



Side 16-20

## Tilværelsen som selvstændig: berusende frihed og kedelige momsregnskaber

Selvstændige sikres barselsdagpenge

8

Forskelsbehandling mellem kandidater og masteruddannede skal stoppe

16

Årets lønstatistikker

20

dm professionshøjskoler

39

Vidste du...  
at du har dit helt eget

## MOBILSELSKAB?

Bliv en del af LIC fællesskabet og få LIC Mobilic til din mobil.  
LIC Mobilic er medlemmernes eget mobilsekskab og derfor har vi selvfølgelig nogle af Danmarks allerbedste priser – helt specielt til LIC medlemmer.

Er du ikke allerede medlem af LIC, så meld dig ind på [www.lic.dk](http://www.lic.dk) og få adgang til alle LICs fordele.

*Så nemt er det!*

1. Bestil online på [www.mobilic.dk](http://www.mobilic.dk)
2. LIC sørger for resten
3. Du modtager dit nye LIC SIM-kort, som du sætter i din mobil på oprettelsesdagen.

*Gratis oprettelse*  
T.O.M. 31/12 2012

*Nyhed!*

**B**  
basis  
**49**  
øre/min.

**Mobilic til Mobilic**  
0 øre  
**Opkaldsafgift 0 øre**  
**Abonnement 0 øre**  
**Minutpris 49 øre**  
SMS 20 øre  
MMS 1,75 kr.  
Data pr. MB 3,00 kr.

**3**  
timer  
**95,-**  
pr./md.

Fri tale 3 timer  
Fri SMS  
Fri MMS  
500 MB data

Mindstepris i 6 mdr. 669,- kr.

**6**  
timer  
NORMALPRIS  
**135,-**  
pr./md.

Fri tale 6 timer  
Fri SMS  
Fri MMS  
~~1 GB data~~  
5 GB data

Mindstepris i 6 mdr. 909,- kr.



#### Mobilic mobilpakker:

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

#### Mobilic Basis:

Der takseres pr. påbegyndt minut. MobiLIC til MobiLIC til 0 øre/min. dog max. 1 time pr. samtale, derefter takseres 49 øre/min. Gælder ikke samtaler foretaget i udlandet. Bindingsperiode 6 mdr.

Tilbuddet er gældende til og med 31/12 2012.



# Kend din besøgestid, Bjarne Corydon!

De offentlige overenskomstforhandlinger, som går i gang lige inden jul, bliver "de sværeste i mands minde". Sådan har det ganske vist lydt forud for alle overenskomstforhandlinger, men denne gang er der meget, der tyder på, at det kan gå hen at blive til virkelighed.

Der er næppe nogen, der følger med i den offentlige debat, der kan være i tvivl om, at de offentlige arbejdsgivere går efter at presse mest muligt ud af de ansatte. Mantraet i Finansministeriet er "mere for mindre – og relevant kvalitet". Så vidt jeg ved, findes der ikke nogen knivskarp definition på, hvad "relevant kvalitet" er, så det forekommer at være et smart begreb, der kan bruges til at skære et hvilket som helst beløb af kontoen for lønomkostninger til personale. Det ser ud til, at der især vil blive fokuseret på undervisernes arbejdstid. Og det kunne se ud til, at man blandt de offentlige arbejdsgivere opfatter meget af det, som underviserne foretager sig, når de ikke er "bag katederet", som irrelevant for kvaliteten af undervisningen. Den pædagogiske og kommunikationsmæssige opgave for os i fagforeningerne bliver derfor stor. Om finansministeren så faktisk er inden for pædagogisk rækkevidde, bliver det store spørgsmål.

At der vil blive lagt samme eller yderligere pres på arbejdstiden, som vi blev udsat for under den forrige minister både i 2008 og 2011, har vi aldrig været i tvivl om. Men vi havde dog troet, at denne regering i det mindste ville respektere forhandlingsretten og den danske model, der som bekendt overlader det til arbejdsmarkedets parter at aftale løn- og ansættelsesvilkår. Det viser sig nu i disse dage, at det var en overordentlig naiv antagelse. Den måde, som finansminister Bjarne Corydon har ageret på i forbindelse med SAS-forhandlingerne, giver jo deciderede kuldegysninger. Det pres, som ministeren har lagt direkte på skulderne af de for-

handlende fagforeningsfolk, har totalt forrykket magtforholdet mellem to parter, der skulle være formelt ligeværdige. Og det viser desværre en fuldstændig despekt for lønmodtagersidens helt legitime interesser.

Selv uden finansministerens utidige indblanding er SAS-aftalen noget af en gyser. Fagfor-

eningerne blev stillet over for et diktat om stor lønnedgang og væsentlig højere arbejdstid, hvis de ville undgå tab af mange arbejdspladser. Ledelsen, bankerne og finansministeren fik deres vilje, og man kan naturligvis frygte, at sidstnævnte har fået blod på tanden og vil forsøge noget lignende i de kommende offentlige forhandlinger. Og her kan han desværre læne sig op ad EU's arbejdsmarkeds-kommissær, der lægger op til at bryde fagforeningernes magt, diktere lønnedgang og forringede arbejdsvilkår som vejen til at skabe job.

Arbejdsmarkedsforske-

tatorer har da også straks autoritativt udtalt, at hele forløbet omkring SAS-aftalen og den aftalte lønnedgang uundgåeligt vil smitte af på kommende overenskomstaftaler på både det offentlige og private område.

Men kan det virkelig passe, at det skal være en socialdemokratisk ledet regering, der lægger den danske model i graven og underminerer de faglige organisationers muligheder for at forsvare og udvikle anstændige løn- og ansættelsesvilkår? Det kan jeg ikke tro. Mon ikke ministeren alligevel har lært af denne sag og indser, at selv om det lod sig gøre at presse SAS-personalet helt i bund, kan han ikke regne med at gøre det samme over for 800.000 offentligt ansatte.

Vi forbereder os på vanskelige forhandlinger, men vi accepterer ikke diktater.

*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

Olav Wedege Bertelsen, 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

# Den gode, den onde og den fucking morsomme historie

Vi starter med den gode historie: Der kommer nu en barselsordning for selvstændige. Bedre sent end aldrig, kan man sige. Dette blad har, når lejlighed har budt sig, skrevet om problemet for de mange DM-medlemmer, der arbejder som freelancere og selvstændige. For dem må dette være dagens gode nyhed. Som formanden for freelancerne og de selvstændige i DM, Karen Noeberg, siger i artiklen på side 8-9: "At drive egen virksomhed skal jo ikke afholde folk fra at få børn".

Beskæftigelsesministeriet er lige nu i gang med at udforme den endelige model, så et lovforslag kan fremsættes i februar. Og der er flertal for det, nemlig regeringspartierne og Enhedslisten.

Du kan i øvrigt møde fire af disse såkaldt frie fugle på siderne 16-19 og forvisse dig om, at de har nok at kæmpe med i forvejen af trælse ting.

Så er der den onde historie: Julie Qvistgaard er projektleder i et AC-job på Københavns Universitet, som imidlertid ikke vil ansætte hende på en AC-overenskomst, men "kun" på en HK-overenskomst. Det til trods for at hun har en masteruddannelse, der ækvivalerer med en kandidatuddannelse, der giver adgang til en AC-overenskomst. Og for at gøre hele historien absurd, så markedsfører Københavns Universitet den masteruddannelse, Julie Qvistgaard har taget, som en akademisk uddannelse på kandidatniveau.

Endelig er der den fucking morsomme historie, nemlig om, hvordan sindene bringes i kog over stavemåder og nye ord i den netop udkomne retskrivningsordbog. Vi har besøgt den uskældte redaktion af ordbogen for at få et indtryk af de reaktioner, der er kommet efter udgivelsen. Specielt har ordet "fuck" fået mange til at fare op. Og hvis ordet var blevet brugt i Magisterbladet før i dag, ville reaktionerne uden tvivl have været voldsomme. Nu kan vi bruge det – det er jo bare et udråbsord, som der står i Ret-skrivningsordbogen.



## FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** Kend din besøgstid, Bjarne Corydon!
- 12 SIDEN SIDST**
- 30 SIDEN SIDST**
- 31 SÅDAN SKREV VI ... (7:8)** "Organisationens Slagkraft maa forøges"
- 32 FAGLIGT FOKUS (18:19)** Dansk Sociologforening
- 34 DEBAT**
- 36 KRONIK** Sammen kan vi udvikle de statslige arbejdspladser
- 48 DET' MIT JOB** Channel partner manager, Komfo
- 50 NYE BØGER**

**51 JOBSEKTIONEN** Ledige stillinger

**61 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 Ejlertsen  
me@dm.dk

Thomas Böttcher  
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

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

Design og tryk:  
Datagraf  
www.datagraf.dk



## ARTIKLER



- 7 Krisen bremser lønnen  
8 Selvstændige sikres barseldagpenge  
10 Sprog sætter sindene i kog



- 13 DM: Forskelsbehandling mellem kandidater og masteruddannede skal stoppe  
14 "Det giver ingen mening"  
16 Nye vitaminer til virksomheden



- 20 Lønstatistik for privatansatte  
22 Lønstatistik for offentligt ansatte  
24 Lønstatistik for universitetsansatte



- 26 Gæster i eget hus  
39 dm professionshøjskoler

Forside: Henrik Petit

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 31.800 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 31.413  
i perioden 1.7.2011-30.6.2012

## Produktionsplan:

Nr. 20-2012  
Udkommer: 14. december  
Deadline debat: 3. december  
Deadline annoncer: 5. december  
Deadline kalender: 5. december

Nr. 01-2013  
Udkommer: 18. januar  
Deadline debat: 8. januar  
Deadline annoncer: 9. januar  
Deadline kalender: 9. januar

Nr. 02-2013  
Udkommer: 8. februar  
Deadline debat: 29. januar  
Deadline annoncer: 30. januar  
Deadline kalender: 30. januar



## **De der stemmer, bestemmer!**

Fra 23. november 2012 til 12. december 2012 kl. 12.00 kan du stemme elektronisk til bestyrelsesvalget i MP Pension. Du har fået en personlig kode med posten.

Gør din stemme gældende!

Venlig hilsen  
MP Pension

# Krisen bremser lønnen

Krisen har stoppet DM'ernes lønudvikling, og den nyeste lønstatistik bekræfter tendensen. Men set over flere år er det faktisk gået ret godt.

## Vi skal bevare reallønnen.

Sådan var kravet blandt fagforeningernes forhandlere under de seneste overenskomstforhandlinger i 2011, og sådan vil det også lyde, når parterne på ny støder sammen i begyndelsen af det kommende år.

Med lønstigninger på henholdsvis 3,4 procent og 2,7 procent til privatansatte og offentligt ansatte magistre fra 2011 til 2012 er målsætningen fra 2011 tilsyneladende nået, da prisudviklingen i perioden var 2,5 procent. Desværre er det ikke hele sandheden. For især de lidt ældre magistre, der oplever en mindre progression i lønudviklingen end de yngre, har haft svært ved at holde reallønnen.

Men mens den verden til forskel, der var mellem lønfesten i 2008 og de magre forhandlinger i 2011, endnu en gang giver sig udslag i lave lønstigninger blandt DM's medlemmer på både private og offentlige arbejdspladser, er der trøst at hente, når man maler med en lidt bredere pensel.

Kriseårene og den efterfølgende opbremsning i lønudviklingen har nemlig ikke ændret ved det forhold, at magistrene set over en længere periode har haft en pæn lønvækst.

## Pæn stigning på ti år

Mellem 2002 og 2012 var den samlede lønudvikling blandt offentligt ansatte således på 35,9 procent, mens forbrugerpriserne i samme periode steg med 22,9 procent. Væksten er mindre, hvis man nøjes med at kigge på perioden 2005-2012, men ikke desto mindre er lønudviklingen i denne periode på 22 procent mod en prisudvikling på 16,5 procent. Med til historien hører, at tallene ikke tager højde for den løbende foryngelse af populationen.

“Der har været en stor efterspørgsel på magistre i det offentlige. Det har der blandt andet været, fordi det offentlige har ændret karakter over det seneste årti. Borgerne er kommet mere i centrum, og

her passer magistrenes kompetencer ind. Set i sammenligning med andre medarbejdergrupper gik det faktisk ret godt for DM'erne”, siger Peter Grods Hansen, formand for DM's offentligt ansatte.

Heller ikke på det private arbejdsmarked har magistrene tilsyneladende noget at skamme sig over. Tages der højde for den løbende foryngelse, steg lønningerne her med 31,7 procent fra 2005 til 2012, hvilket er mere end det dobbelte af prisudviklingen.

“I den årrække, vi kigger på, kan vi se, at 2012 er en undtagelse, hvor vi akkurat samlet set ikke får beskyttet reallønnen. Men ses der bort fra krisen, afspejler perioden 2005-2012, at der er en anerkendelse og respekt om det bidrag til omsætning og værdiskabelse, som magistrene faktisk giver”, siger Poul Kattler, formand for DM Privat's lønudvalg. <<

## SÅDAN HAR VI GJORT

Årets lønstatistik bygger på oplysninger fra 4.417 offentligt ansatte og 3.356 privatansatte. Tallene er fra september 2012. Med i statistikken er medlemmer, der var ansat i både 2011 og 2012. Se mange flere tal om løn på dm.dk.

## MAGISTRENS LØNFORSKELLE

DM's medlemmer er humanister og naturvidenskabsfolk, privatansatte og offentligt ansatte, unge og ældre. De er forskellige, og det er deres løn også. På dm.dk kan du finde flere oplysninger om årets lønstatistik. Her er et udpluk af statistikken.

Privatansatte DM'ere er i gennemsnit steget 3,4 procent i løn, ansatte i staten 2,3 procent, ansatte i regioner 3,1 procent, og ansatte i kommuner 3,5 procent. Udviklingen i priser på varer og serviceydelser var i samme periode 2,5 procent.

Til sammenligning steg lønnen for alle privatansatte på tværs af uddannelse og fag ifølge Danmarks Statistik med 1,5 procent. De tilsvarende tal for det offentlige område var henholdsvis 2,0 procent, 2,5 procent og 3,6 procent for ansatte i staten, kommuner og regioner. I regionerne skal stigningen ses i lyset af ændrede feriemønstre.

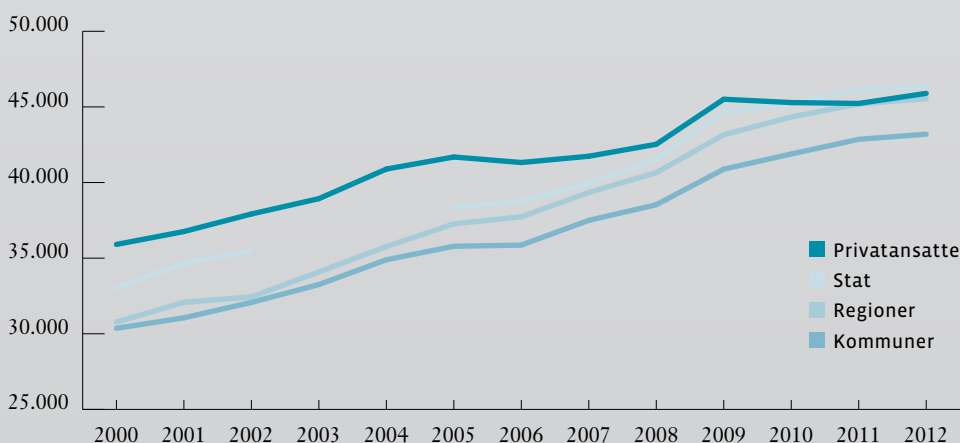
En offentligt ansat cand.mag. tjente i september 2012 44.300 kroner, mens en privatansat cand.mag. tjente 41.500 kroner inklusive pension.

En offentligt ansat cand.scient. tjente i september 2012 46.100 kroner, mens en privatansat cand.scient. tjente 51.100 kroner inklusive pension.

Gennemsnitslønnen for statsansatte magistre var i september 2012 på 46.400 kroner, for regionalt ansatte 45.600 kroner, for kommunalt ansatte 43.200 kroner og for privatansatte 45.900 kroner inklusive pension.

## LØNNINGER 2000-2012

Inkl. pension



# Selvstændige sikres barselsdagpenge

Nu bliver det muligt for selvstændige at få dagpenge under barsel. Det skal gøre livet som iværksætter mere attraktivt og samtidig gøre det lettere for også kvinder at starte egen virksomhed.

“Det er afgørende, at ordningen får den samme fleksibilitet, som vi har i vores nuværende barselsorlov, som kan spændes ud over en længere periode”.

*Karen Sjørup, lektor, Roskilde Universitet*

At gå på barsel som selvstændig har indtil nu nærmest været lukket land. Der har nemlig ikke eksisteret mulighed for at få barselsdagpenge, når man driver egen virksomhed. Det har bremset især mange kvinder i at starte egen virksomhed og haft store omkostninger for de selvstændige, som ønsker at være sammen med deres nyfødte barn. Men nu er regeringen sammen med Enhedslisten blevet enige om at etablere en obligatorisk barselsordning for selvstændige.

Det betyder, at selvstændige får en indkomstregulering, når de går på barsel, og de bliver dermed sidestillet med arbejdsgivere på det private arbejdsmarked.

Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) understreger, at det ikke skal være

barselsreglerne, der spænder ben for hverken kvinder eller mænd, der er selvstændige eller har et brændende ønske om at blive selvstændige.

“Derfor vil vi med barselsudligningsordningen forbedre vilkårene for selvstændige, så de ikke får en voldsom indtægtsnedgang, når de holder barsels- og forældreorlov med deres barn. Det har der desværre ikke været politisk opbakning til før nu. Med ordningen kan både kvinder og mænd, der lever af deres virksomhed og kan få barselsdagpenge som selvstændige, fremover få en indtægtskompensation”, siger Mette Frederiksen til Magisterbladet.

Beskæftigelsesministeriet er stadig i gang med arbejdet på at udforme en endelig model, men den sendes i høring allerede i december. Et endeligt lovforslag for ordningen fremføres i februar næste år. Ministeriet kan dog oplyse nu, at barselsordningen for selvstændige bliver obligatorisk, og at alle selvstændige skal betale til den. Det årlige bidrag skønnes at blive på omkring 300-400 kroner.

## Eneste fornuftige

Formand for DM's sektion for selvstændige og freelancere Karen Noeberg bifalder regeringens initiativ til nu at etablere en obligatorisk barselsfond for selvstændige. Hun er selv selvstændig og har i en årræk-



*Mette Frederiksen (S), beskæftigelsesminister: “Med ordningen kan både kvinder og mænd, der lever af deres virksomhed og kan få barselsdagpenge som selvstændige, fremover få en indtægtskompensation”.*



ke kritiseret de forældede vilkår og regler for selvstændige herhjemme – blandt andet på barselsområdet.

“Det er en rigtig god idé, at man uanset størrelsen på sin virksomhed som selvstændig nu fremover kan tillade sig at få børn med god samvittighed. At drive egen virksomhed skal jo ikke afholde folk fra at få børn. Så denne obligatoriske ordning lyder som det eneste fornuftige at gøre”, siger Karen Noeberg.

Hun er overbevist om, at den kollektive ordning vil lede til større ligestilling på området for selvstændige, da nu både kvinder og mænd kan få barselspenge, når de driver egen virksomhed.

“Hidtil har vi selvstændige jo joket med, at det at få børn er det dummeste, vi kan gøre. Nu får iværksættere af begge køn mulighed for at gå hjemme med den nyfødte, uden at hele forsørgelsesgrundlaget forsvinder, så det er glimrende”, siger Karen Noeberg.

Forsker i ligestilling og lektor i samfund og globalisering på Roskilde Universitet Karen Sjørup er overbevist om, at barselsordningen for selvstændige vil få en positiv effekt.

“Vi mangler jo iværksættere og især inden for visse felter, hvor flere kvinder kan gøre sig gældende. Opstartsfasen som iværksætter sker typisk på samme tidspunkt, hvor man får børn, så derfor er det en stor fordel for selvstændige, hvis de kan gå på barsel”, siger Karen Sjørup.

### Fleksibilitet afgørende

Professor på Institut for Entreprenørskab og Relationsledelse på Syddansk Universitet Kim Klyver har netop været med til

at lave en international undersøgelse om ligestilling og kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, som er offentliggjort i det anerkendte tidsskrift for entreprenørskab Journal of Business Venturing. Han er positiv, men samtidig skeptisk over for, om en barselsordning for selvstændige for alvor vil batte.

“Som udgangspunkt synes jeg, dette er et rigtig godt initiativ. Problemet er, at selvom man får mulighed for at gå på barsel som selvstændig, så forsvinder man i den periode, og det kan specielt mindre virksomheder ikke klare”, siger Kim Klyver, som derfor ser mere positivt på, hvis ordningen udformes, så selvstændige kan gå på barsel på deltid.

“Det synes jeg vil være rigtig smart og give rigtig meget mening”, siger han.

Karen Sjørup understreger, at den manglende fleksibilitet i systemet hidtil

netop har været det dilemma, som har afholdt mange potentielle iværksættere fra at starte op.

“Det er afgørende, at ordningen får den samme fleksibilitet, som vi har i vores nuværende barselsorlov, som kan spændes ud over en længere periode. På den måde skal iværksættere jo også eksempelvis kunne arbejde på deltid og være på barsel på

halvtid, så man ikke skal lukke virksomheden helt i barselsperioden”, siger Karen Sjørup.

Beskæftigelsesministeriet anslår, at den nye ordning vil betyde, at 750 kvinder hvert år vil gå på barsel, og tilsvarende, at 2.500 mænd vil benytte sig af en barselsordning for

selvstændige. Barselspengene til selvstændige vil udelukkende blive finansieret af bidragene, og staten vil derfor ikke have udgifter forbundet med ordningen. <<



*Karen Noeberg, formand for DM's sektion for selvstændige og freelancere: “Nu får iværksættere af begge køn mulighed for at gå hjemme med den nyfødte, uden at hele forsørgelsesgrundlaget forsvinder, så det er glimrende”.*

“Hidtil har vi selvstændige jo joket med, at det at få børn er det dummeste, vi kan gøre”.

*Karen Noeberg, formand for DM's sektion for freelancere og selvstændige*

# Sprog sætter sindene i kog

Goddag til bitch, dyne-løfteri, familietamtam og festtryger. En ny udgave af Retskrivningsordbogen er på gaden og med den diskussionerne om, hvorvidt skriftsproget bare skal være, som det plejer, eller om det er i orden at justere det efter, hvordan det bruges.

“**Sprognævnet bør afskaffes**”. Så højt kan bølgerne åbenbart gå, når Dansk Sprognævn sender en ny udgave af Retskrivningsordbogen på gaden. I den er nye ord blevet optaget, mens mindre brugte ord ikke længere har plads i ordbogen. Blandt de ord, der for første gang er med i ordbogen, har ordet “fuck” fået sindene i kog. Især danskere med engelsk som hovedsprog har brokket sig til Sprognævnet, og en herboende englænder skrev, at det var skammeligt, at ordet fuck skulle optræde i en seriøs ordbog, og at det måtte betyde, at danskere ikke rigtig er klar over, hvad ordet betyder. Hans konklusion var, at man burde lukke Sprognævnet.

Men Ida Elisabeth Mørch, som er lingvist og ansat i Dansk Sprognævn som redaktør på Sproget.dk, tager kritikken roligt: “Fuck er et ord, som virker stærkt på engelsk, men på dansk er det ikke et særligt voldsomt udtryk, men noget, mange bruger i daglig tale. Det er ikke så underligt, at det har fået mange til at fare op, men ud fra de redaktionelle kriterier

for ordbogen er det et ord, der bør med,” konstaterer hun.

Og det er endda ikke kun sure borgere, der har luftet deres vrede og talt om lukning af Sprognævnet. Også et par af de landsdækkende dagblade har haft kritiske indlæg – blandt andet Politiken, hvor korrekturchefen bekendtgjorde, at man i avisen ikke havde tænkt sig at følge alle de nye regler. Det viste sig dog, at han havde misforstået reglerne.

Kritikken kan altså være hård i forbindelse med lanceringen af en ny retskrivning, og det er da heller ikke en hverdagsbegivenhed, at der kommer nogen og piller ved sproget, for den seneste udgave af en retskrivning med større justeringer udkom helt tilbage i 1986. Og sproget er – kan medarbejderne i Sprognævnet tydeligt mærke – et område, hvor næsten alle har holdninger og følelser.

Ida Elisabeth Mørch svarer også på spørgsmål i Sprognævnets svartjeneste, hvor hun sammen med sine kolleger tager sig af 10.000 henvendelser om året. Lige



## De vigtigste ændringer i retskrivningen

1. Bindestregsændring i gruppesammensætninger. Fx: væg til væg-tæppe kan fremover skrives væg-til-væg-tæppe.
2. Bindestregsændring i e-mail-adresse mv. Fx: e-mail-adresse skal fremover skrives e-mailadresse.
3. Apostrofændring. Fx: succes'en eller succesen skal fremover skrives succesen.
4. Ændring af brugen af store og små bogstaver i initialforkortelser. Fx: ATP, BNP, it, cd og dvd kan fremover skrives ATP eller atp, BNP eller bnp, it eller IT, cd eller CD, dvd eller DVD.
5. Valgfrihed mellem -ie og -ium i ord som akvarium, gymnasium og territorium. Fx: gymnasium kan fremover skrives gymnasium eller gymnasia.
6. Ændringer i bøjningsformer af visse substantiver på -en, -el, -er. Fx: køkkenet eller køknet skal fremover skrives køkkenet. Fx: regelen eller reglen skal fremover skrives reglen.
7. Ændring af sær- og sammenskrivning af forbindelser som inden for/indenfor mv. Fx: Du skal stille skoene uden for døren kan fremover skrives: Du skal stille skoene uden for døren eller Du skal stille skoene udenfor døren.

## SPROGHJÆLP

Sprognævnet har lavet en app med 30 sproglige huskesedler. Den hedder "Sproghjælp" og giver et hurtigt overblik over typiske problemer med grammatik og retskrivning. Sproghjælp kan hentes som gratis app til mobilen i App Store og på Google Play (Android Market). Desuden ligger Sproghjælp som pdf-filer lige til at printe på Dansk Sprognævns hjemmeside og på Sproget.dk.

nu er der ekstra pres på, men de allerfleste henvendelser er heldigvis ikke sure. Mange vil gerne lige være sikre på, at de har forstået de nye regler rigtigt, og fejlene i Politikens artikel har bidraget til forvirringen om de nye regler for bindestreger.

## Udfaldstruet

Til den nye udgave har Sprognævnet gennemgået hele ordbogens ca. 64.000 ord fra ende til anden, og det betyder, at der er kommet mange nye ord – over 4.000 – med, men også, at mange af de sjældent brugte ord er røget ud. En del ord er ikke nye, men har bare manglet i tidligere udgaver af ordbogen, fx vejkirke og klapvogn.

I Sprognævnets lokaler på H.C. Andersens Boulevard kan man stadig se de fine gamle arkivskuffer med registreringer af nye ord. Her har tidligere tiders medarbejdere klippet fx avisartikler ud, når de er stødt på et nyt ord. I dag foregår registreringen af nye ord langt mere smidigt digitalt, og på Sprognævnets hjemmeside opfordres alle til at sende nye ord ind, ligesom der også dukker nye ord op fra spørgsmål i svartjenesten. Den dag Magisterbladet er på besøg, er ordene "udfaldstruet" og "udfaldsramt" blevet noteret. Det er nye ord, som optrådte i morgenens radioavis, og de vil måske være at finde i en fremtidig udgave af Retskrivningsordbogen. Som det gælder for mange af de nyregistrerede ord, så siger de en hel del om den tid, de udspringer af. Det samme kunne man sige om nyoptagne ord i 2012-retskrivningen som fyringsrunde, roadpricing, bopælsforælder, bruger-id, bådflygtning og lukkedag.

Af og til konstruerer Sprognævnet nye ord, men kun, hvis man bliver bedt om det, for danskerne er ikke et folkefærd, der bare lige tager ord til sig. Et af de ønskede konstruerede ord er "folkesundhedsvidenskab", hvor der i lang tid kun fandtes det engelske udtryk.

hot|spot  
 blog|ge  
 com|mit|te  
 midt|livs|krise  
 om|mer  
 bitch|le  
 buzz|word  
 bur|ka  
 rel|lity-tv  
 all|fal|han

Det er ikke kun nye ord, der er faldet ordbogsbrugere for brystet. En del har henvendt sig med ord, som de jævnligt bruger, men som ikke længere er at finde i Retskrivningsordbogen. Men her kan Ida Elisabeth Mørch og hendes kolleger berolige de bekymrede:

"Selvfølgelig må man stadig bruge de ord, der er faldet ud af Retskrivnings-

ordbogen. Et ord ryger ud, hvis vi vurderer, at det ikke bliver brugt så meget, men det betyder ikke, at ordet er dårligt eller et, man ikke længere må bruge. Vores opgave er at anvise, hvordan et ord staves og bøjes, men vi blander os ikke i, hvordan man bruger ordet, eller hvad det betyder", siger Ida Elisabeth Mørch. <<



Foto: Colourbox

## MINDFULNESS I

Ringsted Kommune sendte i foråret 2012 20 medarbejdere på et mindfulnesskursus for at forebygge stress. Mindfulness er arbejdet med "bevidst nærvær". En af deltagerne sagde efter kurset: "Jeg er blevet bedre til at byde de følelser, jeg oplever, velkommen – og med bevidsthed. Når tempoet bliver for højt, husker jeg nu, at jeg skal mærke mig selv og fx rette fokus på mine hænder og fødder. Jeg er i hverdagen bevidst om at vælge ikke at være stresset".

Ringsted er langt fra den eneste kommune, der sender sine medarbejdere på kurser i mindfulness.

## MINDFULNESS II

Mindfulness er ingen mirakelkur mod stress, skriver Ugebrevet A4 på baggrund af en række ekspertudtalelser. Arbejdslivsforsker Einar Baldursson fra Aalborg Universitet siger: "Det er grundlæggende galt at individualisere arbejdsmiljø- og stressproblemer". Og ledelsesforsker og antropolog Karen Lisa Salamon fra Københavns Universitet siger: "En teknik, der egentlig handler om at skabe opmærksomt nærvær, bliver nu i arbejdssammenhænge brugt til at effektivisere og optimere".

“Man kan ikke have samme produktivitetsstigninger i det offentlige, som man kan i det private. (...) Det er svært at passe børn hurtigere. Der er ikke et kapitalapparat, der kan sikre tekniske fremskridt, der gør det muligt at højne produktionen”.

Nina Smith, professor, i Information

## Sagen uopklaret

Nordboerne i Grønland, der på mystisk vis forsvandt for ca. 500 år siden, var ikke stivnakkede bønder, der ikke ville spise fisk og sæler, skriver Københavns Universitet i en pressemeddelelse. De spiste faktisk havets dyr i stor udstrækning, viser nye arkæologiske fund og analyser. Men hvad uddøde befolkningen så af, da klimaet blev værre og umuliggjorde landbrug? Det vides ikke. Derfor må arkæologerne et spadestik dybere ned i årsagerne.



## UNIVERSITETER SLÅR HUL PÅ SPAREGRISEN

Universiteterne er efter den netop vedtagne finanslovsaftale parate til at bruge af deres egenkapital, skriver Altinget.dk. Alt i alt drejer det sig om ca. en kvart milliard kroner, altså en mindre del af den samlede egenkapital på godt 5 milliarder kroner (2011-tal). Rigsrevisionen er i gang med en større kulegravning af sammenhængen mellem universiteternes generering af overskud, stigende egenkapital og økonomistyring.

Foto: Colourbox

# DM: FORSKELSBEHANDLING MELLE KANDIDATER OG MASTERUDDANNEDE SKAL STOPPE

DM vil have masteruddannelsen dækket af AC-overenskomsten. Det bliver et krav under næste års overenskomstforhandlinger.

**Masteruddannelserne er** akademiske uddannelser på kandidatniveau og skal derfor også omfattes af AC-overenskomsten. Sådan lyder kravet fra DM forud for næste års overenskomstforhandlinger på det offentlige område.

Dermed ønsker fagforeningen at gøre op med de vidt forskellige ansættelsesvilkår, som akademiske kandidater og masteruddannede ofte arbejder under trods identiske job og arbejdsopgaver. Hvis man er optaget på og har gennemført en masteruddannelse med et fagligt niveau, der er godkendt af ACE Danmark (akkrediteringsinstitutionen, *red.*), så er man akademisk uddannet og har en akademisk uddannelse. Og uanset ens øvrige uddannelsesbaggrund, så bør masteruddannede derfor kunne omfattes af en akademisk overenskomst og optages i DM”, siger Lotte Espenhain Møller, leder af Offentligheden i DM.

Hun hæfter sig blandt andet ved, at ACE Danmark stiller de samme krav til masteruddannelsernes faglige niveau som til kandidatuddannelserne. Alligevel tvinges masteruddannede ofte over i eksempelvis HK-overenskomster, selvom de har ansøgt og fået en AC-stilling.

“Det er ikke rimeligt. DM’s bachelorer er med deres treårige uddannelse også omfattet af overenskomsten. De ansættes blot på et andet skalaløntrin end kandidatuddannede. Masteruddannede kan noget andet og bygger ofte på en professionsbacheloruddannelse, og det gør dem til en attraktiv akademisk arbejdskraft,

hvilket også er vores erfaring de steder, de er ansat”.

## Uddannelse samt jobindhold skal være afgørende

Ifølge formanden for ACE Danmark, Søren Barlebo Rasmussen, kan masteruddannede sagtens være lige så kvalificerede til at varetage et akademisk job som kandidatuddannede. Ligesom Lotte Espenhain Møller peger han på, at masteruddannede ofte har andre kvalifikationer med i bagagen end traditionelle akademikere.

“Jeg synes ikke, man kan sige, at det faglige niveau på kandidatstudierne er bedre, eller at det er lavere på masterstudierne. Masteruddannelserne giver kompetencer på et niveau, der forskningsmæssigt ækivalerer med en kandidatuddannelse. Det betyder ikke, at de fagligt set skal lære det samme, alene fordi masteruddannelsen er halv så lang set med ECTS-briller. Omvendt er det typisk folk, der har gang i deres karriere og kommer med en masse pondus i forvejen, som tager en masteruddannelse. De lærer nyt og kan bruge det på et solidt fagligt grundlag, typisk bare i nogle helt andre jobfunktioner, fordi de er et andet sted i deres karriere.

Ifølge Lotte Espenhain Møller indbefatter DM’s krav ikke, at alle masteruddannede fremover skal omfattes af en AC-overenskomst.

“To kriterier skal være opfyldt, før man omfattes af en akademisk overenskomst. Man skal have en akademisk uddannelse, og så skal man sidde i en stilling med

## OGSÅ KANDIDATER FORSKELSBEHANDLES

Det er ikke kun masteruddannede, der ifølge DM forskelsbehandles på arbejdsmarkedet. En række kandidatuddannede – fx cand.scient.san., cand.soc. og cand.it. – der har taget uddannelsen med en professionsbachelor i bagagen, oplever også at være udelukket fra akademiske overenskomster på det offentlige område. Ifølge DM er de offentlige arbejdsgivers holdning skadelig for fleksibiliteten på arbejdsmarkedet.

“Tag fx en socialrådgiver. Vedkommende har taget en kandidatuddannelse helt på samme måde som de øvrige cand.soc.er og vil kunne arbejde med helt det samme som sine akademiske kolleger. Men fordi de offentlige arbejdsgivere sætter bremsen i, kan vedkommende ikke komme på samme overenskomst og nyde samme ansættelsesvilkår som andre med samme uddannelse. Det, synes jeg, er forskelsbehandling og vel heller ikke nogen motivationsfaktor, når det drejer sig om at videreudanne sig”, siger Lotte Espenhain Møller.

et akademisk jobindhold. Så hvis man er sygeplejerske og tager en master med det formål at blive dygtigere inden for sygepleje, så skal man ikke nødvendigvis ansættes på en akademisk overenskomst, selvom uddannelsen er akademisk”, siger hun. <<

“Masteruddannede kan noget andet og bygger ofte på en professionsbacheloruddannelse, og det gør dem til en attraktiv akademisk arbejdskraft, hvilket også er vores erfaring de steder, de er ansat”.

Lotte Espenhain Møller, leder af Offentligheden i DM

# “Det giver ingen mening”



Julie Qvistgaard er projektleder i et AC-job på Københavns Universitet, men ledelsen har presset hende ind på HK-overenskomsten.

“Jeg er ikke typen, der lægger mig ned på ryggen, når min retfærdighedssans bliver krænket”.

Julie Qvistgaard er fortørnet. Som projektleder ved Det Biovidenskabelige Fakultet ved Københavns Universitet står hun for at planlægge, koordinere og delegere aktiviteterne under projektet Food'ovator, der skal fremme innovation i fødevarerhvervet. Et job, hvor Julie Qvistgaard som ansvarlig for projektgenførelsen trækker såvel på sine akademiske kompetencer, sin viden om medier, innovation og kampagnetilrettelæggelse som på sin indsigt i fødevarerhvervet.

En del af Julie Qvistgaards fortørnelse skyldes, at ledelsen kræver, at hun skal ansættes på HK-overenskomst. Der er ellers ingen tvivl om, at hun varetager akademisk arbejde, ja stillingen blev oprindeligt lavet til en AC'er, men fordi Julie Qvistgaard oven på sin professionsbachelor “kun” har en masteruddannelse, er hun i dag udelukket fra at komme på AC-overenskomsten. Det betyder, at hun får mindre løn og pension end sine AC-kolleger med nøjagtig samme arbejdsopgaver.

“Jeg har en anerkendt akademisk uddannelse på kandidatniveau, som jeg bruger i et job, der forudsætter en akademisk uddannelse. Så synes jeg, det er unfair, at jeg skal ansættes på HK-overenskomst”.

Det er dog ikke den eneste grund til hendes indignation.

## Ind og ud af AC-varmen

Historien begynder i 2008, hvor Julie Qvistgaard søger og får en kommunikationsmedarbejderstilling ved Øresundsuniversitetet. Som det fremgår af stillingsopslaget, er det en stilling, hvor der ansættes efter AC-overenskomsten, hvilket også er det, der aftales under lønforhandlingerne.

“Øresundsuniversitetets HR-ansvarlige bekræftede, at jeg ville blive ansat på AC-overenskomsten. Da jeg så samtidig får at vide, at der godt kan gå noget tid, før jeg ser en kontrakt, siger jeg mit daværende job op”.

Det skulle hun måske ikke have gjort. Næsten samtidig med hendes første arbejdsdag fik hun pludselig oplyst, at Øresundsuniversitetet alligevel ikke kan tilbyde hende de aftalte forhold. Ansættelsen

har i mellemtiden været omkring Københavns Universitets centrale personaleadministration, og her har man tilsyneladende bedre styr på AC-overenskomsten. Med en professionsbachelor fra Suhrs Seminarium og en diplomuddannelse fra Niels Brock er hun vejet og fundet for let til AC-overenskomsten.

Aftalen bliver i stedet for, at Julie Qvistgaard kompenseres for forskellen mellem AC- og HK-vilkårene med et årligt engangsvederlag på 30.000 kr. samt en arbejdsgiverbetalt masteruddannelse, der efterfølgende skal give hende ansættelsesvilkår svarende til AC-overenskomsten.

Øresundsuniversitetet er indtil 2009 administreret af Københavns Universitet, hvorefter det bliver overtaget af RUC og senere lukket ned. Projektet Food'ovator er imidlertid spillevende, ikke mindst i kraft af en bevilling på 3 mio. kr. fra Region Midt og EU's Regionalfond, så dagen efter at hendes ansættelse ved RUC ophører, bliver hun 1. august i år igen hyret af Københavns Universitet, der også overtager andre medarbejdere fra Øresundsuniversitetet.



“Jeg føler, jeg bliver forskelsbehandlet. Københavns Universitet, som afviser at give mig en løn svarende til mine akademiske kvalifikationer, markedsfører samtidig den masteruddannelse, jeg har taget, som en akademisk uddannelse på kandidatniveau”.

*Julie Qvistgaard: “Jeg har en anerkendt akademisk uddannelse på kandidatniveau, som jeg bruger i et job, der forudsætter en akademisk uddannelse. Så synes jeg, det er unfair, at jeg skal ansættes på HK-overenskomst”.*

På Københavns Universitet (KU) giver man imidlertid ikke meget for Julie Qvistgaards tidligere aftaler.

“KU ville hverken anerkende det årlige engangsvederlag som en del af min løn eller for den sags skyld min master i Cross-Media Communication, som i min optik også var en del af lønpakken”.

Efter lange forhandlinger når parterne ifølge Julie Qvistgaard til enighed, idet hun accepterer et begrænset vederlag, samt at værdien af uddannelsen ikke bliver en del af hendes løn, mens hendes lokale ledelse på den anden side er indforstået med, at hun får en individuel kontrakt og altså ikke ansættes på HK-overenskomst.

“Med en individuel kontrakt ser jeg muligheden for på et senere tidspunkt at forhandle mig frem til bedre vilkår, hvorimod jeg med en HK-overenskomst vil være låst fast til den, på trods af at jeg har taget masteruddannelsen. Derfor accepterer jeg vilkårene mod at blive ansat på en individuel kontrakt”.

#### Revolvermetoder

Imidlertid trækker KU løftet om en individuel kontrakt tilbage. Tilsyneladende er

det igen den centrale personaleafdeling, der sætter bremsen i. Få dage før en lønudbetaling får Julie Qvistgaard tilsendt en ny kontrakt omfattet af HK-overenskomsten med besked om, at hendes løn tilbageholdes, indtil HK-ansættelsen er på plads.

Revolvermetoder, kalder hun det. Men på sin side beslutter Julie Qvistgaard sig også for at sætte hårdt mod hårdt. Hun kræver nye forhandlinger og bedre vilkår, før hun underskriver en kontrakt. Det lykkes hende da også at få sit kvalifikationsstillæg forhøjet, svarende til værdien af masteruddannelsen.

“Hvis jeg skal tvinges ind i en overenskomst, som jeg ikke har lyst til at være i, og som jeg også mener, jeg har forhandlet mig frem til, at jeg ikke hører hjemme i, når jeg nu har taget den etårige master, så vil jeg have det lønniveau, jeg kom med. Jeg kender projektet ud og ind, og hvis de havde mistet mig som medarbejder, så ville de stå med et projekt, der i forvejen er fem måneder forsinket, og som ikke har nogen projektleder”.

Tilbage står, at Julie Qvistgaard ikke kan forstå, hvorfor hun med sin masterud-

dannelse fortsat er udelukket fra at komme på AC-overenskomsten.

“Jeg føler, jeg bliver forskelsbehandlet. Københavns Universitet, som afviser at give mig en løn svarende til mine akademiske kvalifikationer, markedsfører samtidig den masteruddannelse, jeg har taget, som en akademisk uddannelse på kandidatniveau. Det gør universitetet sikkert, fordi akkrediteringsinstitutionen stiller de samme krav til masteruddannelsernes faglige niveau, som de gør til kandidatuddannelser. I forhold til de faglige kvalifikationer giver det ingen mening at udelukke masteruddannelsen fra AC-overenskomsten”.

Lisbeth Møller, vicedirektør ved HR & Organisation ved KU, ønsker ikke at udtale sig om konkrete ansættelser, men skriver i en mail til Magisterbladet:

“Ansættelse på individuel kontrakt er ikke noget, man kan stille krav om, og som i øvrigt kun finder sted i de særlige tilfælde, hvor der ikke er overenskomstdækning”. <<

# NYE VITAMINER TIL VIRK- SOM- HEDEN

Lars Münter, 40 år, cand.mag. i retorik og naturvidenskab. Siden 1999 selvstændig kommunikationsrådgiver i virksomheden COMPLEX.

“Ønsket om at starte min egen virksomhed blev født hos mig helt tilbage i studieårene, hvor jeg første gang blev hyret til at skrive nogle tekster. Alligevel valgte jeg at få noget erfaring fra et bureau, før jeg etablerede mig som selvstændig kommunikationsrådgiver. Jeg havde brug for at lære noget om strategisk kommunikation, så jeg ikke risikerede at lande i et for snævert felt som producent.

Jeg har naturligvis både oplevet perioder, hvor det kørte på skinner, og perioder, hvor butikken på det nærmeste stod bomstille. Jeg har også prøvet at have ansatte, og selv om kapaciteten i virksomheden selvfølgelig voksede, var jeg ikke så vild med at påtage mig det store ansvar, der følger med.

I dag er jeg landet på en god blanding af opgaver for private virksomheder, fx Skoringen, som er en mangeårig kunde, og et større ngo-projekt, Rådet for Bedre Hygiejne. Det har undervejs været både et con amore-projekt og en tidsluger af

dimensioner, men hvor jeg har lært meget nyt og også kunnet folde mig ud inden for alle de tre kernekompetencer, jeg har opbygget i min virksomhed, nemlig projektledelse, rådgivning og tekster.

Selv i de mindre fantastiske perioder af min virksomheds liv har friheden været berusende. At beslutningerne er mine egne, fra planlægning til handling. Selvfølgelig har jeg også blik for det forretningsmæssige potentiale i et projekt, men det mest afgørende for mig er, at jeg kun bliver bundet af mine egne rammer. Jeg har været meget bevidst om at dedikere tid til det, jeg har lyst til, og tid til at tilegne mig de kompetencer, det kræver for at løse de mest spændende opgaver. Jeg har arbejdet meget målrettet hen imod det overordnede strategiske rådgiverfelt. I længden er det ikke sjovt kun at pudse én legoklods, det er sjovere at sætte flere sammen”.



Berusede, bekymrende, frisættende, begrænsende, udmattende, oplivende, nysgerrighedsvækkende. Meget kan man sige om tilværelsen som selvstændig eller freelancer, men kedeligt bliver det aldrig. DM inviterede iværksættere til konference på Zahles midt i København, og såvel ny-startede som erfarne magistre mødte op for at hente nye vitaminer til deres virksomhed. Men hvad får magistrene til at lægge arm med momsregnskaber, skat, hjemmeside, markedsføring og virksomhedsplaner? Magisterbladet spurgte fire deltagere.



Mette Knorr, 57 år, cand.scient. i biologi. Siden 2011 indehaver af virksomheden Skadedyr-ID.

“Jeg tog beslutningen om at starte for mig selv for kun et år siden. Jeg blev bedt om at løse en større opgave, og det fik mig til at tage det endelige skridt. Beslutningen har været et stykke tid undervejs og var som udgangspunkt ikke lystbetonet. Men jeg må indrømme, at det er rigtigt fedt at bestemme selv.

Min arbejdsplads gennem 15 år, Statens Skadedyrlaboratorium, lukkede, og halvdelen af medarbejderne blev fyret i august 2010. I starten var jeg ked af det, dernæst brugte jeg en del kræfter på at søge job. Jeg har hele tiden gerne villet den praktiske biologi, det er også det, jeg er god til.

På Statens Skadedyrlaboratorium arbejdede jeg en del med rådgivningstjenesten. Insekter og andet småkravl er mit speciale. Det er sjovt at udrede et problem. To loppesorter kan have en vidt forskellig biologi og kræve vidt forskellige løsninger. Konsultationen var meget efterspurgt, og efter lang tids forgæves jobsøgning formede tanken sig om at blive selvstændig rådgiver. Jeg tog et lille iværksætterkursus, hvilket var en udmærket introduktion til at starte virksom-

hed, men det komplicerede også beslutningen, for jeg kunne på det tidspunkt ikke helt overskue alt det nye med moms, forsikringer, jura og markedsføring. Men så kom den første opgave, at udvikle to AMU-kurser for ejendomsinspektører. En dejlig opgave. En anden god opgave var udredningen af en stor ejendom, som var plaget af kakerlakker, selv om man havde sprøjtet og gjort ved. Det var meget tilfredsstillende at lave en handleplan og løse problemet. Når jeg kigger tilbage på mit første år, har læringskurven været stejl, og jeg har samtidig været under mental ombygning efter mange år som lønmodtager. I dag er jeg glad for, at jeg turde vove et øje. Der er også dage, hvor jeg kommer i tvivl om, hvorvidt min fornemmelse af, at der er et marked for mine ydelser, nu også holder. Og så bliver jeg lidt nervøs for økonomien. Jeg er nået til et stadie, hvor jeg skal tage min markedsføring under alvorlig behandling og også beslutte mig 110 procent for at satse på min lille virksomhed. Jeg har indrykket en annonce, som har en specifik målgruppe, og jeg prøver at specialisere mine produkter. Jeg tror fortsat på ideen”.

>>

# NYE VITAMINER TIL VIRK- SOM- HEDEN

Jørgen Juul Jensen, 60 år, cand.mag. i samfundsfag og kultursociologi. Siden 2004 indehaver af JJJ Coaching.

» “Jeg har en fortid som underviser på Suhrs Seminarium i kommunikation, forbrugerfag og projektledelse. Mens jeg underviste, tog jeg en coachinguddannelse og senere også uddannelser i narrativ coaching og stressforebyggelse. Det gav mig stor lyst til at arbejde professionelt med samtaler og procesforløb i virksomheder. Jeg sagde derfor op som 52-årig. Det er en stor beslutning at droppe sit faste arbejde. På den anden side havde jeg det også sådan, at jeg ikke mere kunne ånde der, hvor jeg var, og havde stor energi til at kaste mig ud i noget nyt, så det skulle være nu! Den beslutning har jeg ikke fortrudt, selv om min virksomhed selvfølgelig har været igen- nem perioder med kraftig turbulens.

De personer og grupper, der selv henvender sig, er ofte de mere ressourcestærke, som har brug for samtaler i forbindelse med karriere, konfliktfyldte relationer, stress og andre livsudfordringer, hvor det er svært at finde fodfæste. Og også for at lette presset lidt fra kulturens disciplinerede forestillinger, fx om hvad det vil sige at være mand. Der

er en lille overvægt af mænd, der opsøger mig. Det er også mænd, jeg har samtaler med i Mandecentret, som jeg er tilknyttet en dag om ugen. Men her er det alle slags mænd, der søger hjælp i forbindelse med skilsmisse. Mænd søger ofte hjælp, når der ikke er anden udvej, men det er min oplevelse, at mange mænd uanset miljø er blevet bedre til at søge støtte. Der er en stille kulturrevolution i gang, som kan vise sig at få stor betydning.

Det er en fantastisk frisættende følelse at gå selvstændig, fordi det er noget, man brænder for og glædes ved. Mit første år med egen virksomhed tilbragte jeg i et mørkt kælder- rum, hvorfra jeg lavede telefoncoaching. Jeg havde det fantastisk. Jeg vil anbefale et par ting til nystartede iværksættere: Investér i en god hjemmeside, og hold den levende, men spild ikke tiden i starten på at sidde og nørkle og gøre alting fint og smart. Brug dine netværk. Og brug desuden mindst en dag om ugen på produktudvikling. Så er du bedre rustet mod, at kundestrømmen tørrer ud”.

## HAR DU EN IVÆRKSÆTTER I MAVEN?

Cand.selv. er titlen på det seks uger lange kursus for alle, der overvejer at starte egen virksomhed, blive selvstændig på fuld tid eller som bierhverv. Kurset er bygget op omkring din egen forretningsidé og har til formål at udvikle din egen individuelle og kompetente forretningsplan. Cand.selv. henvender sig til personer i deres første ledighedsperiode, og man skal forvente at bruge minimum 30 timer om ugen på studier og undervisning. Der er 60 lektioner undervejs, hvor kursisterne kommer omkring emner som fx kundeanalyse, selvledelse, budget og regnskab, salg og markedsføring, projektstyring, skatteforhold osv.

Næste ansøgningsfrist er 14. januar 2013. Du kan finde flere oplysninger under kurser på [www.dm.dk](http://www.dm.dk).

Eva Olsson, 44 år, socialrådgiver og cand.comm. i kommunikation og psykologi. Har siden 2002 haft firmaet Ecomm, med speciale i organisationsudvikling og HR-rådgivning.

“Jeg har vekslet mellem faste stillinger og opgaver for min egen virksomhed, siden jeg blev kandidat fra RUC. Det har følt helt naturligt for mig at starte for mig selv. Min far var også iværksætter, og bl.a. derfor viger jeg ikke så let tilbage for at løbe risici. Jeg har en hel del is i maven.

Tråden i mit arbejdsliv er at forstå folk, der er i forandring, hvad enten det drejer sig om enkeltpersoner, eller det drejer sig om en organisation, som flytter sig.

Efter min barsel for godt tre år siden varmede jeg for alvor op under min virksomhed. Det var blandt andet ud fra et ønske om en god *worklife*-balance, og det er gået over al forventning. Jeg har flere faste kunder, heriblandt Finansforbundet, hvor jeg underviser nye tillidsrepræsentanter i kommunikation, samarbejde og forhandling. Det giver ro på bagsmækken, at der er kontrakt med dem frem til 2014, og at jeg ved, at økonomien hænger sammen.

En erfaring, der har kostet mig lidt dyrt, er, at jeg har været alt for længe om at udlicitere regnskab. Det keder mig, og jeg er dårlig til det, alligevel har jeg først nu fået en bogholder.

Det er nogle dumme penge at spare. Jeg kan også savne sparing og det drive, der ligger i at have en forretningspartner. Skal jeg kigge tre år ud i fremtiden, ser jeg et delt partnerskab som en udviklingsmulighed for mit firma. En eller flere personer, som jeg kan sparre med og dele kunder, opgaver, lokaler og økonomi med. I det hele taget er jeg blevet mere opmærksom på mit behov for et netværk, der går ud over mit eget univers af kunder og samarbejdspartnere. Nogle, det kunne være andre selvstændige magistre, der står med de samme udfordringer som jeg.

Jeg oplever, at det er et kæmpe privilegium at være min egen chef. Den ene dag sidder jeg i blødt tøj og drikker te herhjemme, mens jeg skriver tilbud og fakturaer, den næste er jeg på opgave i stiletter og henter ny energi i selskab med en masse mennesker. For mig kan lønarbejde være en ufleksibel tidsrøver, og jeg tænker tit, at jeg havde mange spildtimer som ansat. Nu kan jeg i stedet arbejde koncentreret fx fem timer om dagen og opnå det samme og mere til”.

## SÅDAN HAR VI GJORT

Årets lønstatistik fortæller om næsten 3.000 privatansatte DM-medlemmers løn, arbejdstid og goder. Tallene er fra september 2012. Med i statistikens tabel over lønstigning er kun medlemmer, der var ansat i en privat virksomhed i både september 2011 og september 2012. Se mange flere tal om løn, fryns og frihed på [www.dm.dk](http://www.dm.dk).



## Erfarne privatansatte betaler for krisen

I år er lønnen steget med over tre procent i gennemsnit for privatansatte DM-medlemmer. Men årets ekstra penge er ulige fordelt. Unge stiger mest, mens lidt ældre privatansatte magistre har fået et hak i købekraften.

**Først den gode nyhed:** Også i år steg lønnen for privatansatte magistre.

Trods fortsat finanskriser og dybe panderynker hos økonomer til højre og venstre har DM's privatansatte medlemmer i gennemsnit fået tre procent mere i løn, faktisk 3,4 procent.

Prisen på mad og tøj og varme er dog også steget i årets løb, men ikke helt så meget.

2,5 procent er det blevet til i det samlede forbrugerindeks. Derfor kan den gennemsnitlige privatansatte magister notere en beskedent stigning i real-løn på en lille procent.

I DM Privats lønudvalg bliver de nye løntal modtaget med behersket glæde.

“Der er bestemt ingen grund til jubel og feststemning, men det kunne være gået værre. Krisebevidstheden er

udbredt. Folk accepterer, at det er dårlige tider, og en del andre faggrupper må tåle nulvækst. På den baggrund er det glædeligt, at lønudviklingen hos os ikke er gået i stå”, vurderer lønudvalgets formand, Poul Kattler.

### Biokemikere tjener mest

Årets gennemsnitlige lønstigning dækker over et mylder af mennesker med forskellig ud-

dannelse, jobfunktion, branche, alder, køn – og løn.

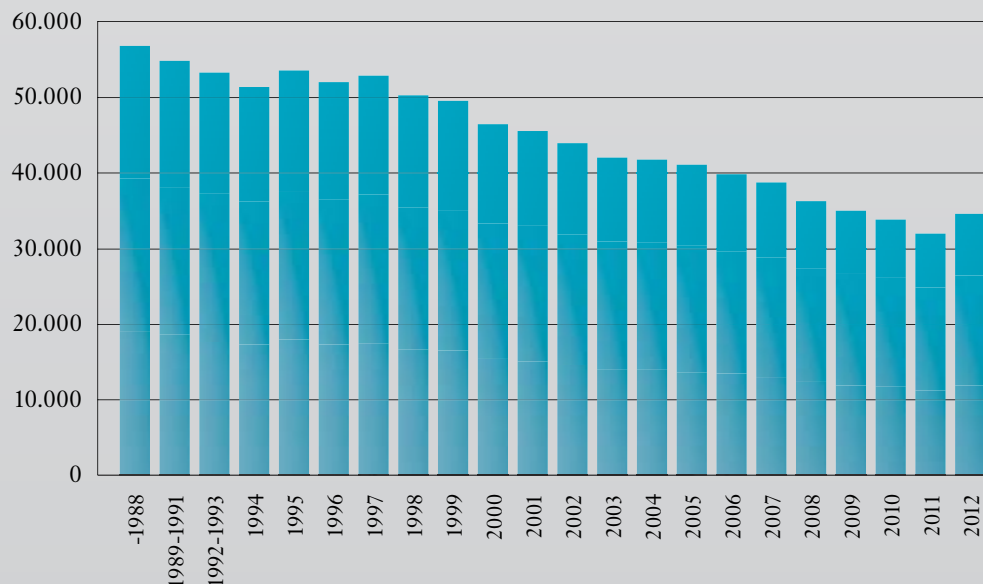
Yngre privatansatte DM-medlemmer stiger mere i løn end deres mere erfarne kolleger, unge naturvidenskabsfolk tjener mere end unge humanister, mænd tjener mere end kvinder, biokemikere tjener mere end it-medarbejdere, der igen tjener mere end forlagsfolk, der igen tjener mere end magistre, der arbejder med

“Jeg havde haft det endnu værre, hvis de unge var blevet trynet på lønnen. De ældre tjener generelt meget bedre”.

Poul Kattler, formand for lønudvalget i DM Privat

### SÅDAN LIGGER LØNNEN

Privatansatte DM-medlemmers gennemsnitlige månedsløn inklusive ferietilleg og pension fordelt på kandidatår.





### PH.D.-GRAD LØFTER LØNNEN

For første gang nogensinde kan DM's lønstatistik svare på, hvad en ph.d.-grad er værd i penge.

De rå tal på det private område siger 12 procent. I gennemsnit får en privatansat ph.d. 12 procent mere i løn end en kandidat fra samme årgang. Alligevel er en ph.d.-grad ingen garanti for højere løn.

“Virkeligheden er mere indviklet. De 12 procent gælder kun i nogle typer job i nogle typer virksomheder”, oplyser Charlotte Dester, konsulent i DM.

“En forsker i en bioteknologisk virksomhed vil typisk have en ph.d.-grad og vil typisk ligge 12 procent højere i løn end andre cand.scient.er. Men kandidater kan ofte ikke blive ansat i den type job, som ph.d.er bestrider. Værdien af en ph.d.-grad afhænger af mange faktorer. For eksempel giver en ph.d.-grad nogle steder i det offentlige kun en enkelt procent ekstra sammenlignet med kandidater fra samme årgang”, siger Charlotte Dester.

kultur, teater og forlystelser. Og så videre.

Sådan er det i år, sådan var det sidste år og sådan var det i DM's allerførste lønstatistik. Retfærdigt eller uretfærdigt, så er alt ved det gamle i den måde, hvorpå ulighederne er fordelt blandt privatansatte magistre. Og dog. Her kommer den dårlige nyhed.

I år kan erfarne magistre ikke holde reallønnen.

#### Hak i købekraften

Privatansatte magistre med en kandidatgrad fra 1993 eller før er kun steget 1,5 procent i løn. Da priserne i samme periode er steget med 2,5 procent, har

de erfarne privatansatte fået et mærkbart hak i købekraften. Næsten hver tredje privatansatte magister må leve med et fald i deres realløn. Det måtte de også sidste år.

Alligevel er lønudvalgets formand ikke nedtrykt. Han peger på forholdet mellem byrder og skuldre.

“De ældre betaler for krisen med en nedgang i reallønnen, og det er bestemt ikke i orden, for de yder en enorm indsats i en tid, hvor virksomheder skærer ned og skærer til og fusionerer. De rutinerede, driftssikre medarbejdere er tit dem, der må fylde hullerne. Men jeg havde haft det endnu

værre, hvis de unge var blevet trynet på lønnen. De ældre tjener generelt meget bedre. Det bliver et reallønsfald ikke retfærdigt af, slet ikke, men havde det ramt de unge, havde det været tragisk. De kæmper i forvejen hårdt for overhovedet at komme ind på arbejdsmarkedet”, påpeger Poul Kattler.

Helt fri af krisen går DM's unge privatansatte magistre dog ikke. I gode år kan deres lønstigninger nå op på to cifrede procenter, fordi de ud over at stige i anciennitet også hyppigt skifter job. I år stiger de yngste kandidater mellem syv og otte procent. <<

## Fakta om løn 2012

### I PRIVATE VIRKSOMHEDER

- I år steg lønnen for privatansatte DM-medlemmer med 3,4 procent mod 4,5 procent sidste år.
- Privatansatte holder generelt deres realløn. Lønnen steg 3,4 procent. Priserne steg 2,5 procent.
- De ældste privatansatte DM'ere steg 1,5 procent i løn. Deres realløn faldt. De yngste steg mellem 7 og 8 procent.
- Privatansatte naturvidenskabsfolk tjener i gennemsnit 500 kroner mere om måneden end i samme måned året før. Privatansatte humanister tjener i gennemsnit 400 kroner mere end i samme måned året før.
- Gennemsnitslønnen for privatansatte, som blev færdige med deres uddannelse i 2011, er 32.000 kroner med pension.
- Gennemsnitslønnen for en privatansat cand.scient. fra 2011 er 34.500 kroner. En tilsvarende cand.mag. må nøjes med 31.400 kroner.
- Privatansatte magistre med it-arbejde tjener i gennemsnit 11.500 kroner mere om måneden end kommunikationsmedarbejdere, som tjener 40.700 kroner.
- Ansatte i banker, pensionselskaber og forsikringsvirksomheder tjener næsten 20 procent mere end ansatte i en ngo.
- Privatansatte ph.d. er tjener i gennemsnit 12 procent mere end privatansatte kandidater.
- Privatansatte mænd tjener i gennemsnit 8 procent mere end deres kvindelige kolleger.
- Bioteknologiske virksomheder og medicinalvirksomheder er lønførende blandt privatansatte magistre. Her tjener magistrene i gennemsnit 13 procent mere end andre magistre.
- Kultur, teater og forlystelser ligger lavest i lønfeltet. Her tjener magistre 14 procent mindre end andre privatansatte magistre.
- To ud af tre privatansatte har ret til mindst én fraværsdag i forbindelse med børns sygdom.
- Seks ud af ti har ret til at afspadsere merarbejde. Hver fjerde kan få merarbejde udbetalt.

# DM's statsansatte tjener mest

Lønnen for DM'ere ansat i det offentlige er i gennemsnit steget med beskedne 2,7 pct. siden sidste år. For ansatte på slutløn er der tale om en reallønsnedgang.

**Trods frygten for** det modsatte har DM's medlemmer ansat i det offentlige klaret sig igennem det seneste år, uden at deres købekraft er blevet mindre. Det viser de gennemsnitlige lønstigninger siden september 2011 for ansatte i staten, regioner og kommuner. Med lønforbedringer på henholdsvis 2,3 pct., 3,1 pct. og 3,5 pct. – sammenholdt med stigningen i forbrugerprisindekset på 2,5 pct. – opretholdt de administrativt ansatte på offentlige arbejdspladser deres realløn, og for magistre i regioner og kommuner var der endda tale om en marginal stigning.

Statistikken viser dog også, at reallønssikringen hovedsageligt kan forklares med den automatiske regulering af basislønnen hos yngre DM'ere. Ser man alene på de lidt ældre kandidater fra før 2003, hvor

hovedparten ikke længere får automatiske lønstigninger, vidner statistikken derimod om et reallønsfald. For ansatte i staten og regioner er reallønsfaldet på 1 pct., mens tabet for de kommunalt ansatte er en halv procent.

“Der er ikke noget at juble over. Men skal man se fremad, så bekræfter tallene, at DM har prioriteret rigtigt i forhold til næste års overenskomstforhandlinger. Også her forventer vi en mindre ramme, og langt størstedelen af stigningen stræber vi efter at få udmøntet i generelle lønforbedringer med sigte på at fastholde reallønnen”, lyder det fra formanden for DM Offentlig, Peter Grods Hansen.

## Statsansatte risikerer at skyldte penge

Selvom de ansatte i staten i praksis har oplevet et realløns-

fald, får de ikke desto mindre de højeste lønninger blandt alle DM'ere. Og med en gennemsnitsløn på 46.400 kr. inklusive pension har de statsansatte ligesom sidste år også en højere løn end deres kolleger på privatområdet, hvor månedslønnen i gennemsnit var 45.900 kr.

Peter Grods Hansen peger dog på, at det lille forspring hurtigt kan forvandle sig til en ulempe under de kommende overenskomstforhandlinger.

“Når lønstigningerne er større på det offentlige end på det private område, risikerer vi, at reguleringsordningen udmøntes negativt, så vi skylder penge, allerede før forhandlingerne går i gang. Lige nu tyder det faktisk på, at den situation opstår”.

Med en gennemsnitsløn på 34.770 kr. (eksklusiv pension)

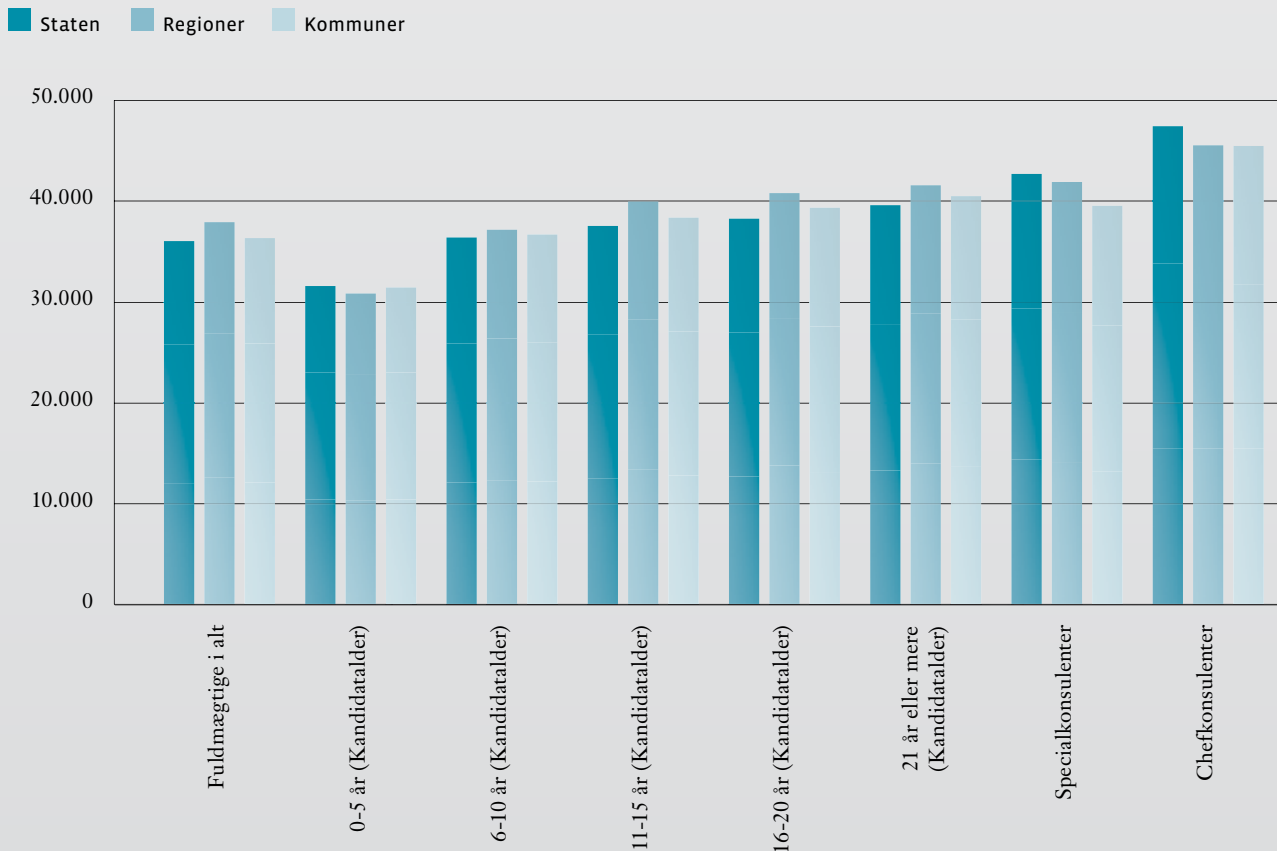
er DM's medlemmer på lokalmuseerne de lavest honorerede af alle DM's medlemmer. Til sammenligning er det gennemsnitlige lønniveau blandt alle DM's offentligt ansatte 38.706 kr. Sektorformanden, Erik Alstrup, kalder tallet “uacceptabelt, men ikke overraskende”.

“En af årsagerne er usikre økonomiske vilkår på museerne. Det skyldes især kommunernes tilskud til museerne, der kan variere ret så meget fra år til år. De enkelte museer har derfor svært ved at overskue deres økonomi mere end et år ad gangen, og det betyder desværre mange tidsbegrænsede ansættelser – især på det arkæologiske område, hvor arbejdsløsheden i forvejen er stor”. <<



## GENNEMSNITLIG LØN

i staten, regioner og kommuner eksklusive pension



“Der er ikke noget at juble over. Men skal man se fremad, så bekræfter tallene, at DM har prioriteret rigtigt i forhold til næste års overenskomstforhandlinger”.

*Peter Grods Hansen, formand for DM Offentlig*

## Fakta om løn 2012 I DEN OFFENTLIGE ADMINISTRATION

- De kommunalt ansatte havde en lønstigning på 3,5 procent fra året før, de regionalt ansatte fik 3,1 procent, mens de statsansatte havde en lønstigning på 2,3 procent.
- En statsansat magister tjente i september 2012 i gennemsnit 39.600 kroner, en regionalt ansat 38.900 kroner, og en kommunalt ansat 36.900 kroner eksklusive pension. En statsansat magister tjente i september 2011 i gennemsnit 39.400 kroner, en regionalt ansat 38.500 kroner, og en kommunalt ansat 36.500 kroner eksklusive pension.
- En humanist tjente 37.800 kroner i september 2012, mens en naturvidenskabelig tjente 39.300 kroner. Forskellen skyldes udelukkende, at naturvidenskabelige havde en lidt højere anciennitet.
- Offentligt ansatte kvinder tjente i september 2012 37.400 kroner, mens mændene tjente 40.400 kroner.
- De yngste magistre i kommunerne tjente 29.700 kroner eksklusive pension i september 2012, mens kandidater, som blev færdige 10 år tidligere, tjente 38.000 kroner.
- Hovedparten af de ansatte magistre på museerne er humanister. Der er stort set ingen naturvidenskabeligt ansatte. Gennemsnitslønnen for en humanist ansat på et museum var 35.300 kroner i september 2012.
- De 25 procent bedst lønnede ansat på hospitalerne tjente i september 2012 mindst 42.800 kroner eksklusive pension.



## Forskervejen stadig mindre tillokkende

De ansatte på universiteterne kæmper fortsat med at indhente sidste års real-lønsnedgang. Det viser de nyeste løntal for universitetsområdet, der også afslører, at lønforskellen til det private arbejdsmarked vokser med ancienniteten.

**Sidste år var det** primært de øverste ledelseslag på universiteterne – institutlederne, personalecheferne og direktørerne – der oplevede en mærkbar reallønsmæssig fremgang. Lektorerne og postdoc'erne holdt akkurat skindet på næsen, mens professorernes og adjunkternes lønudvikling var direkte negativ.

Den udvikling er for flere personalegrupper blevet bremset i år. Det viser de nyeste løntal for universitetsområdet, hentet i Moderniseringsstyrelsens lønoverblik.

At det ser rigtig skidt ud for lidt færre universitetsansatte i år, skyldes den generelle lønregulering på 1,3 procent, der som en del af overenskomstaf-talen fandt sted den 1. april i år. Lønreguleringen betyder, at fx lektorerne, adjunkterne, de videnskabelige assistenter og AC-medarbejderne på universiteterne i år akkurat sniger

sig om på den rigtige side af det forbrugerprisindeks, der angiver udviklingen i gennemsnitspriserne på forbrugsvarer og services. Professorerne oplever til gengæld også i år en udhuling af reallønnen, og det samme gør fx de eksterne lektorer, universitetsrektorerne og universitetets specialkonsulenter.

### Universiteterne får baghjul

Selv om april måneds lønregulering har taget toppen af den negative lønudvikling, er der et stykke vej igen, før de universitetsansatte DM-medlemmers formand, Leif Søndergaard, er tilfreds.

“Vi har taget et lille skridt i den rigtige retning på universitetsområdet, men kæmper fortsat med et lønefterslæb fra sidste år. Det er positivt, at løngabet imellem lederne og dem, der forsker og underviser, er skrum-

pet lidt ind. Men i den internationale konkurrence, hvor det gælder om for universiteterne at gøre sig attraktive for de stærkeste forskere, er lønnen også et parameter, og i den sammenhæng er det langt fra nok, at vi ser en opbremsning i den negative lønudvikling”, pointerer Leif Søndergaard.

Også i sammenligning med det private arbejdsmarked får universiteterne og det offentlige som helhed baghjul, både når det gælder aflønningen af cand.scient.erne og de humanistiske kandidater. Efter bare to år på arbejdsmarkedet giver private virksomheder deres cand.scient.er næsten 5.000 kroner mere i gennemsnitsløn om måneden end det offentlige, mens humanisterne ligger nogenlunde på samme niveau. På de senere løntrin løber også humanisterne i det private fra de offentligt ansatte humani-

ster, og lønforskellen vokser til i gennemsnit 7.000 kroner efter 19-20 år på arbejdsmarkedet.

Det store løngab mellem private og offentlige lønninger er en anden udfordring, hvis man ønsker at gøre forskning på landets videregående uddannelsesinstitutioner til en lokkende karrierevej, påpeger Leif Søndergaard.

“Universiteterne må erkende, at der skal afsættes flere penge til løntillæg til det videnskabelige personale, og det mener jeg de skal have råd til. Hvis det ikke sker, vil vi opleve, at forskning i offentligt regi bliver totalt udmanøvreret af udenlandske universiteter og af private forskningsvirksomheder”, understreger Leif Søndergaard. <<



“I den internationale konkurrence, hvor det gælder om at gøre sig attraktiv for de stærkeste forskere, er lønnen også et parameter, og i den sammenhæng er det langt fra nok, at vi ser en opbremsning i den negative lønudvikling”.

Leif Søndergaard, formand for universitetslærerne i DM

## Fakta om løn 2012 PÅ UNIVERSITETSOMRÅDET

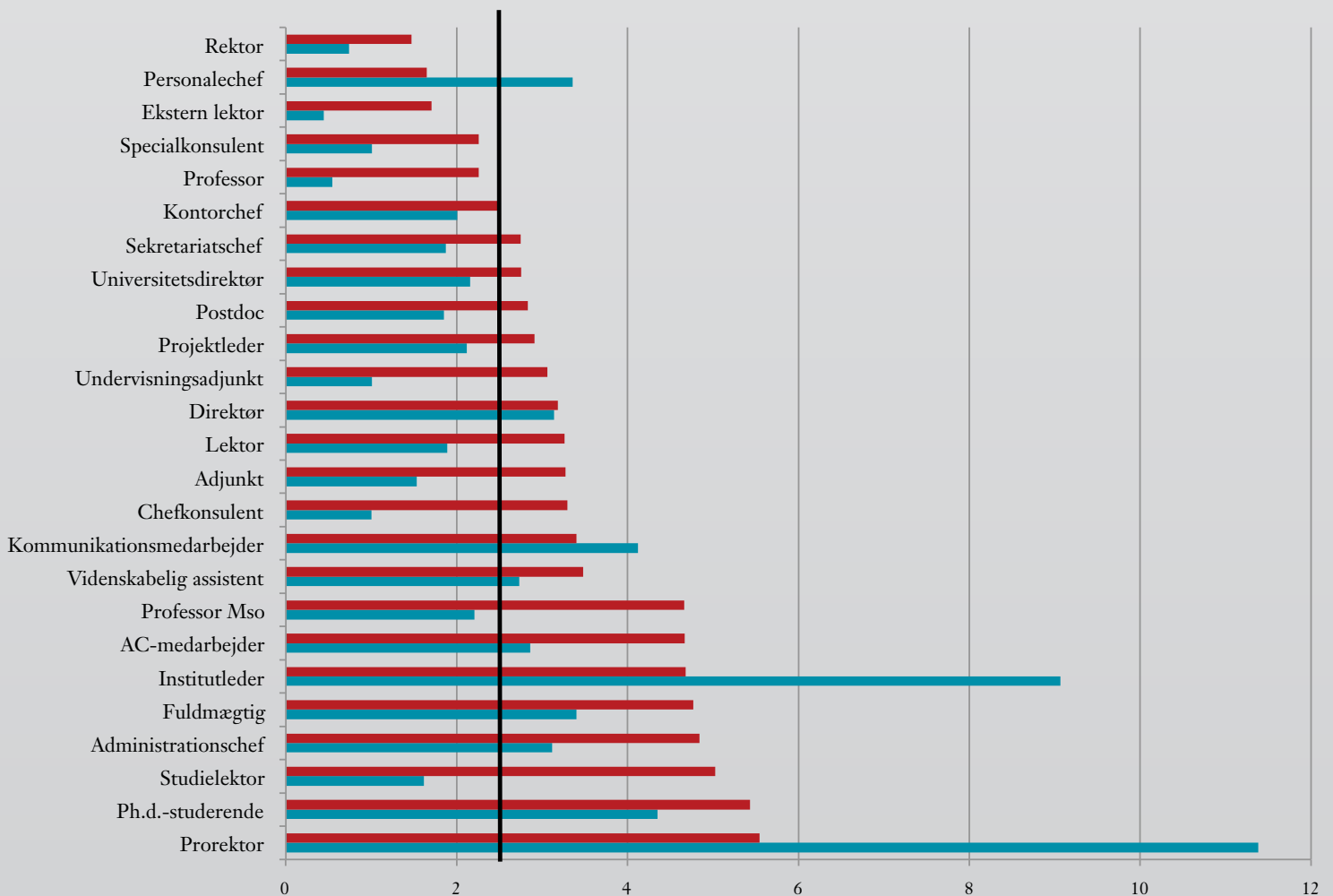
- Der er ikke den store forskel på lektorens lønninger på Naturvidenskab på henholdsvis København og Aarhus Universitet. I København tjente lektorerne 43.000 kroner i september 2012, mens de i Aarhus fik 43.500 kroner.
- Humaniora halter fortsat efter Naturvidenskab, når det gælder lønninger. Lavest ligger KU Humaniora med gennemsnitslønninger for lektorer på 40.700 eksklusive pension.
- Professionshøjskolernes lektorer ligger i gennemsnit lavere end universitetets. Her var gennemsnitslønnen i september 2012 knap 39.000 kroner uden pension.
- DTU er som helhed lønførende, mens KU Samfundsvidenskab og Teologi skraber bunden.

### LØNUDKVILINGEN FOR STILLINGER UNDER VIDENSKABSMINISTERIET

Den røde linje viser lønudviklingen i 2012, den blå udviklingen i 2010-2011.

Den lodrette streg angiver forbrugerprisindekset, som i samme periode er steget fra 1,8 procent til 2,4 procent.

Den generelle lønregulering fra 1. april 2012 har i nogen grad bremset den direkte negative lønudvikling for flere af universitetets personalegrupper. Men medarbejderne kæmper fortsat med et lønefterslæb fra sidste år.



“Vi skal ned i kælderdepoterne og hente vores fagmaterialer, bøger og lignende, hver gang vi skal undervise. Og vi skal pakke det hele væk igen efter hver lektion”, siger Sys Bisgaard (tv.), tillidsrepræsentant for pædagoguddannelsens undervisere, og Mette Bruun, tillidsrepræsentant for læreruddannelsens undervisere.

# Gæster i eget hus

Æstetik, akustik og design er i top i UC Sjællands nye campus ved Trekroner. Men betontunge husregler spænder ben for at skabe et levende undervisningsmiljø, mener underviserne.

## CAMPUS ROSKILDE

Campus Roskilde blev indviet af kronprinsesse Mary den 23. august 2012. Under mottoet “Mange hjerner – én puls” har UC Sjælland samlet fem af regionens professionsbacheloruddannelser under samme tag i Trekroner, tæt på bl.a. RUC. 3.200 studerende læser til pædagog, lærer, sygeplejerske, socialrådgiver eller fysioterapeut i det 11.000 kvadratmeter store hus.

“Jeg ved godt, at der har været frustrationer, men vi kan ikke løse alt på én gang. Og vi kan kun løse det ved fortsat samarbejde”.

Ulla Koch, rektor, UC Sjælland

De er de første til at udtrykke begejstring for lysindfaldet, de smukt afstemte farver, det enkle design og de lækre materialer, der dominerer Henning Larsen Arkitekternes nye campusbyggeri, som huser 3.200 studerende på fem professionsuddannelser i Trekroner ved Roskilde.

“Det er et meget smukt hus, og der ligger et stort udviklingspotentiale i, at vi nu er flere uddannelser under samme tag. De studerende har også taget rigtig godt imod det nye hus. Men vi oplever desværre også et stort dilemma mellem det flotte hus og fagligheden. Huset skal kunne så meget for så mange forskellige mennesker, at husordenen er blevet alt for stram. Lige nu føler vi os mest som gæster i eget hus, fordi vi ikke har mulighed for at udvikle gode faglige miljøer, så vi kan levere god kvalitet i vores undervisning”, forklarer Mette Bruun, tillidsrepræsentant for underviserne på UC Sjællands læreruddannelse.

Også Sys Bisgaard, tillidsrepræsentant for pædagoguddannelsens undervisere, er kritisk over for den linje, som ledelsen med husordenen har lagt for brugen af den nye campus.

“Reglerne for, hvad vi må og ikke må, står i vejen for mange af vores forsøg på at skabe et inspirerende undervisningsmiljø. De stimulerer heller ikke ligefrem udveksling og tværfaglighed, og der er ingen mulighed for at få indblik i hinandens uddannelser. Det synes vi er meget ærgerligt, når nu der er lagt så mange kræfter i at skabe nogle flotte nye rammer for pro-

fessionsuddannelserne på Sjælland”, supplerer Sys Bisgaard.

## Kliniske lokaler

Og netop tværfagligheden bliver ellers særligt betonet i den husorden for Campus Roskilde, som DM's tillidsrepræsentanter betegner som et meget stramt stykke papir. Husordenen taler om et hus, “hvor uddannelse, videnformidling og praksis mødes under samme tag og udvikler viden og erfaringer”. Men det er samtidig et hus, hvor “alle lokaler har standardopstilling og skal efterlades i standardopstilling efter den enkelte undervisningsgang”. Det er også et hus, hvor der “ikke må opsættes eller udstilles faglige genstande, plancher, modeller og lignende, fastmonteret”. Og hvor “materiale, der anvendes i undervisningen, skal pakkes væk efter den enkelte undervisningsgang for at sikre lokalernes fleksible anvendelse”.

Disse regler risikerer at få store konsekvenser både for kvaliteten i undervisningen og for underviserens arbejdsmiljø, mener de to undervisere.

“Vi skal ned i kælderdepoterne og hente vores fagmaterialer, bøger og lignende, hver gang vi skal undervise. Og vi skal pakke det hele væk igen efter hver lektion. Ud over at det tager tid og kan være tungt at håndtere, så virker det begrænsende, at man ikke må lade de ting, der indgår i fx matematik- eller historieundervisningen, blive i lokalet. I stedet står lokalerne helt kliniske”, pointerer Mette Bruun.

Det ender med, at underviserne begynder at tilrettelægge deres undervisning på



“Alle lokaler har standardopstilling og skal efterlades i standardopstilling efter den enkelte undervisningsgang. (...) Der må ikke opsættes eller udstilles faglige genstande, plancher, modeller og lignende, fastmonteret. (...) Materiale, der anvendes i undervisningen, skal pakkes væk efter den enkelte undervisningsgang for at sikre lokalernes fleksible anvendelse”. Sådan hedder det i husordenen for Campus Roskilde. Men det gør det jo nærmest umuligt at udvikle faglige miljøer, lyder kritikken fra underviserside.



» en måde, så de slipper for at rende ned i depoterne efter materialer, vurderer Sys Bisgaard.

“Og så er det efterhånden sjældent, at undervisning foregår i klasselokaler med stole og borde på rækker. Hvorfor skal de så stå sådan, når vi kommer, og igen, når vi går? Der er brug for flere mulige bordopstillinger. Huset skal være fleksibelt, får vi at vide, men husreglerne fungerer i stedet som en lang række af benspænd for de ønsker om tværfaglighed og udveksling, som vi gerne vil være fælles om”, siger pædagogernes DM- tillidsrepræsentant.

#### Udstillingsvægge på hjul

Rektor for UC Sjælland Ulla Koch synes som udgangspunkt, at underviserens frustrationer er forståelige. Hun understreger, at fx depoterne langtfra er endeligt etableret, her få måneder efter at flyttelæs fra fire-fem forskellige adresser er blevet læst af i kælderens under campus. Og hun har også en række forklaringer på andre af de husregler, som underviserne opfatter som alt for stive.

“Vi er rigtig mange mennesker, der skal dele de kvadratmeter, vi har til rådighed i UC Sjælland. Skulle vi have bygget med udgangspunkt i de bygningsstørrelser, vi kom fra, og dimensionere til vores 3.200 studerende, så skulle vi egentlige have bygget dobbelt så stort. Det er både dyrt og unødvendigt, hvis vi i stedet kan skabe fleksibel

og effektiv udnyttelse af de kvadratmeter, vi har til rådighed”, siger Ulla Koch.

Hun medgiver, at det måske kan virke firkantet, at der fx er stramme krav til, hvordan faglokalene efterlades.

“Men var der ingen regler, så ville andre komme efter mig. Den type konflikter undgår vi ikke her i starten, hvor så mange faggrupper skal vænne sig til at deles om pladsen”, siger Ulla Koch.

Også de øvrige kritikpunkter har rektor argumenter imod.

“Det er da korrekt, at materialer, der ikke bliver brugt hver dag, skal i kælderen. Men i forbindelse med værkstedszonerne har vi lavet nogle nærdepoter til de materialer, underviserne bruger tit. Det har aldrig været meningen, at vores medarbejdere skulle rende ned i kælderen i det daglige. Og ja, når man ikke må hænge noget op i faglokalene, så skyldes det, at vægbeklædningen er med til at etablere en god akustik i bygningen. Ved ophængninger og opstilling af hårde møbler forringes akustikken. Men vi arbejder på løsninger med udstillingsvægge på hjul eller skinner eller noget lignende”, forklarer Ulla Koch.

Mette Bruun og Sys Bisgaard er helt indstillet på at samarbejde om konstruktive og fleksible løsninger. Men de er bekymrede for den meget firkantede tone i husordenen, der ikke umiddelbart byder op til dans.

“Ingen børn eller levende dyr i bygningen, hedder det søreme også i regelsæt-

et. Og det på et uddannelsessted, hvor de studerende skal ud at arbejde med børn bagefter. Og hvor der da gerne skal indgå både levende dyr og planter, fx i naturvidenskab”, lyder det tørt fra Sys Bisgaard.

Igen tilbageviser rektor Ulla Koch kritikken.

“Meget af vores arbejde handler om børn, og børn er velkomne i huset. Men hvis vi skal kunne rumme alle studerende, må det ske på vilkår, hvor undervisningen ikke forstyrres af, at enkelte studerende tager deres børn med til undervisningen. Desuden er der af hensyn til allergikere ikke adgang for de studerendes kæledyr i huset. Det synes vi er bedst for alle parter”, siger hun.

Og så maner hun til tålmodighed hos underviserne.

“Jeg ved godt, at der har været frustrationer, men vi kan ikke løse alt på én gang. Og vi kan kun løse det ved fortsat samarbejde. Jeg håber derfor, at vi kan fortsætte vores dialog på Campus Roskilde i stedet for her i Magisterbladets spalter”, slutter Ulla Koch.

Underviserne er helt med på, at en indkørfase tager tid.

“Vi vil samarbejde om at få det op at køre. Og så håber jeg, at vi lander et sted, hvor vi for alvor kan udnytte de mange muligheder, huset har, til at lave uddannelse i verdensklasse”, siger Mette Bruun. <<

“Reglerne for, hvad vi må og ikke må, står i vejen for mange af vores forsøg på at skabe et inspirerende undervisningsmiljø. De stimulerer heller ikke ligefrem udveksling og tværfaglighed, og der er ingen mulighed for at få indblik i hinandens uddannelser”.

# Altid klar med en løsning ...

Personlig rådgivning  
når det passer dig  
- også på din  
arbejdsplads

Fleksible  
pensionsdækninger  
tilpasset dine behov

Tryghed  
til dig og din  
familie

## FLERE OG FLERE KVINDER FÅR MERE I LØN END MÆNDENE

Antallet af parforhold, hvor kvinden tjener mere end manden, er eksploderet de senere år, skriver berlingske.dk. Hvor det i 1985 kun var 14 % af alle forhold, hvor kvinden tjente mere end manden, er det i dag 31 %, viser en statistik fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. "Jeg tror ikke, der går så mange år, før vi vil se, at der er lige mange forhold, hvor manden og kvinden tjener mest", siger Elisabeth Møller Jensen, direktør for Kvinno.



### WORK-LIVE-STAY SOUTHERN DENMARK

Den 9. november fik Syddanmark en ny forening, work-live-stay southern denmark, der skal være omdrejningspunktet for en fælles regional indsats, der skal tiltrække og fastholde højtuddannede medarbejdere til området. Parter i samarbejdet er Region Syddanmark, kommunerne i regionen samt store regionale virksomheder som fx LEGO og ECCO. Parterne er enige om, at hvis indsatsen skal lykkes, skal der tænkes på tværs af geografi og brancher.

Læs mere om foreningen på [www.work-live-stay.dk](http://www.work-live-stay.dk).

## Lav løn kan redde os

EU's økonomikommisær Olli Rehn lægger op til at bryde fagforeningernes magt for at få gang i jobskabelsen. Bl.a. foreslår han, at der skæres i mindstelønnen, pensionsindbetalinger, virksomheders sociale bidrag, understøttelse, og at flere job bliver besat af medarbejdere på korttidskontrakter, skriver Politiken.dk. Man kan sige, at SAS allerede har taget hul på Olli Rehns visioner.



“For røvhullet er moral ikke en karakteregenskab, men derimod et redskab til fordømmelse af andre. I mødet med røvhullet står man derfor ikke sjældent med en dobbelt fornærmelse”.

*Jacob Birkler, lektor, ph.d. og formand for Det Ethiske Råd, i Politiken i en omtale af bogen "Assholes - A Theory", skrevet af professor Aaron James, Harvard University*

## GODT TILBUD TIL STUDERENDE

En ny hjemmeside, Brokenhagen.dk., henvender sig til prisbevidste københavnere med byens mange gratis og billige muligheder, fx loppemarkeder, gratis events, udstillinger, teatre og biografer, udsalg, billige caféer og barer osv. Brokenhagen.dk er startet af tre unge københavnere, Sarah Katz, Magnus Friis og Camilla Standhart. Hurtigt er teamet vokset med 30 frivillige skribenter.

Læs mere på [www.brokenhagen.dk](http://www.brokenhagen.dk).



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.



Pause mellem to forelæsninger på Københavns Universitet. Der må ryges! Er der en kvindelig studerende til stede?

## “ORGANISATIONENS SLAGKRAFT MAA FORØGES”

Med denne overskrift indledte formanden for Dansk Magisterforening, Oluf Sønderlund, "Meddelelser til Medlemmerne" nr. 72 fra den 24. februar 1946.

Efter at have slået det opmuntrende faktum fast, at foreningens medlems-tal i løbet af de senere år var vokset til nu 1.000 – faktisk en fordobling – fortsætter formanden med denne opsang:

“Da vor Stand tæller ca. 3000, vil det ses, at der endnu ikke har været nogen Forstaaelse for Betydningen af en stærk Organisation, skønt det ikke har manglet paa Forbillede som Lægernes, Ingeniørernes og Juristernes. (...) I Storkøbenhavn har cand.mag.erne ikke haft nogen stærk Følelse af, at de bør staa sammen som en Stand, da de ellers staa i Fare for at blive trængt tilbage. Først nu synes det at staa rigtig klart for dem, at Organisationer er et nødvendigt Led i Samfundets Struktur. Aandsarbejdere maa ogsaa organisere sig i en Fagorganisation; og er man en Gang i en saadan, melder man sig ikke ud, hvis man er utilfreds, men prøver at faa valgt en ny Bestyrelse. Det er en Misforstaael-

se, naar den enkelte uden for en Gruppe mener, at hans Fraværelse ikke mærkes. Gruppen bestaar af Individuer, der hver især virker ved sit Eksempel, ogsaa ved det daarlige; hvis der ved en Skole er blot to Lærere eller Lærerinder, som ikke er Medlemmer af deres Stands Organisation, saa virker hver af disse som et daarligt Eksempel for den anden”.

Her er vi tydeligvis i en tid, hvor vores tids slogan om “frit organisationsvalg” er ganske utænkeligt. Én stand, én organisation. Og de, der står udenfor, burde skamme sig! Kunne man forestille sig, at DM's formand i dag skrev til et medlem, der havde meldt sig ud: “Du burde skamme dig! Hvad tænker du dog på?”.

### Verdensfjerne humanister

Sønderlund fortsætter: “Haandens Arbejdere er i de sidste Aartier rykket frem med faste Skridt takket være Organisation; cand.mag.erne har haft Ord for at være verdensfjerne Humanister; og der er nok noget om det for adskilliges Vedkommende, men nu har den haarde Virkelighed rusket man op”.

Ellers er mange af temaerne i nr. 72 de samme som i de foregående numre: organisationens struktur og navn, en opgørelse over medlemstallet, et budget for udgivelse af en fortegnelse over alle magistre, Magister-Statens lønniveauet for magistre, honorarers størrelse for andet arbejde, her oversættelsesarbejde, undervisning af soldater, kursuslæreres aflønning, planerne med at oprette en “Juniorforening” af stud.mag.ere, timebetalingen på Niels Brocks Handelsskole og endelig personalia.

Foreningens regnskab i perioden september 1945 til august 1946 så sådan ud:

En kassebeholdning på 6.457,08 kr., kontingentindtægter på 5.058,00 kr. og renteindtægter på 160,76 kr. Sammen med en række andre mindre indtægtsposter var de samlede indtægter på 21.480,99 kr. Af de samlede udgifter på 14.106,00 kr. stod bestyrelsen for 3.054,55 kr. I dag ville det nærmest svare til, at DM's hovedbestyrelse havde et budget på godt 25 mio. kr. Hvad har de dog brugt pengene til dengang? <<

I 19 artikler i Magisterbladet præsenterer vi en række faglige selskaber og foreninger. De har alle deres udspiring eller virke inden for det store uni-

vers, 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](mailto:faglighed@dm.dk)

# “Klassesamfundet er slet ikke dødt”

Sociologien lever og har det godt i Danmark. Dansk Sociologforening samler et bredt spektrum af sociologer, der bruger faget i vidt forskellige sammenhænge. Som noget nyt vil foreningen til at efteruddanne sine medlemmer.

I 1980'erne var sociologien og dens udøvere så farlige, påvirket som de var af ideologikritik, marxisme og oprørstrang, at faget i en årrække simpelthen var nedlagt. I dag ansættes kandidater fra sociologi i fx konsulentbranchen og til at lave arbejdsmiljøanalyser i kommunerne. Og formodentlig tænker ingen på at afskaffe faget. Men sociologien er langtfra blevet ufarlig og tandløs, og fagets udøvere formår fortsat at skabe overskrifter. Det ligger ganske enkelt i sociologiens natur.

“Sociologien gør opmærksom på, at der er spørgsmål, der hele tiden skal hvirvles op til debat igen. Sociologien er en kritisk disciplin, der sætter samfundsforhold

under lup. Det er faktisk sociologiens primære ærinde”, siger Anders Petersen, lektor ved Aalborg Universitet og formand for Dansk Sociologforening.

Derfor insisterer sociologer fortsat på at tale om samfundsklasser, 150 år efter at begrebet blev opfundet.

“Som sociologisk kerneområde har det været helt centralt for en række kolleger rundt omkring at gøre opmærksom på, at klassesamfundet ingenlunde er afviklet. Tværtimod er det bare ommøbleret og handler om andre typer af klasseinddelinger, som har store implikationer for danskernes liv. Et eksempel er uddannelse. Selvom der er sket en voldsom stor udvik-

ling i, hvem der kan blive optaget på universitetet, er uddannelse fortsat en meget klassesdelt størrelse. Der er ikke mange arbejderbørn, der går hele vejen fra grundskole til universitet”, siger Anders Petersen.

Sociologernes trang til at diagnosticere og debattere det danske samfund præger også Dansk Sociologforening, en bredt funderet faglig forening, der henvender sig til sociologer og andre med interesse i sociologien.

“Foreningen er et forum med en fælles sociologisk identitet, hvor der er plads til alle. Når man går til et arrangement i regi af foreningen, så kan det godt dreje sig om at få opgraderet sine metodiske kompeten-

## DANSK SOCIOLOGFORENING

Dansk Sociologforening blev oprettet i 1958, dengang under navnet Dansk Sociologisk Selskab. De knap 700 medlemmer af foreningen kommer fra både universiteter og andre undervisningsinstitutioner, den offentlige administration og det private erhvervsliv. Foreningen er således en professionsforening, der siden begyndelsen har haft til formål at styrke en sociologisk faglighed og samle forskellige grene og fløje af sociologien.

## FORMÅL

Dansk Sociologforening er en forening for sociologer og kultursociologer og andre, der arbejder med sociologiske problemstillinger. Den har til formål at varetage sociologers faglige og professionelle interesser. Det sker ikke mindst gennem medlemsmøder, foredrag, studiekredse og den årlige sociologikongres, hvor deltagerne blandt andet diskuterer teoretiske og metodiske perspektiver inden for sociologien og samfundsmæssige problemstillinger.

## AKTIVITETER

Foruden afholdelsen af sociologikongressen samt rækken af medlemsmøder og foredrag udgiver foreningen tidskriftet Dansk Sociologi. Tidskriftet udkommer fire gange årligt og henvender sig til fagfolk og andre interesserede. Medlemmer af foreningen modtager desuden det ligeledes videnskabeligt funderede nordiske tidsskrift Acta Sociologica. Som et nyt tiltag vil Dansk Sociologforening fra næste år tilbyde efteruddannelse på sociologiområdet.



cer, men der opstår også hurtigt diskussioner om alle mulige andre ting med sociologisk relevans, ikke mindst diskussioner, som har at gøre med den samfundsmæssige debat.

### Kritik og offentlighed

En af foreningens hovedaktiviteter er den årlige sociologikongres, der i 2013 og med deltagelse af internationale berømtheder som Scott Lash og John Urry afholdes på Roskilde Universitet. Her vil et sted mellem 120 og 200 sociologer samt studerende deltage i workshopper og seminarer under overskriften "Mobilitet og by i spændingsfeltet mellem hverdagsliv, politik og ressourcer".

Og ambitionerne rækker videre. Efteruddannelsesstilbud og opgraderingskurser skal efter planen lanceres næste år.

"Vi vil gerne afholde kurser, så folk kan komme ind og få fintunet deres metodiske færdigheder, når de har været væk fra universitetet i en periode. Vi ved fra forskellige undersøgelser, at de har behov for at blive opkvalificeret særligt inden for metodefagene, hvor der hele tiden sker nye ting. Det vil vi meget gerne sætte os i spidsen for", siger Anders Petersen.

Sociologien bevæger sig hele tiden, påpeger han og henviser blandt andet til, hvordan sociologer som Lars Skov Henriksen og Rasmus Willig – foreningens tidligere formand – for nylig har lavet banebrydende

analyser af henholdsvis frivillighedsområdet og ytringsfrihed på offentlige arbejdspladser. Sidstnævnte har netop modtaget FTF-prisen for sit arbejde.

Netop fagets videnskabelige forankring kombineret med sociologernes insisteren på, at den kritiske disciplin også skal gøre sig gældende i en bredere offentlighed, kendetegner foreningens tidsskift, Dansk Sociologi. Tidsskriftet skrives og udgives på dansk, selvom det indebærer en lavere placering på det såkaldte BFI-indeks – der er med til at afgøre tildelingen af forskningsmidler til universiteterne – end hvis det blev udgivet på engelsk.

"Vi kunne ikke finde på at udgive det på engelsk, for vi vil gerne have en platform for at deltage i den danske offentlighed, hvor danske sociologiske perspektiver har mulighed for at blive udbredt. Vi synes, det er vigtigt, at der er kvalificeret sociologi skrevet på dansk, som både henvender sig til et universitetssegment og til en bredere offentlighed". <<

"Sociologien gør opmærksom på, at der er spørgsmål, der hele tiden skal hvirvles op til debat igen. Sociologien er en kritisk disciplin, der sætter samfundsf forhold under lup. Det er faktisk sociologiens primære ærinde".

Sidste frist for debatindlæg til nr. 20 er mandag den 3. december kl. 10. Debatindlæg sendes til [magisterbladet@dm.dk](mailto: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.

## VIGTIGT AT STEMME VED VALGET TIL MP PENSIONS BESTYRELSE

Efter det seneste års turbulens i MP's bestyrelsesarbejde med omkonstituering, omvalg af bestyrelsesformand og næstformand i valgperioden og en markant kritik på forårets generalforsamling finder undertegnede det vigtigt at stille med et nyt hold. Vi repræsenterer både erfaring og fornyelse og har alle forskellige relevante erfaringer at trække på.

Vi stiller op på et fælles valggrundlag med Erik Alstrup (DM), Anja Andersen (DM), Kristian Nordholm (DM), Ingrid Stage (fmd. for DM), Roal Ulrichsen (tidl. fmd. for DP) og Anne Marie Rasmussen (næstformand i DP).

MP skal drives professionelt og effektivt, og MP skal levere de bedst mulige afkast inden for de vedtagne etiske retningslinjer. MP skal op i superligaen af pensionskasser. MP's grundlæggende idéer for en kollektiv og solidarisk pensionsordning skal være grundlag for den fortsatte udvikling af pensionskassen.

Selvom det efter omvalget og opgøret med rentegarantierne er lykkedes MP at skabe forbedringer af økonomien og en støt stigende kontorente, er der stadig plads til forbedringer.

Det er vigtigt at have medlemmernes forståelse for MP's visioner, strategier og handleplaner, så mistillid og ukonstruktive debatter i bestyrelse og generalforsamling kan skiftes ud med tilfredshed og respekt for bestyrelsen og direktionens arbejde og dispositioner. Skal det blive til virkelighed, kræves der både fornyelse i bestyrelsen og en gedigen modernisering og nytænkning af generalforsamlingen og dens arbejdsformer. Det vil vi gerne stå på mål for, hvis vi bliver valgt.

Når det gælder informationen om pensionskassens forskellige aktiviteter og dispositioner, er der stadig et stort forbedringspotentiale. En ny bestyrelse må trække i arbejdstøjet, indstille den ufrugtbare ordkrig i diverse medier og tage Finanstilsynets påtaler til efterretning.

MP's bestyrelse og ledelse skal skabe markant bedre information til medlemmerne. På lokale møder må bestyrelsen og direktionen lægge op til dialog om beslutninger, planer og strategier for arbejdet, så medlemmerne får mulighed for at forstå og forholde sig til pensionskassens prioriteringer. Kombineres sådanne møder med en nytænkning af generalforsamlingen og dens arbejdsformer, vil tilliden mellem medlemmer og MP kunne gendannes. Det vil vi arbejde for, hvis vi bliver valgt.

*Eik Rødgaard Andreasen, formand for netværk Københavns Kommune, Egon Kristensen, formand for netværk Ringkøbing, Annette Nordstrøm Hansen, næstformand i GL, og Gorm Leschly, formand for GL*

## MEDBESTEMMELSE PÅ UNIVERSITETERNE BL.A. I DE AKADEMISKE RÅD

Efter at have læst artiklen i Magisterbladet nr. 17/2012, "Medbestemmelse på universiteterne: Ikke for de akademiske medarbej-

dere", side 39, om den manglende medbestemmelse for akademiske medarbejdere på universiteterne, vil jeg gerne give mit besyv med, da jeg mener, vi har en fælles sag og ikke er hinandens modsætninger. Alle teknisk administrativt ansatte på universiteterne – som omfatter rigtig mange faggrupper og ikke kun administrativt ansatte – bliver efter min mening stigmatiseret i en grad, som ikke hører hjemme på en moderne arbejdsplads, dette hvad enten vi er med eller uden akademisk uddannelse. Jeg vil derfor finde det hensigtsmæssigt, hvis vi kunne lægge det skel væk og i stedet fokusere på at få den indflydelse på vores hverdag, som vi er berettiget til, ene og alene af den grund at vi som TAP'ere repræsenterer ca. halvdelen af de ansatte på universiteterne. Vi bør som TAP'ere have samme indflydelse på vores daglige arbejde og den økonomi, der afsættes, som den anden halvdel af personalet.

Som TAP-bestyrelsesmedlem på Københavns Universitet og formand for HK-landsforeningen for universitetsansatte HK'ere kender jeg alt til problematikken om manglende medindflydelse for TAP'ere på universiteterne. Jeg var faktisk ordfører for den delegation, som mødtes med Folketingets Forskningsudvalg, og fik samme opfattelse, som I beskriver i artiklen. Der er ingen tvivl om, at den nye passus, som er indført i universitetsloven, om, at bestyrelserne skal sikre medbestemmelse og medinddragelse, ikke lever op til hensigten, hvilket – sådan opfattede vi det i delegationen – kom som en overraskelse for flere af medlemmerne i Folketingets Forskningsudvalg.

Det er vigtigt, at vi på alle måder får gjort opmærksom på, at de akademiske råd behandler rigtig mange emner, herunder fakultetets økonomi, strategi og indsatsområder, som har lige så stor interesse for TAP-grupperne som for VIP'erne, og der bør være samme indflydelse på udmøntningen af disse for alle faggrupper. Henvisningen til, at det er i samarbejdsudvalg og bestyrelse, at vi som TAP'ere får vores indflydelse, holder ikke – hvis de akademiske råd rådgiver ledelsen, så skal det være alle faggrupper, som via deres repræsentanter er med til at yde denne rådgivning.

Jeg skal hermed invitere til et samarbejde om at få ændret loven, så vi bliver fuldgyltige ansatte på universiteterne.

*Joan Lykkeaa, HK-landsforeningen for universitetsansatte*

## MP PENSION-BESTYRELSESVALG 2012 – ARBEJDSMARKEDSPENSION ER ET FÆLLES GODE

Netop nu skal medlemmerne af MP Pension vælge ny bestyrelse. Den skal medvirke til et meget vigtigt arbejde med at sikre fremtiden for et stærkt pensionsselskab med lave administrationsomkostninger, professionel pensionsrådgivning til medlemmerne og ikke mindst solide afkast år efter år. Mit kandidatur hviler på et stort engagement i forhold til at sikre ovennævnte mål for et stærkt pensionsselskab, og mit mål er at varetage alle medlemsinteresser uanset alder.

I arbejdet med at sikre og udvikle vores arbejdsmarkedspensioner diskuteres forskellige udviklingsveje og nye muligheder på pensionsområdet. Skal MP liberaliseres og dermed udsættes for

konkurrence, fordi markedskræfterne giver de laveste omkostninger?

Økonomisk Ugebrev nr. 19/2010 fandt i deres undersøgelse, at årlige omkostninger for en arbejdsmarkedspension pr. medlem var 833 kr. (I MP Pension 711 kr. pr. medlem i 2011, mens de årlige omkostninger i gennemsnit for kommercielle selskaber var 1.543 kr. pr. år).

Tallene viser, at kommercielle pensionselskaber ikke er billigere og næppe nogensinde vil blive billigere end vores arbejdsmarkedspension. Årsagen er selvfølgelig, at markedsføring med både reklamer og sælgere koster dyrt.

Kommercielle pensionskasser skal foruden at sælge sine produkter til sine kunder (i MP: medlemmerne) også give ejerne, aktionærerne (i MP: medlemmerne), et afkast. MP Pension behøver *kun* at tænke på afkast til sine medlemmer, der jo er kunder og ejere på samme tid.

I forhold til pensionsopsparing har MP desuden et solidarisk element, som fx pensionisterne let kunne komme til at glemme: Vi MP-medlemmer er sikret en pension uanset vores helbred eller tab af arbejdsevne. Et såkaldt dårligt liv i de kommercielle selskaber derimod er en mindre attraktiv "kunde", og det får automatisk økonomiske konsekvenser for den enkeltes pension.

En arbejdsmarkedspension som MP indeholder styrker for os som medlemmer i form af lave administrationsomkostninger, professionel rådgivning og solide afkast. Det er de styrker, en fremtidig bestyrelse i MP Pension skal fokusere på og videreudvikle.

*Thomas Westh Hansen, lektor i samfundsfag, erhvervsøkonomi, psykologi og studievejleder ved Gl. Hellerup Gymnasium*

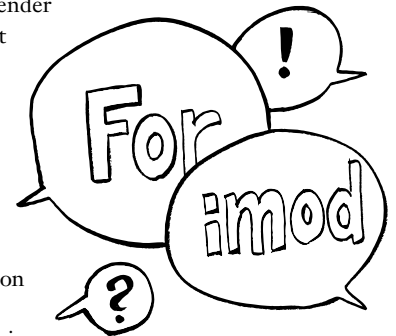
millioner kroner til Garantifonden for indskydere som følge af Amagerbankens, Fjordbank Mors' og Max Banks konkurser.

Hvis MP Pensions medlemmer gerne vil have produkter som dem Lægernes Pensionsbank tilbyder, ligger løsningen lige for. Danske civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP) og Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP) har lavet en aftale med lægerne om, at deres medlemmer kan benytte Lægernes Pensionsbank. Her kunne MP Pension sandsynligvis lave en tilsvarende aftale og så helt undgå den risiko og de omkostninger, der er, ved at drive vores egen bank.

Skulle nogen alligevel insistere på, at MP skal have en bank med en eller anden "genial" forretningsmodel, så må proceduren efter min mening være, at en detaljeret model med budgetter og risikoanalyser fremlægges for medlemmerne på en generalforsamling. Hvis medlemmerne godkender modellen, indskrives muligheden først på dette tidspunkt i formålsparagraffen. Jeg mener således ikke, at formålsparagraffen skal indeholde generel bestemmelse om, at fremtidige bestyrelser uden videre kan oprette en bank, jf. debatten på generalforsamlingen i MP Pension i april 2012.

Jeg synes, at hele denne bankdiskussion skal håndteres med langt mere økonomisk omhu, og det vil jeg arbejde for, hvis jeg skulle blive valgt til bestyrelsen.

*Lars Kalsen, medlem af MP Pensions bestyrelse, www.kalsen.dk*



## MP PENSIONS BANK – EN FORRETNINGSRISIKO

Tre kandidater fra GL til bestyrelsesvalget 2012 i MP Pension – Sigrød Jørgensen, Steen Borg Rasmussen og Thomas Westh – skrev her i sidste nummer af Magisterbladet i et debatindlæg, at "en bank med inlånsprodukter er bare et eksempel på, at MP Pension må og skal udnytte nye muligheder til gavn for medlemmerne". De henviser til, at når Lægernes Pensionskasse har en bank, så skal MP Pension også have en.

At oprette en bank er et kæmpeprojekt med en betydelig forretningsrisiko for MP Pension, noget, som de tre kandidater med ulidelig lethed svæver utrolig hen over. Det er altså ikke noget, man "bare gør". For det første kræver det penge at drive en bank. I Lægernes Pensionsbank var der i 2011 løn- og administrationsomkostninger på 84 millioner kroner. Dette beløb skal tjenes ind, før vi overhovedet begynder at tale om overskud. Hvis MP skal starte en helt ny bank op, er der også ganske betydelige startomkostninger og indskud af kapital.

For det andet har Lægernes Pensionsbank – efter min vurdering – ikke de sidste fem år været nogen god forretning. Den egenkapital, som Lægernes Pensionskasse har bundet i deres bank, var ultimo 2011 på 416 millioner kroner, og i perioden 2007–2011 har banken haft en gennemsnitlig egenkapitalforrentning på kun 0,92 %. En meget ringe forrentning af den bundne kapital.

For det tredje er en bank eksponeret over for den generelle risiko i banksektoren. Man kan i årsrapporten for lægernes bank læse, at underskuddet i 2011 skyldtes, at banken skulle betale 13

DM · Dansk Magisterforening



## Kurser for ledige i første ledighedsperiode

Er du fuldtidsledig med mindre end ni måneders samlet ledighed bag dig?

Så er du berettiget til at tage et kursus på en videregående uddannelse i op til seks uger på fuld tid. I januar 2013 udbyder DM Efteruddannelse i samarbejde med Køge Handelsskole, Center for Diplomedelse og Erhvervsakademi Sjælland tre fagspecifikke kurser:

Projektledelse med facilitering af møder og processer  
PÅ DIPLOMNIVEAU

**Start 7. januar 2013 i København**

Cand.selv – for iværksættere, freelancere og selvstændige  
PÅ AKADEMINIVEAU

**Start 28. januar 2013 i København**

Markedsføring og oplevelsesøkonomi

PÅ DIPLOMNIVEAU

**Start 28. januar 2013 i København**

Læs mere på [dm.dk/efteruddannelse](http://dm.dk/efteruddannelse) under Kurser med tilskud eller ring på telefon 38 15 66 68

# Sammen kan vi udvikle de statslige arbejdspladser

Den offentlige sektor er under pres. Uanset hvad statsministeren hedder, er kravene til den offentlige sektor stigende. Sådan har det været i de sidste mange år, og den strammere økonomi kombineret med stadig flere krav fra borgerne betyder, at der er et stigende behov for nytænkning. Vi skal simpelthen være med til at skabe rammerne for, at opgaverne kan løses smartere. Er aftaler og overenskomster så en del af løsningen – eller en del af problemet? For os er svaret indlysende.

**Allerede tilbage** i 2010 pegede Lønkommissionen på, at parterne på det offentlige område skulle foretage et serviceeftersyn bl.a. af de overenskomst- og aftalemæssige rammer, som netop skulle bidrage til en fremtidssikring og fornyelse af den offentlige sektor. På statens område aftalte vi ved OK 11 at igangsætte det fælles arbejde, i tro på at vi kunne finde svar på udfordringerne. Nu foreligger resultatet. Den gode nyhed er, at vi på lange stræk er enige med Finansministeriet om udfordringerne. Den dårlige nyhed er, at Finansministeriet lader til at glemme, at løsningerne findes i aftalesystemet og med de faglige organisationer som samarbejdspartnere.

Vi tror på, at der er grobund for en endnu mere velfungerende og effektiv statslig sektor. Men det kræver et opgør med den øgede kontrol, centralisering og de stigende proceskrav, som i alt for høj grad præger hverdagen på de statslige arbejdspladser.

Siden midten af 90'erne har en hovedtanke i udviklingen af den statslige sektor været decentralisering af beslutningskompetencen. Det er således decentraliseringstankerne, der ligger bag introduktionen og udviklingen af den lokale løndannelse, og det er også decentraliseringen, der er grundlaget for ledelsesudviklingen i den statslige sektor. Tanken har været, at den enkelte arbejdsplads

skulle kunne udforme lokale løsninger, der passer til dagligdagen på netop den arbejdsplads, og som ikke er et diktat fra Slotsholmen.

Erfaringerne viser desværre, at råderummet for de lokale beslutninger bliver stadig mere indskrænket, og at lokale løsninger i al for høj grad underkendes med henvisning til centralt fastsatte "styringsregler".

## Decentralisering og dialog

Den stigende kompleksitet i opgaveløsningen tilsiger, at kravene til den lokale leder og medarbejder i tiden fremover vil øges. Vi tror, at en yderligere decentralisering af beslutningskompetencen vil understøtte opgaveløsningen i de mange situationer, hvor der ikke kan angives argumenter

– konkrete eller kulturelle – der taler imod. Men hvis vi skal lykkes med en yderligere decentralisering, kræver det, at flere forudsætninger opfyldes. Ellers fjerner vi arbejdsglæden og skaber blot

“Vi behøver ikke at lave alt om. Vi kan begynde med at bruge noget af det, vi allerede har aftalt, men i den ånd, det var aftalt”.

afmagt hos de lokale ledere og medarbejdere, der stadig er den vigtigste ressource på de statslige arbejdspladser.

En af forudsætningerne er, at vi skal have en langt stærkere dialog mellem ledere og medarbejdere, end det er tilfældet i dag. Dialogen er afgørende for ledelsesprocessen, men vi ønsker ikke at begræn-

se ledelsesrummet. Dialog skal således ikke forveksles med håndoprækning, hver gang der skal træffes en beslutning. Men vi tror, at de rigtige beslutninger træffes, når medarbejderne involveres. Mange steder vil det kræve en kompetencemæssig oprustning af medarbejderrepræsentanterne for at kunne matche ledelsessiden. Og det vil kræve en fortsat udvikling af den måde, vi uddanner offentlige ledere på.

En anden forudsætning er, at de statslige styrelser og arbejdspladser får en reel mulighed for at anvende de lokale aftalemuligheder, som allerede er i en stor del af vores aftaler i dag. Vi behøver ikke at lave alt om. Vi kan begynde med at bruge noget af det, vi allerede har aftalt, men i den ånd, det var aftalt.

En øget decentralisering vil i sig selv medføre en forskel i den lokale opgaveløsning og i de regler, der understøtter den. Men der er også behov for at udvide muligheden for og anerkendelsen af, at medarbejdergrupper er forskellige og bliver motiveret af noget forskelligt. Den lokale løndannelse er et glimrende eksempel. Hvis en eller flere medarbejdergrupper systematisk ikke har en positiv tilgang til lokal løndannelse, det være sig på baggrund af erfaringer eller kulturel modvilje, risikerer vi, at forsøg på at gennemtvinge et individuelt baseret lønsystem i sig selv modvirker udviklingen af arbejdspladsen i en positiv retning, fordi det bidrager til at farve det lokale samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

### Ikke brug for ideologisk tågesnak

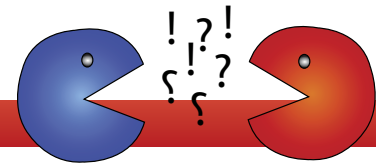
På nogle arbejdspladser giver det god mening med et lønsystem, hvor man aftaler tillæg som individuelle tillæg til de medarbejdere, der løser opgaverne kvalificeret og effektivt. På andre arbejdspladser

vil individuelle tillæg ikke give mening, idet medarbejdergruppen er homogen med identiske opgaver, og andre steder igen vil der være behov for et lønsystem, der understøtter en kollektiv opgaveløsning. Endelig er der arbejdspladser, hvor både målsætninger og ledelseshierarki er af mere kompleks natur, hvorfor det kan være mere kompliceret at fastslå, hvad der er værd at honorere.

Detaljerede centralt aftalte regler modvirker i nogle situationer en fleksibel opgaveløsning, mens det i andre situationer er oplagt mest effektivt. Verden er ikke sort eller hvid, og vi skal i fællesskab være bedre til at diskutere snitfladen fordomsfrit. Ideologisk tågesnak til fordel for enten det ene eller det andet flytter ingenting. Og vi er helt på det rene med, at vi ikke i alle tilfælde har fundet den helt rette balance mellem, hvad der reguleres detaljeret centralt, og hvad der bedst ville kunne aftales lokalt.

### Lavthængende frugter

Der kan også være lavthængende frugter i overenskomst- og aftalesystemet, som vil kunne bidrage til at lette administrationen. Ikke nødvendigvis klassiske forbedringer i overenskomstmæssig forstand,



### CFU'S FORHANDLINGSUDVALG

CFU's forhandlingsudvalg består af Flemming Vinther, formand for Offentligt Ansattes Organisationer, Stat, Erik Jylling, formand for Akademikernes Centralorganisation, Peter Ibsen, formand for CO10, Anders Bondo Christensen, formand for Lærernes Centralorganisation, og Rita Claumarch Bundgaard, næstformand i Offentligt Ansattes Organisationer, Stat.

CFU er en samarbejdsorganisation, der løser fælles problemer for statsansatte. Parterne i samarbejdet er Akademikernes Centralorganisation (AC), Stats- og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab (SKAF) og Offentligt Ansattes Organisationer (OAO).

men forbedringer, som til fælles gavn for arbejdsgivere og medarbejdere kan forbedre og effektivisere den offentlige sektor. Det statslige aftalekompleks er således flere steder karakteriseret ved, at der er anvendt forskellige formuleringer til regulering af den samme rettighed. Der kan være mange historiske og reelle forklaringer på, at mindre medarbejdergrupper i staten har deres eget aftalesæt. Tilbage står imidlertid, at antallet af aftaler mange steder gør den lokale administration vanskelig og uigennemsigtig. Vi bør som parter aktivt arbejde for at nedbringe antallet af aftaler, så den lokale administration lettes.

Serviceeftersynet har på mange måder illustreret en række udfordringer og dilemmaer, som de statslige arbejdspladser og vi som centrale overenskomstparter står over for. Vi er klar til at drøfte løsninger på udfordringerne, fordi det er vores faste overbevisning, at de bedste statslige arbejdspladser fås med dialog på alle niveauer, både lokalt mellem medarbejdere og ledelse, men også mellem finansministeren og os som centrale overenskomstparter, når vi sidder ved forhandlingsbordet i 2013 og fremover. Det vil vi godt minde finansministeren om. <<

## Giv en gave der varmer længe efter jul



Udsatte børn i Danmark og resten af verden har brug for mere end hjertevarme – hele året rundt.

For 200 kr. kan to udsatte børn i Danmark få styrket deres sociale liv gennem oplevelser i Red Barnets familiekubber.

For 281 kr. kan Red Barnet fx give krisehjælp i en måned til et traumatiseret barn fra Syrien.



Giv dit bidrag på [redbarnet.dk](http://redbarnet.dk) eller sms JUL til 1220 og støt med 50 kr. (+ alm. sms takst).



**Red Barnet**  
Save the Children Denmark



## Tag på kursus hos DM Efteruddannelse

### Projektledelse og projektstyring

Få overblik over de grundlæggende projektledelsesværktøjer, så du kan spille en aktiv rolle i projektgruppen og styre mindre projekter. Kurset varer to dage.

**Start 4. december 2012 i København**

**Pris (ekskl. moms)**

**Medlemmer 8.000 kroner.**

**Andre 9.600 kroner.**

### Sociale Medier

Brug de sociale medier aktivt og strategisk til at kommunikere og komme i dialog med dine brugere. Todageskursus, hvor du arbejder med ideer og begreber inden for markedsføring, kommunikation, branding, kundeservice og salg.

**Start 6. december 2012 i København**

**Pris (ekskl. moms)**

**Medlemmer 8.000 kroner.**

**Andre 9.600 kroner.**

### Viden, videndeling og innovation\*

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

**Start 25. februar 2013 i København**

**Pris (ikke momsbelagt) 12.400 kroner.**

### Facilitering: teori, refleksion, praksis

Seksdages mastermodul. Du lærer, hvordan du som facilitator tilrettelægger processer, så du navigerer i problemerne og mod målene. Kurset er meritgivende med 10 ECTS-point på masteruddannelsen i International Virksomhedskommunikation på SDU.

**Start 22. marts 2013 i København.**

**Pris (ikke momsbelagt) 22.200 kroner.**

### Innovativ evaluering

Lær at lave evalueringer som en aktiv og udviklende del af din organisatoriske hverdag og få konkrete evalueringsredskaber. Todageskursus.

**Start 5. marts 2013 i København**

**Pris (ekskl. moms)**

**Medlemmer 8.400 kroner.**

**Andre 10.000 kroner.**

### Adobe, Indesign, Photoshop og Illustrationer for begyndere

**NYHED**

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

**Start 7. marts 2013**

**Pris (ekskl. moms) 8.000 kroner.**

**Andre 9.600 kroner.**

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

Find flere kurser på [dmefteruddannelse.dk](http://dmefteruddannelse.dk) eller ring på telefon 38 15 66 68

Underviserne har minimal indflydelse på reform af læreruddannelsen 41

Hver sjette studerende har indvandrerbaggrund 42

Dannelse og forskning til debat 44

Identitet – krise eller karriereudvikling 46



Side 42-43

## Indvandrer- pigerne strømmer til bioanalytiker- uddannelsen

Knap hver sjette af de studerende på VIA UC's professionsuddannelse i bioanalyse har anden etnisk baggrund end dansk.

# Dannelse og forskning

Dette nummer af DM Professionshøjskoler har fokus på den udvikling, professionshøjskolerne og deres ansatte lige nu har fuld fart på. I dagene 8.-9. november var tillidsfolk samlet til møde i Kolding, og en reportage fra fredagens tema – et uddannelsernes udvikling kan læses i artiklen Dannelse og forskning til debat.

D. 8. november deltog en række arbejdsmiljørepræsentanter sammen med tillidsrepræsentanterne i en kursusdag om arbejdsmiljø. Professor Helge Hvid fra RUC talte om det psykiske arbejdsmiljø mellem selvledelse og standardisering – et oplæg, der meget nøjagtigt rammer plet i forhold til de udviklingstendenser, vi som medarbejdere i professionshøjskolerne oplever i krydsfeltet mellem de regulerede outputstyrede uddannelsesreformer, institutionsfusionsprocesser og udviklingskontrakter, der fordrer bedre kvalitet i uddannelserne – samtidig med at vi ved, at riget fattes penge.

Der var sat god tid af til erfaringsudveksling om arbejdsmiljøarbejdets vilkår, muligheder og dilemmaer, og problemstillinger herfra indgår i fagforeningens fortsatte arbejde med temaet. Det blev pointeret, at arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsfolk må samarbejde og holde ledelserne fast på, at der sættes handling bag visionerne om det gode psykiske arbejdsmiljø, som langt de fleste i professionshøjskolerne tillutter sig. I et landsdækkende perspektiv konstaterede vi, at der ikke er sammenhæng i samarbejds- og organisations-

strukturer, idet nogle arbejdsmiljørepræsentanter fx oplever, at der ikke er sammenfald imellem, hvem de repræsenterer, og hvem de møder på matriklen i hverdagen. Både på landsplan og lokalt er det nødvendigt med øget fokus på arbejdsmiljørepræsentanters betydning og handlemuligheder.

Et sundt arbejdsmiljø er præget af gennemsigtighed, mening og medbestemmelse. Artiklen Underviserne har minimal indflydelse på reformarbejdet viser imidlertid, at det indtil nu er gået i den forkerte retning med medarbejderinddragelsen i projektet med at udforme en ny læreruddannelse. Her er det oplagt at citere lederen fra DM Professionshøjskoler udgave fra august 2012: "Det er altafgørende, at uddannelsen udvikles i et samarbejde mellem underviserne med deres professionskendskab og de studerendes faglige og personlige engagement".

Tillidsrepræsentantmødet fredag havde bl.a. temaer om overenskomstforhandlingerne, arbejdstidsaftaler, forhold mellem underviserhandlinger og studieaktivitet samt digitalisering på dagsordenen. Bestyrelsen har i et stykke tid haft særligt fokus på underviseres arbejdsforhold i forbindelse med digitalisering og fremlagde et oplæg til fortsat udvikling af foreningens politik på området.

Bioanalytikeruddannelsen tiltrækker indvandrerpiger er en god historie fra en uddannelse, hvor en række af DM Professionshøjskoler medlemmer arbejder.



# Underviserne har minimal indflydelse på reformarbejdet

Det må ikke blive fagenes kamp imod hinanden. Derfor er det en balanceakt, hvor meget og hvordan underviserne kan involveres i arbejdet med den nye læreruddannelse, erkender både udviklingsdirektør og professor.

**Underviserne på** professionshøjskolernes læreruddannelser kan kigge på fra sidelinjen, mens arbejdet med at formulere uddannelsens fremtidige organisering og fremdrift alene foregår med deltagelse af dekaner og uddannelsesdirektører. Det bedste, underviserne kan håbe på, er at de nationale fælles rammer formuleres så åbent, at det bliver muligt for det enkelte uddannelsessted at udvikle sig i forskellig retning.

Det mener professor ved Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning på RUC Henning Salling Olesen.

“Med den tidsplan, som er lagt ned over arbejdet, bliver det i praksis ledelseslaget, der kommer til at præge udformningen. Men vi

kan så håbe, at man ikke ender med en alt for bunden model, der vil virke som en spændetrøje for læreruddannelsen de næste mange år. Det største problem lige nu, synes jeg, er, at uddannelsen bliver bundet til en helt traditionel fagrække gennem den fælles organisering”, siger Henning Salling Olesen.

Også Alexander von Oettingen, der er udviklingsdirektør for UC Syddanmark, kan få åndenød over den tidsplan, som han og læreruddannelsens øvrige ledelse skal arbejde inden for. Han erkender, at der ikke er plads

til ret meget medarbejderinvolvering. Og han forstår kritikken.

“Men det her er ikke nogen lille øvelse, og vi skal for enhver pris undgå, at arbejdet med kompetencemålene bliver fagenes kamp imod hinanden og en diskussion om ressourceteknaphed. På direktør- og dekaniveau er vi stærkt optagede af at beskytte vores stærke fagmiljøer, samtidig med at vi nyorienterer

os på et meget komplekst område og bevæger vores uddannelse over i den nye logik. Jeg har dyb respekt for, at vi ikke skal smadre noget velfungerende, men vi kommer næppe helt uden om en overgangsperio-

de, hvor der bliver slået nogle uperfekte streger”, vurderer Alexander von Oettingen.

## Flere sten i skoene

Undervisernes bekymring må dog ikke ødelægge glæden ved den deregulering af læreruddannelsen, som man har ønsket sig i mange år, advarer professor Henning Salling Olesen.

“Det giver nye muligheder for at sætte ind og udvikle områder, som har været forsømt længe, fx når det gælder vigtige emner som

klasseledelse, tværfaglighed, sprogudvikling, multikulturalisme og lærernes socialpædagogiske opgaver i folkeskolen, alt det, der handler om at styrke lærernes generelle professionelle kompetencer. Jeg håber, at de forskellige uddannelsessteder griber muligheden for at udvikle nye ting, der matcher det, de er gode til. Og at fx de små uddannelsessteder drop- per at slås med faglige breddekrav og sætter ressourcer og energi ind på deres særlige styrkeområder”, siger Henning Salling Olesen.

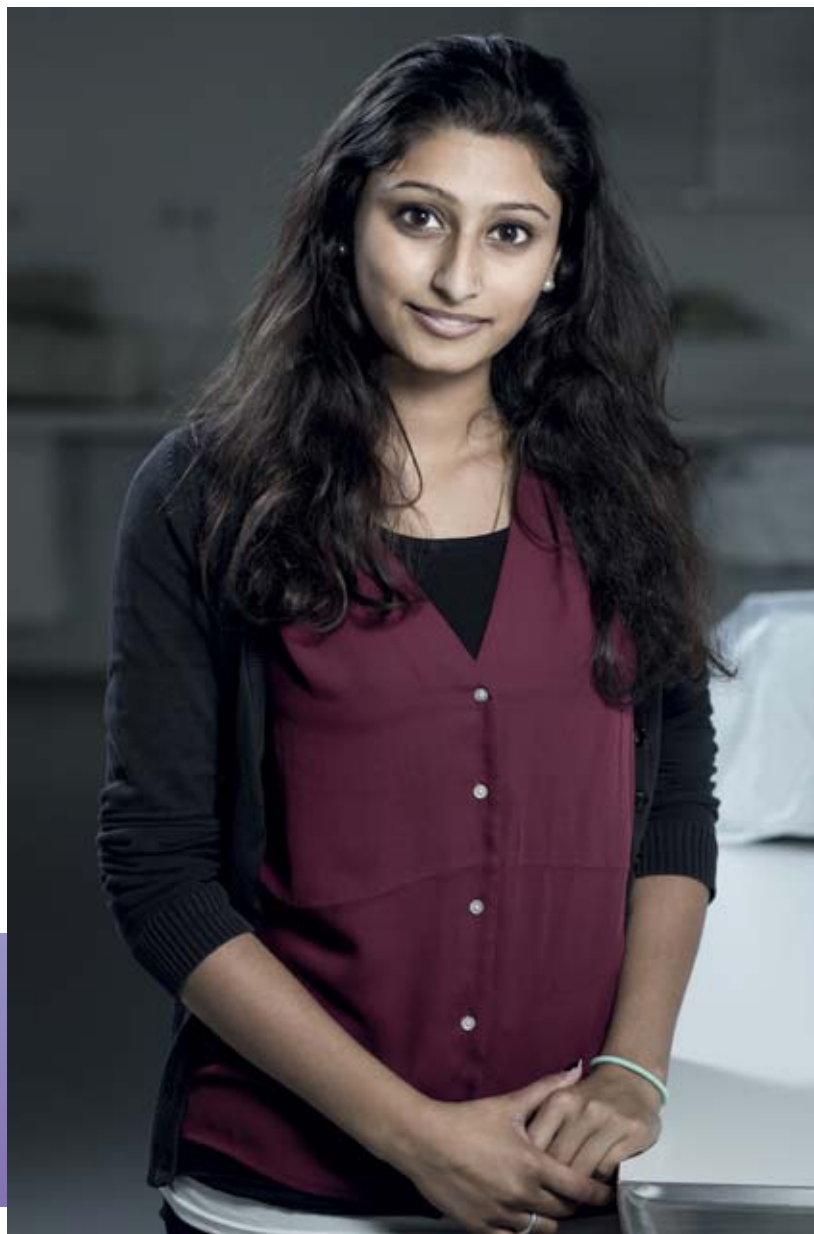
Og der er flere sten i skoene, påpeger udviklingsdirektør ved UC Syddanmark, Alexander von Oettingen.

“Fra politisk hold lægges der op til, at man skal fokusere på outputtet, det vil sige færdigheder, frem for inputtet, det vil sige viden-sindholdet. Hvis man tolker det for snævert, har man misforstået noget helt grundlæggende. Man kan ikke output-styre uden at beskæftige sig med indholdet. En dansklærer må nødvendigvis have øje for udviklingen inden for sin faglighed, på sin skole og i samfundet som helhed for at kunne passe sit fag. At være lærer er ikke en mesterlæreruddannelse, men en professionsteoretisk uddannelse. Det harmonerer desuden dårligt, at de små faglige miljøer i vores land skal løfte en så stor reform i det tempo, som der er lagt op til fra politisk hold. Jeg er betænkelig ved, at en så vigtig opgave som den nye læreruddannelse ikke får mere tid og lejlighed til større og bredere uddannelsespolitiske diskussion”, siger Alexander von Oettingen. <<

“Med den tidsplan, som er lagt ned over arbejdet, bliver det i praksis ledelseslaget, der kommer til at præge udformningen”.

# BIO- ANALYTIKER- UDDANNELSEN TILTRÆKKER INDVANDRER- PIGER

*“Jeg har en kusine, der læser til bioanalytiker, og to af mine veninder er også i gang med at tage uddannelsen. Det gælder for os alle, at vi godt kan lide de naturfaglige fag, og så er kombinationen af teori og praksis meget tiltrækkende”, forklarer Priyanka Arudselvam.*



I årene 2007-2009 steg antallet af kvinder med indvandrerbaggrund markant på bioanalytikeruddannelsen i Aarhus. P.t. har knap 15 procent af de studerende på VIA UC's professionsbachelor i bioanalyse anden etnisk baggrund end dansk. Zarin Khaled og Priyanka Arudselvam er to af dem.

**Den ene tager turen fra Aalborg** tre gange om ugen for at passe sine studier på VIA UC i Aarhus. Den anden kommer ind på banegården med toget fra Horsens.

Zarin Khaled og Priyanka Arudselvam er to af de i alt 52 studerende med indvandrerbaggrund, der p.t. er i gang med at tage en professionsbachelor i bioanalyse i Aarhus.

Ligesom på landets øvrige professionshøjskoler har det traditionelt tiltrukket mange unge med anden etnisk oprindelse end dansk at tage bioanalytikeruddannelsen. I 2007 havde 11,7 procent af de optagne i Aarhus en udenlandsk baggrund, i 2009 toppede tallet helt oppe på 26,8 procent. I takt med stigende optagelseskrav er tallet dog faldet lidt igen siden, og lige nu optager de unge med indvandrerbaggrund knap 15 procent af pladserne.

Hvorfor det lige var en professionsbachelor i bioanalyse, der tiltalte Zarin og Priyanka,

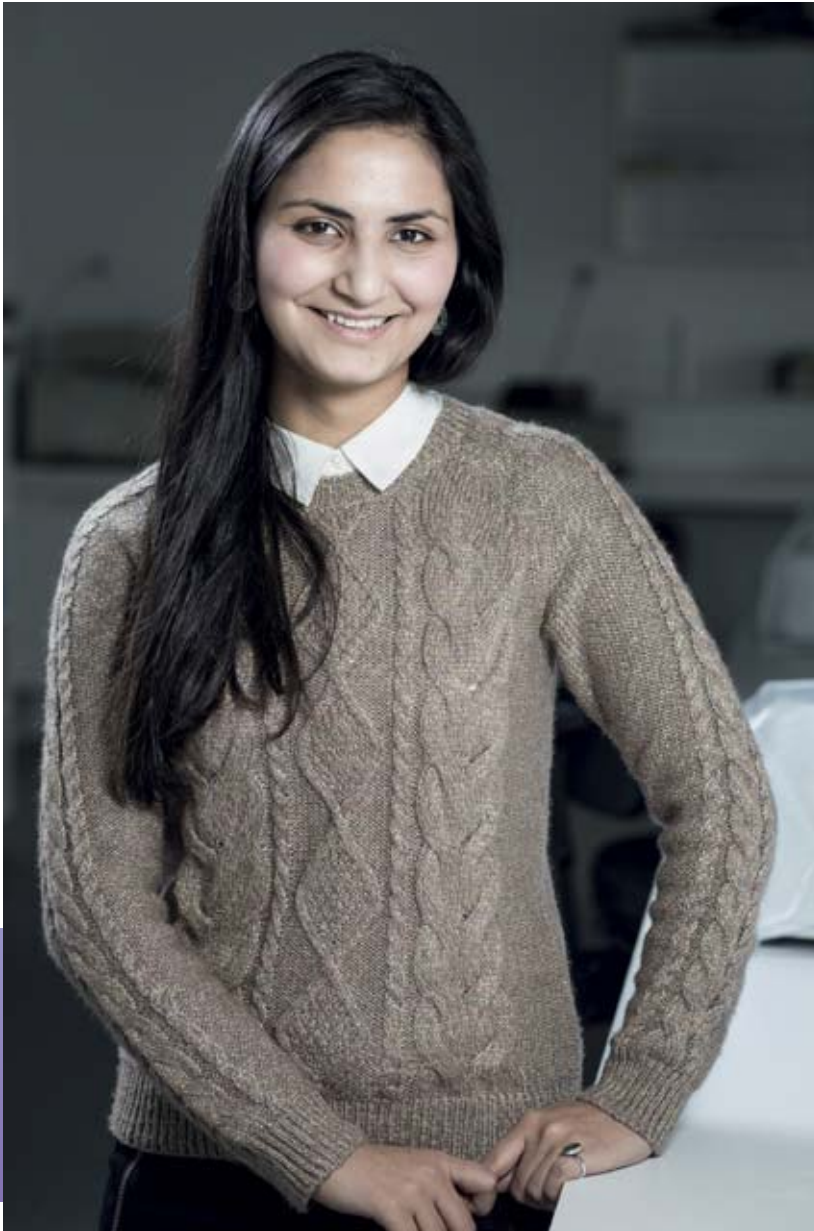
har de en meget enslydende forklaring på.

“Jeg er blevet inspireret af andre indvandrerpiger, jeg kender. Der er en tradition for, at mange i det miljø vælger en sundhedsuddannelse, og på den måde spreder rygterne sig som ringe i vandet, fx hvis en uddannelse er god, og der er gode beskæftigelsesmuligheder bagefter”, siger Zarin Khaled.

“Jeg har en kusine, der læser til bioanalytiker, og to af mine veninder er også i gang med at tage uddannelsen. Det gælder for os alle, at vi godt kan lide de naturfaglige fag, og så er kombinationen af teori og praksis meget tiltrækkende”, forklarer Priyanka Arudselvam.

De to kvinder er også selv med til at inspirere andre.

“For nylig, da der var uddannelsesdag på VIA, mødte jeg en ung pige med indvandrerbaggrund, der virkede meget forvirret og lidt overvældet over det, hun hørte. Hun syntes,



#### BIOANALYTIKERUDDANNELSEN I AARHUS

- Uddannelsen er en sundhedsuddannelse og tager 3½ år.
- Alene i Aarhus går 350 studerende på uddannelsen.
- Den teoretiske del af uddannelsen foregår på skolen i Aarhus, og den praktiske del tager de studerende på uddannelseslaboratorier i Midt- og Nordjylland. Det er uddannelsen, der står for at skaffe praktikpladserne.
- En bioanalytiker kan analysere biologisk materiale, fx blodprøver, vævsprøver, bakterier, dna og scanninger. De arbejder bl.a. med fremstilling af lægemidler og blodprodukter fra donorblod.
- Arbejdsløsheden er lav blandt bioanalytikerne.

*“For nylig, da der var uddannelsesdag på VIA, mødte jeg en ung pige med indvandrerbaggrund, der virkede meget forvirret og lidt overvældet over det, hun hørte. Hun syntes, det lød svært. Det hjalp hende at høre fra en anden udlænding, hvordan det foregår”, fortæller Zarin Khaled.*

det lød svært. Da hun så mig, og jeg lignede en med samme baggrund som hun selv, kom hun over for at høre nærmere om bioanalytikeruddannelsen. Det hjalp hende at høre fra en anden udlænding, hvordan det foregår. Hun blev så glad, og hun besluttede sig faktisk for at søge, efter at vi havde talt sammen”, fortæller Zarin Khaled.

#### Uddannelse som forsikring

Zarin Khaled er 20 år gammel og kom til Danmark fra Afghanistan, da hun var otte. Sammen med sin mor og to brødre blev hun familiesammenført med faderen, der arbejder som læge i Thisted. Hendes mor er i dag social- og sundhedsassistent, så en uddannelse inden for sundhed lå ligefor.

“Mine forældre har været meget optaget af, at deres børn fik en god uddannelse. Det betyder nok ekstra meget for de første gene-

rationer i et nyt land, at deres børn klarer sig godt. Vi har en slags nybyggermentalitet og knokler dobbelt så meget som andre”, mener Zarin Khaled.

Priyanka Arudselvam på 21 år er født i Danmark og opvokset i Horsens. Hendes far, der er tamil, flygtede fra borgerkrigen i Sri Lanka for 30 år siden, og et ægteskab blev arrangeret i Indien med hendes mor, der også er tamil.

“Min far arbejder på fabrik, men er sygemeldt lige nu, min mor er rengøringsassistent. De har ikke selv taget lange uddannelser, men de har altid sagt til os børn, at det at få et fag var det vigtigste overhovedet. Uddannelse er en forsikring imod arbejdsløshed og giver en større garanti for, at man kan klare sig i verden, uanset hvad der sker. Når man har prøvet at leve i et land med krig og er flygtet, tænker man nok mere på tryk og

på at gardere sig imod ulykker, end hvis man altid har boet i Danmark”, mener Priyanka Arudselvam.

Det betyder meget for hende, at uddannelsen giver hende flere forskellige jobmuligheder.

“Jeg kan godt lide at mikroskopere, og jeg tror, at jeg vil gå efter at blive bioanalytiker inden for det patologiske område. Kemi har jeg haft det svært med, men det har hjulpet mig at have det som suppleringsfag på skolen. Lige nu ved jeg kun med sikkerhed, at jeg gerne vil arbejde på et lille sygehus”, siger Priyanka Arudselvam.

Zarin Khaled er glad for den patientkontakt, man får som bioanalytiker.

“Og så betyder det noget for mig, at jeg kan læse videre, hvis jeg har appetit på mere. Biomedicin er en af de muligheder, jeg kigger på,” siger hun. <<

# Dannelse og forskning til debat

Reformbølgen har for alvor ramt professionshøjskolerne, og det stiller krav til både institutionerne og de ansatte. Tre repræsentanter fra henholdsvis rektorkollegiet, ministeriet og DM satte ord på udfordringerne, da de tog plads i panelet under tillidsmandsmødet i Kolding tidligere på måneden.



*Peder Michael Sørensen, kontorchef i Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser:*

“Hvordan de enkelte institutioner vil leve op til målene, er i disse dage ved at blive skrevet ind i de udviklingskontrakter, som de enkelte professionshøjskoler indgår sammen med ministeriet”.

“Globaliseringsmidlerne er ved at rinde ud, så derfor har regeringen valgt at afsætte anslået 355 millioner kroner på finansloven til forskning og vidensudvikling. Pengene er i modsætning til tidligere bundet op på en række mål, som regeringen har vedtaget, og hvordan de enkelte institutioner vil leve op til målene, er i disse dage ved at blive skrevet ind i de udviklingskontrakter, som de enkelte professionshøjskoler indgår sammen med ministeriet.

Der skal ske en kapacitetsopbygning på professionshøjskolerne, og det vil sige, at der skal flere ansatte ind, der har en bredere videnskabelig baggrund. Derudover skal der i højere grad gang i en videnskabelig proces, hvor man iværksætter analyser og undersøgelser, som tager udgangspunkt i praksisproblemer, men som gribes metodisk an og dermed kan frembringe nye og bedre praksisser. Og endelig skal

der ske en større vidensomsætning, forstået på den måde, at man måske på lærerområdet finder frem til ny viden, der ikke kun er relevant for lærere, men også kan være det for pædagoger og andre professioner.

Vi erkender, at det ikke er nogen nem øvelse at fortolke de overordnede mål, der følger med bevillingerne, så derfor har vi også for ganske kort tid siden sendt et notat ud til alle professionshøjskolerne, hvori vi redegør nærmere for både lovgrundlaget og intentionerne. Midlerne bliver givet over tre år, og det er jo ikke særlig lang tid, så derfor har vi besluttet, at vi ikke vil vente med at evaluere, til tiden er gået, for så er alle pengene jo også brugt op. Planen er derfor, at vi allerede efter to år ser på, om der er noget, vi med fordel kan tage fat i, så politikerne også får noget, de kan arbejde videre med til den efterfølgende periode”.



Erik Knudsen, formand for Professionshøjskolernes rektorkollegium:

“Vi er også nødt til at erkende, at i forskningsmæssige sammenhænge er vi den nye elev i klassen. Og når man skal kvalificere sig derfra, er man nødt til at gøre sig umage”.

“Vi er rigtig glade for, at vidensopbygning nu kommer på finansloven, men vi bryder os ikke om, at midlerne er så øremærkede, for når de nu skal forlænges om tre år, vil de så flytte midlerne til andre uddannelsesområder i stedet for lærer- og pædagoguddannelserne? Det er en reel bekymring.

Vi er også nødt til at erkende, at i forskningsmæssige sammenhænge er vi den nye elev i klassen. Og når man skal kvalificere sig derfra, er man nødt til at gøre sig umage. Derfor ser vi i rektorkollegiet meget på, hvordan vi

bedst kan løfte den forskningsopgave, vi er blevet pålagt. Noget kan bedst løftes i flok nogle udvalgte institutioner imellem, mens andre opgaver med fordel kan placeres hos én bestemt professionsuddannelse, fordi man her har en særlig ekspertise. Vil vi altså være selektive i vores måde at fordele opgaverne på.

Vi har i rektorkollegiet en ambition om, at vi i løbet af en 10-årig periode skal have mindst 50 procent ansatte, der har en ph.d., og i den sammenhæng forslår de penge, der er sat af på finansloven, jo ikke særlig meget. Men

vi vil gerne skubbe strategisk til den politiske dagsorden, for hvorfor skal ph.d.-porten være på Aarhus Universitet? Hvorfor ikke hos os? Samtidig er det vigtigt at bemærke, at vi i strategien også vil arbejde på, at mindst en tredjedel af de ansatte har baggrund og dybdeerfaring fra professionen. Derfor skal vi også have arbejdet med stillingsstrukturen, for vi vil gerne have en komplet strategi, der anerkender andet end akademikeres traditionelle kompetencer og understreger, at vi stadig er professionsbaserede i vores arbejde.

For de ansatte har udviklingen også konsekvenser. Mange føler, med rette, at vi er i en omstillingsperiode, men det er sådan, det vedvarende vil være fremover. Vi er gået fra at være uafhængige seminarier til professionshøjskoler, fra autonomi til integration på tværs, fra metodefrihed til fælles metodik, fra kritisk normativ pædagogik til akademisk evidensbaseret forskning. Det er den virkelighed, som vi skal forholde os til. Og det giver ikke kun besvær, men også nogle muligheder, som vi skal være fælles om at udvikle”.

“Udfordringen bliver at få klarlagt, hvad der er det primære formål: Skal vi levere uddannelse til demokrati, eller skal vi få de studerende hurtigere igennem?”

Jens Vraa-Jensen, konsulent i DM:



“Vi deler opfattelsen af, at det handler om at bevare kvaliteten ved professionsuddannelserne. Kravene fra samfundet og de studerende ændrer sig, og det vil de blive ved med. Og samtidig er vi oppe imod, at udefrakommende vil prøve at få et fast greb om, hvad der skal foregå på professionshøjskolerne.

Udfordringen bliver at få klarlagt, hvad der er det primære formål: Skal vi levere uddannelse til demokrati, eller skal vi få de studerende hurtigere igennem? Det er de store diskussioner, vi står midt

i. Skal området styres af aktuelle behov, eller skal de studerende have generelle kompetencer, som de kan omsætte og indrette efter de enkelte situationer?

Hvis vi kigger på lærergerningen i dag, så er situationen den, at den ikke længere er forbundet med højstatus. Professionerne bliver talt ned, og der bliver foreslået og gennemført ændringer i et væk med den begrundelse, at det eksisterende ikke er godt nok. Alle har gået i skole og tror, de kan have en kvalificeret mening om lærere. Men lærerne har

jo en profession, og det er også vores opgave at tage del i den kamp, der handler om at få noget af anerkendelsen tilbage.

Vi er med på forandringer og reformer, men det skal ikke gå ud over arbejdsmiljøet og de tilfredsstillende faktorer i dagligdagen. Og det er også relevant at spørge, om man i virkeligheden er i gang med at lave uddannelser, der er mere fabriksagtige. For er det tilfældet, er der ikke tale om videregående uddannelser, der jo er karakteriserede ved selvstændigt tænkende individer.

Det er også relevant at overveje, om der er en idé i at have en fælles lov for alle videregående uddannelser, uanset om de foregår på et universitet eller på en professionshøjskole. Vi skal tilstræbe samme høje standarder for alle uddannelser, og vi kan med rette kræve et ligeværdigt samarbejde. Det er ikke kun professionshøjskolerne, der skal tage nogle af universitetstraditionerne til sig, det er også universiteterne, der skal tage imod nogle af de værdifulde praksiserfaringer, som vi kender fra professionshøjskolerne”.

# Identitet – krise eller karriereudvikling

Uddannelsesreformerne piller ikke kun ved planlægningen, men også ved mange underviseres identitet og rolle som netop underviser. Vi har bedt tre tillidsrepræsentanter komme med deres syn på udviklingen, der med politikernes ord skal rykke professionshøjskolerne op i en ny liga.



Finn Holm, cand. scient. pol. og master i sundhedsantropologi, lektor på pædagoguddannelsen på UCN i Aalborg:

“Det er o.k., at undervisningen skal være baseret på den nyeste forskning, men vi risikerer at teoretisere endnu mere og komme endnu længere væk fra praksisfeltet”.

“Jeg begyndte som seminarielærer, kom ind i en ny stillingsstruktur og blev så pludselig adjunkt og er i dag lektor som ansat på en videnproducerende institution. I mit hoved er undervisningen og samværet med de studerende stadig det centrale, så jeg kan godt føle mig lidt skizofren. Jeg føler ikke helt, at min egen identitetsopfattelse stemmer overens med den virkelighed, jeg lever i.

På UCN har vi lige fået 18,5 mio. over tre år til forskning og udvikling, og det er mange penge for pædagoguddannelsen i Nordjylland. Det betyder, at vi skal til at ansætte en stribe nye medarbejdere, der dels skal forske og udvikle, og dels overtage nogle af vi gamle underviseres funktioner, så vi også kan komme med på forskningsvognen. For mig betyder det, at endnu mindre af min tid kommer til at gå med det, jeg oprindeligt startede med, nemlig undervisning. Men hvad sker der så om tre år? Skal vi så sige farvel til de nye, eller bliver

det den gamle garde, der skal stå for skud, når der skal fyres, efter at pengene er brugt?

Som undervisere skal vi fremover være bedre til at få omsat den forskning, der bliver bedrevet, men jeg er bange for, at vi ikke har redskaberne til det. Desuden vil jeg gerne stille spørgsmål ved, om vi har brug for en mere akademiseret uddannelse end den, vi allerede har. Det er o.k., at undervisningen skal være baseret på den nyeste forskning, men vi risikerer at teoretisere endnu mere og komme endnu længere væk fra praksisfeltet. Men når det er sagt, er det selvfølgelig positivt, at der bliver forsket i praksisfeltet, for det giver os mulighed for at få bedre indsigt. Mange lektorer har også et stort ønske om at komme i gang med at forske, så set fra det perspektiv er det en glimrende udvikling. Vi kan måske også være med til at udvikle modeller og kulturer, hvor der netop finder en større vidending sted, og det er jo noget, vi godt kunne bruge i dag”.



Hanne Schneider, læreruddannet og cand.pæd.pæd., lektor på Professionshøjskolen UCC:

“Jeg tror, det er godt for udviklingen af læreruddannelsen, at der på alle niveauer bliver sat fokus på pædagogisk forskning for at underbygge begrundelser for de værdier og de valg, der ligger til grund for professionsudøvelsen”.

“Umiddelbart ændrer reformen ikke min identitet som underviser. Jeg inddrager i forvejen både forskningsmetoder og nyere og ældre pædagogisk forskning i min undervisning. Og jeg tror, det er godt for udviklingen af læreruddannelsen, at der på alle niveauer bliver sat fokus på pædagogisk forskning for at underbygge begrundelser for de værdi-

er og de valg, der ligger til grund for professionsudøvelsen.

Det er kendt og velbeskrevet, at koblingen mellem teori og praksis er en stor udfordring i professionsuddannelserne, og det er for mig at se et væsentligt fokusområde. Her er det efter min mening vigtigt at gribe fat i forskning som begrebet *transfer*. Vi skal samarbejde med praktike-

re fra skolerne i praksisfællesskaber for konkret at videreudvikle sammenhængen mellem det, der læres i uddannelserne, og anvendelseskonteksten.

For mine arbejdsvilkår vil den nye modulopbyggede læreruddannelse medføre store ændringer. Jeg vil ikke længere, som det er i dag, kunne udvikle undervisningen sammen med de stude-

rende over et længere forløb. Jeg frygter derfor, at undervisningen fremover får præg af ydrestyrede kursusforløb, og at det bliver yderligere forstærket af de centralt stillede prøver, der skal afslutte hvert modul. Det betyder mindre autonomi og studentermedbestemmelse, og det er en af de mindre gode ting ved udviklingen set fra min side”.

Tommy Dalegaard Madsen, cand.scient.soc., lektor på pædagoguddannelsen Frøbel, UCC

“Vores uddannelser har jo været pressede, der har været en slankning af lærerstaben over en årrække. Folk er dybest set nervøse for deres job, for hvis jeg ikke kan undervise, hvad kan jeg så? Og set fra den synsvinkel rummer udviklingen klart nogle karriereudviklingsmuligheder”.



“Hvor meget det stærke fokus på forskning og vidensudvikling vil komme til at påvirke os, kommer nok an på, hvordan det hele tilrettelægges. Hvis det tilrettelægges, så det kvalificerer kerneopgaven med at lave uddannelse, så er jeg ikke sikker på, at det nødvendigvis gør så meget ved min underviseridentitet, for så kvalificerer det mit arbejde. Men hvis det på en eller anden måde retter sig væk fra kerneopgaven, så vil det udfordre mine interesseområder, fordi det vil stille spørgsmål ved, om jeg er didaktiker eller vidensudvikler. Grundlæggende synes jeg,

at forsknings- og vidensbaseret kan være en god ting og en styrke, men omvendt er jeg nervøs for, at man kommer til at efterstræbe noget, der kvalificerer mig væk fra mine undervisningsaktiviteter.

Personligt ser jeg ikke nogen karrieremuligheder i udviklingen, men jeg kan godt forstå dem, der gør. Der er mange, der har lyst til at lave en ph.d., og i feltet akkrediteres, værdsættes og anerkendes det også. Man ser karrieremuligheder i at kunne flere ting i undervisningssektoren som helhed i stedet for kun inden for de mellem lange videregående uddan-

nelser. Vores uddannelser har jo været pressede, der har været en slankning af lærerstaben over en årrække. Folk er dybest set nervøse for deres job, for hvis jeg ikke kan undervise, hvad kan jeg så? Og set fra den synsvinkel rummer udviklingen klart nogle karrieremuligheder. Man kan få nogle variationer af kvalifikationer og kompetencer, som man kan spille med på jobmarkedet, og det tiltaler mange.

Som jeg ser det, er det meget tydeligt, at hele den moderniseringsdiskussion, der kører, udfordrer professionsidentiteterne. Når de

studerende skal kunne sammensætte deres uddannelse på mangfoldige måder, forsvinder den kontinuitet og progression, der ligger i en profession set fra et dannelsesmæssigt perspektiv. Der falder noget ud af min undervisningsfunktion i det daglige, fordi dannelsesaspektet bliver udhulet eller pilles helt væk, og det kommer til at forandre meget for mig. Så har jeg ikke længere oplevelsen af at være underviser i et professionsfelt, som er relativt klart, og det kommer til at gøre noget ved både min identitet som underviser og min undervisningsrolle”.

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](mailto:magisterbladet@dm.dk) med en kort omtale af dig selv, din uddannelse og dit job.

## CATRINE ENNA BAY, 36 ÅR

Channel partner manager, Komfo

*Du har fået dit job ved at søge uopfordret, og du har også før haft held med en uopfordret ansøgning. Har du en opskrift på, hvordan man gør?*

Da jeg blev færdig som cand.mag. i italiensk, var der ikke mange job at søge, så jeg så det som oplagt at søge uopfordret. Timingen var perfekt i forhold til Milestone Systems, som var det første job, jeg fik gennem en uopfordret ansøgning, men det handler også om en portion frækhed og i høj grad om at gøre fodarbejdet ordentligt og finde ud af, hvad virksomheden lige står og mangler. Bedst er det, hvis man kan slå til, inden der er lavet en reel stillingsbeskrivelse, så man selv kan være med til at præge stillingen.

*Dit nuværende job er i en virksomhed, der arbejder med andre virksomheders tilstedeværelse på sociale medier som Facebook.*

*Hvordan fik du idéen til at søge det?*

Det var faktisk lidt tilfældigt. Jeg havde barselsorlov og søgte nyt job, og så faldt jeg over noget om, hvordan virksomheder bruger Facebook. Det gjorde mig nysgerrig, da jeg i høj grad er netværker, og i

min søgning dukkede Komfo op. Komfo er en del af Facebooks partnerprogram og har udviklet Komfo Platform til større virksomheder og offentlige organisationer, der gerne vil have succes på de sociale medier. Jeg har tidligere arbejdet med salg af software og it-systemer og med opbygning af forhandlerstruktur og partnerprogram, så jeg besluttede at søge uopfordret og byde ind med den viden og erfaring. I Komfo var man netop begyndt at overveje at sælge via partnere og forhandlere, men der var ingen erfaringer med det i virksomheden. Der var helt klart interesse for det, jeg kunne, men timingen var ikke helt perfekt – de ville gerne vente nogle måneder. Derfor foreslog jeg at starte i løntilskud i tre måneder. På den måde fik vi enderne til at mødes, og vi blev hurtigt enige om, at jeg skulle fortsætte i en normal ansættelse.

*Hvad er det, du kan bidrage med?*

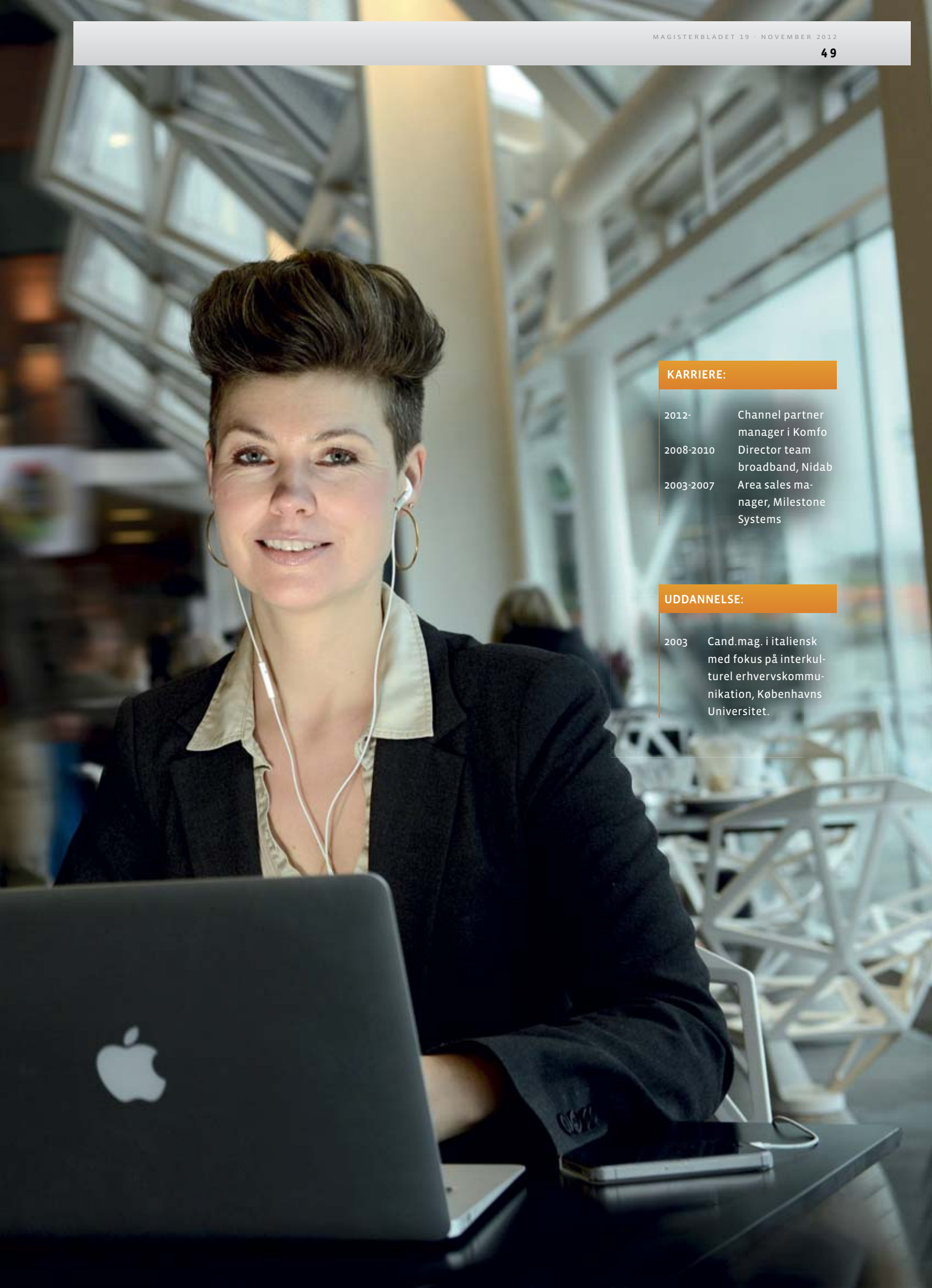
Jeg er en af de få i Komfo, der ikke kommer med en massiv viden om sociale medier – de andre har fx skrevet speciale om Facebook, så det har været en stejl læringskurve for mig. Til gengæld kender jeg hele processen med opbygningen af partnerskaber fra tidligere job. Jeg ved, hvordan man får en virksomhed til at vokse med partnere, og jeg kender tidshorisonten, faldgruberne og succeskriterierne. Lige nu har vi fået gang i partnerrelationer i Danmark og har udvidet til Sverige, Holland, England, Spanien og Sydamerika, og der er mange flere partnere og lande på vej. Der er sidenhen blevet ansat en mere, der arbejder med partnerstrukturer, primært i Danmark.

*Hvordan er det at være i en virksomhed, der beskæftiger sig med Facebook og andre sociale medier, som man vel ellers forbinder med fritid?*

Lige i starten tænkte jeg: "Gud, folk sidder helt åbenlyst og skriver på Facebook i deres arbejdstid!". Nogle virksomheder vælger jo ligefrem at lukke adgangen til Facebook og andre sociale medier for deres medarbejdere. Men her er de sociale medier en vigtig del af arbejdet. Jeg er også selv blevet mere opmærksom på de sociale medier, og når jeg alligevel holder øje med, hvordan det går kunderne og partnerne på Facebook, så lægger jeg også mere mærke til, hvad vennerne skriver og kommenterer. Man bliver lidt *addicted*. Vi bruger også vores private profil arbejdsmæssigt, så når der starter en ny medarbejder i virksomheden, bliver vi bedt om at blive venner med vedkommende på Facebook. Men for mig betyder det ikke nogen ændring i forhold til min Facebook-adfærd. Der er alligevel ikke noget, som min chef og kolleger ikke må se. <<

“Bedst er det, hvis man kan slå til, inden der er lavet en reel stillingsbeskrivelse, så man selv kan være med til at præge stillingen”.



**KARRIERE:**

- 2012- Channel partner manager i Komfo
- 2008-2010 Director team broadband, Nidab
- 2003-2007 Area sales manager, Milestone Systems

**UDDANNELSE:**

- 2003 Cand.mag. i italiensk med fokus på interkulturel erhvervskommunikation, Københavns Universitet.

“Sexuelle kraftord er faktisk ret specielle. De har en power som ellers få ord i sproget”.



## S P R O G

Sprog og sex. Modersmål-Selskabets Årbog 2012

*Modersmål-Selskabet, 2012, 160 sider. Kan købes for 100 kr. inkl. forsendelse via [www.modersmaalselskabet.dk](http://www.modersmaalselskabet.dk). Bogen kan ses digitalt på [www.materialeplatform.emu.dk](http://www.materialeplatform.emu.dk).*

Selskabets 33. årbog har som tema sprogets seksualisering. Klaus Rifbjerg, Niels Birger Wamberg og otte andre forfattere fortæller om deres møde med det seksuelle sprog. Formand for Sex og Samfund Christian Graugaard tager læserne med på en rundtur i det seksuelle slangsprog, og Marianne Rathje fra Dansk Sprognævn sætter tal på udbredelsen af sex i bandeord. Georg Stubkjær Adamsen finder sex i Bibelen, mens George Hinge skriver om den ny betydning af ordet ægteskab. Tine Byrckel skriver om kulturel omskæring, mens Lars Chandresh Henriksen analyserer samlejet som kommunikationssituation.

## B I O L O G I



Livet under overfladen

*Martin Kielland, Martin Oliver Macnaughton og Jonas Gjaldbæk Gyldendal, 2012, 288 sider, 299,95 kr.*

“Livet under overfladen” er et for Danmark unikt projekt. Bogen er en rejse under vandet rundt i hele landet fra kilde til hav. Med et kamera i hånden afdækkes det fantastiske liv, der eksisterer i vores ferske vande og ved vores kyster. I bogen skildres undervandslandskaber, planter og dyr, der er karakteristiske for de naturtyper, man finder under vand i Danmark. Billederne er krydret med spændende detaljer om dyrenes levevis, landskaberens dannelse og forandring og de gode historier om vellykket naturbevaring.

## H I S T O R I E

Den amerikanske revolution

*Mikkel Thorup, Nicolai von Eggers og Mathias Heim Jessen (red.)*

*Forlaget Slagmark, 2012, 251 sider, 229 kr., bestilles på [Slagmark.dk](http://Slagmark.dk)*

Med bogen indleder Slagmark hermed sin nye “Revolutionsserie”. Bogen beskriver og dokumenterer en af den moderne tidsalders vigtigste politiske begivenheder. Gennem uddrag af tidens tekster, pamfletter, taler og dokumenter viser bogen, hvorledes den amerikanske revolution ændrede Amerika og verden – og viser dermed, hvordan den fortsætter med at sætte dybe spor i vores politiske bevidsthed. Bogen vil være af stor interesse for den historisk interesserede såvel som den, der ønsker at forstå nutidig amerikansk politik.

## I D R Æ T

Ildrætspolitik i komparativ belysning – national og international

*Henning Eichberg  
Syddansk Universitetsforlag,  
2012, 300 sider, 239,20 kr. ved  
onlinekøb*

Bogen sammenligner norsk, dansk og skotsk idrætspolitik og følger den Europæiske Unions første skridt på dette felt. Analysen fortæller samtidig noget om politikens diversitet. Også på idrættens felt er det klogt at skelne mellem institutionel struktur (polity), institutionelle processer (policy) og magtens relationer og konflikter (politics). Alt i alt viser idrætspolitik sig som mere end sektorpolitik – den er demokratipolitik. Bogen rejser derfor spørgsmål om

idrættens bidrag til den demokratiske kultur.

## L I T T E R A T U R

The Cambridge Companion to Thomas Pynchon

*Inger H. Dalsgaard, Luc Herman og Brian McHale (red.)  
Cambridge University Press,  
2012, 209 sider, £17,99*

The most celebrated American novelist of the past half-century, an indispensable figure of postmodernism worldwide, Thomas Pynchon notoriously challenges his readers. This Companion provides tools for meeting that challenge. Comprehensive, accessible, lively, up-to-date and reliable, it approaches Pynchon's fiction from various angles, calling on the expertise of an international roster of scholars at the cutting edge of Pynchon studies.

## P Æ D A G O G I K

Teknologi mennesker faglighed. Muligheder og udfordringer i løsning af velfærdsopgaver

*Hanne Kallesøe og Anne Karin Petersen (red.)  
ViaSysteme, 2012, 280 sider,  
275 kr.*

Antologien giver en samlet introduktion til teknologier og deres anvendelsesmuligheder og samtidig præsentationer af, hvilken betydning teknologierne får for den måde, profes-

sionelle opfatter egne arbejdsopgaver og fagidentitet på. I bogen præsenterer 14 forfattere deres faglige perspektiver på, hvordan teknologier kan inddrages i opgaveløsningen inden for de pædagogiske og sundhedsfaglige områder. Samtidig er det erfaringen, at netop disse områder ofte kan berige hinanden fagligt i løsningen af professionelle opgaver.

## S A M F U N D



Håndbog for vælgere

*Jens Baunsgaard  
SejsData, 2012, 69 sider, 50 kr.,  
kun som e-bog*

Bogen forklarer i et klart sprog for ikke-partimedlemmer, hvad en valgkamp går ud på. Desuden forklares principperne bag opinionsundersøgelserne, som svingede frem og tilbage op til selve valget 15. september sidste år. Desuden forklares både de formelle og uformelle normer, som styrer regeringsdannelsen i Danmark.



## 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](http://www.dm.dk/loen).

## DM – DANSK MAGISTERFORENING

Nimbusparken 16  
2000 Frederiksberg

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

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

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

## MP PENSION

### PENSIONSKASSEN FOR MAGISTRE OG PSYKOLOGER

Smakkedalen 8  
2820 Gentofte  
Telefon 39 15 01 02  
www.mppension.dk  
mp@mppension.dk

Åbningstid: Man.-tors. kl. 9-16, fre. kl. 9-15

## MA – MAGISTRENE'S ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Mimersgade 47  
2200 København N  
Telefon 70 20 39 71  
www.ma-kasse.dk  
www.ma-kasse.dk/email

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

### Regionalkontorer Aarhus

Vesterbro Torv 1-3, 7. sal,  
8000 Aarhus C  
Telefon 70 20 39 71

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

### Odense

Slotsgade 21 B, 4. sal  
5000 Odense C  
Tlf. 70 20 39 71

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

### Aalborg

Østerågade 19, 3. sal,  
9000 Aalborg  
Telefon 70 20 39 71

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

## MEDLEMSKONTINGENT FOR 2012

Du er medlem af DM, når DM har modtaget din indmeldelse. Visse ydelser opnår du dog først ret til efter 30 dages medlemskab. Du får et brev fra DM, som bekræfter indmeldelsen. Dimittender og studenter opnår straks medlemsrettigheder.

Din kontingentsats og din ret til ydelser er afhængig af din medlemsstatus. Derfor bør du hurtigst muligt give DM's Medlemsservice besked om ændringer i dit ansættelsesforhold eller selv rette dine oplysninger via "Min side" på www.dm.dk. Du bedes også rette oplysningerne, hvis du fx. er flyttet eller har fået ny e-mail adresse.

Har du betalt for højt medlemskontingent, kan det maksimalt tilbagereguleres for indeværende og forudgående kvartal for så vidt angår nedsat kontingent.

Kontingentet opkræves kvartalsvis, og du modtager automatisk et girokort fra os. Vi anbefaler, at du tilmelder dig Betalingservice.

### Pr. kvartal

Fuldtidsansatte, deltidsansatte med mere end 18 timer pr. uge samt ph.d. stipendiat	1.139,00 kr.
Arbejdsledige og deltidsansatte med højst 18 timer pr. uge	551,00 kr.
Dimittender fuld tid - 1. halvår (halvt kontingent)	569,50 kr.
Dimittender ledige - 1. halvår (halvt kontingent)	275,50 kr.
Førsteårsstuderende (pr. kvartal de to første kvartaler)	10 kr.
Studerende	66,00 kr.
Studerende med dobbelt medlemskab af DM og SUL	
DM overfører 50 kr. af dette kontingent til SUL.	116,00 kr.
Studerende med dobbeltmedlemskab af DM og DALF	66,00 kr.
Ansæt i udlandet (på dansk kontrakt)	1.139,00 kr.
Ansæt i udlandet (på udenlandsk kontrakt)	551,00 kr.
Selvstændige	1.055,00 kr.
Pensionister	225,50 kr.
Værnepligtige	225,50 kr.
Langtidsledige	114,00 kr.
Børnepasningsorlov (60% af dagpengemax)	114,00 kr.
Passive	225,50 kr.
Abonnement på Magisterbladet	225,50 kr.

### WORKSHOP

#### KØBENHAVN

Nimbusparken 16,  
2000 Frederiksberg.  
Du kan få et adgangskort til lokalene i receptionen hos DM (samme adresse).

#### AARHUS

Vestgaarden, Vesterbro Torv 1-3, 7.,  
8000 Aarhus C.  
Åbningstid: Man.-fre. kl. 9-16.  
Nøglekort udleveres i MA.

#### ODENSE

Slotsgade 21 B, 4.  
5000 Odense.  
Åbningstid: Man. kl. 9-12 og tors. kl. 13-15.30  
Nøgle udleveres mod depositum hos MA på samme adresse.

#### AALBORG

Aktivitetshuset  
Østerågade 19, 3. 9000 Aalborg.  
Åbningstid: Man.-fre. kl. 8.30-15.  
Du kan få nøgle, så du har adgang hele døgnet.

# MPG MASTER OF PUBLIC GOVERNANCE

Den fleksible masteruddannelse i offentlig ledelse

## Styrk dit personlige lederskab med en forskningsbaseret lederuddannelse

Der er stadig ledige pladser på følgende moduler i foråret 2013:

- Offentlig styring: Ideer og praksis (5 ECTS)
- Kvalitet og ledelse i sundhedsorganisationer (6 ECTS)
- Ledelse af organisatorisk beredskab – mening, mønstre og mindfulness (3 ECTS)
- Nye kommunikationsformer (3 ECTS)
- Forandringsprocesser og stiafhængighed i den offentlige sektor (3 ECTS)
- Offentlige værdier og demokratisk etik (3 ECTS)
- Samtalen som positivt ledelsesredskab – effektiv ledelseskommunikation i offentlig HR (3 ECTS)
- Strategic Change Management (3 ECTS)

Læs om de enkelte moduler i vores moduludbudskatalog som kan findes på [www.mpg-flex.dk](http://www.mpg-flex.dk)



Scan koden og  
bliv klogere

Tilmeld dig et eller flere af ovenstående moduler ved at sende en mail til [mpg@cbs.dk](mailto:mpg@cbs.dk)



KØBENHAVNS  
UNIVERSITET

MPG ER ET SAMARBEJDE MELLEM  
COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL  
OG KØBENHAVNS UNIVERSITET



Copenhagen  
Business School  
HANDELSHØJSKOLEN