, dels unge cand.mag.er, som endnu ikke har opnået Ansættelse ved Skolerne; disse sidste er det af Vigtighed for Organisationen at komme i Rapport til, ligesom de jo også har Interesse i at støtte deres tilkommende Standsfællers Fagforening", skrev foreningens første formand, adjunkt Kristen Simonsen, Sorø Skole, i første nummer af Meddelelser, som fyldte tre A5-sider. Simonsen skrev som redaktør hele bladet.

I samme nr. 1 gjorde redaktør og formand opmærksom på et problem, som har været aktuelt lige siden, nemlig dem, der ikke var medlemmer af organisationen. Han kom med denne formanende opfor-

dring til medlemmerne: "Det må gøres indlysende for dem, der endnu staar uden for Organisationen, at de ved ikke snart at indmelde sig skader baade sig selv og deres Stand, og derigennem tillige den danske Gymnasieskole". Og i indtrængende kursiv fortsætter han: "*Ethvert medlem, der har Lejlighed dertil, bør anse det for sin Pligt at arbejde for Tilslutning til Organisationen*". Det kunne godt stå i en leder skrevet af DM's formand anno 2012.

Mangel på kandidater

I Meddelelser nr. 2 fra 2. oktober 1918 blev et andet åbenbart evigt aktuelt emne anslået: mangelen på cand.mag.er i matematik og fysik. Studenterne syntes at have vendt ryggen til "det Studium, der betaler sig dårligst af alle, nemlig Studiet til Skoleembedseksamen". Det var svært at få ansøgere til ledige adjunktstillinger. Foreningen anviste to veje til at løse problemet. En god og en dårlig. Simonsen skrev: "Den første er at forbedre Stillingerne, saa at Tilgangen til Skoleembedseksamen bliver større. (...) Den anden Udvej, den daarlige, er at besætte Embederne med Folk uden Skoleembedseksamen, f. Eks. med Studenter. Sker dette sidste, vil Mangelen på cand.mag.er efter al Sandsynlighed blive endnu større, og vi har saa en Svikmølle i Gang, der i løbet af faa Aar kan føre til en alvorlig Niveausænkning indenfor vor højere Skole".

Der foreslås også et slags kampmiddel for at komme problemet til livs: "Hvis der ingen kvalificeret Ansøger er, bør Rektoren paapege dette og erklære ikke at kunne indstille nogen af Ansøgerne. (...) Det ville være meget beklageligt, om en Rek-

tor tog Ansvaret paa sig for Ansættelsen af en ukvalificeret Lærer". Igen er der her anslået et også i dag højt prioriteret tema: uddannelsernes kvalitet.

Ansættelsesklausuler

I øvrigt opstod der i kølvandet på mangelen på adjunkter et nyt fænomen på undervisningsfronten. Et fænomen, som vi kender i dag inden for det private erhvervsliv: uvæsenet med ansættelsesklausuler. Simonsen har kendskab til i hvert fald et eksempel på, at "Vanskeligheden ved få cand.mag.er har ført til, at Rektoren på en privat Gymnasieskole binder Lærerne ved Kontrakter, saa at de er hindrede i at søge til Statskoler eller kommunale Skoler, naar der her er en ledig Plads". Kontrakterne bandt lærerne i tre år, mens skolerne kun var bundet af dem i ét år.

Kontrakterne betegner Simonsen som "uanstændige" og slutter sit harmfulde indlæg således: "At sligt overhovedet kan finde sted, viser tydeligt, i hvor høj Grad der har været Trang til en cand.mag.-Organisation. (...) Bestyrelsen advarer derfor paa det alvorligste Medlemmerne mod at binde sig kontraktmæssigt, og hvis de undtagelsesvis finder Grund til at gøre det, da først at konferere med Organisationens Formand angaaende Kontraktens Indhold".

Den opfordring gælder stadig. Dog har formanden i dag et sekretariat til sin rådighed. I dag er der jo også over 40.000 medlemmer mod dengang 193 medlemmer. I øvrigt en medlemsfremgang fra april til oktober 1918 på 44 svarende til 29,5 %. <<

Fagforeninger uenige om whistleblowerordning

Whistleblowerordninger er ikke nødvendige i det offentlige, mener Djøf. DM's formand, Ingrid Stage, er tilhænger.

Frederiksberg og København har som de første kommuner fået whistleblowerordninger, der har til formål at sikre, at kommunernes ansatte kan videregive information om fx kommunens lovovertrædelser uden at frygte for negative ansættelsesretlige konsekvenser.

Alligevel er flere fagforeninger imod ordningen, herunder juristernes og økonomernes fagforening, Djøf. En undersøgelse i djøfbladet viser ellers, at 50 pct. af foreningens offentligt ansatte ønsker at indføre whistleblowerordninger i det offentlige, mens 32 pct. er modstandere.

Men formanden for ca. 19.000 medlemmer i Djøfs Overenskomstforening, Lars Qvistgaard, mener, at ordningen er overflødig.

“Kernen i en whistleblowerordning er at bringe ulovligheder frem i lyset. Men vi har i forvejen en række kontrolinstanser og tilsyn plus offentlighedslov, ytringsfrihed og ombudsmand, som man ikke har i den private sektor. Plus at der er embedspligt til at oplyse om ulovligheder. Vi bør ikke indføre endnu et kontrolsystem”, siger Lars Qvistgaard til djøfbladet. Han mener ikke at, anonyme anmeldelser hører hjemme i den offentlige forvaltning.

Ingrid Stage, formand for DM, er omvendt tilhænger af ordningen.

“Jeg forstår godt synspunktet, men jeg synes også, at de nuværende regler er utilstrækkelige. Det er rigtigt, at fx forvaltningsloven sikrer offentligt ansattes ytringsfrihed, men vi ser ikke desto mindre, at

mange, der tager bladet fra munden, bliver marginaliseret og kørt ud på et sidespor”.

Hun peger samtidig på, at der på mange offentlige arbejdspladser er usikkerhed om og også forskellige opfattelser af rækkevidden af de ansattes ytringsfrihed.

“Man skal selvfølgelig være påpasselig med, at en whistleblowerordning ikke udvikler sig til en sladreordning, så derfor bør man i første omgang på de enkelte arbejdspladser lave en vejledning i, hvad man gør, når man oplever, at der er noget, der ikke er, som det skal være. Den kan skabe klarhed og hjælpe til at udmønte den ytringsfrihed, der faktisk er. Dernæst kan man så tage skridtet til at indføre en egentlig whistleblowerordning”, siger Ingrid Stage. *tb*



AARHUS
UNIVERSITET
BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES



EXECUTIVE MASTER I CORPORATE COMMUNICATION

*Styrk dine kompetencer i strategisk kommunikation og ledelse
i private og offentlige virksomheder og organisationer*



Forskningsbaseret efteruddannelse målrettet ledere og kommunikationsmedarbejdere **fra hele landet**. For dig der ønsker at opkvalificere dine praktiske værktøjer og dit teoretiske fundament, så du bliver klædt på til at indfri de voksende krav til ledelse af kommunikation.

INFORMATIONSMØDER

Kom og hør studieleder professor **Winni Johansen** fortælle om uddannelsen og mød en færdiguddannet EMCC'e. Du får også en smagsprøve med professor

Finn Frandsens oplæg: *Strategisk kommunikation – med nye dynamiske interesser.*

AARHUS

Onsdag **29. august** kl. 16.30 - 18.30
Aarhus Universitet, Fuglesangs Allé 4,
8210 Aarhus V

KØBENHAVN

Torsdag **30. august** kl. 16.30 - 18.30
Center for Ledelse, Folke Bernadottes
Allé 45, 2100 København Ø

Læs mere og tilmeld dig på
www.executive.au.dk/EMCC



I 20 artikler i Magisterbladet præsenterer vi en række faglige selskaber og foreninger. De har alle deres udsping eller virke inden for det store

universers, 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.

Hun værner om Danmarks vilde planter

Dansk Botanisk Forening er tæt på at afslutte et gigantisk projekt. Gennem tyve år har foreningens medlemmer søgt og fundet og registreret og rapporteret. Atlas Flora Danica er på vej. Værket kortlægger hele Danmarks vilde flora.

For tyve år siden delte medlemmer af Dansk Botanisk Forening vores land ind i 2.150 ruder på hver 5 x 5 kilometer. Og så gik de ellers i gang.

Rude for rude og egn for egn har foreningens medlemmer vandret gennem riget for at registrere alle plantearter med nøjagtig angivelse af lokalitet. På hævet havbund, på hedesletter og bakkeøer, i smeltevandsdale, hen over randmoræner og klinger, på inddæmmed land og på grundfjeld. Og såmænd også på grusveje, parkeringspladser og lossepladser. Et gigantisk arbejde.

Nu er det slut. Efter tyve år er kortet komplet. Næste store opgave er at præsentere den indsamlede viden. Sandsynligvis bliver Atlas Flora Danica et værk i tre bind og udgivet næste år.

Elsker, elsker ikke

Hedder den bellis eller tusindfryd, den lille blomst i græsplænen, der fortæller, om din udkårne elsker, elsker ikke?

Måske navnet forekommer mindre vigtigt i forhold til blomstens svar, men så er



du sandsynligvis ikke selv botaniker.

I Dansk Botanisk Forening er et udvalg travlt beskæftiget med at give danske navne til danske planter. I praksis luger de ud i danske dobbeltnavne.

“På latin er alle planter entydigt benævnt efter Linnés system. Planten hedder *Bellis perennis*. Samme entydighed ønsker vi at indføre på dansk”, fortæller udvalgets formand, Conny Bruun Asmussen Lange, der også er foreningens næstformand og desuden lektor på Landbohøjskolen eller KU Life samt leder af Landbohøjskolens Herbarium på Københavns Universitet.

Entydige navne vil gøre det lettere for offentlige myndigheder at køre databaser sammen på tværs af kommunegrænser, så de bedre kan beskytte og bevare dansk natur. Også Dansk Botanisk Forenings arbejde med *Atlas Flora Danica* gør det nemmere for danske kommuner at forvalte den grønne indsats.

Endelig arbejder Dansk Botanisk Forening sammen med Danmarks Natur-

fredningsforening og er høringspart, når større anlægsarbejder er undervejs.

Naturens orden

Naturbeskyttelse er vigtig for Dansk Botanisk Forening, men foreningen har mange andre aktiviteter: De Vilde Blomsters Dag, ekskursioner i ind- og udland, en hjemmeside, hvor man kan få at vide, at en banan er et bær, at en bambus kan vokse 98 centimeter i døgn, og at der findes mindst 500 forskellige mælkebøtter her i landet. Den sidste information vil havefolket muligvis gerne være foruden.

“Fælles for botanikere, tror jeg, er kærlighed til naturen og kærlighed til systematik. Efter mange år som botaniker er min egen tankegang delt ind i kasser med underkasser og sidemoduler og skuffer. Systematik er centralt, hvis man vil kunne skelne mellem planter. Til gengæld får man åbnet sine øjne for rigdommen i vores natur. Det, der for de fleste mennesker er “noget græs i en grøfte-

DANSK BOTANISK FORENING

Dansk Botanisk Forening blev stiftet i 1840 og er Danmarks ældste grønne forening. Foreningen har næsten 1.500 medlemmer, der interesserer sig bredt for den danske flora. Både professionelle botanikere og amatørbotanikere er medlemmer.

FORMÅL

Foreningens formål er at fremme interessen for botanik og at udforske og bevare den danske flora. Formålet søges opfyldt gennem en lang række arrangementer, projekter og udgivelser, som foreningens forskellige udvalg har ansvaret for.

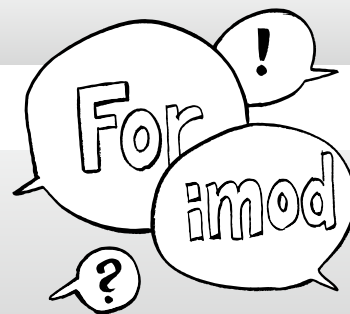
AKTIVITETER

Dansk Botanisk Forening kan efter tyve års arbejde snart udgive *Atlas Flora Danica*, der kortlægger hele Danmarks vilde flora. Foreningen arbejder gennem forskellige projekter med naturbevarelse og er for eksempel ejer af Hammer Bakker. Foreningen arrangerer ekskursioner for medlemmer og er desuden vært ved De Vilde Blomsters Dag, som er for alle interesserede. Foreningens blad hedder *Urt*. Find det på www.danskbotaniskforening.dk.

kant”, er for en botaniker syv forskellige græsser, der vokser i netop denne grøftekant, fordi landskabet og jordbunden og lyset gør det muligt. Botanik er en uudtømmelig kilde til glæde og oplevelser,” siger Conny Lange.

Og *Bellis perennis* på dansk? Den hedder tusindfryd. Naturligvis. <<

“Fælles for botanikere, tror jeg, er kærlighed til naturen og kærlighed til systematik”.



Sidste frist for debatindlæg til nr. 13 er mandag den 20. august kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk. Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Længere indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

ALFAHANNEN – OVER ALLE

I Magisterbladet nr. 11/2012 i artiklen "Akademias brønde primater" analyserer en alfahan os andre (alfa-)hanner og -hunner.

Han demonstrerer herunder sit overskud ved at gøre sig lystig over, hvordan han kan imponere studerende og kolleger ved at hænge sit tildelte Ridderkors sammen med julepynten.

Hvilket overskud og vid! Men hvorfor gøre grin med en medalje, som man har sagt ja til at modtage? For sådanne hædersbevisninger kommer ikke bare med posten, dem skal man takke ja til at modtage. Måske skulle alfahannen blot have takket nej. Men så havde han misset muligheden for på en gang at kunne prale og samtidig lægge distance til det feudale hæderstegn.

Jørgen Thorslund

DJ HAR STYRKE TIL BÅDE KONFLIKT OG FORHANDLING

Et indlæg i Magisterbladet nr. 1/2012, "Bag om konflikten i DR", har sat spørgsmålstegn ved, om Dansk Journalistforbund ville have råd til en eventuel strejke i DR. Det kræver naturligvis et svar: DJ har en særdeles velpolstret sikringsfond, som ville kunne finansiere adskillige måneders konflikt i DR. DJ har i det hele taget en særdeles sund økonomi med løbende overskud, og det er en misforståelse, at DJ's sikringsfond skulle være mindsket. Tværtimod har vi år efter år kunnet lægge ekstra millioner kroner i fonden.

Misforståelsen i forhold til DJ's økonomi består muligvis i, at de årlige indtægter til sikringsfonden bliver anvendt offensivt. I fondens budget indgår nemlig også overenskomstforhandlinger. Velforberejdede forhandlinger er en af de mest effektive sikringer, man kan forestille sig.

Når DJ har valgt at indgå en ny overenskomst med DR uden at have sendt konfliktvarsel, har det derfor intet med DJ's økonomi at gøre. Det skyldes ganske enkelt, at vi arbejder seriøst og grundlæggende tror på, at alle forhandlingsmuligheder skal være udtømte før en konfliktoptrapning.

Jeg vil gerne understrege, at jeg anser Dansk Magisterforening for en særdeles professionel organisation og anerkender fuldt ud foreningens valg sammen med AC at fremskynde forhandlingerne gennem et usædvanligt tidligt konfliktvarsel. Dermed tog Magisterforeningen sammen med de øvrige organisationer i DR førertøjen på med mulighed for at gennemtvinge et resultat.

Den beslutning blev i øvrigt truffet uden at spørge DJ, hvilket jeg også fuldt ud anerkender. 31 dages forspring havde organisationerne til at nå et resultat, uden at det blev opnået. DJ forhindrede på ingen måde AC i at udnytte dette forspring og accepterede fuldt ud præmissen om at være bagud. Vi måtte på grund af blandt andre AC's konfliktvarsel også acceptere, at DR's forhandlingsleder blev flyttet væk fra DJ-forhandlingerne. Alligevel forhandlede DJ videre, forfulgte sine mål og afsluttede forhandlin-

gerne med den bedst opnåelige aftale som planlagt, endda et lille døgn efter deadline. På det tidspunkt tydede intet på, at AC og de øvrige organisationer i DR var i nærheden af en aftale.

Endelig vil jeg gerne understrege, at DJ i øvrigt har fuld tillid til, at vi kan fortsætte det gode samarbejde, vi har med DM, om bl.a. DR. Det ser jeg frem til fortsætter.

Mogens Blicher Bjerregård, formand for DJ

FLEKSJOBREFORM TIL DET VÆRRE

Regeringen har indgået et forlig, der kommer til at forringe forholdene for kommende fleksjobbere. Hvis/når reformen bliver vedtaget til efteråret, går kommende fleksjobbere fra at følge kollegernes løn til at få en individuel social ydelse, der suppleres op med løn for de konkrete timer, fleksjobberen kan arbejde. Lønnen fra arbejdsgiveren modregnes samtidig i tilskuddet. Ændringen medfører en markant mindre løn for kommende fleksjobbere, særligt inden for højtlojnnede områder.

Nu tænker du måske, mens du læser dette, at en fleksjobreform ikke vedkommer dig. Men mulighed for fleksjob er det sikkerhedsnet, der i dag er under alle ansatte på ordinære vilkår, hvis man fx bliver udsat for en arbejdsulykke eller kørt ned. Tidligere har man kunnet fortsætte med at have en ligeværdig tilknytning til arbejdsmarkedet ved at arbejde under fleksjobordningen, og det er denne ligeværdighed, der ryger med reformen.

Der er mange andre problemstillinger i reformen. For eksempel kan man fremover blive visiteret til fleksjob, hvis man kan præstere kun to timers arbejde om ugen, hvor man tidligere i en sådan situation ville få førtidspension. Det er dog hypotetisk, at en arbejdsgiver vil ansætte en person i to timer om ugen. I dag er det i forvejen sådan, at der ikke er fleksjob nok til alle, der er visiteret til fleksjob. Finder den fleksjobvisiterede person ikke et arbejde, kan han eller hun fremover henvises til en ydelse fra 89 % af dagpengene og ned til kontanthjælp. Husk i denne sammenhæng på, at kontanthjælpen er lav, fordi den er ment som en midlertidig ordning, indtil man kommer i arbejde igen. De kommende fleksjobvisiterede, der har mistet stort set hele deres arbejdsevne, som typisk er syge eller handicappede, kan altså risikere at komme på kontanthjælp indtil pensionsalderen.

Jeg håber, vi kan gøre forligspartierne klogere på de mange problemer ved den kommende reform, og derfor har jeg i samarbejde med DM's formand taget initiativ til en høring om fleksjobreformen, som du kan læse om andetsteds her i Magisterbladet (se side 20-23). Min intention med høringen er at udarbejde et katalog med forslag til forbedringer af reformen, og har du bidrag til det, så kom til høringen, eller send mig en mail på cg@dm.dk. Som fagforening er det vores pligt at kæmpe for, at vores medlemmer med sygdom og handicap stadig kan arbejde og bruge deres faglighed, og det håber jeg, vi kan komme med forbedringsforslag til.

Camilla Gregersen, medlem af DM's hovedbestyrelse og bestyrelsen for DM Privat



5%
på din lønkonto

Få Danmarks **højeste rente** på din lønkonto

5%

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

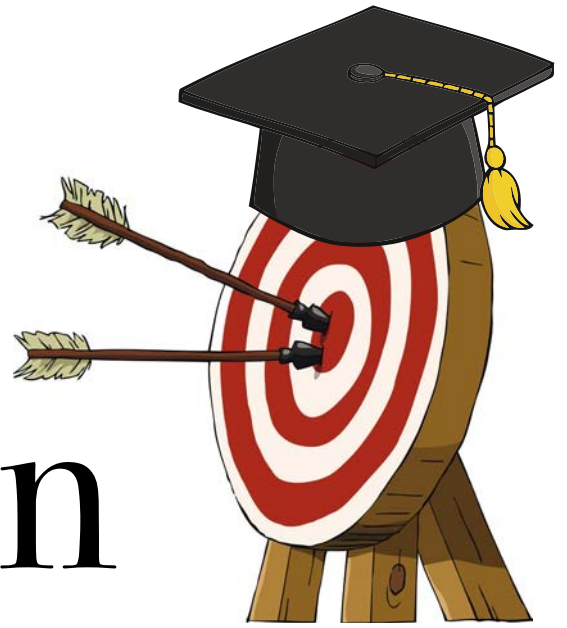
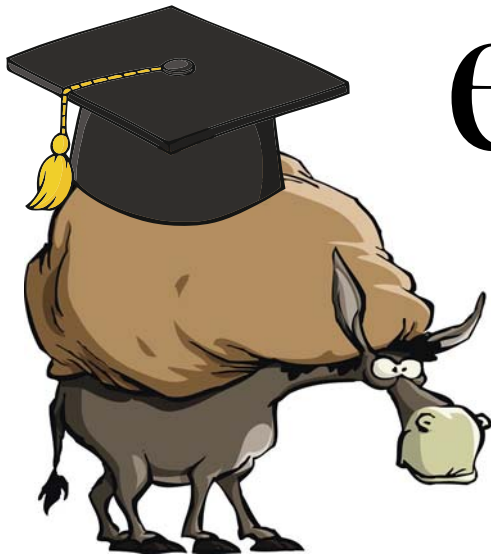
Ring: Ring til os på 3378 1952

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

Praktik – win-win eller udnyttelse



Praktik dukker af og til op i medierne som et hedt emne – enten som det store problem, der afføder udnyttelse af stakkels studerende, eller som den store, herlige åbenbaring, der får de færdige kandidater i job. Senest har uddannelsesminister Morten Østergaard i foråret fremført, at nu skal alle i praktik! Hverken så skidt eller så fantastisk er praktik. Så hvis universiteterne og arbejdsgiverne sammen kan sætte nogle rammer midt imellem, vil det være at foretrække.

For det første skal praktik selvfølgelig fungere inden for nogle udstukne rammer, der bevirker, at de studerende ikke udnyttes, og at praktik ikke bliver "jobforvidende" i forhold til ordinære ansættelser. For det andet er det ikke ministerens bombastiske udmelding om obligatorisk praktik, der skal indføres. Der er stor kamp om det antal ECTS-point, der er til rådighed i et uddannelsesforløb, og det er ikke hensigtsmæssigt for alle studerende at tage studieelementet "projektorienteret

forløb", som det så uskont er blevet døbt i 2003.

Konkrete tiltag på eksotiske fag på humaniora

I mit arbejde som AC-vejleder og praktikkoordinator på et af de humanistiske institutter på Københavns Universitet har jeg haft lejlighed til igennem snart syv år at koordinere, udvikle og samle vores procedurer og vejledning i forhold til praktik på alle vores overbygningsuddannelser. Her har vi fokuseret på, at der er klare retningslinjer, at der er ens muligheder for at tage praktik, at praktikken bliver kvalitetssikret institutionelt via vores studienavn, at praktik er et studieelement med eksamen og ECTS-point, ganske som det gælder for alle andre studieelementer, og at arbejdet med fortsat at udvikle og kvalitetssikre sker via en praktikkoordinator. Med andre ord, så har instituttet valgt at prioritere arbejdstid og ressourcer til denne praktikordning.

“Det er noget nemmere at se en tandlæge for sig på en tandklinik end en cand.mag. i fx en produktionsvirksomhed. Dette hjælper praktikordningen på – den åbner øjnene både hos de studerende og hos arbejdsgiverne for praktikanternes kompetencer og fagligheder. Det er da en win-win-situation”.

Denne kronik er skrevet udelukkende ud fra erfaringerne med at håndtere praktik på uddannelser på humaniora, som er ikke-professionsrettede. Vi har nogle af de mest eksotiske sprogfag, hvor 13 ud af de 18 fag, der fik småfagsbevilling i vinteren 2011-12, ligger. Min vurdering er, at praktik på vores uddannelser er guld værd for vores studerende, for vores institut og for vores færdige kandidater. Hele vores praktikordning betragtes som et væsentligt instrument i at være ambassadører for vores humanistiske og fagspecifikke kompetencer. Praktik er det mest konkrete værktøj i uddannelsesforløbet, vi har at skruer på i forhold til en succesfuld udslusning. Der er stadig masser af arbejde i forhold til at udvikle og forfine vores praktikvejledning og praktikkontakt til erhvervslivet samt evaluere og kvalitets sikre de enkelte ophold.

Det kan de studerende så selv gøre

En studerende ringede mig op sidste sommer og fortalte glad, at hun havde fået en praktikplads. Hun var endnu ikke startet og var i tvivl om, hvordan forløbet skulle tilrettelægges, og hvordan hun kunne nå både praktik og eksamen uden at komme bagud. Vi fik en god konkret snak om, hvorfor vi på instituttet har valgt kun at give 15 ECTS-point for et forløb, som maksimalt må vare tre måneder på fuld tid. Vi fik også talt om studieaktivitetskravene, politikernes ønsker om hurtigere gennemførelse, hendes muligheder for at tage yderligere 15 ECTS-point i et andet fag ved siden af, og hvad hun skulle sige

til praktikværten for at få det hele til at hænge sammen.

Derefter talte hun med praktikstedet, lagde kortene på bordet og endte med at få en god arbejdstidsaftale, så hun kunne nå at skrive rapport og gå til eksamen uden at blive forsinket i studiet. Hun sagde efterfølgende, at denne snak om forhandling og rammer havde hjulpet rigtig meget på hendes muligheder for at påvirke forløbet, inden det var gået i gang.

Denne case viser, at studerende selv også har en rolle at spille i forhold til at få et godt praktikforløb skruet sammen. Det er vigtigt at forberede sig godt, få forhandlet sig frem til en god aftale med praktikstedet og være bevidst om, hvad det er, man vil have ud af sit praktikforløb. De studerende skal lære at sælge sig selv, lære at sige nej tak til urimeligheder – på den måde får de også lært nogle ting, der kan være til gavn, når de er nyuddannede og skal i gang med det første job, hvor større farer kan lure med løntilskud osv.

Fagråd er også vejen frem for de studerende i forhold til at mobilisere sig og stille krav til praktikstederne. Jo flere studerende der siger nej tak til 80 timers arbejdsuge uden løn og supervision eller ECTS-point for praktikken, jo bedre er det for alle parter. Men det er et spørgsmål om opdragelse, mod og synliggørelse. Det kan både DM og uddannelsesinstitutionerne sammen arbejde hen imod. Heri indgår naturligvis også at få en dialog med arbejdsgiverne om, hvad praktik skal kunne, hvad der er rimeligt at forlange

gensidigt af hinanden, og hvordan man balancerer bedst muligt, så alle oplever, at et praktikforløb er en win-win-situation for uddannelserne og arbejdsmarkedet.

Praktik som øjenåbner på begge sider

På vores institut har vi som sagt begrænset praktik til kun at måtte vare tre måneder på fuld tid med rapportskrivning, hvilket giver 15 ECTS-point. Hvis disse anvisninger følges, betyder det, at praktikstedet vil have svært ved en egentlig udnyttelse, fordi praktikken er begrænset. Til gengæld åbner det op for studiejob, hvis det fungerer rigtig godt. Vi har mange gode eksempler på, at vores studerende har fået studiejob i forlængelse af deres praktik. Vi har også gode eksempler på, at arbejdsgivere er blevet glædeligt overraskede over praktikanternes kompetencer og har fået indsigt i de fagspecifikke kompetencer, vores uddannelser giver de studerende.

Mit nye projekt og mål nu er at få mange flere af vores studerende i praktik i det private i små og mellemstore virksomheder, for mange undersøgelser viser, at der netop der er et stort jobpotentiale for netop vores kandidater, der kommer fra ikke-professionsrettede uddannelser. Det er noget nemmere at se en tandlæge for sig på en tandklinik end en cand.mag. i fx en produktionsvirksomhed. Dette hjælper praktikordningen på – den åbner øjnene både hos de studerende og hos arbejdsgiverne for praktikanternes kompetencer og fagligheder. Det er da en win-win-situation. <<

Snærende rammer øger risiko for stress	41
Det psykiske arbejdsmiljø er under pres	42
Lærerstuderende skal ud i virkeligheden	44
KLM: Et reservat for livsfilosofi	46
Underviserne får lige løn	47



Trivslen er under pres

Sparerunder, afskedigelser og en øget arbejdsbyrde hos de ansatte betyder ekstra travlhed hos arbejdsmiljørepræsentanterne.

Side 42-43

NY LÆRERUDDANNELSE OG REVISION AF PÆDAGOGUDDANNELSEN

Det er svært at være uenig i, at undervisningen på læreruddannelsen skal basere sig på den nyeste viden inden for de områder, der undervises i, men hvad er det for en type viden, der er tale om? Det fremgår af den indgåede aftale om en ny læreruddannelse, at uddannelsen skal hvile på den nyeste evidensbaserede viden om, hvad der virker i folkeskolen, samt at der skal opstilles kompetencekrav, der en til en matcher fagene i folkeskolen.

Men er det muligt at opstille præcise mål for, hvad der skal til for at undervise i matematik i 7. klasse? Og skal lærerens kompetencer ikke række videre end den konkrete lektion i 7. klasse? Lærernes primære opgave er selvfølgelig at undervise, men lærerne skal også kunne udvikle fagene, deres egen undervisning og skolen, hvis folkeskolen fortsat skal være en dynamisk arbejdsplads.

Evidenstankegangen gennemsyrrer også det nye fag *grundfaglighed*. Her er de nuværende fag pædagogik, psykologi og almen didaktik reduceret til tre emner i det nye fag. Inden for disse tre emner skal den lærerstuderende udstyres med kompetencer i, hvad der virker, alt sammen med det formål at bringe uddannelsen tættere på folkeskolens praksis.

Politikerne har med forliget erkendt, at læreruddannelsen har været for detailstyret. Derfor er det besynderligt, at man foreskriver en bestemt videnskabsopfattelse "evidensbase-ret" i stedet for at lade uddannelsen være præget af samme forsknings- og metodefrihed som resten af videnssamfundet.

Det er ligeledes besynderligt, at man kæder almen dannelse snævert sammen med et enkelt tema i det nye pædagogiske grundfag: Kristendomskundskab, livsoplysning og medborgerskab – i stedet for at folde det ud i hele det pædagogiske fag og i hele uddannelsen af lærere.

Pædagoguddannelsen er blevet evalueret med klare anbefalinger til en opkvalificering af pædagoguddannelsen fra følgegruppen, og regeringen har fremlagt intentioner for en kommende revision på en konference i Aarhus i juni med deltagelse af DM.

Følgegruppen anbefaler at afskaffe den forkætrede lønne- de praktikuddannelse på pædagoguddannelsen – med mulighed for at give de studerende flere men kortere praktikker.

Derudover foreslås der både en styrkelse af linjefagene i uddannelsen samt en revision af linjefagsrækkens lidt kunstige faglige sammensætninger med linjefaget værksted, natur og teknik som bærer af de største faglige forskelligheder.

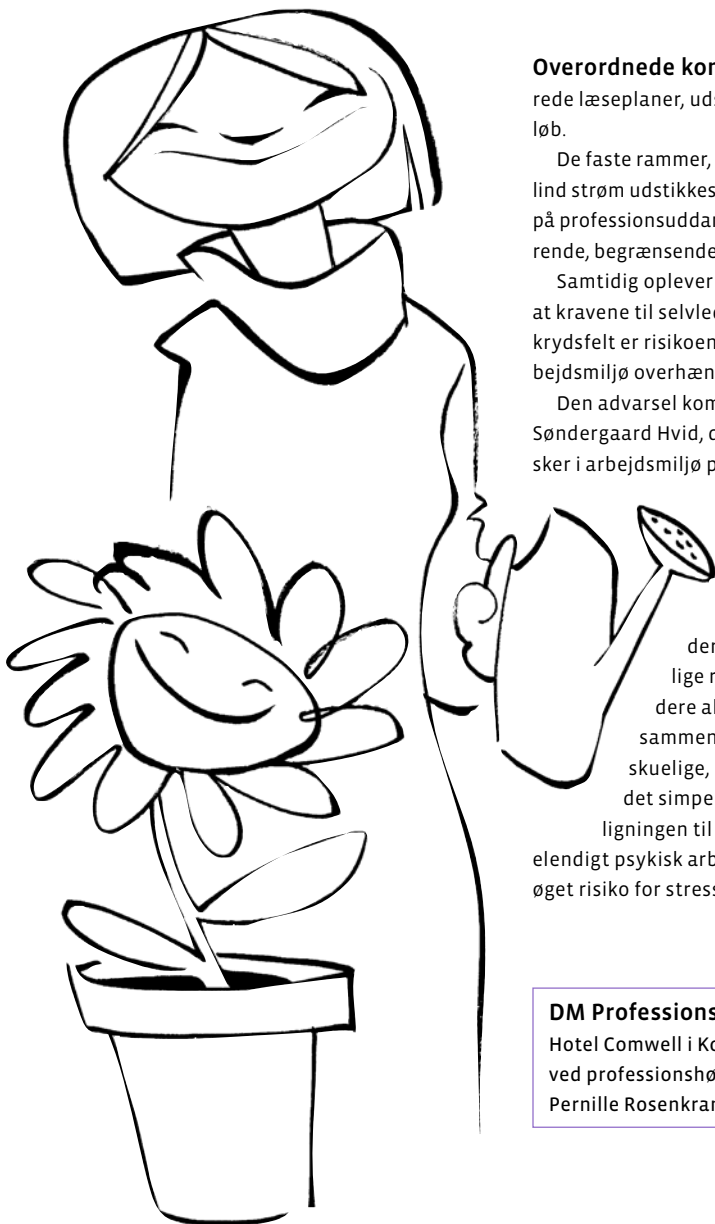
Den tidligere fagtrængsel blev med den nye pædagoguddannelse erstattet af en voldsom CKF-trængsel med en forøget centralt styret uddannelse. Følgegruppen lægger op til en mindre centralt styret uddannelse med højere fokus på og løbende revision af pædagogiske kompetencemål og pædagogens kompetenceprofil og en øget frihed til, at de enkelte professionshøjskoler kan fokusere på uddannelsens indhold samt udbyde uddannelsen med en mere fleksibel organisering.

Når revisionen skal udmøntes, er det afgørende, at man fra ministeriets side benytter sig af undervisernes professionelle indsigt, samt at man søger dialog med de studerende om det kvalitetsløft, der skal være i undervisningen. Det er altafgørende, at uddannelsen udvikles i et samarbejde mellem underviserne med deres professionskendskab og de studendes faglige og personlige engagement.

DM ser frem til det videre arbejde med uddannelserne i et udviklende samarbejde om at sikre kvalitet i uddannelsen.

Snærende rammer øger risiko for stress

En ledelse skal fortolke centrale politiske krav efter de lokale forhold på arbejdspladsen. Ellers betaler medarbejderne prisen i form af dårligt psykisk arbejdsmiljø.



Overordnede kompetencemål, detaljerede læseplaner, udspecificerede studieforløb.

De faste rammer, som fra politisk hold i en lind strøm udstikkes for undervisernes arbejde på professionsuddannelserne, kan føles snærende, begrænsende og alt for kontrollerende.

Samtidig oplever mange medarbejdere, at kravene til selvledelse også vokser. I det krydsfelt er risikoen for et dårligt psykisk arbejdsmiljø overhængende.

Den advarsel kommer fra professor Helge Søndergaard Hvid, der er projektleder og forsker i arbejdsmiljø på RUC.

“Preset på den enkelte medarbejder vokser betydeligt, hvis vedkommende oplever at skulle leve op til krav, der trækker i to vidt forskellige retninger. Hvis medarbejdere alligevel prøver at fungere i sammenhænge, som virker uoverskuelige, meningsløse, eller hvor det simpelthen ikke er muligt at få ligningen til at gå op, så giver det et elendigt psykisk arbejdsmiljø og en markant øget risiko for stress”, forklarer Helge Hvid.

Lokal fortolkning af standarder

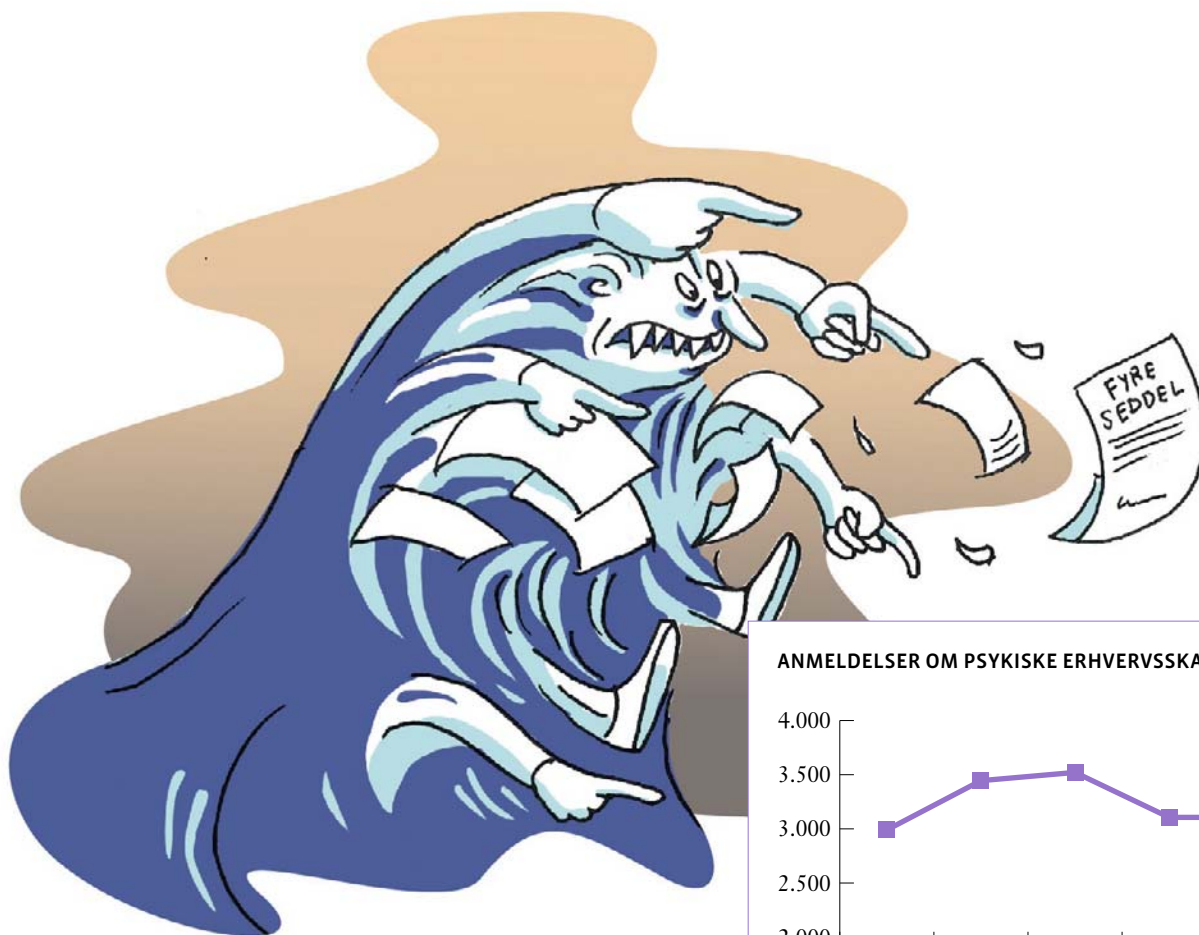
Den 8. november er professoren første mand på podiet, når DM Professionshøjskoler holder kursus for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

“Ansatte på Professionshøjskolerne oplever den ekstra dimension, at det kan være svært at føle et nært tilhørsforhold til de nye mastodontorganisationer, og at det kan være sværere at komme igennem med forslag til at forandre arbejdsvilkår, der virker usammenhængende. De arbejdspladser, hvor arbejdsmiljøet har det bedst, er de steder, hvor ledelsen ikke bare defensivt lægger ansvaret over på de centrale myndigheder”, uddyber Helge Søndergaard Hvid.

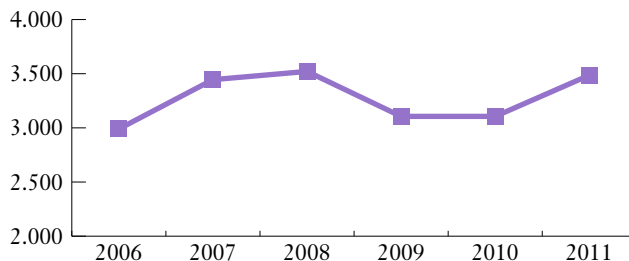
Bedst for medarbejdertrivsel er det, hvis de centrale standarder bliver oversat til den enkelte professionshøjskole i et samarbejde mellem chefer og ansatte.

“Standarder kan realiseres på forskellig vis, og arbejdspladsen kan tage imod dem på mange forskellige måder. Enten følger man dem blindt, eller også arbejder man på at udvikle en fortolkning, der passer til de lokale forhold. I det sidste tilfælde får medarbejderne nemmere ved at finde deres egen rolle i junglen af regler og strukturer”, siger RUC-professoren. <<

DM Professionshøjskoler kursusdag om arbejdsmiljø finder sted 8. november på Hotel Comwell i Kolding. Deltagerne er DM's tillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter ved professionshøjskolerne. Ud over professor Helge Søndergaard Hvid kommer politiker Pernille Rosenkrantz-Theil og fortæller om sin egen oplevelse med stress.



ANMELDELSER OM PSYKISKE ERHVERVSSKADER



kilde: Arbejdsskadestyrelsen

Det psykiske arbejdsmiljø

Antallet af anmeldelser af psykiske erhvervssygdomme er på fem år steget med 15 procent, viser nye tal fra Arbejdsskadestyrelsen. Også på professionshøjskolerne melder arbejdsmiljørepræsentanterne om øget utryghed og mere kompleksitet i arbejdsopgaverne, men også om et stigende fokus på trivsel.

Det kom som noget af en overraskelse for både arbejdsmiljørepræsentant Lars H. Jørgensen fra læreruddannelsen i Haderslev og Klaus Bruun, arbejdsmiljørepræsentant på læreruddannelsen Zahle, UCC i København, at den seneste APV – arbejdspladsvurdering – viste, at et stigende antal kolleger tilkendegav, at de havde følt sig mobbet.

“Det er første gang, at det emne er blevet adresseret i en APV. Hos os er folk nok blevet lidt mere nærtagende og følsomme, i takt med at de føler sig mere pressede i hverdagen, og det er blevet sværere at overskue kompleksiteten i arbejdet. I den situa-

tion bliver man lettere i tvivl om, hvorvidt man gør det godt nok”, vurderer Lars H. Jørgensen, der er arbejdsmiljørepræsentant for alle godt 110 magistre ved UC Syddanmark i Haderslev. Her valgte man, oven på APV’en i 2009, at ansætte en ekstern konsulent til, sammen med et udvalg af medarbejdere og ledere, at finde måder at tackle problemet på, før det vokser sig stort. Det arbejde er fortsat i gang.

På Zahles tør Klaus Bruun kun give et forsigtigt bud på, hvorfor der også blandt hans kolleger i APVen fra 2009 er forekommet tilfælde af mobning.

“Ligesom det er individuelt, hvornår folk føler sig overbelastede, og hvornår de bare har meget travlt, er det også individuelt, hvornår vi på en arbejdsplads oplever, at kollegerne bider ad en, eller at venskabeligt dril eller ironi kammer over i noget ubehageligt”, siger Klaus Bruun.

Øget fokus på trivsel

Nye tal fra Arbejdsskadestyrelsen viser, at danskernes psykiske arbejdsmiljø har fået det dårligere. På bare fem år er antallet af anmeldelser af psykiske erhvervssygdomme steget med 15 procent. Sidste år modtog

“Ligesom det er individuelt, hvornår folk føler sig overbelastede og hvornår de bare har meget travlt, er det også individuelt, hvornår vi på en arbejdsplads oplever, at kollegerne bider af en, eller at venskabeligt dril eller ironi kammer over i noget ubehageligt”

Klaus Bruun, arbejdsmiljørepræsentant på læreruddannelsen Zahle, UCC i København

styrelsen, 3.486 indberetninger fra folk, der håber på erstatning, mens tallet i 2006 kun var 2.990.

Ligesom det øvrige arbejdsmarked er professionshøjskolerne påvirkede af sparerunder, afskedigelser og en øget arbejdsbyrde blandt underviserne. Men arbejdsmiljørepræsentanterne beretter også om et øget fokus på trivsel hos både ledelse og hos medarbejderne selv samt forskellige forsøg på at tage nogle af problemerne i opløbet.

“Det psykiske arbejdsmiljø får særlig opmærksomhed, og jeg synes, ledelsen viser en

“I buddy-grupperne diskuterer folk fx vilkårene i forbindelse med reduktioner i personalet. De diskuterer, hvilke faktorer der kan være stressfremkaldende, og hvordan man tager stressproblemer i opløbet. De formulerer sammen eventuelle spørgsmål til mig eller til ledelsen, hvis der opstår tvivl om noget, og de fastholder i fællesskab de budskaber, der kommer tilbage. Fordi det er mindre grupper, er alle med og får spurgt, og det er lidt nemmere at vise sin usikkerhed over for kolleger, man i forvejen er fortrolig med, så det er en model, jeg varmt kan anbefale”, forklarer Jonna Larni Nøttrup.

er under pres

forståelse for, at der kan være nogle særlige udfordringer forbundet med at undervise på læreruddannelsen. Ikke mindst, at arbejdsbyrden ved studiestart og på visse andre tidspunkter af året er meget tung, og at det kræver virkelig god planlægning, hvis underviserne skal undgå stress og dårlig trivsel”, forklarer Klaus Bruun.

Snærende økonomi

Jonna Larni Nøttrup er lektor ved pædagoguddannelsen i Kolding og arbejdsmiljørepræsentant for godt 30 magistre. Med kun 100 timer om året til møder, forhandlinger, kurser osv. har Jonna Larni Nøttrup måttet parkere ambitionerne om at lave opsøgende arbejdsmiljøarbejde blandt kollegerne. Til gengæld har hun medvirket til at organisere magistrene på pædagoguddannelsen i såkaldte “buddy-grupper”, mindre grupper bestående af fire til seks kolleger, der i forvejen har et arbejdsfællesskab med hinanden.



Også blandt pædagoguddannelsens magistre er der en stigende bekymring på grund af den snærende økonomi. I første omgang klarede Kolding sig uden om regulære fyringer med naturlig afgang, men:

“Nervøsiteten popper op med jævne mellemrum og påvirker også trivslen blandt os, der er blevet tilbage. Heldigvis er vi fælles med ledelsen om at adressere folks bekymringer, og vi har en meget åben dialog”, siger Jonna Larni Nøttrup. <<



ARBEJDSMILJØ-REPRÆSENTANTERNES TIPS TIL, HVORDAN MAN FORBEDRER ARBEJDSMILJØET:

- Gør alle ansvarlige for at passe på arbejdsmiljøet.
- Udform en trivselspolitik, og bliv bevidst om rutiner og andre faktorer, der fremmer trivslen.
- Etabler buddy-grupper, som holder øje med og støtter den enkelte, både før stressen rammer, og hvis man udvikler stress-symptomer.
- Inviter videnspersoner udefra, hvis APV'en viser særligt belastende arbejdsmiljøfaktorer.
- Prøv at lægge så meget efter-/videreuddannelse i foråret, hvor den øvrige arbejdsbyrde er mindre.
- Overlad skemalægning til ledelsen.
- Beslut jer for én kommunikationskanal, så medarbejderne ikke både skal forholde sig til mails, beskeder på intranet og black boards.
- Ryd en uge sidst på skoleåret og en uge i august, hvor man kun skal koncentrere sig om at planlægge året.
- Lav en mentorordning, så nyansatte fra starten får tæt kontakt med en erfaren medarbejder.
- Bliv bedre til at rose kolleger og medarbejdere, når de har gjort et godt stykke arbejde.

Lærerstuderende skal ud i virkelig



ELSEBETH JENSEN,
FORMAND FOR LÆRERUDDANNELSENS
LEDERNETVÆRK



HANS KRAB KOED,
CENSORFORMAND FOR
LÆRERUDDANNELSEN OG LEKTOR VED UC
SYDDANMARK

Vi skal have nogle kompetencemål, der er ambitiøse, men også realistiske. Sammenhængen skal sikres mellem kompetencemålene og målene for de enkelte folkeskolefag. Det er også vigtigt, at det enkelte uddannelsessted får et stort råderum. Det kommer selvfølgelig til at stille store krav til tilrettelæggelsen rundt omkring, fordi det kun er den afsluttende prøve, der bliver besluttet fra centralt sted. Til gengæld kan vi præge og påvirke og tænke i muligheder på vores egne uddannelser på en helt anden måde end før. Det har høj prioritet, at den almene dannelse kommer til at gennemsyre alle fag på uddannelsen, og at læreruddannelsen bliver langt mere praksisrettet. Hvorfor skal de studerende bruge en masse energi på at skrive synopsis og gå til prøver ved eksamensbordet, når de kan få langt mere ud af at organisere en skolekoncert eller tilrettelægge et undervisningsforløb? Jeg er stor tilhænger af, at læreruddannelsen orienterer sig langt mere imod den virkelighed, vores studerende skal arbejde i bagefter.

Overordnet er jeg ikke så bekymret for kompetencemålene. Jeg tror, at de giver underviserne på læreruddannelsen en større fleksibilitet til at tilrettelægge deres arbejde, end de hidtil har haft.

Kompetencemålene skal afspejle, at verden er omskiftelig. Jeg er begejstret for de tanker om internationalisering, som ligger i forliget. Et fastlagt klassisk pensum er i dag sekundært i forhold til at kunne reflektere og sætte sig ind i nye ting, der vedrører ens fag. Der har været en del skepsis på det felt, som nok ikke er så udbredt længere. Især er det vigtigt, at vores unge får en større bevægelsesfrihed i uddannelsessystemet.

For 25 år siden skulle man til eksamen skrive 10 linjer om, hvordan den viden, man havde tilegnet sig, kunne bruges i folkeskolen. I dag har man heldigvis større fokus på formidlingen, og endnu mere i oplægget til en ny læreruddannelseslov. Jeg er optaget af, at de fine intentioner får nogle vilkår, så de kan realiseres.

heden

Kompetencemålene bliver omdrejningspunktet, når flere end 100 mennesker efter sommerferien skal i gang med at skabe rammerne for en helt ny læreruddannelse. Men hvad er vigtigst for at gøre den nye uddannelse bedre – og hvorfor? DM Professionshøjskoler har spurgt nogle af dem, som formodes at være blandt nøglepersonerne i det forestående arbejde.



ULLA KOCH, REKTOR FOR UC SJÆLLAND OG FORMAND FOR PÆDAGOGISK UDVALG UNDER PROFESSIONSHØJSKOLERNES REKTORKOLLEGIUM



HANS BEKSGAARD, FORMAND FOR DM PROFESSIONSHØJSKOLER



KAREN MARIE HEDEGAARD, FORMAND FOR LÆRERUDDANNELSENS PÆDAGOGISKE FAG (LUPF)

Det vigtigste overhovedet i arbejdet med kompetencemålene er, at de sikrer en sammenhæng mellem det, de studerende lærer under uddannelsen, og det, de møder, når de træder ud i virkeligheden på skolerne bag efter. Man kan være nok så dygtig til sit fag og alligevel få et praksischock, når man bliver mødt med de krav, der ligger ud over det rent faglige, og som kommer fra både forældre, kolleger og børnene selv. Derfor er det vigtigt, at kompetencemålene dækker både det relationelle, didaktikken, de nye undervisningsformer og ikke mindst digitaliseringen. Børns måde at arbejde og tænke på er stærkt påvirket af computere, det skal vi have inkorporeret bedre i læreruddannelsen. Vi skal også sikre en større forståelse af, at børnegrupper er forskellige, og at der stadig er markante regionale udsving og forskel på at undervise store hold på en storbysskole og et lille hold uden for byerne. Hidtil har vi nok stolet for meget på, at praktikpladsen kunne dække mange af de behov, og derved forsømt at forberede vores studerende til den del af deres arbejde, som ligger ud over det faglige, men som er mindst lige så væsentlig for at kunne fungere i jobbet og trives med det.

Praktikerne skal inddrages i arbejdet med kompetencemålene, så underviserne føler et ægte ejerskab til den nye uddannelse. Som udgangspunkt ser jeg kompetencemålene som et løft. De må ikke åbne for en ny stram styring, men tværtimod skabe et friere albuerum på de enkelte uddannelser. Hvorvidt de bliver en succes, afhænger også af, om de er udviklingsorienterede eller alene tilpasser sig de eksisterende forhold i folkeskolen. Den forskningsbaserede undervisning skal meget gerne være med til at sikre, at fremtidens folkeskolelærere ikke bare kan slå op i bøger og implementere kendt viden. De skal have en indsigt, der rækker videre end til den konkrete undervisning her og nu.

Det er vigtigt, at de faglige foreninger for læreruddannelsens fag får stor indflydelse på beskrivelsen af kompetencemålene. Gennem deltagelse i forsknings- og udviklingsarbejde (FoU), undervisning og praktik har underviserne indsigt både i det umistelige, det velfungerende og det, som trænger sig på i mødet med skolen og behøver udvikling i læreruddannelsen. Kompetencemålene skal beskrive den overordnede hensigt med uddannelsens fag og områder på en måde, hvor både skolefagenes mål og skolens samlede formål medtænkes, ligesom fagenes mål gør det i den nuværende læreruddannelse. De kommende lærere skal kunne forholde sig kritisk og konstruktivt til udvikling af undervisningen i en skole, der skal være for alle børn. Det indebærer bl.a. overvejelser om skolens udvikling i en samfundsmæssig kontekst, diskussion om skolens formål og at forholde sig til etiske udfordringer både i skolens lovgrundlag og i skolens hverdag. <<



Arbejdet med kompetencemålene

Det er ikke bare en revision, men en helt ny læreruddannelse, som skal skabes inden for en stram tidsramme i løbet af det tidlige efterår. Den gamle lov skal simpelthen ophæves, før man kan lave en ny bekendtgørelse for uddannelsen.

Allerede til oktober forventes et lovforslag klar til fremsættelse, så mulige studerende, allerede når de skal ansøge om optagelse, kender indholdet af den læreruddannelse, som bliver udbudt fra sommeren 2013.

Afhængig af planlægningen kan op mod 100 personer fra hele interessentkredsen – eksperter, repræsentanter fra folkeskolerne, undervisere på professionsuddannelserne og fagfolk – blive involveret i arbejdet med at få det politiske forligs krav og modeller omsat til konkrete kompetencemål. Det er Uddannelsesministeriet, der står for projektorganisationen. Herfra tør man godt love, at også underviserne på professionshøjskolerne får en nøglerolle i arbejdet.

“Kompetencemålene bliver omdrejningspunktet. Og vi tror på, at vi sikrer den bedste kvalitet i arbejdet, hvis både forskere og praktikere er repræsenteret”, siger Troels Breindal, der er kontorchef i Styrelsen for Videregående Uddannelser.

KLM:

Et reservat for livsfilosofi

Stor skuffelse i Læreruddannelsens Pædagogiske Fag (LUPF) over, at begrebet almen dannelse er pillet ud af deres fag i den kommende lærerlov.

Den nye læreruddannelseslov lægger op til, at de pædagogiske fag reduceres til kun at handle om metode og ikke behandler lærerfaget i et mere samfundsmæssigt og filosofisk perspektiv.

Det er et kæmpe problem, mener formand for Læreruddannelsens Pædagogiske Fag (LUPF) Karen Marie Hedegaard. Hun er dybt skuffet over, at den del af læreruddannelsen, der beskæftiger sig med almen dannelse, nu alene bliver placeret under fællesfaget KLM, kristendomskundskab, livsoplysning og medborgerskab.

For mere end nogensinde har vi brug for lærere, der kan reflektere over deres egen rolle i samfundet samt forholde sig kritisk til tidens strømninger.

“Hvis fremtidens lærere skal kunne stå distancen og blive i stand til at navigere kritisk i havet af forskelligrettede krav, færdigpakke pædagogiske koncepter og tilfældige politiske kastevinde, så duer det ikke, at KLM bliver et reservat for livsfilosofi og almen dannelse i læreruddannelsen. Så bør muligheder og betingelser for almen dannelse gennemsyre alle studiets fire år og være en del af alle læreruddannelsens fag. Det var også det, der blev givet udtryk for i forligsteksten. Vi havde sat næsen op efter en styrkelse af det pædagogiske fagområde, men har fået det modsatte”, siger Karen Marie Hedegaard.

Egen eksamen, egne kompetencemål

Regeringen gik til forhandlinger om den nye læreruddannelseslov med et ønske om at

nedlægge KLM-faget og optage de religionsfaglige, idéhistoriske og etiske dimensioner i det store fællesfag, pædagogik og lærerfaglighed.

I det forlig, som regeringen indgik med oppositionen 1. juni, optræder almen dannelse som et område, der alene varetages af KLM-faget, og det er synd og skam, mener Karen Marie Hedegaard.

“KLM kan på ingen måde udgøre en erstatning for fag som skolen i samfundet og pædagogik. Hvis pædagogikfaget bliver reduceret til alene at være et fag om metoder og ikke et fag, der beskæftiger sig med pædagogikkens historie, dannelsesteori, skolen i samfundet og etik i lærerprofessionen, så virker det stik imod hensigten om at klæde de studerende bedre på til praksis. Og det vil næppe heller tiltrække de dygtigste studerende, at man giver kristendom en central placering i beskrivelsen af en lærerstuderendes almene dannelse. Vi lever i et demokratisk og sekulariseret samfund”, forklarer Karen Marie Hedegaard.

KLM får ifølge forliget sin egen eksamen og sine egne kompetencemål. LUPF's formand håber derfor, at de pædagogiske fag bliver inddraget i arbejdet med at beskrive kompetencemålene for almen dannelse.

“KLM alene er på for lang afstand fra skolens virkelighed”, pointerer Karen Marie Hedegaard. <<

Underviserne får lige løn

Stærke klubtraditioner og et tæt netværk af tillidsrepræsentanter får en stor del af æren for, at mandlige og kvindelige undervisere på professionsuddannelserne har samme købekraft.

FAKTA OM UNDERSØGELSEN

- Undersøgelsen er foretaget elektronisk blandt 1.340 undervisere på professionshøjskolerne.
- 466 personer har svaret, svarende til 35 procent.
- I DM's analyse er også medtaget beregninger fra Moderniseringsstyrelsens Lønoverblik.
- 2/3 af besvarelserne i undersøgelsen kommer fra kvinder. 1/3 fra mænd. Det svarer til medlemssammensætningen i sektoren.

“Det er glædeligt, men også forventeligt”.

Sådan lyder den umiddelbare kommentar til DM's lønundersøgelse blandt underviserne på professionsuddannelserne fra Helle Waagner. Ud over at være næstformand i DM Professionshøjskoler er Helle Waagner lektor på UC Lillebælts pædagoguddannelse og desuden tillidsrepræsentant for sine kolleger gennem en længere årrække.

Undersøgelsen, som DM foretog i januar måned i år, har hentet svar hos 466 personer. Svarene dokumenterer den fornemmelse, som Waagner havde i forvejen, nemlig at der ikke blandt underviserne på professionsuddannelserne eksisterer en lønforskel, som kan begrundes i køn. Den største forskel på 2,5 procent ses blandt mellemledere. Her tjener mændene i gennemsnit 47.156 kroner om måneden, mens kvindernes gennemsnitsløn er på 45.977 kroner, inklusive pension.

“En del af forklaringen på de relativt små lønforskel ligger efter min mening i de centrale DM-løn- og ligestillingspolitikker, i stærke klubtraditioner og i det tætte netværk af tillidsrepræsentanter, som altid har haft en central plads i arbejdet for gode løn- og ansættelsesvilkår på professionshøjskolerne. Hvis man er tæt på de mennesker, man forhandler løn for, så kender man også deres opgaver, og man anerkender kompleksiteten i det arbejde, de udfører, hvad enten de er mellemledere, koordinatorer eller almindelige

undervisere. Det er derfor ikke kun skalaer og faste tillæg, der er forklaringen, men også på mange niveauer et dybt solidarisk fællesskab med fokus på ret, rimelighed og objektive kriterier. Heldigvis er der mange ledere, der anerkender dette i lønforhandlingsituationen”, forklarer Helle Waagner.

Betydning for det psykiske arbejdsmiljø

Tallene i DM's undersøgelse viser også, at kvinderne går mere op i de faglige udfordringer i jobbet, end de går op i løn. Det giver anledning til en nærmere undersøgelse af, hvad kompetenceudvikling betyder for lønudviklingen på uddannelsesstederne, mener næstformanden i DM Professionshøjskoler.

“Det er de færreste uddannelsessteder, der tydeligt har formuleret, hvornår uddannelse og kompetenceudvikling kan forventes at give et ekstra kontant afkast, og man bør derfor overveje at definere en mere præcis politik på, hvad der boner ud og hvorfor. Hvis man ved det og i øvrigt kan være nogenlunde sikker på, at kollegaen, der har de samme funktioner og kvalifikationer, ikke tjener hverken mere eller mindre, så har det en meget positiv betydning for det psykiske arbejdsmiljø på professionshøjskolerne”, understreger Helle Waagner.

En enkelt dråbe malurt i bægeret vil hun godt hælde i til sidst:

“På de fleste, hvis ikke alle, professionshøjskoler er der flest mænd i ledelsen, og det er i toppen, at de store, tunge lønninger er, så tog man ledelsesniveauet med, ville lønstatistikkerne være knap så lige”, pointerer Helle Waagner. <<



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.



STINE HØHOLT, 40 ÅR

Overinspektør, chef for Kunstafdelingen og Undervisning på ARKEN

I har netop åbnet to nye særudstillinger med kunst og mode fra Indien. Hvorfor lige Indien?
For nogle år siden besluttede vi at vise mere kunst fra BRIK-landene, altså Brasilien, Indien, Rusland, Kina. På forskellige udstillinger og hos gallerier havde vi iagttaget, hvordan kunstnere i disse voldsomt voksende økonomier bearbejder spørgsmålet om identitet. Kunstnerens svar er meget forskelligartede og meget fascinerende, måske fordi de oplever globaliseringen så intenst. På ARKEN har vi nogle centrale ledetråde i vores kunstfaglige arbejde. Vi vil vise kunst, som behandler eksistentielle spørgsmål, og vi vil udfordre værkbegrebet. Desuden vil vi være aktuelle og internationale. Vores mål er, at publikum skal blive klogere på sig selv og på livet. Det tror vi på, at udstillingerne "India: Art Now" og "India: Fashion Now" kan bidrage til.

Hvad er din egen andel i de to udstillinger?
Som chef for Kunstafdelingen er jeg med til at omsætte museets mission til konkrete udstillinger. Jeg har rejst i Indien og talt med kunstnere i blandt andet Mumbai og Delhi. I "India: Art Now" og "India: Fashion Now" satser vi på 13 kunstnere og syv designere, som får plads til at gå i dybden med deres fortolkning af spørgsmål omkring identitet, eksistens og kultur. Halvdelen af kunstværkerne er skabt specielt til vores udstilling, og det har været et større puslespil at få logistikken til at gå op. Jeg har desuden brugt tid på at søge fondsmidler. ARKEN har en årlig omsætning på over 70 millioner kroner, og vi får under halvdelen af vore driftsmidler fra Kulturministeriet. Vi har indtægter fra billetsalg til mellem 150.000 og 200.000 årlige besøg. Men vi kan ikke klare os uden donationer fra fonde. Derfor er enhver udstilling både en kunstfaglig og en økonomisk udfordring. Vore midler er ikke ubegrænsede, men det er ikke udelukkende en negativ faktor. Vi skal prioritere, og det tvinger os til at være skarpe og præcise i vores formidling.

Hvad er det bedste ved dit job?

Jeg er vild med de dage, hvor jeg møder kunstnere og bliver klogere på deres oplevelse af mennesket og verden og meningen med livet, men der er meget i

mit job, der er "det bedste". Grundlæggende er det dybt tilfredsstillende at have sin faglighed som styrende for det daglige arbejde. Udgangspunktet i mit job er, at jeg skal være med til at opdage og udforske og formidle kunst, der har originalitet og varig gyldighed. Kvalitet står altid øverst, og det er i sig selv et stort plus i mit arbejdsliv. Og så kan jeg lide at arbejde sammen med andre mennesker og andre fagligheder. Der er utrolig mange opgaver, der skal løses, inden vi kan slå dørene op for en ny udstilling eller integrere et nyt værk i vores samling. Sidste efterår, for eksempel, fik vi en fornem donation af værker til samlingen af kunstneren Damien Hirst. Her var opgaven at vurdere, hvordan værkerne kunstfagligt udbygger vores samling, og hvordan vi bedst formidler dem til publikum, men også, hvordan vi ved hjælp af kraner, lifte og professionelle teknikere får installeret to bassiner med 15.000 liter opblandet formaldehyd og to halve køer.

For nogle år siden afbrød du dit arbejde som museumsinspektør i tre år for at tage en ph.d.-grad. Hvorfor var det vigtigt for dig?
Min ph.d. handler om amerikansk design i 20'erne og 30'erne. For mig er der en god indre sammenhæng mellem livsstilskulturens opståen og ARKENs fokus på identitet og eksistens. Grundlæggende tog jeg en ph.d.-grad for at blive klogere. Jeg havde personligt lyst til at skærpe mit videnskabelige arbejde. Jeg har desuden efteruddannet mig i USA inden for *art museum management*. Vi har på museerne det fantastiske privilegium, at vi kan omsætte vores viden og indsigt til formidling. Vi har allerede lokalerne og medarbejderne og til en vis grad også de penge, der kan omsætte en indsigt til en udstilling. Det privilegium forpligter os. Vi har en stor rolle at spille på museerne som dem, der bidrager til at holde forskningens fane højt, specielt i en tid, hvor den kunstfaglige forskning på universiteterne er under pres. Publikum fortjener det bedste, og det får de kun, hvis de værker, vi viser, opleves som relevante for et moderne menneske, der kæmper med at definere sig selv. Relevans kræver viden og indsigt og forståelse – altså forskning. <<

KARRIERE:

- 1999: Museumsinspektør, ARKEN Museum for Moderne Kunst.
- 2003: Ph.d.-stipendiat, Kunstakademiets Arkitekt-skole, København.
- 2005: Overinspektør, chef for Kunstafdelingen, ARKEN Museum for Moderne Kunst.
- 2008: Overinspektør, chef for Kunstafdelingen og desuden chef for ARKEN Undervisning.

UDDANNELSE:

- 1999: Cand.mag. i moderne kultur, Københavns Universitet.
- 2005: Ph.d., Kunstakademiets Arkitekt-skole, København.

“Min arbejdsdag er varieret. Hvad er meningen med livet, og hvordan får vi installeret to halve køer og 15.000 liter formaldehyd?”

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

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



Inger Mey, M.A., fhv. højskolelærer, er blevet tildelt den filosofiske doktorgrad, ph.d., ved University of Texas at Austin, Department of Anthropology den 23. maj i år. Inger Meys afhandling handler om læreprocesserne i et mikrobiologisk laboratorium. Titlen på afhandlingen er "Learning through interaction and embodied practice in a scientific laboratory".

På fotoet ses Inger Mey sammen sin mand, Jacob Mey, professor emeritus, SDU.



Søren Lykke-Andersen, seniorforsker, Institut for Molekylærbiologi, Aarhus Universitet, har modtaget 720.000 kr. fra Lundbeckfonden til at undersøge, hvilke af menneskecellens egne mRNA'er der bortskaffes på grund af nonsens-cocodon, og hvordan denne bortskaffelse foregår.

Når dna, vores arvemaske, skal laves om til proteiner, sker det via mRNA, som oversætter informationen.

Men der kan ske fejl i oversættelsen, som kan skade cellen. Derfor har celler en kvalitetskontrol, der tjekker mRNA'et for fejl og sørger for, at fejlbehæftet mRNA destrueres. Den mekanisme bruger cellen også til at regulere produktionen af proteiner. Cellen kan "bevidst" introducere fejl i et mRNA, et såkaldt nonsens-codon. Den fejl sorteres fra, og mRNA nedbrydes af kvalitetskontrollen.

Grith Lykke Sørensen, lektor, ph.d., Institut for Molekylær Medicin, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, SDU, har modtaget 150.000 kr. fra Hjerteforeningen til et projekt, der undersøger årsager til sygelig vækst af pulsårer ved belastning, som er en typisk følge af forhøjet blodtryk.

Dorthe Aggerholm, cand.scient.cons., AC-fuldmægtig på Via University College, er af Kvindemuseets Venner valgt ind i Kvindemuseets nye bestyrelse.

Kvindemuseet blev grundlagt i 1982 og blev statsanerkendt i 1991. I år blev museet en selvejende institution, hvilket betyder, at eksterne parter udpeger medlemmer til bestyrelsen

HUSK VALG AF FORMAND OG HOVEDBESTYRELSE FOR DM

Som meddelt i Magisterbladet nr. 10, 1. juni 2012, er der ordinært valg af formand og hovedbestyrelse for DM i efteråret 2012.

Valget finder sted i perioden fra 28. september 2012 kl. 10.00 til 25. oktober 2012 kl. 10.00.

Fristen for anmeldelse af kandidat- og stillerlister udløber mandag den 3. september 2012 kl. 13.00. Samme frist gælder for indsendelse af valgudtalelser og fotos af kandidaterne.

Se mere om valget, herunder retningslinjer og fremgangsmåde for opstilling m.m., på www.dm.dk/valg

"Når jeg græder
får jeg lov til at ringe
til min familie"

Foto: Ken Hermann



Eti er 11 år. Hun bor og arbejder hos en fremmed familie i Bangladesh. To gange om året ser hun sin far og mor.

Red Barnet kæmper for bedre vilkår for børnarbejdere som Eti.

Meld dig som indsamler

til Red Barnets landsindsamling søndag den 2. september.

Ring 80 24 25 26

Sms TILMELD til 1277

+ alm. sms-takst

redbarnet.dk



Red Barnet
Save the Children Denmark



Jobsektionens nye motiv er Goran Tufekovic. Goran er uddannet i idræt fra Københavns Universitet og arbejder dels i DGI-byen med unge på kon-tanthjælp, dels med bevægelses-pædagogik i en fritidsklub.

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.

DIPLOM I VISUEL JOURNALISTIK

Diplomuddannelsen i visuel journalistik er målrettet professionelle journalister og kommunikatører, som vil lære at skabe bedre sammenhæng mellem det tekstuelle og det visuelle. Du vil lære, hvordan du kan gøre større indtryk på modtageren ved hjælp af forskellige visuelle udtryksformer og virkemidler.

Uddannelsen gør dig i stand til at skabe dialog mellem forskellige interesser og fagligheder. I mødet mellem fx tekstproducenter, fotografer og grafikere vil du kunne fungere som brobygger – og sikre at budskabet træder tydeligt frem – på tværs af medieplatforme.

I efteråret 2012 kan du tilmelde dig:

VISUEL JOURNALISTIK – PERCEPTION OG BETYDNINGSDANNELSE

Kurset indfører dig i, hvordan man forstår de forskellige udtryks egenart og integrerer dem i et godt visuelt produkt, så udtrykkene hænger indholdsmæssigt sammen.

- ▶ København
- ▶ start 3. oktober

FORMIDLINGSFORMER I DEN VISUELLE JOURNALISTIK

På dette kursus får du en teoretisk og praktisk forståelse for design, æstetik og visuel kommunikation – og hvordan vi kan bruge det i relation til visuel journalistik på forskellige medieplatforme.

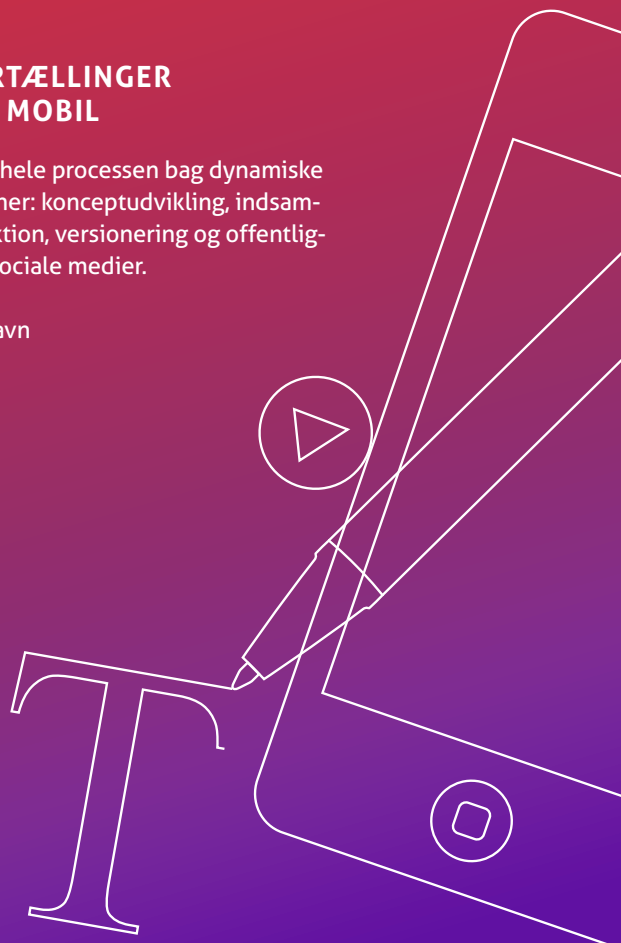
- ▶ København
- ▶ start 27. september

Vælg et enkelt kursus eller sammensæt en hel uddannelse.
Læs mere på dmjx.dk/kurser-og-videreuddannelse

DIGITALE FORTÆLLINGER – TABLET OG MOBIL

Kurset omhandler hele processen bag dynamiske digitale produktioner: konceptudvikling, indsamling af stof, produktion, versionering og offentliggørelse også i de sociale medier.

- ▶ Aarhus/København
- ▶ 4. oktober



KÆRE STUDERENDE

HER ER ET SPØRGSMÅL,
5 ÅRS UDDANNELSE
BURDE GØRE DET NEMT
AT SVARE PÅ:

VIL DU HAVE 0 KR.
ELLER 13.997 KR.?

Hver måned
trækker vi lod
om en iPad
blandt alle nye
medlemmer.

Bliv gratis studiemedlem af MA. Er du medlem i mindst ét år, inden du dimitterer, slipper du for karensmåned og tjener dermed 13.997 kr.

Du kan få **gratis studiemedlemskab** af MA a-kasse, hvis du:

- er studerende
- er under 30 år
- tjener mindre end 204.880 kr. om året inkl. SU

Meld dig ind på ma-kasse.dk/blivmedlem eller send en sms med teksten **MA** til **1277**, så ringer vi til dig. (Det koster normal takst).



Scan og bliv ringet op af MA

Det er os med
CANDPORTALEN.DK



A-kassen for højtuddannede