

DM's forskningspriser 2012

Side 20-23

Rift om
din profil

10

Sej jyd
får tillidspris

16

Akademiker
på markedsvilkår

38

dm natur
& kultur

41



GØR-DET-SELV

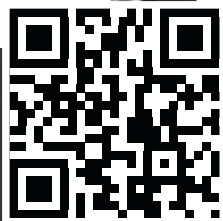
SILVAN har 40 byggemarkeder i hele Danmark, og derudover kan du handle døgnet rundt på silvan.dk



Få 6% rabat i SILVAN med dit LIC MasterCard



Meet the SILVANs



Find dine rabatter på farten

Se alle LICs rabataftaler på www.lic.dk eller i LIC Fordelsguide 2012



Prisværdig indsats

På TR-årsdagen den 20. november uddeler DM for første gang en TR-pris. Det er vores mere kontante og synlige anerkendelse af det værdifulde arbejde, som DM's tillidsrepræsentanter hver dag udfører for kollegerne, for deres arbejdsplads og for DM. Opgaverne bliver stadig flere og mere komplekse, men den seje indsats for at aftale gode løn- og ansættelsesvilkår for kollegerne står stadig øverst på opgavelisten. Årets prismodtager er en fremragende repræsentant for den indsats, som er helt uvurderlig for en fagforening. Men hun er repræsentant for mange, og af indstillingerne til prisen kan vi se, at mange – erfarne som nyvalgte – har gjort sig fortjent til den anerkendelse, prisen symboliserer. Vi må derfor sande, at det er på høje tid, at vi tydeligere viser, hvor vigtig TR-rollen er.

Vi ved fra tidligere undersøgelser, at hvor DM har en god tillidsrepræsentant, som skaffer forbedringer og afværger forringelser for kollegerne, der opfatter vores medlemmer DM som en stærk og synlig fagforening, også i medierne. Medlemmerne bliver simpelt hen mere opmærksomme på foreningens samlede indsats. Men for vores medlemmer på arbejdspladser uden en tillidsrepræsentant kommer DM ofte til at fremstå som en lidt svag og usynlig faglig organisation, der ikke gør den store forskel, uanset hvor meget vi fra centralt hold måtte være med i forhandlinger og i pressen. Det er helt tydeligt, at det er den lokale tillidsrepræsentants styrke og støtten til repræsentanten fra DM's side, der bliver afgørende for, at fagbevægelsen også fremover kan rekruttere medlemmer og dermed øve indflydelse på samfundsudviklingen i almindelighed og på arbejdsmarkedet – såvel det private som det offentlige – i særdeleshed.

Uanset om man repræsenterer kolleger på en offentlig eller privat arbejdsplads, kræver det den samme seje og stædige indstilling til at fortsætte dialogen, forhandlingerne eller kampen, indtil et resultat er i hus. Og det kræver den samme vilje til at bruge alle de legitime midler og metoder, der står til rådighed for fagforeningen. Men der er alligevel nogen forskel mellem private og offentlige arbejdspladser på de udfordringer, problemer og konflikter, man kan komme ud for. På private arbejdspladser gælder det ofte kampen for i det hele taget at opnå overenskomst, hvorimod det på de fleste offentlige arbejdspladser handler om at udfylde de rammer og hensigtserklæringer, der aftales

ved de centrale overenskomstforhandlinger.

Årets prismodtager er et stærkt eksempel på 25 års kamp og forsvar for magister-/AC-klubber og overenskomster på det private arbejdsmarked. Og hendes indsats for at etablere og genetablere rimelige overenskomstvilkår er virkelig værd at fejre. Det er en indsats, som nærmest bliver mere og mere presserende for hver dag, for den danske aftalemodel er under pres. Vi ser både danske og udenlandske virksomhedsejere vejre morgenluft og forsøge at fjerne eller forringe aftaler og overenskomster i forbindelse med virksomheds-

overdragelser, organisationsændringer, fusioner og udenlandske opkøb eller outsourcing. Vores prismodtager har kæmpet den kamp for kollegerne gennem 25 år. Jeg er stolt over at være i samme fagforening som Mette Dupont, og jeg glæder mig meget til at overrække hende den første TR-pris.

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

Læs artiklen "Sej yde får tillidspris" på siderne 16-17.

Til dig, der studerer

Det nummer af Magisterbladet, du sidder og læser i nu, sendes også ud til alle DM's ca. 12.000 studentermedlemmer. Det har vi skelet til i vores sammensætning af bladet.

Pas på din profil, hvis du er på LinkedIn, er en advarsel vi gerne vil bringe ud til dig og de øvrige læsere. Din eventuelle arbejdsgiver kan være meget interesseret i din profil – til at profilere sin virksomhed og dens produkter over for dine kontakter og deres kontakter osv. Og hvem ejer egentlig din profil, den dag du holder op i firmaet? Du kan blive slemt overrasket.

Af andre emner, der særligt kan interessere studerende er kommentaren om kvalitet i universitetsundervisningen, skrevet af bestyrelsen for DUN, der står for Dansk Universitetspædagogisk Netværk. I kommentaren opruller skribenterne en vision for 2017 gennem et tænkt eksempel. Læs det som et bidrag til den aktuelle diskussion om kvalitet og mængde af undervisning på universiteterne.

I endnu en kommentar fortæller en studerende på SDU, hvordan et praktikforløb afklarede mange af hendes tanker om faglig identitet og fremtidige jobmuligheder.

Endelig er der – efter nogens mening måske lidt provokerende – kronikken "Akademiker på markedsvilkår". Heri slår kronikøren til lyd for – selv provokeret af en ung kandidats udtalelser i Politiken – at akademikere ikke kan forvente, at der står et job klar til dem efter endt uddannelse, bare fordi deres uddannelse har været dyrere end så mange andre uddannelser. De må affinde sig med princippet om udbud og efterspørgsel, ligesom alle andre faguddannede. Han frygter faktisk, at målsætningen om, at hver fjerde ung skal have en videregående uddannelse, kan føre til en "tsunami af kuldsejlede forventninger" i fremtiden. Det er næsten til at forudse, at kronikken vil føre til en del debat.

Og når vi nu har fat i dig, kære studerende, så skal du vide, at vi meget gerne hører fra dig, hvis du skulle have nogle ønsker til, hvad vi skal skrive til dig og dine. Både i Magisterbladet og i DMstud., som er de studerendes online-magasin, der udsendes seks gange om året til samtlige medlemmer af DM's studentersektor.



FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** Prisiværdig indsats
- 8 SIDEN SIDST**
- 28 FAGLIGT FOKUS (17:19)** Foreningen af fagarkæologer
- 30 DEBAT**
- 32 KOMMENTAR** Kvalitet i undervisningen: en vision for 2017
- 32 SÅDAN SKREV VI ... (6:8)** Meld jer ind!
- 35 LIGE UDKOMMET** Euroen – hvorfor gik det galt, og hvordan kommer vi videre?
- 36 SIDEN SIDST**
- 37 KOMMENTAR** Praktik giver retning
- 38 KRONIKKEN** Akademiker på markedsvilkår
- 40 NYE BØGER**
- 50 DET' MIT JOB** Gallerist, kunst- og antikvitethandler
- 52 NYT OM NAVNE**
- 53 JOBSEKTIONEN** Ledige stillinger
- 60 MEDDELELSER**
- 64 DM AKTUELT**

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

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

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

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Martin Ejlersten
me@dm.dk

Thomas 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



- 6** Risiko for chilling effect på CBS
- 10** Rift om din profil
- 12** Rigét tog konflikt i opløbet
- 14** Aalborg Universitet har de hurtigste studerende



- 14** DM til bryllup
- 16** Sej jydte får tillidspris
- 18** Dansk forsker fik Ig Nobelpris
- 20** Han sætter verden på formel



- 22** Han jagter det bedste argument
- 26** Magister med profil: Etik skal ikke give klare svar
- 33** Fire ud af ti studerende parate til at sløjfe fjumreår



- 33** Det endelige studieoptag er rekordstort
- 41** dm natur & kultur

Forside: Rie Neuchs

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 43.300 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 31.413
i perioden 1.7.2011-30.6.2012



Produktionsplan:

Nr. 19-2012
Udkommer: 30. november
Deadline debat: 19. november
Deadline annoncer: 21. november
Deadline kalender: 21. november

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

Nr. 01-2013
Udkommer: 11. januar
Deadline debat: 27. december
Deadline annoncer: 2. januar
Deadline kalender: 2. januar

Risiko for chilling effect på CBS

Ekspert i ytringsfrihed advarer mod såkaldt chilling effect i CBS' retningslinjer for formidling. Ledelsen afviser, at brud på retningslinjerne øger forskernes risiko for at miste jobbet. Fællestillidsmand ønsker en afklaring af, hvilke sanktioner der så er tale om.

CBS' ledelse har indført retningslinjer for, hvordan forskere skal formidle deres forskning til offentligheden. Retningslinjerne skal sikre, at forskeren i pressen tydeligt fremstår som *enten* ekspert eller privatperson.

Advokat Tyge Trier, der er ekspert i ytringsfrihed, mener, at CBS-ledelsen bør overveje sine formuleringer.

“Instruksen fra dekanen er ikke i strid med ytringsfriheden, som i Danmark primært er beskyttet af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, artikel 10, men ordlyden er suboptimal og kan indebære en risiko for efterfølgende ansættelsesretlige sanktioner mod forskere ved CBS i strid med ytringsfriheden. Artikel 10 beskytter bl.a. forskeres frihed til at deltage livligt og engageret i den offentlige debat og beskytter mod afskrækkende effekt, såkaldt chilling effect, fra arbejdsgivere og andre myndigheder i de enkelte stater”.

Uklare sanktioner

CBS' retningslinjer blev i sommer præsenteret i en pressemeddelelse som en simpel tilslutning til et sæt internationale anbefalinger i Singapore Statement on Research Integrity fra 2010. I samme pressemeddelelse uddyber ledelsen sin hensigt: “Den enkelte forsker har ansvar for i aviser, tv og på blogs tydeligt at skelne mellem personlige holdninger og holdninger baseret på emner, hvor forskeren er anerkendt i professionel sammenhæng”.

CBS' ledelse går dog et stort skridt videre end Singapore-erklæringen. På CBS risikerer forskerne sanktioner.

Bliver ledelsens anbefaling ikke fulgt, skal institutlederen gribe ind. Desuden skal forskningsdekanen sammen med institutlederne udforme en årlig rapport om, hvilke overtrædelser der har været af retningslinjerne, og hvordan institutlederne har håndteret disse overtrædelser.

Papiret om god forskningsformidling forklarer dog ikke, hvilken type sanktioner en forsker kan blive mødt med.

CBS: Hjælp til forskere

Vicedekan på CBS Flemming Poulfelt afviser, at retningslinjerne har en afskrækkende effekt. Han afviser også, at CBS' forskere med papiret får et øget ansvar for produkter, som de ikke selv redigerer.

“CBS' initiativ handler ikke om at pålægge forskere regler eller om at gøre nogle mere ansvarlige, end de er i forvejen, men initiativet handler blandt andet om at øge bevidstheden om, hvorvidt man udtaler sig som forsker med et ekspertområde eller som privatperson med for eksempel en interesse for italiensk gastronomi, Rolling Stones eller østeuropæiske subkulturer. Alle ved, der er en risiko for at blive misforstået eller fejlciteret, når man giver interview til for eksempel en journalist. Derfor yder presseafdelingen

på CBS forskersupport som medietræning og i grove tilfælde af fejlcitering hjælp til at få en rettelse bragt”.

Vicedekanen afviser også, at ledelsens gode råd til forskerne har status af regler.

“Der er tale om en hensigtserklæring og enkle retningslinjer, som skal anspore til den bedst mulige forskningsbaserede kommunikation”, siger Flemming Poulfelt.

Tillidsrepræsentant: Behov for præcisering

Papiret med ledelsens retningslinjer blev lige før sommerferien præsenteret i CBS' hovedsamarbejdsudvalg. Fællestillidsrepræsentant for VIP'erne på CBS, Ole Helmersen, oplyser, at en tidlig dansksproget udgave af papiret indeholdt udtrykket “ansættelsesmæssige konsekvenser”.

“Som tillidsrepræsentanter undrede vi os over, at ledelsen fandt det nødvendigt at tale om ansættelsesmæssige konsekvenser af nogle ikke særlig præcist formulerede retningslinjer. Ledelsen forklarede, at brugen af udtrykket ikke var andet og mere end en konstatering af, hvad der til enhver tid gælder, hvis man som ansat overtræder rammerne for sin ansættelse”, siger Ole Helmersen.

Han tror ikke, at CBS' ledelse ønsker at lægge begrænsninger på forskernes muligheder for at ytre sig som forskere og eksperter.

“Masse af CBS-forskere optræder i pressen, og det har mig bekendt ikke givet anledning til problemer. Det er tilfredsstillende, at udtrykket “ansættelsesmæssige konsekvenser” ikke optræder i det endelige papir, men der kan være behov for at få afklaret, hvad udtrykket “cases of misconduct must be addressed” mere præcist betyder.

“Ordlyden er suboptimal og kan indebære en risiko for efterfølgende ansættelsesretlige sanktioner”.

Advokat Tyge Trier



“Der kan være behov for at få afklaret, hvad udtrykket “cases of misconduct must be addressed” mere præcist betyder. Det spørgsmål vil jeg tage op med ledelsen snarest muligt”.

Ole Helmersen, fællestillidsrepræsentant, CBS

“The individual researcher is responsible for making a clear distinction between his/her role as an academic expert and as a personal opinionmaker in each case of public communication (...) Cases of misconduct must be addressed by the Head of Department”.

Fra CBS' retningslinjer

Det spørgsmål vil jeg tage op med ledelsen snarest muligt”, siger Ole Helmersen.

Jurist: Retningslinjer afskrækker

På Danmarks Medie- og Journalisthøjskole siger Oluf Jørgensen, pressejurist og forskningschef, at forskere ikke kan gøres ansvarlige for mediernes produkter.

“Forskere udtalelser bliver ofte klippet ned til næsten ingenting og bragt lidt ude af sammenhæng. I tv vil ti minutter blive klippet ned til for eksempel et halvt minut, og det klip, der bringes, får ikke alle nuancer

og forbehold med. For samfundet er det vigtigt, at forskere går ud og vurderer og kommenterer med afsæt i fagligheden. Jeg mener ikke, at der er behov for retningslinjer. Selvfølgelig er der gråzoner mellem det rent faglige, hvor man har fuldstændig sikker grund under fødderne, og til den personlige mening. Hvis forskere kun må udtale sig om det, de er fuldstændig sikre på, vil der blive skåret drastisk ned på formidling af viden i pressen”, siger Oluf Jørgensen.

Pressejuristen tilføjer, at CBS sender et dårligt signal til sine forskere.

“Ingen forskere er da interesserede i at fremstå, som om de fremplaprer deres personlige meninger. De har en faglig viden, som de vil dele med andre. Feltet af ekspertkilder burde være bredere, end det er i dag. Der sidder masser af forskere – også på CBS – som er uopdagede af journalisterne, og hvis viden derfor ikke bliver bragt i spil i den offentlige debat. På dem kan det virke afskrækkende at få at vide, at de, inden de udtaler sig, skal tænke på dit og dat og sikre sig i alle ender og kanter”, siger Oluf Jørgensen. <<

Læs også CBS' læserbrev “Kollegial debat om formidling” på side 31.

DANSKE STUDERENDE VINDER FINANCIAL TIMES-KONKURRENCE



Hvordan ændrer man holdningen til at bære briller i Indien? Det har studerende fra Aarhus Universitet på teamet RiteSight fundet et så godt svar på, at de har vundet en prestigefyldt finale i Financial Times MBA Challenge 2012. Vinderidéen går ud på at bruge computerspil, som kræver, at deltagerne bærer særlige briller. Idéen skal nu videreudvikles sammen med et canadisk designfirma og nonprofitorganisationen Sightsavers.

NY NORDISK AFTALE OM HØJERE UDDANNELSE

Nordiske studerende skal have lov til at studere på lige vilkår, når de tager til et andet nordisk land for at uddanne sig. Det underskrev de fem nordiske ministre for forskning og uddannelse en ny aftale om i slutningen af oktober. Aftalen giver modtagerlandet ret til en erstatning per studerende på 22.000 kr. i 2012, på 26.000 kr. i 2013 og på 30.000 kr. i 2014. Danmark tager med 4.500 nordiske studerende i 2011 imod klart flest studerende fra vores nabolande.

Danskernes digitale adfærd skal opgraderes

Selv om danskernes brug af digitale medier er steget, har vi meget lidt styr på vores færden, når vi surfer rundt på diverse platforme. Det gør det i stigende grad sværere for os at deltage aktivt i samfundet, som i stigende grad bliver digitalt. Et netop nyåbnet forskningscenter på Aarhus Universitet, Participatory Information Technology (PIT), vil nu forsøge at skabe et hidtil uopnåeligt overblik over de rammer, som styrer vores digitale liv, ved at tage udgangspunkt i brugernes behov og udvikle nye systemer. Det skal give brugerne indflydelse og styringen tilbage.



“At reducere de studerendes manglende engagement til et spørgsmål om pædagogik er som at strø sukker på surstrømming. Man kan dæmpe den dårlige smag, men grundlæggende er intet forandret”.

Peter Lauritzen, lektor, Aarhus Universitet, i Information

NOMINÉR ÅRETS HISTORIE-BOG

Du har nu mulighed for at være med til at finde årets bog inden for historie. Det er websiden historie-online.dk's brugere, der nominerer kandidaterne til Årets Historiske Bog. Dit forslag skal indsendes senest den 3. december. Derefter træder en jury sammen og finder vinderen, som bliver udråbt i februar næste år. Indsend dit forslag via en formular på hjemmesiden www.historie-online.dk.





KAN EN GOD ARBEJDSPLADS ORDNE EN ØM SKULDER?

Nej, men det er en fælles opgave på arbejdspladsen at skabe god fysisk trivsel. Aftal derfor med ledelse, kolleger og arbejdsmiljørepræsentant, hvordan I sammen forebygger og håndterer smerter i muskler og led.

De fleste får indimellem ondt i ryg, skulder eller nakke. Når det sker, har du bedst af at være aktiv og bevæge dine muskler og led – også selv om det gør ondt. Det viser forskningen.

Scan koden, eller gå ind på jobogkrop.dk, og få fem gode råd, som kan hjælpe jer i gang.



Rift om din profil

Dit netværk er guld værd. Ikke bare for dig. Din chef er også glad for dine kontakter. Markedsføring gennem personlige netværk stormer frem i danske virksomheder. Men er du tvunget til at stille din egen profil til rådighed for din arbejdsgiver? Og hvem ejer din LinkedIn-profil, den dag du forlader virksomheden?

Snart har en million danskere en profil på LinkedIn. Du er sikkert en af dem. Din profil er sandsynligvis en blandet landhandel af venner, bekendte, kolleger, kunder og måske også chefer.

Nu viser sager i udlandet, at dit personlige netværk åbner faldgruber på din karrierevej. Din LinkedIn-profil kan forhindre dig i at etablere din egen virksomhed eller – i værste fald – skaffe dig et sagsanlæg og et erstatningskrav på halsen.

“Hvis man har en kundeklausul, risikerer man som medarbejder at få problemer den dag, man vil forlade virksomheden”, siger Marcel Worm, konsulent i DM.

“Efter nogle år i en virksomhed vil en stor del af ens kontakter på LinkedIn være knyttet til ens job, og en kundeklausul siger grundlæggende, at man ikke må kontakte de kunder, man kender fra sit arbejde. Derfor kan man for eksempel ikke fortælle på sin LinkedIn-profil, at man forlader sit gamle job og begynder for sig selv, eller at man har fået nyt job i en anden virksomhed. Reelt risikerer man at stå uden et netværk den dag, man måske har allermost brug for det”.

Faldgrube for iværksættere

Og det bliver værre endnu. LinkedIn øger risikoen for, at man bryder sin kundeklausul uden at vide det.

“Hvis man ikke er enig med sin gamle arbejdsgiver om, hvilke kontakter der er kunder, og hvilke der er private venner og bekendte, risikerer man at få en ubehagelig konflikt med sin gamle arbejdsgiver om, hvorvidt klausulen er brudt”, forklarer Marcel Worm.

Problemet rykker tættere på, jo mere man som medarbejder bruger LinkedIn i sit job. Netværkets muligheder for direkte kommunikation gør, at kunderne skifter karakter.

Tidligere ville en typisk kundeklausul sætte navn på fem eller seks virksomheder, som ikke måtte kontaktes i en nærmere defineret periode. I dag er “kunder” for eksempel de 200 eller 500 mennesker, som en underviser har holdt kursus for gennem det seneste par år. Mange undervisere, konsulenter og rådgivere bruger LinkedIn til at danne grupper om et kursus, et forløb eller et projekt.

“Det kan blive helt uoverskueligt at starte for sig selv, hvis alle ens kontakter bliver defineret som kunder og overført til arbejdsgiverens kundekartotek, den dag man forlader sit job”, siger Marcel Worm.

Attraktiv markedsføring

Måske har du ikke selv en kundeklausul. Alligevel kan din glæde over LinkedIns muligheder komme under angreb.

Din arbejdsgiver er også glad for din profil, men ikke nødvendigvis enig i din brug af den. Og nej, vi taler ikke om bagvaskelse, uheldige ytringer eller overdrevent tidsforbrug som på Facebook. LinkedIn handler om uddannelse, job og karriere, og her viser sig andre problemer. Eller, som arbejdsgiverne vil formulere det: helt andre muligheder. Gyldne muligheder. Muligheder for branding, PR, markedsføring og salg.

Sociale netværk er PR på attraktive vilkår. LinkedIn er gratis, hurtigt, effektivt og frem for alt: personligt.

“Alle undersøgelser viser, at det er folks personlige profiler, der bliver læst”, siger Ole Bach Andersen, direktør i virksomheden Newsperience, hvorfra han rådgiver om og leverer løsninger baseret på sociale medier.

“Virksomheder kan også have profiler på LinkedIn, men de får endnu ikke samme opmærksomhed som de personlige profiler. Derfor er medarbejdernes profiler meget attraktive kanaler for virksomhedens branding af sig selv gennem kommunikation om nye produkter og initiativer”.

På LinkedIn kan man nå ud til sine egne kontakter og kontakternes kontakter og kontakternes kontacters kontakter.

“I USA er det en begrænsning, at man kun kan komme ud til 3. led. Sådan er det ikke i Danmark, hvor der i gennemsnit ikke

“Danmark er et af de sidste lande til at bruge medarbejderprofiler til markedsføring. Men nu kommer det. Derfor vil det være i både ledelsens og medarbejdernes interesse at få klarhed om profilernes status”.

Marcel Worm, konsulent i DM



NEW PROJECT MEN
SEE THE PROJECT MEN

JOHN
Link





er mere end tre personer mellem nogen af os”, siger Ole Bach Andersen.

Uklar retstilstand

Danske arbejdsgivere får i disse år øjnene op for LinkedIn som redskab til markedsføring.

“Det er helt klart den vej, det går, og det sker lige nu. Hidtil har virksomheder typisk bedt mig holde oplæg for ledelse, HR-afdeling eller for medarbejdere. Nu er det også salg og marketing, der vil bruge de sociale medier”, oplyser Ole Bach Andersen.

Marcel Worm fra DM er enig i hans vurdering.

“Danmark er et af de sidste lande til at bruge medarbejderprofiler til markedsføring. Men nu kommer det. Derfor vil det være i både ledelsens og medarbejdernes interesse at få klarhed om profilernes status”, fremhæver Marcel Worm.

I Danmark er der endnu ikke ført retssager om ejerskab til en LinkedIn-profil eller om retten til at formulere en profils indhold.

Konflikter om ejerskab kan opstå, når du skifter job, for hvem tilhører de kontakter, som du har oparbejdet gennem dit arbejde?

“Amerikanske virksomheder vil typisk tage et screendump af dine kontakter, den dag du bliver ansat, og hævde ejerskab til alle kontakter, du tilføjer efter den dato. De vil typisk også sikre sig, at virksomhedens navn står rigtigt på din profil, så der automatisk popper et vindue op med fakta om

firmaet, når man kører musen hen over dit navn. De vil også gribe ind i din jobbeskrivelse, og de er i det hele taget meget mere opmærksomme på potentialer i medarbejdernes profiler”, siger Ole Bach Andersen.

At markedsføring ruller ind over medarbejders profiler, ses også af et af LinkedIns seneste produkter. I dag kan en virksomhed købe reklameplads i bundter på medarbejdernes profiler. Sælger af pladsen er ikke medarbejderne, men virksomheden LinkedIn.

Profil er personlig

Newsperiences direktør tror ikke på, at vi i Danmark får amerikanske tilstande.

“Virksomhedskulturen er en helt anden herhjemme”, vurderer han.

“Danske ledere er meget mere lyttende og vil næppe ønske at tage konflikten, hvis medarbejderne siger nej til markedsføring på deres profil. Jeg har endnu ikke hørt om et tilfælde, hvor en medarbejder er blevet presset til at anbefale et produkt. Typisk vil en chef sende en mail rundt til alle medarbejdere og for eksempel anbefale, at man liker et nyt initiativ fra virksomheden, men en klog chef vil aldrig forsøge at mase det igennem. Det er slet ikke i LinkedIns ånd at lægge pres på en medarbejder. Dels skal begejstring være ægte for at have effekt, dels mener jeg, at en profil er personlig, og at profilens ejer er den bedste til at vurdere, hvad han eller hun vil berige eller belemre sine kontakter med af oplysninger og PR”, understreger Ole Bach Andersen. <<

GODE RÅD

LinkedIn ændrer ikke ved din ret og pligt som lønmodtager, når du forlader en virksomhed. De problemer, du risikerer at løbe ind i, opstår af LinkedIns karakter af at være et netværk af professionelle, faglige og personlige kontakter.

- Din profil er personlig. Din arbejdsgiver har ikke ret til at bruge den til markedsføring. Du kan sige nej tak.
- Hvis du selv ønsker at bruge din profil til markedsføring, bør I aftale en politik. Vigtigste punkt: Du ejer selv din profil.
- Aftal også, hvordan din profil bliver brugt under ansættelsen, og hvad der skal ske med dine kontakter, den dag du forlader virksomheden.
- Din arbejdsgiver kan kun råde over kontakter, som du har fået gennem dit erhverv, og som der er en forretningsmæssig forbindelse til. Tag eventuelt en kopi af dine kontakter, hvis du og din arbejdsgiver indgår en aftale om brug af din profil.
- Bruger du din profil til markedsføring, er du blevet mere værd som medarbejder. Husk det til næste lønforhandling.
- Vær opmærksom på, at en kunde klausul også har konsekvenser for din brug af din egen profil, den dag du forlader virksomheden.
- Ring til DM på 38 15 66 00, hvis du har brug for hjælp til at finde ud af, om du har en kunde klausul eller ej.

Rigét tog konflikt

Netværk er både arbejdsmetode og produkt i Rigét A/S. Netværk har værdi. Det ved ledelsen. Det ved medarbejderne. Da ledelsen ville tale om ejerskab til medarbejdernes LinkedIn-profiler, var banen kridtet op til konflikt. Sådan gik det ikke. Her er deres erfaring.



LinkedIn

LinkedIn

JOIN MY NETWORK

LinkedIn

COMPANY PROFILE

YOUR PROFILE HAS BEEN

CONTACTS

JOIN MY NETWORK

PR & COMMUNICATION PROFESSIONAL,

IS NOW CONNECTED

Marianne Horsebøg Myrup er et rigtigt netværksmenneske.

“Jeg er dybt fascineret af netværk. Aldrig har det været så let at komme i selskab med mennesker, der vil det samme som en selv fagligt og socialt. Man kan dele ressourcer og kompetencer i netværket på en meget mere effektiv måde end før, blandt andet fordi man har fået redskaber til at finde de helt rigtige medlemmer af en netværksgruppe”.

Så langt er alle enige i Rigét A/S.

Evnen til at sætte de rigtige mennesker sammen er virksomhedens vigtigste produkt. Siden 1983 har Rigét levet af at finde og samle og udvikle ledere i fagnetværk og erfagrupper.

Marianne Horsebøg Myrup er uddannet historiker og har titel af segmentdirektør i virksomheden, der tæller fem fastansatte og fire eksterne konsulenter. En af hendes opgaver er at finde nye kandidater til Rigét's netværksgrupper. I det arbejde er hun en ivrig bruger af LinkedIn, hvor hun har over 400

kontakter. Mennesker, som hun har lært at kende gennem sin uddannelse, sine tidligere job, på konferencer og møder samt gennem sit job i Rigét.

“Da min leder lagde op til at diskutere ejerskab til LinkedIn-profiler, syntes jeg egentlig ikke, der var så meget at diskutere. Jeg er en person med stor frihedstrang. Jeg synes som udgangspunkt ikke, at min LinkedIn-profil skal tilhøre andre end mig selv”.

Værdifulde netværk

Rigét's netværk tæller omkring 600 ledere, mellemledere og projektledere, og virksomheden har desuden kontakt til omkring 2.000 personer fra 450 forskellige virksomheder.

“Som ejer af profilen har jeg en naturlig vetoet, hvis jeg ikke længere kan genkende mig selv. Min profil tilhører mig, og det er jeg glad for, at vi er enige om i Rigét”.

Marianne Horsebøg Myrup, segmentdirektør og medarbejder i Rigét A/S

i opløbet



Hver netværksgruppe har 15 til 20 deltagere, der mødes fem gange om året. Møderne bliver planlagt og gennemført af Rigét.

“En netværksgruppe skal være bæredygtig, i den forstand at hvert eneste medlem skal opleve både en faglig og en personlig værdi af netværket”, fortæller Peter Balstrup, direktør og medejer i Rigét. Virksomhedens succes afhænger derfor af, om de rigtige mennesker bliver sat sammen i netværksgrupper, altså om de matcher hinanden godt, når det gælder uddannelse, jobindhold, erfaring og personlige egenskaber. LinkedIn er netop bygget op om uddannelse, baggrund og karriere.

“LinkedIn er et stærkt værktøj til at finde og parre de rigtige profiler. Jeg vil have rigtig svært ved at forstå, hvis en medarbejder ikke vil bruge sin LinkedIn-profil til at fremme virksomhedens interesser”, siger direktøren.

Strategisk værktøj

For nylig rejste Rigéts ledelse spørgsmålet om medarbejdernes LinkedIn-profiler på et internt møde. Peter Balstrup ville have styr på medarbejdernes profiler.

“Vi ser sociale netværk og især LinkedIn som et værktøj. Derfor var det vigtigt for os at tage debatten om den positive brug af LinkedIn-profiler og blive enige om ejerskab og indhold”, siger Peter Balstrup.

Gennem Marianne Horsebøg Myrups LinkedIn-profil kan Rigét komme i kontakt med hendes over 400 kontakter og med deres kontakter og med kontakternes kontakter. I andet og tredje led åbner hendes profil for en verden af potentielle kandidater til Rigéts netværksgrupper,

“Rigét har netværk som vision, produkt og metode. Sociale netværk og især LinkedIn er en del af virksomhedens strategiske mulighed for at eksponere virksomheden og virksomhedens produkter. Vi skal ikke sælge vores ydelser gennem sociale medier, men vi skal bruge dem til at fortælle, hvem vi er, og hvad vi kan”, forklarer Rigéts direktør.

Profil følger person

På Rigét blev en mulig konflikt løst i fordragelighed.

“Vi har aftalt, at vi ejer vores profil hver især, men at vi alle har en interesse i at bruge og udbygge vores netværk til virksomhedens fordel”, fortæller Peter Balstrup.

Marianne Horsebøg Myrup er enig. Aftalen med ledelsen har heller ikke ændret noget i hendes egen brug af LinkedIn.

“Jeg oprettede min profil i 2006 som en form for elektronisk visitkort, men LinkedIn blev hurtigt et arbejdsredskab for mig. Jeg ser ingen konflikt mellem mit behov og virksomhedens, så længe jeg arbejder her. Men jeg vil ikke risikere at miste alle mine kontak-

ter, hvis jeg en dag skal arbejde for nogle andre. Derfor er jeg glad for, at ejerskabet er slået fast. Min LinkedIn-profil tilhører mig”.

Aftalen mellem ledelse og medarbejdere på Rigét er ikke skrevet ned.

“Vi er fem mennesker internt. Det virker unødigt bureaukratisk at udforme et regelsæt”, siger Peter Balstrup.

“Hvis vi bliver flere ansatte på et tidspunkt, kan det blive relevant, men ikke lige nu. Vi er professionelle netværksmennesker. Vi bør kunne tale os til rette om brugen af profiler på sociale netværk”.

Hyre ghostwriter

Ledelsens næste skridt hos Rigét bliver at hyre en konsulent til at redigere medarbejdernes profiler og forsyne dem med søgeord, der passer til virksomhedens produkt.

“Både virksomhed og medarbejdere vil vinde på en udvikling af profilerne”, mener Peter Balstrup.

“Jo bedre en profil fungerer som redskab for virksomheden, jo nemmere bliver det for en medarbejder at opnå sit resultatmål. Jeg ser heller ingen konflikt mellem at profilere sine egne kompetencer på LinkedIn og profilere virksomheden. Den bedste reklame, man kan gøre for sig selv på LinkedIn, er at fortælle om sit arbejde og om, hvorfor man er god til det og glad for det. Og det smitter positivt af på virksomheden, siger Rigéts direktør.

Marianne Horsebøg Myrup har ingen

problemer med, at andre fremover skriver med på hendes profil.

“Jeg er faktisk helst fri for at sidde og redigere og opdatere. Der er rigtig mange andre opgaver, jeg hellere vil bruge tid på, og som jeg også vil være bedre til. Men som ejer

af profilen har jeg en naturlig vetoret, hvis

jeg ikke længere kan genkende mig selv. Min profil tilhører mig, og det er jeg glad for, at vi er enige om i Rigét”. <<

“Jeg vil have rigtig svært ved at forstå, hvis en medarbejder ikke vil bruge sin LinkedIn-profil til at fremme virksomhedens interesse”.

Peter Balstrup, direktør og medejer af Rigét A/S

AALBORG UNIVERSITET HAR DE HURTIGSTE STUDERENDE



Foto: Colourbox

UDDANNELSESINSTITUTION	FULDFØRT KANDIDAT	IGANGVÆRENDE KANDIDAT	AFBRUDT KANDIDAT	IKKE PÅBEGYNDT KANDIDAT
Aalborg Universitet	53 %	35 %	6 %	6 %
Aarhus Universitet	22 %	65 %	7 %	5 %
Danmarks Tekniske Universitet	37 %	58 %	3 %	2 %
Handelshøjskolen i Kbh.	10 %	69 %	10 %	11 %
Københavns Universitet	18 %	69 %	7 %	6 %
Roskilde Universitet	23 %	58 %	14 %	6 %
Syddansk Universitet	20 %	58 %	6 %	15 %

Status 1. oktober 2011 for fuldførte bacheloruddannelser 2009.

Der er stor forskel på, hvor hurtigt kandidatstuderende er til at gøre deres studier færdige, viser nye tal fra Danmarks Statistik. Det gælder både fra universitet til universitet og fra fag til fag. Tallene viser, at Aalborg Universitet må have fat i den lange ende, for her bliver over halvdelen af bachelorerne færdige med kandidatuddannelsen på normeret tid, hvilket er en markant højere andel end på de andre universiteter.

Der er også store udsving i andelen af studerende, der fuldfører deres uddannelse. Humanister afbryder oftere end de andre fagområder deres kandidatuddannelse, ligesom der også er flere humanistiske bachelorer, der slet ikke begynder på kandidatdelen – i alt 12 procent. I den anden ende af skalaen ligger bachelorer fra det sundhedsvidenskabelige område, hvor kun en procent afbryder uddan-

nelsen, og tilsvarende en procent ikke begynder på kandidatdelen. I opgørelsen kan man også blive klogere på, hvor mange bachelorer der vælger at læse kandidatuddannelsen på et andet universitet. Her ligger Syddansk Universitet og Roskilde Universitet i spidsen – i 2011 var det henholdsvis 20 og 17 procent, der valgte et andet universitet til kandidatgraden. *lk*

DM til bryllup

For et par måneder siden henvendte en ung kvinde sig til DM. Hun havde et spørgsmål, men det handlede hverken om ansættelsesforhold, efteruddannelse eller udformningen af en ny ansættelseskontrakt. Kvinden – idrætsstuderende Nanna – stod til gengæld over for en anden skelsættende begivenhed i sit liv og en lykkelig en af slag-sen, for hun skulle giftes med sin ph.d.-studerende kæreste. Bryllupper er normalt ikke noget, DM blander sig i, men her

var der tale om udveksling af ringe mellem to medlemmer, ligesom mange af gæsterne vil være (potentielle) DM-medlemmer. I den forbindelse var Nanna kommet til at tænke på sin fagforening, fordi hun havde set USB-stik med DM-logo. Sådan nogle kunne gæsterne få med hjem, så Nanna og hendes tilkommende var sikret gæsternes billeder fra dagen. Det var en aftale, og efterfølgende sendte Nanna en lille overraskelse i form af et fint billede fra dagen. *lk*



Foto: sahnfoto.dk



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

www.nanoq.gl

Sej jydde får tillidspris

For 25 år siden deponerede 72 magistre deres opsigelse på Jydsk Telefon og tvang ledelsen til at forhandle en akademisk overenskomst. Planen lykkedes, magistrene vandt. En af frontfigurerne dengang var Mette Dupont. Siden har hun udkæmpet nye slag på sine kollegers vegne. I år modtager hun DM's tillidspris.

NY PRIS I DM

I år uddeler DM for første gang tillidsprisen. Prisen går til et tillidsvalgt DM-medlem, der har gjort en særlig indsats for faglig aktivitet og har været en god talsmand for kollegerne. Med kåringen følger 25.000 kroner som anerkendelse for det gode arbejde. Prisen uddeles på årets DM-dag for tillidsvalgte den 20. november.

På en måde er Mette Dupont tilbage ved start. Igen igen befinder hun sig på en arbejdsplads uden en AC-klub og uden en akademisk overenskomst. Først var det Jydsk Telefon A/S. Så var det CSC Consulting Group A/S. I dag er det Tata Consultancy Services.

Alligevel er intet som før.

“Vi var fulde af selvtillid dengang i Jydsk Telefon. Da vi deponerede vores opsigelse for at tvinge ledelsen til forhandlingsbordet, var vi ikke det mindste nervøse for fremtiden. Vi var unge, vi var højtuddannede, og vi var en efterspurgt arbejdskraft”, fortæller Mette Dupont om konflikten, der fandt sted for nøjagtigt 25 år siden, i efteråret 1987.

I årene forinden var Mette Dupont med til at danne Magisterklubben ved Jydsk Telefon og dermed en af de allerførste magisterklubber på det private arbejdsmarked.

“Vi arbejdede på en overenskomst for ledere og specialister under FTF. Det var et støvet lønsystem, hvor man skulle avancere i organisationens hierarki for at få en ordentlig lønforhøjelse. Vi blev placeret sammen med fuldmægtige, og der kunne

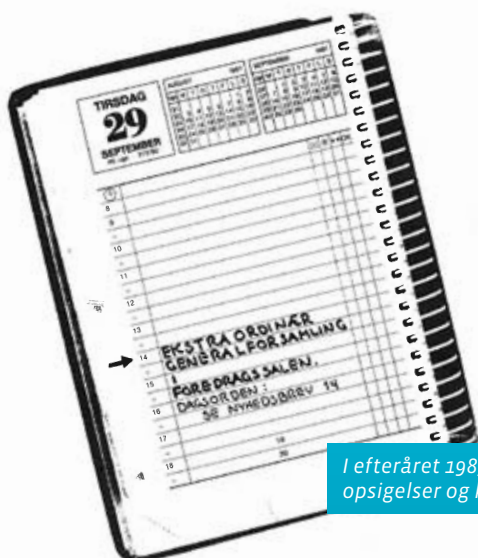
vi så blive til evig tid, hvis vi ikke ville være ledere. Det var jo helt uacceptabelt, og det forklarede vi ledelsen, godt bakket op af Magisterforeningen”.

Kampejst i 80'erne

En lille håndfuld magistre ville ikke være med til at sige op og sætte hårdt mod hårdt mod ledelsen i Jydsk Telefon. De blev ekskluderet.

“Vi havde ingen forståelse for deres holdning. Vi opfattede dem som usolidariske. Vi var fulde af kampejst og eufori, men ikke af tolerance. På det tidspunkt havde vi nok mistet tålmodigheden med ledelsen og dem, der ikke var indstillet på at kæmpe for forbedringer. Objektivt set var vores skridt med en kollektiv opsigelse nødvendigt. Vi havde forhandlet forgæves i lang tid. Selv da vi afleverede vores opsigelse, var ledelsen ikke til at kommunikere med. De nægtede simpelthen at skrive under på modtagelsen!”.

De 72 magistre på Jydsk Telefon vandt kampen og fik en overenskomst, og Dansk Magisterforening fik en af sine første overenskomster på det private område. I dag er DM part i 65 overenskomster med



I efteråret 1987 besluttede magistrene på Jydsk Telefon A/S at gå i konflikt. 72 magistre deponerede deres opsigelser og kæmpede sig frem til en af de første DM-overenskomster på det private arbejdsmarked.



Mette Dupont er første modtager af DM's tillidspris.

“For mig handler en overenskomst ikke kun om løn og vilkår, selv om de elementer er ret vigtige i et arbejdsliv. En overenskomst handler også om respekt og om at blive set og anerkendt som en forhandlingspartner med særlige behov, der udspringer af særlige kompetencer og opgaver”.

private virksomheder, og mange hundrede privatansatte magistre har fået ordnede løn- og ansættelsesforhold. Takket være mennesker som Mette Dupont.

Solidaritet i 00'erne

I 2003 gjorde hun det igen. Jydsk Telefon og De Samvirkende Telefonselskaber var gennem mange fusioner og organisatoriske forandringer blevet til TDC A/S, og TDC valgte at outsource en del af sin it-funktion til CSC Consulting Group A/S.

Magistrene i CSC Consulting Group befandt sig pludselig på en HK-overenskomst, og ledelsen ville ikke forhandle med Magisterforeningen. Derfor dannede magistrene en klub sammen med andre akademikere og gik i gang med kampen for egen overenskomst.

“Hvis man aldrig selv har stået i situationen, er det måske svært at forstå, hvorfor en overenskomst er så vigtig. For mig handler en overenskomst ikke kun om løn og vilkår, selv om de elementer er ret vigtige i et arbejdsliv. En overenskomst handler også om respekt og om at blive set og anerkendt som en forhandlingspartner med særlige behov,

der udspringer af særlige kompetencer og opgaver”, fremhæver Mette Dupont.

Gennem et langt arbejdsliv har hun haft mange jobfunktioner, blandt andre analytiker, test manager og projektleder. Mette Dupont er cand.scient. i datalogi fra 1980. I dag arbejder hun især med arbejdsprocesser og værktøjer for udviklere og med kvalitetssikring. Hun

har været tillidsrepræsentant i flere omgange.

På CSC Consulting Group fik magistrene stor støtte fra Akademiker-

klubben CSC Danmark A/S. Alligevel gik der fire år, før det omsider lykkedes for magistrene at få en akademisk overenskomst. For anden gang i sit arbejdsliv havde Mette Dupont været i front i en arbejdskamp, som var endt med succes.

“Da jeg kom hjem en aften et stykke tid senere og fortalte min mand om min arbejdsdag, sagde han pludselig: “Er du klar over, at du lige sagde “vi” om CSC? Det har jeg aldrig hørt dig sige før”. Og præcis sådan følte jeg det. Vi var blevet outsourcet, smidt rundt med og nægtet en egen overenskomst. Først da den

“En AC-klub er lige så vigtig under afvikling som under udvikling. Selvfølgelig skal vi organisere os”.

faldt på plads, blev CSC også “min” virksomhed”.

Hårde vilkår i 10'erne

I dag er Mette Dupont igen uden AC-klub og uden akademisk overenskomst. TDC-kontrakten er overtaget af Tata Consultancy Services sammen med de berørte medarbejdere.

Magistrenes situation i dag ligger langt fra de selvbevidste dage i Jydsk Telefon. Akademikere og andre medarbejdere bliver fyret i bundter. I deres opsigelsesperiode skal de oplære indiske it-specialister, som om lidt vil overtage de fleste arbejdsopgaver. Arbejdsmiljøet er præget af kulturforskelle, faglige forskelle og kommunikationsproblemer. Også fremtidsudsigterne skiller danske og indiske medarbejdere. Når inderne har taget opgaverne med hjem, står danske it-folk uden job.

“Vi har ikke set de sidste fyringer endnu”, vurderer Mette Dupont. For tredje gang i sit arbejdsliv er hun i fuldt sving med at danne en AC-klub.

“Vi er nødt til at have et forum for udveksling af viden og erfaring. En AC-klub er lige så vigtig under afvikling som under udvikling. Selvfølgelig skal vi organisere os”. <<

DANSK FORSKER FIK IG NOBELPRIS

En dansk forsker, Ruth Nielsen, modtog Ig Nobelprisen i 1995. Den nye oplysning vækker glæde på begge sider af Atlanten. Fra Harvard University sender Marc Abrahams, redaktør på *Annals of Improbable Research*, en særlig hilsen til det danske forskerfolk: "Let that wet underwear spur the nation on to further greatness!"



Magisterbladet har begået en fejl. Vi indrømmer det med blandede følelser. Vi er kede af at have overset en forsker. Vi er lykkelige for, at denne forsker findes.

Hun hedder Ruth, hun er medlem af DM, og så har hun et inderligt forhold til undertøj.

Og det bliver bedre endnu: Ruth Nielsen er tidligere modtager af Ig Nobelprisen.

Sammen med en norsk kollega, M.K. Bakkevig, publicerede Ruth Nielsen i 1994 artiklen "Impact of wet underwear on thermoregulatory responses and thermal comfort in the cold". Artiklen optrådte i tidsskriftet *Ergonomics*. Året efter fik hun Ig Nobelprisen.

Magisterbladet haster med en undskyldning for vores mangelfulde research, der i seneste nummer fik os til at klynke offentligt over manglen på danske forskere blandt prismodtagerne for latter- og tankevækkende forskning. Skam få os.

Inderst inde

Ig Nobelprisen vakte også blandede følelser hos Ruth Nielsen, husker hun.

"Jeg opdagede først, at jeg havde fået Ig Nobelprisen, da nogle kolleger drillede mig med bagsiden af DTU-bladet, hvor der stod noget om at tisse i sine underbukser", fortæller Ruth Nielsen.

En helt relevant, om end ikke særlig fintfølelse omtale af Ruth Nielsens forskning.

"Emnet er sådan set alvorligt nok. Som lic.scient. i idræt og biologi forskede jeg gennem mange år i striktyper, fibertyper

og vandtransporterende egenskaber ved uld, bomuld og forskellige syntetiske stoffer. Forkert beklædning kan koste livet under ekstreme vejrforhold, og man kan ikke altid stole på fabrikanternes oplysninger", siger Ruth Nielsen, der har forsket for August Krogh Institutet, DTU, den amerikanske hær og haft forskningsophold i Frankrig og USA. I dag arbejder hun på Herlev Hospital.

"Jeg forlod forskningen på et tidspunkt. Det blev for ensopret", fortæller hun.

Hilsen fra Harvard

I dag er Ruth Nielsen glad for sin alternative forskningspris.

"Lige først tænkte jeg, at det var noget pjat, men på den anden side er det også en måde at formidle forskning på. De siger selv, at meningen med priserne er at få folk til at le og derefter til at tænke. Jeg har det fint med min pris".

Fint har vi det også på Magisterbladet, nu hvor det står klart, at Danmark alligevel er med på Ig Nobelprisens liste over modtagere.

Marc Abrahams, der står bag Ig Nobelpriserne, har fulgt vores ned- og optur med sympati og medfølelse.

Fra Harvard University i Massachusetts, hvor Abrahams er redaktør på *Annals of Improbable Research*, sender han denne hilsen:

"Let that wet underwear spur the nation on to further greatness!"

Vi kan ikke sige det bedre selv. <<

IG NOBEL PRIZES

Ig Nobelpriserne uddeles hvert år af *Improbable Research* for at hædre forskere og resultater, der først får folk til at le og derefter til at tænke. Med priserne vil

organisationen fejre det usædvanlige, ære det fantasifulde og ansprende folks interesse i videnskab, medicin og teknologi. På www.improbable.com kan man tilmelde sig et

nyhedsbrev, se klip fra dette og tidligere års prisoverrækkelser og studere listen over tidligere prismodtagere.

PSSST!

Der er noget, du skal vide.

Der findes en avis for de nysgerrige og tænksomme. Der findes en avis, hvor diskussionen er udfordrende og fordomsfri.

Her gennemgås de mest presserende emner af landets bedste hoveder. Her skaber vi refleksion. Her sætter vi fremtidens agendaer. Her går vi til de store spørgsmål med kritisk sans og glimt i øjet.

Hvis du nogensinde har drømt om at sidde med i et vidensøkonomisk, multikulturelt, flerfagligt og dagsordensættende åbent-for-alling-agtigt diskussionsfællesskab, så er et abonnement på Information det tætteste, du kan komme den drøm i virkeligheden.

Det er sjovt. Det er alvorligt.
Det er vigtigt.

De første fire uger er gratis.

4 Prøv
uger
gratis



POST

Sendes ufranket
Modtageren
betaler portoen

Ja tak, jeg vil gerne bestille et gratis abonnement

Navn: _____

Adresse: _____

Postnr. / By: _____

Telefon: _____

E-mail: _____

Jeg er studerende (med henblik på senere rabat)

Information

+++ 10383 +++

0893 Sjælland USF B

Information

Send kuponen, ring 70 10 19 30, SMS "TILBUD" til 1241 eller besøg information.dk/4ugergratis

Information udkommer mandag-lørdag. Tilbuddet gælder til 15.12.2012 og gælder kun husstande, der ikke har abonneret de seneste 12 måneder. Prøvetilbuddet er gratis og uforpligtende. Sms koster 0 kr. + alm. sms takst, betales via mobilregning. Udbydes af Information, Store Kongensgade 40C, 1264 København. Avisen stopper automatisk efter de 4 uger. Ved levering til udlandet opkræves porto.

Magister

Store Kongensgade 40 C

Han sætter verden på formel

Tutte hed hovedmanden bag brydning af en tysk kode under 2. verdenskrig. Hans polynomium lever videre i et nyt forskningsprojekt, hvis leder selv har lagt navn til en matematisk størrelse: Thomassen-grafen. I år modtager Carsten Thomassen DM's naturvidenskabelige forskningspris.

DM's naturvidenskabelige forskningspris går i år til Carsten Thomassen, professor i matematik på DTU.

MØD CARSTEN THOMASSEN I DM

DM inviterer til fyraftensmøde med Carsten Thomassen. Mødet har titlen "Grafer og netværk". Stikord: skemalægning, pardannelse, jobtildelingsproblemet, Pauling-bånd i benzoider, Markow-kæder og det kinesiske postbuds problem. Fyraftensmødet bliver holdt 20. marts i Odense og 10. april i København. Se mere om tid og sted på www.dm.dk/kalender.

Matematikere er principfaste folk.

En løsning er ikke en løsning, før den er bragt på formel og dermed gjort generel. Hvad en skoleklasse med en æske farveblyanter kan vise på en formiddag, har plaget generationer af matematikere. At vise er ikke at bevise. Heller ikke, når det gælder det berømte firfarvningsproblem.

Her lyder spørgsmålet i al sin enkelhed: Med hvor få farver kan man farvelægge et landkort, hvis alle lande, der støder op til hinanden, skal have forskellig farve?

"Allerede i midten af 1800-tallet rejste engelske matematikere spørgsmålet med udgangspunkt i kortlægning af engelske grevskaber", fortæller Carsten Thomassen, professor i matematik på DTU.

"Empirisk og praktisk er det nemt at prøve sig frem. Man kan også nemt bevise matematisk, at man kan klare sig med

seks farver. Og med et ekstra argument kan man få tallet ned på fem. Men først et stykke op 1970'erne lykkedes det at konstruere et bevis for, at fire farver er nok. Det var i øvrigt et af de første eksempler på samspil mellem mennesker og computere inden for matematisk bevisførelse, og beviset var omdiskuteret. Først omkring år 2000 fandt man et enklere bevis, dog stadig ved hjælp af en computer".

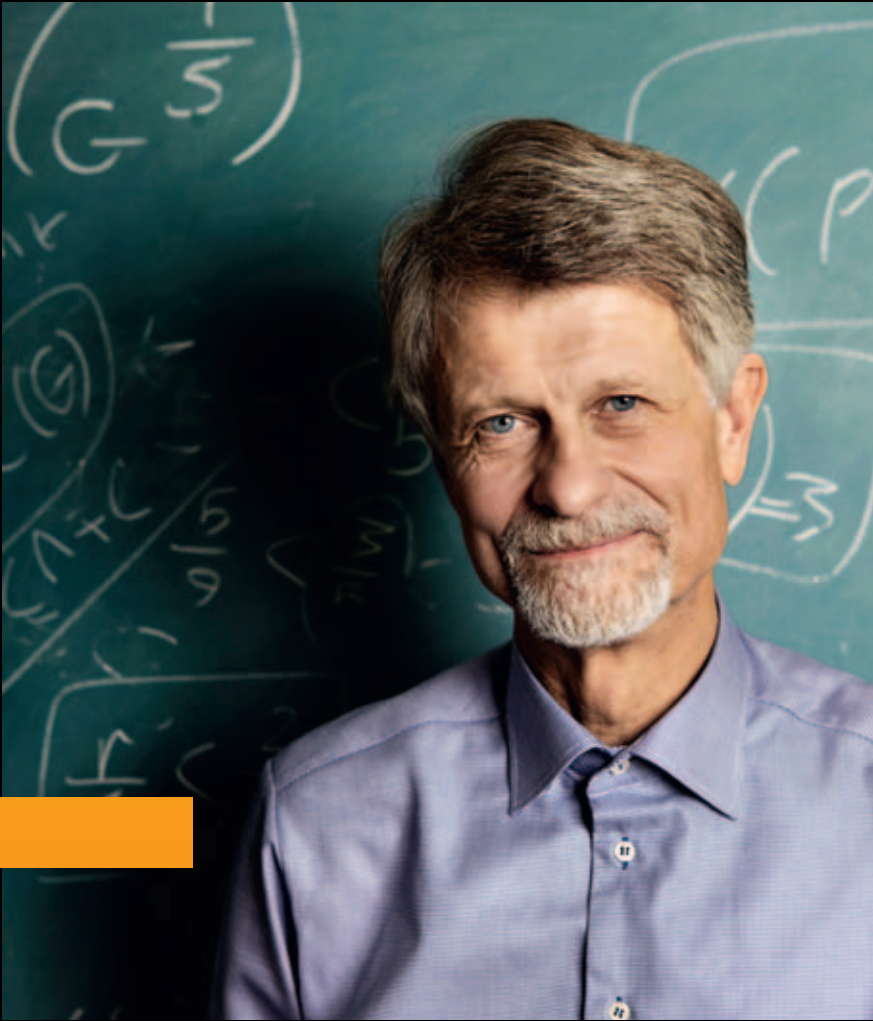
"Grafteori er en matematisk abstraktion af netværk, og det gælder ethvert netværk. Internet, molekyler, transport, veje, jernbaner, kommunikation og sociale netværk. Anvendeligheden er meget stor".

Carsten Thomassen har netop modtaget en bevilling fra EU, en ERC Advanced Grant, på adskillige millioner til at ansætte ph.d.-studerende, postdoc'er og eksterne professorer. Sammen vil de udforske nye

DM'S FORSKNINGSPRISER

DM sætter pris på den kritiske forskning, den fremragende forskning og den nytænkende anvendelse. Også helt bogstaveligt. Hvert år uddeler DM en naturvidenskabelig og en humanistisk forskningspris på hver 50.000 kroner. Med priserne ønsker DM at præmiere forskning, som skaber blivende forandringer og ikke kun kommerciel

nyttевærdi. Samtidig ønsker DM at fremhæve mangfoldigheden blandt højtuddannede og pege på de debatskabende og kontroversielle idéer, der er videnskabeligt funderet. Dette års priser bliver overrakt den 20. november, når DM's tillidsrepræsentanter mødes til årets store TR-dag i DM.



“Grafteori er en matematisk abstraktion af netværk, og det gælder ethvert netværk. Internettet, molekyler, transport, veje, jernbaner, kommunikation og sociale netværk”.

matematiske potentialer ved hjælp af Tuttes polynomium. William Thomas Tutte brød en af den tyske hærs koder under 2. verdenskrig. Hans polynomium udgør en slags matematisk modellervoks. Thomassens nye projekt hænger ikke direkte sammen med firfarvningsproblemet. Og dog.

“Hvis man i Tuttes polynomium, som er af to variable, sætter den ene variabel fast, så får man det såkaldte kromatiske polynomium, og det knytter faktisk an til det oprindelige problem. Det er jo det vidunderlige ved matematik. Alting hænger sammen”. <<

Derfor får han prisen

SÅDAN SKRIVER BEDØMMELSESDVALGET OM PROFESSOR I MATEMATIK CARSTEN THOMASSEN, DTU.

“Carsten Thomassen har gennem en menneskealder været anerkendt som en af de internationalt førende forskere inden for sit fagområde, grafteorien. En graf er et diagram, som består af punkter og forbindende linjer. Grafteorien er et område af den såkaldte diskrete matematik, som har relevans for et bredt felt af anvendelser spændende fra datalogi over sandsynlighedsregning til skemalægning. Carsten Thomassen har blandt andet bidraget til udforskningen af et af grafteoriens klassiske problemer, det såkaldte firfarveproblem, nemlig spørgsmålet: Er fire farver altid nok til at farvelægge et landkort, så tilgrænsende lande ikke får samme farve?

Uhyre korte og elegante matematiske beviser er et af Carsten Thomassens adelsmærker. Det er noget nært det højeste kvalitetskriterium inden for den matematiske grundforskning. Derudover har han en meget omfattende videnskabelig produktion bag sig – og er i det hele taget en af Danmarks mest kendte matematikere i udlandet.

Carsten Thomassen er endvidere kendt som en dygtig formidler af de ofte svære emner inden for den abstrakte matematik, både over for gymnasieelever og studerende og via sine foredrag på Folkeuniversitetet og andre steder. Samlet set er Carsten Thomassen en værdig modtager af DM's Forskningspris 2012.

DM's humanistiske forskningspris går i år til Jesper Ryberg, professor i etik og retsfilosofi.

Han jagter det bedste argument

Fornuft og følelse. Neurovidenskaben har taget låget af vores hjerne, og derfor er vi nødt til at udvikle retsfornuften. Det mener Jesper Ryberg, der i år modtager DM's humanistiske forskningspris.

En tysk forsker påstår, at han med 95 procents sikkerhed kan aflæse pædofile anlæg på en hjernescanning.

Hvad stiller vi som retssamfund op med den type viden? Dømmer vi den anklagede på forhånd, eller lukker vi øjnene for risikoen, fordi "enhver er uskyldig, indtil det modsatte er bevist"?

"Brugen af hjerneforskning og neuroteknologi i retssystemet rejser nye etiske problemer", siger Jesper Ryberg, professor i etik og retsfilosofi på RUC.

For nylig modtog han en bevilling på seks millioner kroner til et forskningsprojekt og er ved at ansætte ph.d.-studerende,

postdoc'er og seniorforskere. Sammen skal de finde ud af, hvilke etiske argumenter der bedst sikrer retfærdige retssager og domfældelser.

"Hjernescanning kan med stor sandsynlighed også bruges som løgnedetektor, men resultatet er aldrig entydigt. Der er altid tale om sandsynligheder, og dem er vi som mennesker notorisk dårlige til at håndtere, fordi vores følelser kommer i spil. Vi har retsfølelse, men ikke altid retsfornuft, og den får vi brug for at udvikle, fordi moderne neuroteknologi giver os nye typer af viden. Hvis en hvidkittlet autoritet vidner i en retssal og siger, at

Derfor får han prisen

SÅDAN SKRIVER BEDØMMELSEUDVALGET OM PROFESSOR I ETIK OG RETSFILOSOFI JESPER RYBERG, RUC.

"Professor Jesper Ryberg får DM's Forskningspris inden for humaniora og samfundsvidenskab for sin omfattende og bredt anlagte forskning og forskningsformidling inden for etik.

Gennem en række forskningsprojekter har Jesper Ryberg formået at belyse sammenhænge mellem straf, retfærdighed og etik. Mere præcist har han og hans forskningsgruppe haft fokus på etiske spørgsmål i forbindelse med politiarbejde, domstolenes indretning og sanktions-systemers virke. Blandt andet har politiets ubevidste brug af "racial profiling" været genstand for Jesper Rybergs forskning. Ligeledes har Ryberg rettet fokus på de retssikkerhedsmæssige implikationer af moderne terrorlovgivning og på de dilemmaer, der ligger i brugen af tortur.

Spørgsmål om, hvor hårdt forskellige forbrydelser bør straffes, vækker til stadighed samfundsmæssig debat. Her har Jesper Ryberg ydet en markant indsats for at formidle egne og internationale forskningsresultater for at nuancere og berige debatten. Jesper Ryberg rejser i den forbindelse spørgsmål om, hvilken rolle den folkelige retsfølelse bør spille i den kriminalpolitiske debat.

Jesper Rybergs forskning og formidling udfordrer de automatreaktioner, der er fremherskende i debatten om forbrydelse og straf. Derfor er han en oplagt modtager af DM's Forskningspris 2012".



en anklaget med "95 procents sandsynlighed" har anlæg for pædofili, vil nogle mennesker opfatte det, som om personen med 95 procents sandsynlighed har begået forbrydelsen, og hvis han ikke har gjort det denne gang, gør han det nok snart, når han nu har så kraftig en tilbøjelighed. Det vil være en helt forkert forståelse af vidneudsagnet, men sådan vil mange måske tænke. Dermed er der risiko for, at den anklagede ikke får en rettergang, der er retfærdig, neutral og baseret på saglige forhold.

Et andet fremskridt: I dag hævder nogle forskere, at de kan screene en persons tilbøjelighed til at nære fordomme. Igen med en vis sandsynlighed.

"Betyder det, at alle politibetjente, nævninge og dommere skal underkaste sig sådan en screening? Og hvad skal konsekvensen være af resultatet? Vil vi på forhånd udelukke mennesker fra politi og retssale, hvis de har en eller anden procents sandsynlighed for racisme?", spørger Jesper Ryberg. Hans forskergruppe vil næppe komme med faste svar. Det er heller ikke deres opgave.

"Vi skal undersøge de etiske konsekvenser af brugen af neuroteknologi, og vi skal finde de bedste etiske argumenter og bringe dem i spil i den kriminalpolitiske debat. Hvordan vi som samfund vil bruge den nye viden, vi producerer, er op til en demokratisk proces". <<

Vi har retsfølelse, men ikke altid retsfornuft, og den får vi brug for at udvikle, fordi moderne neuroteknologi giver os nye typer af viden.

MØD JESPER RYBERG I DM

DM inviterer til fyraftensmøde med Jesper Ryberg. Han vil fortælle om etik, følelser og fornuft. Foredraget vil handle om straf, ytringsfrihed og mekanismerne i etiske diskussioner og inddrage moderne forskning i moralpsykologi, moralfilosofi og neurovidenskab.

Fyraftensmødet finder sted i København 20. marts 2013. Se mere om tid og sted på www.dm.dk/kalender.

TIDLIGERE PRISMODTAGERE

2006

Ole John Nielsen, kemiker, for sin forskning i atmosfærekemi, ozonlag og drivhusgasser.

Danfoss Universe, for evnen til at engagere børn og unge i teknologi og naturvidenskab.

2007

Dominique Bouchet, sociolog og økonom, for sin forskning i kulturforskelle i virksomheder og organisationer.

Jesper Wengel, kemiker, for dna-kemiske og nanoteknologiske bidrag til nye designerdrugs mod cancer og gigt.

2008

Anja Cetti Andersen, astronom, for astronomisk frontforskning og et sjældent talent for formidling.

Marie-Louise Nosch, historiker, for sin tværfaglige indsats for tekstilarkæologi.

2009

Jørgen Kjems, molekylærbiolog, for fremragende grundforskning og formidling inden for molekylær medicin.

Hans Bonde, historiker, for utrættelig udforskning og formidling af samspejlet mellem idræt og politik, maskulinitet og sport.

2010

Lars Peter Nielsen, mikrobiolog, for sin grundforskning i bakterier og sin opdagelse af nanowirer.

Frederik Stjernfelt, semiotiker, for sin brobygning mellem universiteter og offentlighed og for sin forskning i det tværfaglige felt kognition.

2011

Eske Willerslev, evolutionsforsker, for at bringe Danmark i front inden for geogenetik.

Ning de Coninck-Smith, historiker, for sin tværfaglige udforskning af skolens og barndommens historie.

DM - Dansk Magisterforening



Nyansat i det offentlige

dm.dk/dmoffentlig

Er du nyansat og i dit første job i det offentlige? Kom til introduktionsmøde og hør mere om, hvordan du kan bruge DM og DMO, som er DM's sektor for offentligt ansatte.

Program

- 13.00-13.45 Virtuel rundtur – hvad kan DM tilbyde dig?**
Løn og ansættelse • Uddannelse og karriere • Faglighed • Medlemstilbud • DM's politiske struktur
Formand for DMO Peter Grods Hansen.
- 13.45-14.30 Ny i det offentlige – dine muligheder og rettigheder**
Ansættelsesvilkår • Lønforhold • Mentor • Tillidsrepræsentant • Samarbejdsstrukturer
Forhandlingsleder Lotte Espenhain Møller.
- 14.30-15.00 Kaffe, kage og frugt**
- 15.00-15.45 Rollemodel – 180 dage som nyansat**
Bliv inspireret af andres erfaringer og hør oplæg fra erfarne DMO'ere om deres første 180 dage som nyansatte i stat eller kommune.

Tid og sted

København: 15. januar kl. 13.00 i DM, Nimbusparken 16, Frederiksberg.
Vejle: 22. januar kl. 13.00 i Torvehallerne, Kirketorvet 10-18, Vejle.

Tilmelding

Tilmeld dig senest 11. december på dm.dk/kalender

Kom også med til DM Offentligs nytårskur med ekspertoplæg, debat, ATS' nytårssatire og lækre tapas. Nytårskuren begynder umiddelbart efter introduktionsmødet.



DM Offentlig nytårskur 2013

dm.dk/dmoffentlig

Få inspiration, hygge og nye kontakter. Diskuter udviklingsmuligheder i det offentlige med eksperter og fagfæller. Få et godt grin med ATS og nyd et glas vin og lækre tapas. DM Offentlig inviterer alle medlemmer til nytårskur.

Program

16.00-16.15 **Velkomst**

Formand for DM Offentlig Peter Grods Hansen byder velkommen.

16.15-17.30 **Hvor er den offentlige sektor på vej hen, og hvad betyder det for vores arbejde?**

Debatter det sidste tiårs administrative reformer med fokus på målstyring, resultater, udlicitering, privatisering og markedsføring i det offentlige. Hvad betyder reformerne for den offentlige sektors fremtid, og hvad er de seneste trends inden for offentlig ledelse?

Trine Sick styrer debatten mellem deltagerne og professorerne Ove Kaj Pedersen, CBS, og Lotte Bøgh Andersen, Aarhus Universitet.

17.45-18.10 **ATS-live**

Hør Gorm Vølvers og Ole Rasmussens satiriske kavalkade over året, der gik.

18.15-20.30 **Netværk og tapas**

Få nye kontakter, mens der serveres tapas, vin og vand.

Tid og sted

København: 15. januar kl. 16.00 i DM, Nimbusparken 16, Frederiksberg.
Vejle: 22. januar kl. 16.00 i Torvehallerne, Kirketorvet 10-18, Vejle.

Tilmelding

Læs mere og tilmeld dig senest 11. december på dm.dk/kalender.

Er du nyansat i det offentlige, kan du begynde dagen allerede kl. 13 med et introduktionsmøde, der giver dig overblik over, hvordan du kan bruge DM.

Etik skal ikke give klare svar

Den nuværende praksis for fosterdiagnostik bør ses efter i sømmene, mener det Det Etske Råds formand, filosofen Jacob Birkler. Han vil også sætte den udbredte instrumentalisering af etik i sundhedsvæsenet til debat.

BLÅ BOG

Navn: Jacob Birkler.

Alder: 38 år.

Job: Formand for Det Etske Råd.

Uddannelse: Filosof med ph.d. i medicinsk etik.

Privat: Gift og far til en datter på 9 år og en søn på 6 år.

Kendetegn: Insisterer på flertydighed.

“Jeg betragter Turner syndrom som en lille skønhedsfejl, der har gjort mig klogere. Det er ikke noget, som jeg dagligt tænker på. Samtidig har det givet mig en masse dejlige veninder, som jeg ellers aldrig ville have mødt. Der er ting forbundet med det, som man godt kunne have undværet, men der er jo ingen, som kommer gennem livet ved at svæve på en lyserød sky fra start til slut. Alle oplever modgang, som gør en stærkere og klogere”.

Sådan anskuer en dansk kvinde med Turner syndrom sit handicap. Turner syndrom skyldes en fejl i det ene x-kromosom hos piger og forårsager lav vækst, manglende produktion af kønshormoner og øget tendens til mellemørebetændelse, som hos voksne Turner-piger typisk fører til nedsat hørelse.

Ifølge abortlovgivningen kan kvinder få tilladelse til at afbryde deres svangerskab efter 12 uger, når der er fare for, at bar-

net vil få en alvorlig legemlig eller sjælelig lidelse. Det er også det juridiske grundlag, der muliggør, at 87 pct. af alle danske kvinder i dag vælger at afbryde deres graviditet, når de får besked om, at de venter en Turner-pige.

Men er det rimeligt at betragte Turner syndrom som en alvorlig lidelse? For formanden for Det Etske Råd, filosof og professionshøjskolelærer Jacob Birkler, er Turner syndrom et påtrængende eksempel på, at vi bør overveje, om det nuværende tilbud om fosterdiagnostik til gravide måske er gået for vidt.

“De udvidede muligheder for fosterdiagnostik og det frie valg har vi givet forældrene, for at de kan vægte hensynet til barnet. Men når vi taler om Turner syndrom, er der jo ikke noget, der tyder på, at barnet ikke kan få et godt liv, tværtimod. Derfor må spørgsmålet også være, i hvilket omfang vi bør tilbyde vordende foræl-

dre screeninger eller alternativt holde op med at screene for bestemte sygdomme og lidelser”, siger Jacob Birkler.

Et opgør med det frie valg

Skal hensynet til barnet veje tungere end hensynet til forældrene, indebærer det i sagens natur et opgør med den nuværende ramme for forældrenes frie valg. Et frit valg, der også af andre grunde er problematisk, mener Jacob Birkler.

“Spørgsmålet er, om det overhovedet er rimeligt at stille forældre i den meget vanskelige situation, hvor de alene bærer ansvaret for at beslutte, hvad der er et værdigt eller uværdigt liv. Det er nærmest en loose-loose-situation, for ligegyldigt hvad forældrene gør, vil de kunne føle sig klemte. Jeg er tilhænger af kvinders ret til fri abort, men når det gælder fosterdiagnostik, er det nødvendigt, at vi sætter grænser for grundlaget for den senprovokerede

abort”, siger Jacob Birkler, der samtidig understreger, at fosterdiagnostik ikke kun handler om at afslutte liv, men også fx kan føre til behandling af fosteret.

Etikken har været omdrejningspunktet i hele Jacob Birklers faglige liv. At etikken også fylder meget i den offentlige debat, fik han for alvor at mærke, da daværende sundhedsminister Bertel Haarder (V) bad ham om at sætte sig i formandsstolen i Det Ethiske Råd. Adskillige gange dagligt beder journalister ham om at forholde sig til dette eller hint etiske dilemma. Langt fra alle er klar over, at Det Ethiske Råds mandat er begrænset til nye bio- og genteknologier og etiske problemstillinger i sundhedsvæsenet, og som noget forholdsvis nyt også etiske spørgsmål vedrørende natur, miljø og fødevarer. Så når journalister beder ham eller andre rådsmedlemmer om at forholde sig til fx eksponeringen af mentalt ustabile personer i x faktor, svares der pænt nej tak, selvom emnet måske nok interesserer filosofen Jacob Birkler.

At Det Ethiske Råd ikke har et klart svar på alt – og faktisk netop ikke skal have det – er et af Jacob Birklers allervigtigste budskaber.

“Tag fx hjertestarterdebatten, der handler om, hvorvidt der overhovedet bør opsættes hjertestartere på plejehjem. Et af spørgsmålene, der opstår, er jo, om man risikerer at genoplive ældre mod deres vilje. Det Ethiske Råd rådgiver om reguleringen, inden for hvilken der etisk set skabes et rum for det kliniske skøn i det direkte møde med borgeren. Man kan også nævne spørgsmålet om behandlingsstop, for tidligt fødte og så videre. Spørgsmålene bliver behandlet indgående af Det Ethiske Råd og offentliggjort i redegørelser, høringssvar og så videre, men ikke ved, at Rådet endegyldigt sætter flueben ved etikken gennem retningslinjer. Tværtimod ligger der en væsentlig opgave i at være etisk bevidst i det kliniske møde med patienten. Først som sidst er det i mødet med den anden, at etikken bliver synlig”.

Fra værdibegreb til greb i praksis

Jacob Birkler har her en pointe, han især gerne vil rette til de af Magisterbladets læsere, der som han selv er undervisere på de sundhedsfaglige professionsuddannelser.

For mens Det Ethiske Råd kommer med redegørelser, høringssvar og bidrager til den offentlige debat, udarbejdes der i sti-

gende omfang etiske retningslinjer og vejledninger inden for sundhedsprofessionerne. Råd og nævn nedsættes i de enkelte professioner, og undervisningsbekendtgørelserne indeholder krav om, at etik skal fylde mere end nogensinde før.

“Men hvorfor? At det fylder noget på en sundhedsuddannelse, betyder ikke, at det også fylder i den kliniske praksis. Etik er blevet meget formaliseret i det danske sundhedsvæsen, og spørgsmålet er, om det er den rigtige vej at gå. Hvis det kun er den vej, man går, så er det for mig at se den forkerte vej. For så har man en tro på, at man sætter flueben ved etikken en gang for alle ved at lave retningslinjer, kodekser og værdisæt. Og hvad er det egentlig, der står i dem? Der står selvfølgelig, at man skal respektere patienten og så videre, men der kan være langt fra de værdibegreber til værdibegreber i praksis. Etik er ikke bare redskaber, det er også egenskaber. Det er personlige egenskaber, karaktertræk hos den enkelte, som skal træde frem i situationen med patienten”.

Et tværfagligt modul om etik på en sundhedsuddannelse kan altså ikke stå alene, mener Jacob Birkler. Derfor bør uddannelserne i højere grad arbejde ikke med redskaber, men med de karakteregenskaber, som er nødvendige for at blive en god sundhedsarbejder.

“Jeg har aldrig mødt en sygeplejerske, der har sagt til mig: I går stod jeg med et etisk dilemma, så hvor var det godt, jeg havde de etiske retningslinjer. Men ikke desto mindre er man så forhippet på at lave dem i alle fag. Vi skal hellere tage udgangspunkt i erfaring fra situationer, hvor etikken bliver sat på prøve, både dem, der går godt, og dem, der går skidt. Vi skal lære af erfaringer, ellers får vi uvaner. Du-eligthed og karakteregenskaber er jo netop noget, der skabes gennem erfaring. Så hvis du spørger mig, om arbejdet med etiske problemstillinger er for lidt erfaringsbaseret på sundhedsuddannelserne, er svaret helt entydigt ja. Når vi arbejder med etik, kan arbejdet med fordel flyttes ud i

det kliniske, og derfor skal uddannelserne efter min mening have mere fokus på cases og mesterlære end i dag”.

Ændrede syn på aktiv dødshjælp

At man nemt risikerer at have skyklapper på, når arbejdet med etikken foregår ved et skrivebord, har Jacob Birkler selv erfaret, og det har ført ham fra at være tilhænger til modstander af aktiv dødshjælp. Som studerende var han fortaler for patientautonomen og dermed også patientens ret til at bestemme over liv og død. Men da han som ph.d.-studerende lavede et forskningsprojekt om etik i det kliniske og her fik indblik i patienternes verden, blev han klogere.

“Hvis patienten lider ubærligt og anmoder om hjælp til at dø, er det værdifuldt

at hjælpe patienten. Det var mit udgangspunkt og er det stadig. Problemet var bare, at jeg ikke fandt det smerteløvede. Jeg havde ej heller i praksis set den palliative indsats og den lindrende pleje og omsorg, der finder sted. Jeg oplevede også, hvordan en patients dødsønske ændrede sig til

“Etik er ikke bare redskaber, det er også egenskaber. Det er personlige egenskaber, karaktertræk hos den enkelte, som skal træde frem i situationen med patienten”.

et ønske om at leve, netop i kraft af hjælpen og omsorgen, og så, hvordan samme patients øjne senere lyste op ved gensynet med børnebørnene. Da fik jeg kvalme over mine tidligere tanker om barmhjertighedsdrab”.

Jacob Birkler er en travl mand, men han brænder for etikken og sit fag, og derfor gør det heller ikke noget, at arbejdet i Det Ethiske Råd optager al hans tid. Rådsmøder, gruppemøder, koordineringsmøder og debatter på Christiansborg betyder, at han opholder sig i København flere dage om ugen. Hertil kommer det internationale arbejde, debatarrangementer, mediedebatten, foredrag og henvendelser fra borgere, der vil have sager taget op, osv.

“Rådets sekretariat er velfungerende, men der er grænser for, hvor meget arbejde jeg kan lægge over på dem. Og arbejdet er heldigvis en fantastisk mulighed for at arbejde med det, jeg brænder for, ikke blot fordi de etiske spørgsmål er spændende og interessante, men fordi de er vigtige og angår os alle”. <<

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

“Potteskår må du gå et andet sted hen med”

Glæden ved at grave i jorden, forske og formidle er fælles for dem alle. Men det er ikke primært udgravninger, fagarkæologerne diskuterer, når de mødes i Foreningen af Fagarkæologer (FaF). Siden 2000 har FaF været forum for de brede diskussioner og ikke mindst et centralt mødested for folk, der savner kollegial sparring i hverdagen.

Sidst, museumsinspektør Trine Borake gravede noget op af jorden, var det en kalkbrænderovn fra cirka 1500-1700-tallet. Den blev fundet på egnen ved Sorø, som arkæologisk dækkes af hendes arbejdsplads, Sydvestsjælland Museum.

Selv om hun som formand for Foreningen af Fagarkæologer kunne være stærkt fristet til at diskutere både datering af kalkbrænderovne, potteskår og andre udgravninger med de andre arkæologer i kredsen, så kommer det ikke til at ske.

“Siden 2001, hvor den seneste museumslov blev vedtaget, har foreningen omdefineret sin rolle. Vi er i dag den eneste interesseorganisation, som samler alle grene af faget, og vi har derfor valgt at koncentrere os om det kollegiale fællesskab og de mere brede diskussioner. Potteskår må du gå et andet sted hen med”, forklarer Trine Borake.

Som et eksempel på en bred diskussion nævner hun det tema om indsamling og kassation, som foreningens halvårlige tidsskrift, Arkæologisk Forum, lige er barslet med.

“Her diskuterer vi gennem indlæg fra folk i den arkæologiske verden, hvad der skal bevares, og hvad der ikke skal gemmes i magasinerne. Også spørgsmålet om, hvorvidt arkæologer fortsat skal bruge tid og ressourcer på udgravninger i stedet for at bruge allerede udgravet materiale mere optimalt. Endnu et eksempel på diskus-

sionspunkter, som er relevante i FaF, er legitimeringen af den arkæologiske virksomhed, som vi vil belyse på et kommende seminar. Her undersøger vi, hvem arkæologien egentlig er til glæde for, og hvorfor. Foreningens tilgang til arkæologien er erfarings- og videndeling med lidt bredere penselstrøg, så det – forhåbentlig – bliver interessant for alle vores medlemmer”, siger Trine Borake.

At FaF er den eneste forening, der også favner de arbejdsløse og løst ansatte arkæologer, afspejler også aktiviteterne.

“Vi har lige afsluttet en undersøgelse, der viser, at over 10 procent af vores medlemmer har været arbejdsløse hele sidste år. Dertil kommer de mange, som kun har haft løse ansættelser, typisk med udgravningsarbejde. Det er et stort problem, at mange arkæologer arbejder som gravesvende snarere end som forskere. Udgravningerne er jo kun den første del af den arkæologiske forskningsproces, og der levnes knap nok økonomi til opfølgende forskning og publicering. Resultatet er, at arkæologien i Danmark er i krise”, pointerer Trine Borake.

Kalender og crash-kurser

Hun blev formand for FaF i 2009, mens hun endnu selv studerede arkæologi ved Københavns Universitet. I dag arbejder hun – som foreningens øvrige kræfter – ulønnet for de cirka 200 medlemmer. Meget korrespondance og koordinering bli-


ver klarer i toget mellem arbejdet i Sorø og hjemmet i København.

Grundhjørnestenene i foreningens arbejde er tidsskriftet samt nyhedsmailen.

“Ud over at vi gerne vil være med til at give arkæologien et positivt skær i offentligheden, prøver vi at facilitere nogle skarpe debatter om vores fag, hvor medlemmerne kan byde ind. Derudover har vi også et mere lavpraktisk sigte: Fx kan studerende lægge deres specialer op på vores hjemmeside og få deres forskningsfelt distribueret ud til kredsen af kolleger. Og med nyhedsbrevet sender vi bl.a. fagets eneste samlede kalender ud, der fortæller om alt, hvad der kan kravle og gå af konferencer, seminarer, netværk og fyraftensmøder i arkæologiens verden. Den er utrolig populær”, forklarer Trine Borake.

Som noget nyt vil FaF til at forsøge sig med fyraftensmøder. De skal have karakter af lynkurser, hvor arkæologer kan mødes og demonstrere nye hjælperedskaber og teknikker for hinanden.

“Vores branche er kendetegnet ved mange projektansatte og mange, der arbejder i meget små faglige enheder, hvor den kollegiale sparring tit kan opleves som utilstrækkelig. Fyraftensmøderne kan medvirke til, at viden ikke går tabt, når fx projektansatte med forstand på et nyt stykke software forlader en arbejdsplads”, siger formanden. <<



“Udgravningerne er jo kun den første del af den arkæologiske forskningsproces, og der levnes knap nok økonomi til opfølgende forskning og publicering. Resultatet er, at arkæologien i Danmark er i krise”.

FORENINGEN AF FAGARKÆOLOGER

Over 200 uddannede arkæologer har samlet sig i selskabet, der har eksisteret siden 1985, under sit nuværende navn siden 1997. Medlemmerne kommer fra alle grene af faget: forhistorisk, middelalder, nærorientalsk og klassisk arkæologi. De er mestendels feltarkæologer, museumsansatte og forskere. Foreningen favner også de arbejdsløse, mange er projektansatte, og mange arbejder i meget små faglige miljøer til daglig, fx på egn- og lokalmuseer.

FORMÅL

Foreningen af Fagarkæologer (FaF) arbejder for at skabe et forum, hvor de kan diskutere fag- og fagpolitiske emner. Også det kollegiale fællesskab er vigtigt. FaF er stedet, hvor arkæologerne netværker og udveksler erfaring og viden. Endelig ønsker foreningen at være med til at udvikle faget samt styrke arkæologiens rolle i forhold til det omgivende samfund.

AKTIVITETER

Tidsskriftet Arkæologisk Forum samt det månedlige nyhedsbrev er grundstenene i foreningens arbejde. Tidsskriftet udkommer to gange om året, nyhedsbrevet bringer bl.a. fagets eneste samlede kalender over kurser, konferencer og andre begivenheder med forbindelse til arkæologien. Også foreningens hjemmeside er fuld af liv, fx jobformidling og diskussionsgrupper, og på tegnebrættet ligger som et forsøg en række fyraftensmøder. De er tænkt som en slags erfaringsudveksling eller lynkurser i fx udgravningsmetoder eller softwareprogrammer.

Sidste frist for debatindlæg til nr. 19 er mandag den 19. november kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk. Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Længere indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

DM'S PENSIONISTER BØR VÆRE REPRÆSENTERET I BESTYRELSEN FOR PENSIONSKASSEN FOR MAGISTRE & PSYKOLOGER

Hvorfor sidder der ikke pensionister rundt om i bestyrelserne for pensionskasserne? Vores opsparede pensionsformuer udgør trods alt en stor del af pensionskassens midler. En veltilrettelagt investeringspolitik og en effektiv administration er af afgørende betydning for alle medlemmer, men ikke mindst for de nuværende pensionister for at sikre dem bedst muligt efter arbejdslivet.

Den 23. november indledes valget til MP Pensions bestyrelse. Det har længe været et ønske i DM's pensionistsektion at få en pensionist valgt ind som repræsentant for en stærkt voksende gruppe af MP's medlemmer. Det er vigtigt, at de ældre medlemmers interesser bliver varetaget, og at deres holdninger og ønsker kommer frem i bestyrelsen. Derfor stiller jeg op til bestyrelsesvalget på opfordring af DM Pensionists bestyrelse. Jeg er statistiker af uddannelse og har som mangeårig lektor på Københavns Universitet været med til at uddanne aktuarer og matematikøkonomer. Derudover har jeg erfaring fra forskellige former for organisations- og bestyrelsesarbejde.

I bestyrelsen vil jeg arbejde for, at MP får et maksimalt afkast af sine investeringer på en etisk forsvarlig måde og med en høj grad af økonomisk sikkerhed. Jeg vil også bidrage til, at MP har en effektiv bestyrelse og en professionel administration, der sikrer, at MP hører til blandt de bedste pensionskasser. I takt med de stigende pensionsformuer må vi desuden forudse, at der fra det danske samfunds side vil blive stillet nye krav til pensionskassernes investeringer i dansk erhvervsliv og dansk infrastruktur. Bestyrelsen må sammen med MP's administration allerede nu begynde at forberede sig på denne situation.

En god pensionskasse sikrer sine medlemmer en attraktiv forrentning af deres penge, trykthed ved sygdom og invaliditet samt klar og overskuelig information. MP skal fungere som en kollektiv og solidarisk pensionskasse. Bestyrelsen skal have blik for, at forskellige medlemsgrupper over tid har forskellige interesser, således at der gennemføres en balanceret investerings- og udlodningsstrategi, hvor den enkelte får gode muligheder for at tilpasse sin pension til aktuelle behov. Derfor bør pensionisterne selvfølgelig også findes i MP's bestyrelse.

Inge Henningsen, pensionist og kandidat til MP's bestyrelse

MP PENSION – MEDLEMMERNES PENSIONSKASSE

Fra den 23. november til den 16. december er der valg til bestyrelsen i MP Pension. Pensionskassens medlemmer skal vælge 5

bestyrelsesmedlemmer for den næste treårige periode. Jeg vil meget opfordre dig til at være opmærksom på dette og være med til at sammensætte den nye bestyrelse.

Jeg blev valgt ind i bestyrelsen ved sidste valg og stiller igen op. Jeg er uddannet cand.scient., men har også en HD(R) i økonomi og økonomistyring. Kombinationen af disse to uddannelser har været et rigtig godt fundament for mit bestyrelsesarbejde, og i sagens natur har jeg haft megen nytte af min viden og erfaring inden for økonomi. Jeg har de sidste 20 år arbejdet med mange aspekter af økonomi i det private erhvervsliv.

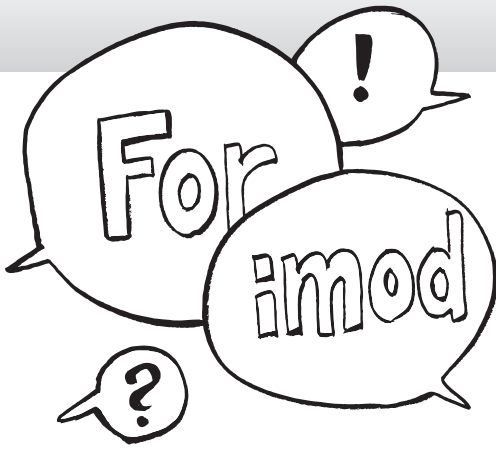
MP Pension har som medlemsejet pensionskasse rigtig gode forudsætninger for at give os medlemmer de bedste pensioner, fordi ingen eksterne ejere skal tjene på eller bestemme over vores pensionsopsparing. Der er en stor økonomisk fordel ved medlemsejet. Men det forudsætter, at MP er trimmet og vel-fungerende, og en af forudsætningerne herfor er, at pensionskassen har en kompetent og driftssikker bestyrelse.

Pensionsmarkedet undergår i disse år store forandringer, og der tales meget om konsolideringer. Strategisk må MP Pension også være helt fremme i skoene. Vi skal aktivt opsøge samarbejde med især andre store AC-pensionskasser for at finde besparelser på vore omkostninger. Men dette strategiske arbejde skal ske med rettidig omhu, så MP ikke kastes ud i nogle forretningseventyr, som vi har set mange af i den finansielle branche. MP skal kun involvere sig i noget, hvis det forbedrer medlemmernes pensioner og ydelser. Den kommende bestyrelse bliver derfor – efter min mening – på det strategiske område særdeles afgørende for hele MP Pensions fremtid og for, hvor pensionskassen skal hen.

De helt basale ting, som at MP Pension skal stræbe efter det bedste afkast i branchen og efter at minimere omkostningerne, bør selvfølgelig også løbende have den kommende bestyrelses fokus. Kombinationen af de bedste afkast og de laveste omkostninger er nemlig nøglen til de bedste pensioner til os medlemmer. Disse ting skal optimeres gennem et løbende solidt arbejde i bestyrelsen, et langt konstant sejt træk. Du kan se meget mere om mit arbejde og mine holdninger på en række områder omkring blandt andet dette på min blog www.pensionsdebat.dk.

Jeg håber meget, at vi ved dette valg får valgprocenten op, og du aktivt vil være med til at sammensætte den bestyrelse, der de næste 3 år skal varetage den overordnede ledelse af MP Pension. Din pension er trods alt nok en af de vigtigste opsparinger, du foretager i livet, og du bør bruge din ret til at påvirke sammensætningen af bestyrelsen. Selvfølgelig ser jeg gerne, at du stemmer på mig, men det vigtigste er, at du bruger din stemme til at være med til at sammensætte en kompetent og driftssikker bestyrelse.

Lars Kalsen, cand.scient. & HD(R), medlem af bestyrelsen i MP Pension



KOLLEGIAL DEBAT OM FORMIDLING

Professor Tim Knudsen har i Magisterbladet nr. 17/2012 skrevet et læserbrev i den tro, at CBS nærmest har indledt et angreb på forskeres ytringsfrihed ved at indføre regler for, hvordan forskere skal formidle i medier og andre steder. Lad mig slå fast en gang for alle: CBS indfører ikke regler.

Vi har i år tilsluttet os principperne i det idealistiske og internationalt anerkendte initiativ om god forskningspraksis, Singapore Statement on Research Integrity, fra 2010. Princip 10 (ud af i alt 14) siger i store træk, at forskere skal være opmærksomme på, om de udtaler sig som forskere eller som privatpersoner. Blandt andet på den baggrund har vi formuleret nogle enkle retningslinjer. Det har vi gjort for at sikre forskningens værdi, samt for at offentligheden kender den platform, som vi udtaler os fra.

Det er altså ukorrekt, når der tidligere er skrevet, at "overtrædelse af reglerne kan have ansættelsesmæssige konsekvenser". Som nævnt er der ikke tale om regler, men om en hensigtserklæring og enkle retningslinjer, som skal anspre til debat blandt kolleger og på institutterne om formidlingen.

Forskningsformidling står højt på dagsordenen på CBS. Vi opfordrer i høj grad vores forskere til at formidle deres viden samt deltage i den offentlige debat. På CBS har vi løbende en kollegial debat om, hvordan den forskningskommunikation, som foregår i vores regi, bliver bedst mulig. Det er en debat, vi ønsker at stimulere ved at tilslutte os Singapore Statement on Research Integrity. Vi afholder også kurser i, hvordan vi kan optræde i pressen for at sikre klare budskaber, blandt andet ved at gøre forskere opmærksomme på, hvordan journalister arbejder. Det ligger os således fjernt at introducere regelsæt. Vi ønsker blot at anspre til den bedst mulige forskningsbaserede kommunikation.

Flemming Poulfelt, professor & prodekan for forskningskommunikation, Copenhagen Business School

SVAR

Citatet "overtrædelse af reglerne kan have ansættelsesmæssige konsekvenser" er en korrekt gengivelse af, hvad Ole Helmersen, fællestillidsrepræsentant for forskerne på CBS, udtalte til Magisterbladet nr. 17/2012 i artiklen "CBS strammer krav til forskeres formidling".

Læs i øvrigt artiklen på siderne 6-7 i dette nummer.

Mogens Tanggaard, redaktør

NÅR LÆGERNE KAN, KAN (GYMNASIE-)LÆRERNE OGSÅ

Medlemmerne af MP, Pensionskassen for Psykologer & Magistre, har efterspurgt muligheden. Lægernes pensionskasse har længe haft den. Nu har PFA også fået en bank. Vi taler om egen bank med mulighed for indlån for medlemmerne.

En bank med indlånsprodukter er bare et eksempel på, at MP Pension må og skal udnytte nye muligheder til gavn for medlemmerne. Vi støtter forslaget til ændring af formålsbestemmelsen, så pensionskassen efter grundige undersøgelser kan drive bank samt fondsmæglervirksomhed, hvor andre pensionskasser kan få deres midler investeret hos os.

Eksisterende medlemstilbud skal udvikles, så MP hele tiden er i front og opfylder medlemmernes behov. Vi skal samtidig sikre lave administrative omkostninger, et højt afkast under skyldig hensyntagen til vores etiske retningslinjer og den bedst mulige rådgivning. Derfor skal vi grundigt og seriøst undersøge fordele og eventuelle risici ved nye tiltag.

Nu handler det først og fremmest om at reducere omkostningerne til fordel for os alle. Vi ønsker at fremme de forandringer, der kan være med til at gøre det endnu mere fordelagtigt at være medlem i MP.

Pensionskassen kan reducere omkostningerne ved at samarbejde med andre. Samarbejde giver stordriftsfordele og dermed en højere pension til medlemmerne. I MP har vi allerede et samarbejde med arkitekter, jordbrugsakademikere og dyrlæger, men vi vil gerne udvide samarbejdet til at omfatte andre, hvis det passer ind i MP's interesser.

Vi mener, at MP skal have mulighed for at tilbyde administration og investering for andre pensionskasser. Det giver både mulighed for større indtjening til MP og lavere omkostninger til gavn for dig som MP-medlem.

Vil du have udvikling af MP til fordel for alle MP's medlemmer – ikke kun de gamle eller de unge – skal du stemme på os. Vi vil varetage medlemmernes interesser bredt og udvikle pensionskassen til fordel for alle medlemmer både nu og i fremtiden.

Sigrid Jørgensen, Steen Borg Rasmussen og Thomas Westh

“Det handler om at bringe universitetsundervisning på omdrejningshøjde med de studerendes forventninger, de digitale mediers muligheder og med moderne viden om læring og universitetspædagogik”.

KVALITET I UNIVERSITETSUNDERVISNINGEN: EN VISION FOR 2017

Nu har flere universiteter vedtaget, at der skal undervises 12 timer ugentligt, men hvem, hvad og hvordan, det giver ikke sig selv. I Politiken efterlyste en lektor fra Aarhus Universitet, at de studerende begynder at forberede sig og høre efter i de timer, de hele tiden efterlyser. Kontrakten med de studerende om, hvem der leverer hvad til uddannelse, trænger til genforhandling.

I den sammenhæng er det nødvendigt at tage udgangspunkt i den universitetsansatte forskers forhold til undervisning, for her er der nogle hurdler, der skal overvindes. Hvis ikke undervisning påskønnes på linje med forskning, så universitetslærerne kan forsvare at bruge den fornødne tid på at udvikle deres pædagogiske tilgang, så er der lang vej igen. Vi vil gerne invitere ministeren og universitetsledelserne til dialog om kvalitet i undervisning. Dialogen skal ikke handle om timetal eller dokumentation, men om, hvordan universiteterne kan give tid, rum og anerkendelse til undervisernes underprioriterede arbejde. Vores vision er desværre endnu ikke virkelighed, for forskerne oplever generelt ikke, at undervisning valoriseres eller påskønnes, men at det kun er forskningsproduktion og tiltrækning af eksterne midler, der tæller i karrieren. Det er fjernt fra undervisningshverdagen. Men lad os se, hvordan det ser ud for en lektor i 2017, hvis det lykkes os at vende udviklingen sammen:

Det er spændende og udfordrende for Malene at undervise sammen med Sebastian. De har sammen udviklet nye undervisningsmetoder,

der øger de studerendes motivation. Trods Sebastians beskedne undervisningserfaring har han bidraget rigtig godt. Hans tilgang er tydeligt præget af de senere års fokus på kvalitet i undervisningen på universiteterne. Sebastian har en helt up to date-bagage af visioner og praktiske idéer fra et udbytterigt kursus på Danske Universiteters Nationale Center for Undervisningsudvikling. Det centrale er, hvordan man rykker fokus fra undervisning til læring.

I går til frokost havde de en lang diskussion om balancen mellem lærernes og de studerendes ansvar i undervisningen. Udgangspunktet var en situation, hvor to studerende sad på bagerste række og kyssede åbenlyst det meste af tiden. Hun vidste ikke lige, hvordan hun skulle tackle den situation. Hun har netop afsluttet arbejdet som formand i et bedømmelsesudvalg for et lektorat, hvor der var rigtig mange gode ansøgere – både nationale og internationale. Men flere af ansøgerne, der ikke kunne dokumentere solide undervisningskvalifikationer, kom ikke i betragtning på trods af fine forskningsprofiler. Og Malene har lige hørt, at en af hendes gamle kolleger, en lektor med meget ringe undervisningsmæssige kvalifikationer, er blevet fyret, idet gentagne pædagogiske genopretningstiltag havde slået fejl. Trist – men nok egentlig til alles bedste.

Malene tænker nogle gange på, at selv om en enkelt persons udmeldinger sjældent flytter bjerge, er det, som om tingene er gået den rigtige vej, siden Morten Østergaard som nytiltrådt uddannelsesminister i 2011 erklærede, at undervisningen på universiteterne skulle prioriteres langt højere.

Som en, der altid har været interesseret i

undervisning, læring og pædagogik, glæder Malene sig over, at der efterhånden er en god balance mellem forskning og undervisning på universiteterne – bedre sent end aldrig. Det er, som om den gamle tænkning om undervisning – at undervisning var en sekundær aktivitet – er ved at være fortilid. Den tid og energi, lærerne lægger i deres undervisning og i at udvikle den løbende, værdsættes faktisk både kollegialt og af ledelsen.

Der er stadig et stykke vej, til ovenstående vision er realiseret. Forskning og undervisning er langt fra ligestillet med hensyn til prestige, incitamenter og opmærksomhed. Der er et stærkt behov for at udvikle og professionalisere universitetsundervisningen, og det handler ikke om udmåling af timer. Det går træt med at udvikle undervisningsformer, som passer til studenteroptaget og den digitale tidsalder. Og udviklingen afhænger i alt for høj grad af den enkelte, af ildsjæle, som tilsidesætter egne ambitioner for at udvikle undervisning, vejledning og formidling. De gør det af egen drift, får måske opbakning fra studielederen, men mindre fra institutlederen, som er deres personaleleder. Han skal sikre, at der produceres forskning nok til statistikkerne – og han er herre over løntillæg og karrierevej.

Der er brug for at ændre på dette grundvilkår for at sikre og udvikle den gode undervisning. Det nytter ikke at stille krav og kvantificere, hvis forskerne ikke oplever, at deres indsats har nogen betydning og reelt afsporer deres karriere, idet denne primært baseres på forsknings-

DUN

Dansk Universitetspædagogisk Netværk blev oprettet i 1994. Formand for DUN er prorektor ved RUC Hanne Leth Andersen. I bestyrelsen sidder i øvrigt Lotte Rienecker, Rie Troelsen, Birgitte Lund Christiansen, Lone Krogh, Anker Helms Jørgensen, Sussi Louise Zimmermann og Lene Tortzen Bager. Læs mere om DUN på www.dun-net.dk.

resultater og evne til at tiltrække eksterne midler. Det skal ændres. Forskernes karriereveje skal nuanceres, så en stærk faglig, formidlingsmæssig og pædagogisk udviklingsindsats også honoreres og for eksempel kan kvalificere til et professorat

Herudover skal der afsættes tid til at udvikle undervisningen. En af vejene til udvikling af undervisningen er kollegiale fora, hvor eksperimenter med undervisning løbende drøftes og støttes. En anden er ledelsesmæssige initiativer og opbakning med en stærk forbindelse mellem uddannelsesmål og den enkelte underviser.

DUN melder sig på banen som medspiller, når det gælder kvalitet i uddannelserne. DUN er universitetslærernes eget netværk, som arbejder for at fremme den gode universitetsundervisning og for at styrke prestigen og respekten for at undervise – nært forbundet til forskning. DUN ønsker at vise, hvordan uddannelser kan styrkes med forskningsbaserede tiltag i samarbejde med universiteternes forskere, undervisere og pædagogiske enheder.

Det handler om at bringe universitetsundervisning på omdrejningshøjde med de studerendes forventninger, de digitale mediers muligheder og med moderne viden om læring og universitetspædagogik. Det handler også om, at studerende og undervisere deler de gode eksempler og skabe høj kvalitet sammen. Vi vil gerne opfordre til, at der bruges midler på *udvikling* af kvalitet som et stærkt alternativ til *måling* og *kontrol*. Det kan kun gå for langsomt. <<



Foto: Colourbox

Fire ud af ti studerende parate til at sløjfe gratis fjumreår

Er det okay, at man kan få et års ekstra SU, hvis uddannelsen trækker ud? Ikke, hvis det står til 40 procent af de danske kandidatstuderende, som i en ny undersøgelse fra tænketanken DEA bakker op om, at det såkaldte fjumreår udelukkende skal være et lån. Til gengæld er der ikke megen tilslutning til tanken om at lægge al SU på kandidatuddannelsen om til et lån – kun 12,5 procent tilslutter sig den idé. Men det er ikke nødvendigvis tanken om mere brugerbetaling, der skræmmer de studerende, for hver fjerde er enig eller meget enig i, at man generelt bør øge graden af brugerbetaling for udvalgte velfærdsydelser.

En anden interessant konklusion i DEA's undersøgelse er, at mønsterbrydere – studerende med forældre uden videregående uddannelse – er mere positivt stemt over for brugerbetaling end studerende, hvis forældre er akademikere. Mens over en tredjedel af mønsterbryderne vil betale 5.000 kr. pr. semester, hvis det betød et løft af uddannelsens kvalitet, så gælder det kun hver fjerde studerende med akademikereforældre. Tilsvarende mener over halvdelen af mønsterbryderne, at brugerbetaling vil motivere dem til at færdiggøre deres uddannelse på normeret tid – det mener kun 37 procent af akademikerbørnene. *lk*

DET ENDELIGE STUDIEOPTAG ER REKORDSTORT

Aldrig før er så mange studerende blevet optaget på en videregående uddannelse, viser det sig nu, hvor anden optagelsesrunde er overstået. I alt 61.300 studerende er begyndt på en videregående uddannelse i 2012, og det er en stigning på tre procent i forhold til året før. Mange har fulgt opfordringen om at søge de ledige pladser efter første runde, og det har i år betydet, at 2.400 ud af 28.300 optagne på en bacheloruddannelse er optaget i anden runde – enten på en ledig plads eller fra standby-liste. Den største vækst i optaget er på teknisk videnskab, teologi og naturvidenskab. *lk*

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.



Studerende i demonstration for at få et sted at bo.

MELD JER IND!

Opfordringen om at melde sig ind i en fagforening, in casu Dansk Magisterforening, er ikke af nyere dato, hvor DM jo målrettet arbejder på at få unge studerende til at melde sig ind. I "Meddelelser til Medlemmerne", Magisterbladets forløber, kunne man i nr. 66 fra 1943 – i øvrigt 25-års-dagen for foreningens grundlæggelse – læse følgende:

"De nye cand.mag.'er og Magistre ved Universiteterne i København og Aarhus har fået tilsendt følgende Henvendelse: Alm. dansk cand.mag. Organisation lykønsker hermed Aarets nye cand.mag.'er og Magistre og indbyder hermed høfligst alle til Indtrædelse i vor Organisation".

Lige hvordan den sproglige formulering er i dag, når der skal hverves nye medlemmer, ved jeg ikke, men måske kan en underspillet strengt bydende tone have en effekt. Høflighed koster jo ingen penge, som man siger.

Foreningen havde i sit 25. år 684 medlemmer: 455 ved landets skoler, 215 enkeltmedlemmer og 14 inaktive medlemmer.

Hjælp til selvhjælp

Nyt er heller ikke arbejdsløsheden for nyuddannede magistre. I nummer 69 fra 1944 skriver foreningens formand:

"Hjælp til Selvhjælp er vort Motto, naar det gælder at skaffe de unge Beskæftigelse. En Del af de cand.mag.er, der henvender sig til Organisation, synes at mene, at det er *vor* Opgave at skaffe dem Beskæftigelse, og lykkes det os, haaber de ofte, Beskæftigelsesarbejdet med Tiden kan blive en fast Stilling. (...) Organisation vil fremdeles hjælpe de unge efter bedste Evne, men vi har det Indtryk, at nogle af de unge cand.mag.er ikke lægger sig tilstrækkeligt i Selen for at opnaa Arbejde på egen Haand".

Igen mærker man den løftede pædagogiske pegefing. Ak ja, det var dengang.

Interessen for de unge studerende og dimittender løb som en rød tråd gennem foreningens aktiviteter. I 1946 har foreningen således forhandlet med studenterrådsformændene ved de to universiteter om dannelsen af en juniorforening af stud.mag.er.

"Der vil antagelig i nær Fremtid blive holdt et Møde paa Universitetet (Københavns, *red.*) som Led i Agitationen for bedre Føling med de unge". Den 1. maj året efter bliver "Stud.mag.-Organisationen" stiftet.

I samme år skifter foreningen så navn fra "Almindelig Dansk cand.mag. Organisation" til "Dansk Magisterforening", som er en sammenslutning af "candidati magisterii, magistri artium og magistri scientiarum". <<

“Omkostningsniveauet er i løbet af 12 år blevet 30 % højere i Spanien sammenlignet med Tyskland. Det kan nok så mange sparepakker ikke rette op på. Blandt andet fordi Tyskland ikke har nogen interesse i at ændre situationen”.



Euroen
– hvorfor gik det galt,
og hvordan kommer
vi videre?

Jesper Jespersen
Forlaget DEO, 2012
124 sider, 160 kr.

Mindre offentlige underskud i EU-landene skaffer ikke flere job

Det er ikke offentligt underskud, men større efterspørgsel, der skaffer flere job. Det kan de stærke lande med handelsoverskud gøre noget ved. Fx Tyskland og Danmark.

Hvis man tør, skal man læse økonomiprofessor Jesper Jespersens lille, men tætte bog om euroens krise. Den kan være farlig. Igen og igen får læseren smidt fakta i hovedet, som viser, at krisen ikke er et uvejr, som vi blot må håbe på snart får en ende. Nej, vi kan gøre noget.

Hans hovedkonklusion er:

- At krisen bliver værre, jo mere landene sparer på de offentlige budgetter.
- At underskud på de offentlige budgetter ikke er noget problem for de lande, der har balance eller overskud i samhandelen med udlandet.

- At overskudslandene – i euroområdet først og fremmest Tyskland – kan skabe den manglende efterspørgsel, hvis de vil.

Danmark er i den sammenhæng et overskudsland, der også kan forøge efterspørgslen, hvis vi vil. Nok er vi små, men det er ingen undskyldning. For hvis vi forøger efterspørgslen, så hjælper det også vores samhandelspartnere, først og fremmest Sverige, Norge og Tyskland.

Danmark har i de sidste år haft, hvad kun sjældent nævnes, det største overskud nogensinde i samhandelen med udlandet.

Danmarks overskud på betalingsbalancen

2009	57 mia. kr.
2010	104 mia. kr.
2011	101 mia. kr.
2012	ca. 100 mia. kr. (skønnet)

Kilde: Danmarks Statistik

I Jesper Jespersens optik er et sådant overskud på betalingsbalancen den helt afgørende økonomiske parameter, fordi det giver handlefrihed i den økonomiske politik. Finans-

ministeren kan faktisk gøre meget, hvis han vil. At vi har underskud i den offentlige sektor, er i økonomisk sammenhæng underordnet, fordi det hos os modsvares af et enormt overskud i den private sektor. Den private sektor er de danske virksomheder og alle os som privatpersoner, der har et overskud, der er større end statens og kommunernes underskud. Det offentlige låner pengene hos os så at sige.

Den offentlige sektors underskud	ca. 2-3 %
Den private sektors overskud	ca. 8-9 %

Kilde: Det Økonomiske Råd, november 2012

For Danmark går det faktisk så godt, at udlandet nu ifølge vismændenes nyeste tal skylder os hele 536 mia. kr. Et enormt beløb, der giver stor handlefrihed. Så ifølge Jespersen er det helt centralt at se på landenes betalingsbalance. Og her kommer skellet mellem underskudslandene i Sydeuropa og overskudslandene i Nordeuropa i fokus.

På grund af eurofællesskabet kan de sydeuropæiske lande ikke løse deres problem ved at

forbedre deres konkurrenceevne ved at devaluere. Det er der ellers behov for. Fx er Spaniens lønkonkurrenceevne de sidste år faldet med 30 % i forhold til Tysklands.

Sverige, som jo ikke er med i euroen, har løst deres problem ved at lade den svenske krone devaluere betydeligt, da krisen slog til i 2008. På den måde har de nu en god økonomi. Men grækerne og spanierne kan ikke gøre det samme. Så de bliver ved med at have et problem.

Jespersens forslag til en løsning er, at overskudslandene i euroen skal forpligtes til at nedbringe deres enorme overskud, så der atter kan blive balance i samhandelen mellem eurolandene. Og så peger han på det historiske eksempel, at USA gav Europa den enorme Marshall-hjælp efter 2. verdenskrig, hvor Europa var i underskud. Det var godt for Europa, men også for USA. Hvis et krigshærgtet Europa skulle have lånt pengene, så var der ikke blevet noget wirtschafswunder. Hvis sydeuropæerne hele tiden skal låne, så fortsætter krisen, og “wunder” bliver der ikke noget af. <<

Foto: Colourbox



NY LÅNEMULIGHED TIL AT STUDERE I UDLANDET

Regeringen vil ændre SU-loven, så unge med udlandsdrømme kan låne op til 100.000 kroner til at studere i udlandet. Ændringen medfører, at en godkendelse til en uddannelse fremover også automatisk giver godkendelse til et udlandsstipendium. Det skal forenkles ansøgningsproceduren og bringe sagsbehandlingstiden ned fra de nuværende 4-6 måneder til 2 måneder. Lovforslaget skal træde i kraft per 1. juli 2013.

“Det ville være spændende at undersøge, hvordan en ordbog ville se ud, hvis den skulle dække det, der sker i de sociale medier og på sms”.

Frans Gregersen, medlem af Sprognævnet og leder af Sprogforandringscentret på Københavns Universitet, i Politiken om den nye udgave af Retskrivningsordbogen

FÆRRE UNGE VÆLGER FAGFORENING

De seneste 20 år har et stigende antal unge valgt ikke at melde sig ind i en fagforening. Det skriver videnskab.dk. Ifølge ph.d.-studerende ved FAOS på Københavns Universitet Christian Lyhne kan det skyldes, at unge mangler kendskab til, at de traditionelle fagforeninger sørger for ret til ferie, barsel, ordentlig løn og sikkerhed på arbejdet. Det kan dog også skyldes, at de unge i stigende grad vælger de billigere gule forbund, at de unge mangler en faglig identitet, eller at det er et ideologisk fravalg i individualismens tegn.

Enestående nationalklenodie vender hjem

Museet Koldinghus tog i starten af november imod Christian 4.s skrivebog, hvori den tidligere konge af Danmark skrev sine første bogstaver. Det enestående nationale klenodie fra 1583, som Rigsarkivet ekstraordinært har udlånt til museet, danner rammen om en ny udstilling, der fortæller om den farverige konge. Udstillingen åbnede for publikum den 3. november.



Foto: Colourbox

VIDENPILOTTER FÅR EKSTRA 20 MILLIONER KRONER

Endnu flere højtuddannede og virksomheder kan se frem til at blive parret i 2012. Regeringen har afsat ekstra 20 millioner kroner til videnpilotordningen. Den giver virksomheder med 2-100 ansatte mulighed for at ansætte en nyuddannet akademiker med et tilskud på op til 12.500 kroner om måneden i op til et år. De ekstra millioner betyder, at omkring 133 virksomheder kan projektansætte en højtuddannet, som kan være med til at skabe vækst og nye job i virksomheden.

“Men jeg oplevede, at det blev mere forståeligt for folk, hvad jeg kunne med en kandidatgrad i kultur og formidling, når jeg forklarede, hvad jeg havde haft af opgaver i et projektorienteret forløb”.

PRAKTIK GIVER RETNING

Jeg sad foran computeren og skulle tage stilling til, hvilket åbent fag jeg ønskede at følge i det kommende semester. Af de udbudte fag var der ikke et eneste, jeg syntes ville være relevant for min uddannelsesprofil, og jeg ønskede ikke at “spilde” min tid på et fag, jeg ikke fandt relevant i forhold til mine fremtidsplaner på jobmarkedet.

Via SDU’s jobbank faldt jeg over et spændende opslag på et projektorienteret forløb. En kulturinstitution i Odense ønskede at få kortlagt sit publikum i forbindelse med en ny satsning, og denne opgave skulle varetages af en studerende. Jeg var meget interesseret, men tvivlen kom snigende alligevel. I mange år havde jeg været beskyttet bag universitetets tykke mure, så ville jeg overhovedet være klar til at stå på egne ben og med eget projekt i den virkelige verden? Efter nøje overvejelse besluttede jeg mig. At supplere min uddannelse med praktisk erfaring var nok ikke så tosset endda.

De praktiske informationer omkring et projektorienteret forløb fandt jeg i min studieordning, på SDU’s hjemmeside og i vejledningen “Guide til projektorienteret forløb – Institut for Litteratur, Kultur og Medier”. Og her stod det klart: Den ansvarshavende var mig. Jeg skulle selv finde en vejleder på universitetet, kontakte den pågældende kulturinstitution, sørge for udfyldelsen af en realistisk praktikaftale og ikke mindst: få praktikpladsen. Fik jeg problemer, eller havde jeg spørgsmål af nogen art undervejs i mit projektorienterede forløb, så havde jeg min selvvalgte vejleder i ryggen.

Kravene til et projektorienteret forløb var ligetil: Det skulle svare til minimum 8 ugers arbejde a 30 arbejdstimer, og timerne kunne planlægges og tilrettelægges individuelt. Afslutningsvis skulle jeg aflevere en rapport på 10-15 sider, og denne ville blive bedømt bestået/ikke bestået. Et bestået projektorienteret forløb udløste 10 ECTS-point.

De praktiske rammer omkring det projektorienterede forløb havde jeg helt styr på, men hvad der gjorde mig en smule usikker, var det akademiske niveau i den afsluttende rapport: “Rapporten skal gennem en erfaringsopsamling og en dertilhørende faglig refleksion i relation til forløbet – gerne i dialog med en repræsen-

tant fra arbejdspladsen – dokumentere, at det faglige indhold har været tilfredsstillende”. (Studieordning 2010, Kultur og formidling – kandidatuddannelsen s. 32). Jeg tog kontakt til både vejleder og en studiesekretær for at få en definition på termen “erfaringsopsamling”, og svaret lød, at jeg blot skulle redegøre for, hvad jeg havde lavet i mit projektorienterede forløb. Derudover var der ingen krav om inddragelse af teori, metode eller pensum, der var end ikke en afleveringsfrist for rapporten. Jeg syntes, det var en mærkværdig opgaveform, der ikke mindede det mindste om, hvad jeg havde lært omkring opgaveskrivning. En udelukkende redegørende opgave på universitetet?

Efter bedste evne skrev jeg min rapport, og bare for at være på den sikre side inddrog jeg metode og teori. Om det gjorde nogen forskel, ved jeg ikke, men jeg bestod og fik mine ECTS-point. Det skal også nævnes, at der i min studieordning og “Guide til projektorienteret forløb” stod, at et workshopforløb på universitetet skulle afvikles, og at jeg ville blive tilsendt et elektronisk evalueringsskema i slutningen af mit projektorienterede forløb. Jeg fik ikke tilbudt noget workshopforløb. Jeg fik heller ikke tilsendt noget skema.

Selvom jeg synes, de formelle krav til den afsluttende rapport er en smule vage og sagtens kunne være mere konsekvente i forhold til afleveringsfrist og kobling mellem teori og praksis, så synes jeg, det er en fantastisk mulighed at få lov til at kombinere sit studie med praktisk erfaring. Det var til tider skræmmende og udfordrende at arbejde selvstændigt med et projekt, men det var det hele værd, da mit praktiksted gav udtryk for, at det arbejde, jeg havde lavet, var yderst brugbart for dem.

“Hvad kan du egentlig blive (med tryk på “egentlig”)?”. Det er mange studerende sikkert blevet spurgt om, og det er ikke altid en nem opgave at svare kort og præcist på det spørgsmål. Men jeg oplevede, at det blev mere forståeligt for folk, hvad jeg kunne med en kandidatgrad i kultur og formidling, når jeg forklarede, hvad jeg havde haft af opgaver i et projektorienteret forløb. Det praktiske aspekt gjorde det mere håndgribeligt – jeg håber, det samme vil gøre sig gældende til en fremtidig jobsamtale. For hvad kan og vil jeg som cand.mag. i kultur og formidling? <<

Akademiker på markedsvilkår

Lad mig indledningsvis slå fast med syv-tommersøm: Arbejdsløshed er en svøbe, og den er specielt ondsindet, når unge mennesker ikke kan få en ordentlig start på deres arbejdsliv. Medicinen er enkel, nemlig flere ordinære arbejds- og praktikpladser. Ikke flere samtaler.

I begyndelsen af 1980'erne stod jeg sammen med 25.000 andre med en mellem-lang og lang uddannelse ved porten til arbejdsmarkedet. Den var naglet helt fast, da arbejdsmarkedet var bundfrosset med permanent over 350.000 arbejdsløse.

Som tidligere formand for DM's afdeling for ledige og løstansatte (Afdeling IV, i dag Sektoren for Honorar- og Tilmønnede, Deltidsansatte og Arbejdssøgende, *red.*) befandt jeg mig dengang midt i tidens store diskussioner og initiativer omkring arbejdsløse magistres alternative jobmuligheder. Sammenligner jeg dengang med nu, kan jeg imidlertid konstatere, at mange af de samme gamle singleplader stadig sættes på grammofo- nen i den arbejdsmarkedspolitiske juke- boks. Der er især tre plader, som jeg vil berøre.

Akademikere har en særlig adkomst til job

I Politiken sidst i september fortæller en nyuddannet kandidat, at "jeg har gjort det meste af det, politikerne efterlyser", men medgiver dog: "Indrømmet, jeg gjorde det ikke for nogen politikers skyld, men for min egen. Men jeg havde da en klar forventning om, at når nu jeg havde gjort alt det rigtige, så måtte der da vente mig et spændende arbejde i den anden ende. Jeg tog så grueligt fejl".

Hvorfor akademikere mere end andre har fortjent at få et (endda spændende) job, forstod jeg ikke dengang i firserne, og det gør jeg såmænd heller ikke i dag. Det er en opfattelse, man ikke støder på i andre faggrupper. Jeg har således aldrig hørt nyudlærte og arbejdsløse tømrersvende eller kontorassistenter udtrykke sig sådan. Det tilskriver jeg, at disse unge i deres læretid dagligt har erfaret, at de og deres kollegers beskæftigelse er snævert bestemt af forhold på arbejdsmarkedet og ikke af særlige forhold i et afsondret univers, hvor man belønnes efter graden af fortjeneste og konformitet.

Akademikere er for dyre at lade gå til spilde

Ofte fremføres også en økonomisk begrundelse for, at unge akademikere har krav på særbehandling. De er med et begreb fra bankkrisen *too expensive to fail*. Når samfundet har investeret betydelige ressourcer i en akademisk uddannelse, så er det samfundsøkonomisk vanvittigt ikke at anvende de opnåede kompetencer, lyder begrundelsen.

Denne synsvinkel er ligeledes blind for, at akademikere på samme måde som alle andre er underlagt et (arbejds-)marked i ordets snævraste betydning. Den tid og de ressourcer, som er medgået til frembringelsen af et produkt (her produktet "kom-

petence"), betyder i sig selv intet på et marked. Det gør efterspørgslen derimod. Er der ingen, som efterspørger en bestemt vare, fx en specifik akademisk kompetence, har den ingen eller kun ringe værdi på markedet. Efterspørgslen er bestemt af økonomiske og politiske valg: Hvilket afkast eller hvilken nytte forventes et køb af en akademisk kompetence at give en virksomhed eller en offentlig institution?

På et marked er det reglen og ikke undtagelsen, at investeringer går tabt. Det er udviklingens motor. Den luger ikke-af-sættelige produkter (varer, serviceydelser og kompetencer) ud af systemet. Uden en østeuropæisk betonplanøkonomi kan der aldrig gives nogen garanti for, at enhver med en afsluttet uddannelse får et job, der matcher denne uddannelse.

En kandidatgrad er en slags grunduddannelse i forskning, men kun de færreste opnår at leve af forskning som sådan.

Sådan har det altid været. I universiteternes første århundreder blev de lyseste teologihoveder normalt professorer udi alt muligt åndrigt, medens de jævne kandidater måtte nøjes med et præstekald i et fjernt sogn. Frem til ti-

den omkring min gymnasietid for små 40 år siden måtte de fleste kandidater da også tage til takke med et job som gymnasielærer i den alleryderste provins. Ja, det var sandelig tider!

"Er der ingen, som efterspørger en bestemt vare, fx en specifik akademisk kompetence, har den ingen eller kun ringe værdi på markedet".



JOHN THORUP JENSEN

John Thorup Jensen var i begyndelsen af 1980'erne aktiv i DM's afdeling for arbejdsløse, først som bestyrelsesmedlem, senere som formand. Har været underviser, kursusudvikler og leder af HK's afdelinger i Odense og Esbjerg. I dag er John Thorup Jensen pensioneret.

Med en stadigt voksende produktion af akademikere – både her i landet og globalt – må vi se i øjnene, at flere og flere af dem bliver nødt til at beskæftige sig med noget andet end det, de er uddannet til. Langt fra universitetsfaget og på sigt til lønsedler med beskedne beløb. I den tredje verden møder man mange ph.d'er, som kører taxa. Tusindvis af Cairos taxachauffører siges at beherske et ganske udmærket engelsk netop på grund af deres lange akademiske uddannelser.

I de sidste godt 30 år har en del akademikere gjort det godt i det private, i foreninger, i ngo'er, i medier, i det offentlige og som selvstændige konsulenter. Ved siden af denne synlige gruppe eksisterer der imidlertid en anseelig, men ikke særligt eksponeret gruppe af akademikere, som henslæber årtier med vikariater og deltidsjob: De underviser få timer her og der i alle egne af landet i løbet af en og samme arbejdsuge, de vejleder måske ledige på akkord i et konsulentfirma, som har vundet denne eller hin licitation hos jobcentret, de har måske projektjob i private virksomheder eller offentlige institutioner med HK-rutiner iblandet lidt akademiske skriblerier og PowerPoint-præsentationer. Eksemplerne er legio. Alt sammen småjob, der aldrig rigtig når at blive rundet af i en sammenhængende episk fortælling om en karriere, og som efterlader de berørte med slunkne pensionsopsparinger og manglende muligheder for at etablere sig, ud over hvad en bolig i en boligforening tillader.

Akademikere er generalister

“Generalist” var en etiket, vi opfandt dengang i firserne til at prøve at etablere brohoveder på områder af arbejdsmarkedet,

hvor vi ikke før havde haft tradition for at tjene vores udkomme. Etiketten forsøger at fortælle, at enhver akademiker er god til “hurtigt at sætte sig ind i store stofområder, overskue dem, organisere dem og formidle dem på en pædagogisk måde”.

Antagelsen om denne tusindarmede superblæksprutte har altid balanceret på kanten af at være en smuk floskel. Der er dog lidt om snakken, men kun under visse omstændigheder.

Ethvert job forudsætter en vis portion faglighed, som generalisten ikke bare lige har i kompetenceposen. Størstedelen af mit arbejdsliv har jeg tilbragt på afdelingsniveau i store HK-afdelinger. Det var sandelig nyt land for begge parter, da jeg begyndte! Efter et tiår(!) med “traditionelt akademikerarbejde” som it-underviser fik jeg mulighed for blive leder af a-kassen i HK Esbjerg. Det var nærmest uhørt i LO's univers at putte en cand.mag. ind i sådan et job. En modig kontorchef i HK Esbjerg satsede imidlertid, og jeg er stadig taknemmelig for hans beslutning. De år var suverænt de mest spændende i mit arbejdsliv.

Jeg erkendte fra første dag, at hvis jeg skulle have succes, måtte jeg blive fagligt kompetent i lovgivningsspørgsmål, sagsbehandlingsrutiner, a-kassens politiske kontekst internt og eksternt og meget mere. Kilovis af knofedt, timer med sagsbehandlere som mine lærere og en bunke cirkulærer til at fornøje sig med derhjemme om aftenen gav efter et års tid resultat: Jeg havde fået en ny faglighed.

Den viste sig imidlertid at være det brækjern, der skulle til, for at jeg kunne sætte mine generalistkompetencer rigtigt

i spil og dermed give min ledelsesstil en lidt anden retning end den almindelige på området. Det, kontorchefen netop havde håbet på. Det har lært mig, at generalistkompetencer kun kan komme i spil, når de parres med en solid faglighed. Egentlig er det banalt: Hvordan formidle et stof, man ikke aner en pind om? Men er stoffet solidt forankret i kraniet, kan der virkelig overskues, formidles stofmængder og pædagogiseres til den store guldmedalje.

Tsunami af kuldsejlede forventninger

Regering og opposition er enige om, at Danmark skal være verdensmester i uddannelse, og flere politikere og meningsdannere mener, at det mål kun nås, hvis hver fjerde af fremtidens unge får en vidergående uddannelse.

Af flere grunde er jeg skeptisk over for den tanke, men lad mig blot nævne en: Hvis fremtidens unge forlader universiteterne med så tarnehøje forventninger, som beskrevet af den unge kandidat i Politiken, vil vi ende med en tsunami af unge med totalt kuldsejlede forventninger til livet. Endnu værre kan det blive, hvis studiekammeraten fra dengang bliver professor, mens man selv blot er sekretær i endnu et tidsbegrænset projekt på kommunen. Den værste fattigdom er nemlig den, man føler, når det går naboen bedre end en selv!

Samfundet kan som nævnt aldrig sørge for, at enhver kan få det spændende job, der lige matcher ens uddannelse. Skal vi bevare et nogenlunde frit uddannelsesvalg, bør de studerende jævnlige foreholdes den kendsgerning, at der ikke findes nogen jobgaranti hinsides den afsluttende eksamen. <<

“En arbejdsgiver vil næsten altid vægte den kandidat højest, der på et par måneder har skrevet et speciale til 7 eller 10, frem for den, der har brugt tre år på et speciale til 12”.



HISTORIE

Lynspeciale

Mette Bjørn

Frydenlund, 2012, 91 sider, 129 kr.

I “Lynspeciale” har Mette Bjørn samlet sine egne og andres erfaringer med hurtig specialeskrivning krydret med en lang række konkrete øvelser og anvisninger, der gør det nemt at lægge en tidsplan for specialet – og holde den!

Bogen er skrevet til dem, der skal i gang med specialet, dem, der er gået i gang, og dem, der er gået i stå. For det er aldrig for sent at blive færdig.

KUNST

Sansning og erkendelse. Æstetikhistoriske grundtekster fra Baumgarten til Kant

Jørn Erslev Andersen (red.)
Aarhus Universitetsforlag, 2012,
245 sider, 249,95 kr.

I 1700-tallets europæiske oplysningstænkning blev sansning af det skønne i natur, krop, tænkning og kunst et vigtigt emne, og kunst blev fra midten af det 18. århundrede udskilt som et særligt kulturelt felt. Emner om det skønne, smagsdom, kunstens autonomi og sansernes erkendelse kom i fokus. Derved blev grundlaget for moderne æstetisk teori og kunstforståelse etableret. Man stod over for en ny måde at tænke erkendelse, samfund, politik og antropologi på.

PÆDAGOGIK

Dialogbaseret undervisning
Kunstmuseet som
læringsrum

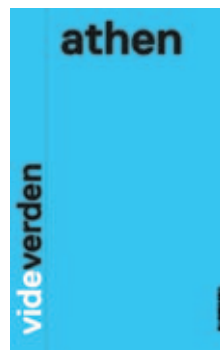
Olga Dystbe, Nana Bernhardt og
Line Eshjorn

Udgives og distribueres i et samarbejde mellem Skoletjenesten og Unge Pædagoger, 2012, 256 sider, 198 kr.

Hvad er dialogbaseret undervisning, og hvordan kan den udfolde sig på et kunstmuseum? I denne bog viser forfatterne, hvordan erfarne museumsundervisere møder børn og unge på syv museer og udfordrer dem til nysger-

rigt og kreativt at udforske temaer, udveksle synspunkter og udvikle nye tanker og idéer. Herved knyttes museernes demokratiske dannelsesrum til elevernes egen verden, samtidig med at den flerstemmighed, der ligger latent i alle klasser, udnyttes og øger læringspotentialer.

REJSEBØGER

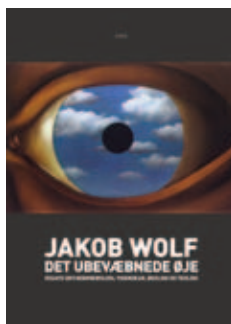


Vide verden: Athen

Bidrag af Hanna Lassen, Pernille Borch Petersen, Mogens Pelt, Bodil Due, Tore Tvarnø Lind, Morten Brink Iwersen, Peter Thielst, Karsten Fledelius, Rune Frederiksen, Leif Erik Vaag, John Lund og Ivar Gjørup
Aarhus Universitetsforlag, 2012,
276 sider, 249,95 kr.

Find finanskrisens smertepunkter med Morten Brink Iwersen. Gå gennem folkets by med Peter Thielst. Mærk historiens vingesus på Akropolis med Rune Frederiksen. 12 forfattere, kunstnere og forskere fører dig dybt ind i deres passion for Athen.

RELIGION



Det ubevæbnede øje

Essays om fænomenologi,
videnskab, økologi og teologi

Jakob Wolf

Anis, 2012, 496 sider, 299 kr.

En samling artikler skrevet af Jakob Wolf i perioden 1979-2012 samlet under overskrifterne: Fænomenologi og videnskab, Natursyn og økologi, Løgstrup samt Teologi.

SAMFUND

Velfærdsstaten i støbeskeen
Dansk velfærdshistorie bd. 3

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

Syddansk Universitetsforlag,
2012, 734 sider, 398,40 kr. I
subskription koster alle seks bind
1.995,00 kr.

Historien begynder i 1930'erne med den befolkningspolitiske diskussion og udviklingen af tankerne bag Danmark for Folket. Symptomatisk socialpolitik blev erstattet af ideerne om profylakse. Her finder man rødderne til den servicein-

tensive velfærdsstat. Også betydningen af universalismen dukker så småt op, men efter krigsårene er det dog kun Det Radikale Venstre og til dels Dansk Samling, som for alvor vil fremme den universelle og forebyggende socialpolitik. De øvrige partiers holdninger var endnu forankret i socialsikringsstaten.

HISTORIE

Palme morder? Det 20. århundredes mordgåde løst?

Paul Smith

Hovedland, 2012, 267 sider,
199 kr.

I de seneste 10 år var Christer Andersson – ikke at forveksle med Christer Pettersson – hovedmistænkt i sagen om mordet på statsminister Olof Palme. Men noget glippede, da Christer Andersson skød sig. At han var mistænkt for Palme-mordet, vidste kun en meget lille kreds af kriminalbetjente. De oplysninger, der fremlægges i bogen, skulle have været hemmelighedsstemplede, og under alle omstændigheder ville hemmeligholdelsen samtidig have dækket over det svenske politis forkludring af et af det tyvende århundredes største mordgåde, Palme-mordet. Nu fremlægges de her.

Leder 42

Det fleksible arbejde koster 43

DMI i faste rammer 44

På job tidligt og sent: Honoreringen halter 46

Skab et godt tidsmiljø 48

Er du for fleksibel? 49

SEKTOREN FOR
FORSKNING OG FORMIDLING



TEMA:

Side 46-47

Det flydende arbejdsliv

Fleksibilitetens dilemmaer

Flekstid bliver af mange lønmodtagere set som et eftertragtet gode. Så eftertragtet, at det også er noget, som arbejdsgivere ynder at reklamere med i stillingsopslag. Og det er da også rart at kunne tilpasse arbejdstiden, så et travlt familieliv kan hænge sammen, uden at børnene behøver at være i institution fra tidligt til sent. Men som flere af kilderne i dette nummer af Natur & Kultur også påpeger, er flekstiden – eller det flydende arbejdsliv, som vi har valgt at døbe det – et tveægget sværd. Erfaringerne viser, at det ikke sjældent er arbejdsgiverne, der nyder godt af den fleksible arbejdsstyrke, for flekstid er oftest lig med merarbejde, der ikke udløser ekstra i lønposen.

Overenskomstens bestemmelser om arbejdstid er helt klar og meget enkel: normalt 37 timer om ugen. Ved overenskomstforhandlingerne i både 2008 og 2011 forsøgte arbejdsgiverne at udvide arbejdstiden, og forventningen er, at det samme vil ske igen, når forhandlingerne i 2013 for alvor går i gang. Det er ikke et ønske, vi fra DM's side vil imødekomme.

Vi er bevidste om, at nogle af vores medlemmer gerne ser, at rammerne for arbejdstiden bliver mere fleksible. Nogle foretrækker, at det i perioder skal være muligt at arbejde eksempelvis 30 timer om ugen. Andre ser gerne, at det bliver op til den enkelte at vurdere, hvor den øvre grænse for arbejdstiden skal trækkes – hvis der skal være nogen grænse overhovedet. Det er oftest lønmodtagere, der ser arbejdet som det primært identitetsskabende, der repræsenterer den sidste gruppe. På den anden side står arbejdsgiverne, der også har stærke holdninger til begrebet fleksibilitet. Men i modsætning til lønmodtagerne er det ikke kun arbejdstiden, som arbejdsgiverne har en interesse i at ændre på, det er også arbej-

dets udførelse, og her har arbejdsgiverne i forvejen retten til at instruere og afgøre. Det flydende arbejdsliv er med andre ord fyldt med dilemmaer. Det er artiklerne fra henholdsvis DMI og UNI-C begge glimrende eksempler på.

Der er næppe tvivl om, at den fleksibilitet, som allerede findes rundt omkring på det danske arbejdsmarked, vil blive endnu mere fremherskende i årene, der kommer. Det tyder alle tendenser på. Men der er heller ingen tvivl om, at flere lønmodtagere end nogensinde allerede på nuværende tidspunkt bliver syge af at passe deres arbejde. Tempoet er med arbejdsmarkedsforsker fra TeamArbejdsliv Karen Albertsens ord skruet faretruende højt op og ignorerer det faktum, at der er grænser for, hvad vi mennesker kan holde til. Som et forskerhold fra RUC påpeger, er det tempoet snarere end ambitioner, der gør, at mange lønmodtagere vælger at tage arbejdsopgaver med hjem. Det er ikke nødvendigvis lysten, der driver værket, når computerskærmen lyser op til langt ud på aftenen. Men at arbejde i fred og ro hjemme ved spisebordet er at foretrække frem for at løbe livet af sig i løbet af arbejdsdagen, hvor intensiteten for nogle er både stress- og angstfremkaldende.

Som supplement til vores tema om det flydende arbejdsliv serverer vi på sidste side en række redskaber, der kan være med til at kaste lys over fleksibilitetens faldgruber. Vi opfordrer alle, der ikke allerede har taget hul på dialogen, til at gøre det nu, og vi giver gode råd til, hvordan du på din arbejdsplads kan få kollegerne i tale. På DM sidder en række arbejdsmiljøkonsulenter klar til at hjælpe, ligesom du også på www.dm.dk kan finde forskellige pjecer om emnet.

Fleksibilitet koster

Med det flydende arbejdsliv følger ikke kun fleksibilitet, men også merarbejde, uklare strukturer og stress. Og det er ikke den enkeltes ansvar alene at kæmpe imod de uheldige følger af det moderne arbejdsliv, fastslår arbejdsmiljøforsker Karen Albertsen.

Det lyder tillukkende med fleksible arbejdstider. Fred og ro til at aflevere børn om morgenen eller give dem en kort dag i børnehaven når solen skinner. Og ingen sure chefer, der står i dørråbningen med løftet pegefing, hvis klokken er fem minutter over almindelig mødetid.

Men fleksibiliteten koster.

Aften efter aften er det for mange mennesker ikke længere strikketøjet eller kriminalromanen, der hives frem, når de efter en lang dag lander i sofaen. Nu er det computeren. Og det er ikke for at spille kabale. Det er for at arbejde.

Det flydende arbejdsliv, som kendetegner det moderne samfund, har bredt sig til flertallet af døgnets timer, også i weekenderne, og i samme mundfuld er tempoet skruet voldsomt op. Der skal præsteres, og den ene deadline afløser den næste. Og det er problematisk, siger arbejdsmiljøforsker, ph.d. og psykolog Karen Albertsen fra TeamArbejdsliv, en konsulentvirksomhed, der forsker i og rådgiver om blandt andet arbejdsmiljøspørgsmål:

“På mange arbejdspladser er det op til den enkelte at styre fleksibiliteten og tage ansvar for, hvordan det flydende arbejdsliv administreres, og det er for mig at se ansvarsforflygtigelse fra arbejdsgivernes side. Når man er på en arbejdsplads, er det moderne arbejdsliv et fælles ansvar, og der skal være styring og ledelse på”, fastslår hun.

Flydende arbejdsliv slider

Blandt mange vidensarbejdere udvikler der sig ifølge arbejdsmiljøforskeren en adfærd, hvor det bliver almindeligt at besvare mails i weekenden, reagere på telefonopkald til langt ud på aftenen og tage en ekstra opgave

med hjem, selv om der er nok at se til i forvejen. Og det er ikke hensigtsmæssigt:

“Et af problemerne er, at vi har en forestilling om, at det kan lade sig gøre at producere mere og mere. Men vi er biologiske væsener, og der er altså grænser for, hvor hurtigt vi kan tænke og skrive og kommunikere og tale. Kvaliteten i arbejdet kan blive bedre, hvis man går ind og påvirker organiseringen og koordineringen af arbejdet og lægger mere vægt på kvalitet frem for kvantitet. Men vi ignorerer alt for tit grænserne, og det er også derfor, at vi tit ser, at netop vidensarbejdere er nogle af dem, der lider alvorligt af stress”, siger hun.

For den enkelte er det meget svært at gøre op med tendenserne i det moderne arbejdsliv, erkender Karen Albertsen. Mange magistre tilhører den mennesketype, hvis selvværd afhænger af præstationerne på jobbet: Hvis de præsterer godt, har de det godt – modsat føler de sig mindre værd, hvis præstationerne ikke er i top.

Samtidig sidder mange akademikere i specialistfunktioner og har derfor ikke nemt ved at gå ud og finde et andet job. Og ifølge arbejdsmiljøforskeren er resultatet, at flere finder sig i arbejdsvilkår, de ikke burde finde sig i.

“Når man arbejder i sådan et miljø og samtidig kommer til at præstere for meget, er der stor fare for, at man kommer til at overbyrde sig selv. Stress, der opstår på sådan en baggrund, har både noget med travlhed og for mange deadlines at gøre. Men også med oplevelsen af krav. Derfor er det en rigtig god idé at gå ind og arbejde målrettet med feedback, forudsigelighed og retningslinjer på arbejdspladsen, for det kan der sagtens findes plads til, uden at det går ud over fleksibiliteten”, siger hun. <<



KLASSISKE DILEMMAER

Mellem arbejde og familie: Tager du imod en vigtig telefonbesked, mens du holder børnefødselsdag? Svarer du på mails lørdag formiddag, eller leger du med din lille søn?

Mellem arbejde og helbred: Vil du arbejde så hurtigt og så mange timer, eller vil du passe på dit helbred? For nogle kører arbejdet oppe i hovedet hele tiden, de kan ikke finde ro og får helbredsproblemer som forhøjet blodtryk, mavesår og stress som følge af det høje engagement i jobbet.

Mellem arbejde og kollegialt fællesskab: Kolleger er sjældnere på arbejdspladsen samtidig og arbejder med forskellige typer opgaver, så kolleger kun vanskeligt kan tage over. Det kan give konflikter og oplevelsen af manglende sammenhold. Kilde: “Det grænseløse arbejdes grænseløshed – i et gerontologisk perspektiv”, udgivet af Cowi støttet af Arbejdsmiljøforskningsfonden

“Et af problemerne er, at vi har en forestilling om, at det kan lade sig gøre at producere mere og mere. Men vi er biologiske væsener, og der er altså grænser for, hvor hurtigt vi kan tænke og skrive og kommunikere og tale”.



Tillidsmand på DMI Niels K. Petersen er overbevist om, at det vil være en katastrofe, hvis arbejdstidsaftalen bliver afskaffet. For nogle af medarbejderne er flekstidsaftalen den direkte årsag til, at privatlivet og arbejdet logistisk kan hænge sammen, vurderer han.

Kaos eller flekstid

På DMI, Danmarks Meteorologiske Institut, er der klare rammer for, hvordan det flydende arbejde bliver håndteret. Og det er alle glade for, fastslår tillidsmand Niels K. Petersen.

Det er mange år siden, at DMI indførte flekstid, og i dag er de flydende arbejdstider så indarbejdet en del af kulturen på arbejdspladsen, at tillidsmand for DM'erne cand.scient. Niels K. Petersen forudser en katastrofe, hvis nogen skulle få den idé at pille ved ordningen.

“Det foregår på den måde, at vi har et time-reguleringssystem, som bliver gjort op hver måned. Systemet kan kun afslutte en måned, hvis der står mindre end 30 timer i overskud eller færre end 15 timer i underskud. Er tallet overskredet, skal det godkendes af en chef. Vi er en meget familievenlig arbejdsplads, og flekstiden betyder, at mange af de medarbejdere, der har brug for at aflevere og hente børn, kan gøre det i god ro og orden. Cheferne bakker op omkring den kultur, og jeg er ikke i tvivl om, at det ville være en katastrofe for mange, hvis vi pludselig ikke havde den mere”, siger han.

Den begrænsede mulighed for at arbejde over hænger ifølge tillidsmanden tæt sammen med en klar holdning om, at det ikke er meningen, at et almindeligt job skal sprede sig over et astronomisk antal timer på alle mulige og umulige tidspunkter af døgnet. Derfor er der i flekstidsordningen også formuleret en henstilling om, at en arbejdsdag højst må strække sig over ni timer.

“Vi ved godt, at man nemt kan komme til at sidde der til langt ud på aftenen, hvis man er optaget af noget, og det synes vi ikke, at man skal”, fastslår han.

Overarbejde kræver et o.k.

For at sikre det kollegiale fællesskab og samarbejde skal alle medarbejdere på DMI så vidt muligt være på deres arbejdsplads mellem klokken 9.30 og 15 hver dag, medmindre andet er aftalt. Om fredagen dog kun til klokken 14.00. Og kommer dagen til at læne sig op ad

de ni timer, skal de ligge mellem klokken 7 om morgenen og 18 om aftenen.

“Det lykkes selvfølgelig ikke altid, og nogle medarbejdere har da også sværere ved at overholde reglerne end andre. Vi har nogle medarbejdere, der enten rejser meget eller sidder med nogle projekter, hvor der er spidsbelastningsperioder, og der kan det være nødvendigt at få lov til at overskride normerne. Men ved at have de faste rammer er vi sikre på, at vi ikke kommer ind i den der gråzone, hvor nogle føler, at det er en pligt at arbejde lidt over hver dag, mens andre bare gør det af lyst”, siger Niels K. Petersen.

På DMI er der en del af de 350 medarbejdere, der indgår i såkaldte operationelle team. De arbejder efter faste vagtplaner og bliver herigennem honoreret for skæve arbejdstider. For de øvrige medarbejdere betyder den struktur, at det kun sjældent er nødvendigt at forstyrre andre telefonisk uden for arbejdstiden, fortæller tillidsmanden. Det er faktisk kun i force majeure-situationer, at det er nødvendigt.

Ingen arbejder gratis

De klare rammer for arbejdet tilskriver Niels K. Petersen også en del af æren for, at DMI er en arbejdsplads med kun få sygemeldinger på grund af stress.

“Der er altid en latent fare for, at mennesker gør nogle ting, der viser sig at være uhen-

sigtsmæssige for dem selv på længere sigt, og det kan vi heller ikke gardere os imod på DMI. Men jeg er da overbevist om, at den kultur, vi har på vores arbejdsplads, er med til at begrænse blandt andet mekanismerne med at føle sig forpligtet til at tage arbejdet med hjem. Så jeg vil sige, at det er enkeltstående tilfælde af sygdom på grund af stress, vi ser”, siger han.

Mens det på andre arbejdspladser kan være svært at få forhandlet nogle rammer for det flydende arbejdsliv i hus, mener Niels K.

Petersen, at det på DMI også er en stor fordel for ledelsen at have så klar en aftale.

“Hvis alle medarbejdere på DMI har bare 7,4 timer på fleksskontoen, svarer det til, at DMI skylder medarbejderne det, der svarer til et årsværk, og det er jo ikke i virksomhedens interesse at have et alt for stort økonomisk udestående af den art. Når der

“Ved at have de faste rammer er vi sikre på, at vi ikke kommer ind i den der gråzone, hvor nogle føler, at det er en pligt at arbejde lidt over hver dag, mens andre bare gør det af lyst”.

Niels K. Petersen, cand.scient.
og tillidsmand, DMI

ikke er en fast aftale om øvre arbejdstid eller opsparing af overarbejde, kan chefen ikke regulere i samme grad, hvad tiden bruges på, og det kan måske føles okay i øjeblikket. Men hvad nu, hvis chefen ikke er enig med dig i, hvordan tiden skal forvaltes. Så kan du ende med at være den, der har siddet og arbejdet gratis i en masse timer, og det er der i hvert fald ingen af mine kolleger, der er interesserede i, så vi er godt tilfredse med vores aftale”, siger han. <<

Svært at sige

På UNI-C går fleksibiliteten begge veje. Men den er ikke sat i faste rammer, og det har konsekvenser. Nogle medarbejdere arbejder i noget, der ligner fast turnus om aftenen eller i weekenden uden honorering, fortæller tillidsmand Kell Sønnichsen.

Fleksibiliteten er stor på UNI-C. Både fra medarbejdernes side og fra arbejdspladens. Men i nogle tilfælde er den for stor, mener tillidsmand og seniorkonsulent Kell Sønnichsen, der har base på UNI-C's afdeling i Aarhus:

“Vi har fleksible rammer for vores arbejde, og i mange tilfælde fungerer det rigtig godt. Nogle har faste hjemmearbejdsdage, og andre bruger fleksibiliteten til på andre måder at få deres arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen. Men vi har også situationer, hvor fleksibiliteten kammer over. Det gælder eksempelvis, når nogle af de systemer, vi vedligeholder for vores kunder, skal serviceres. På nogle af systemerne er der klare aftaler om, at de skal serviceres 24/7, og i de tilfælde er der vagtordninger, der kompenserer medarbejderne. Men i de tilfælde, hvor det er såkaldt “best effort”, der gælder, og det viser sig, at den almindelige arbejdsdag mellem 8

og 16 ikke er nok, får mine kolleger ingen honorering”, fortæller han.

Kell Sønnichsen kalder det flydende arbejdsliv for et tveægget sværd. Det kan være en fordel i en travl hverdag, men balancen tipper nemt. Til arbejdsgiverens fordel:

“Hos os har en hel del fået tilbudt firmabetalt mobiltelefon, og det betyder jo så, at arbejdspladsen altid kan ringe, hvis der opstår et problem. Jeg kan godt forstå, at det kan være rarere at få en opringning en lørdag om, at et system er gået ned, end at vente til om mandagen, hvor der så vil være endnu mere kaos. Men det betyder bare, at det koster en weekend. Og der er forskel på, hvor gode cheferne i de forskellige afdelinger er til at vurdere de akutte situationer, der opstår. Nogle ringer for et godt ord, fordi de er vant til, at folk altid står til rådighed, mens andre tænker sig lidt mere om, inden de vælger at forstyrre på et tidspunkt, hvor folk faktisk har fri”, fortæller han.

Selv sidder Kell Sønnichsen i en udviklingsafdeling, så han er ikke hårdt ramt af opkald i tide og utide. Men andre er. Og selv om det er frivilligt, om man vil tage telefonen, er hans vurdering, at både medarbejdere og chefer er ofre for den 24/7-tendens, der hersker i samfundet generelt.

“Det er min opfattelse, at hvis nogle siger nej til at arbejde på skæve tidspunkter, så er vi rimeligt gode til at respektere det. Men problemet er jo, at det ikke er alle, der har lige nemt ved at sige nej. Og hvis der er en forventning om, at telefonen bliver taget, uanset hvornår den ringer, så kan man opleve, at der bliver set skævt til én, hvis man ikke tager den, og så bliver det rigtig svært”, siger han.

Svær disciplin

Sammen med sine tillidsmandskolleger har Kell Sønnichsen forsøgt at tage problemet op i samarbejdsudvalget. Der blev udarbejdet et

“Det er min opfattelse, at hvis nogle siger nej til at arbejde på skæve tidspunkter, så er vi rimeligt gode til at respektere det. Men problemet er jo, at det ikke er alle, der har lige nemt ved at sige nej”.

nej

forslag til en vagtordning, der opererede med en automatisk honorering for arbejde på skæve tidspunkter. Ud over lønkompensation ville aftalen efter tillidsmandens skøn også have en regulerende effekt. Simpelthen fordi det ville blive dyrt for nogle chefer at forstyrre de ansatte i tide og utide. Men forslaget mødte ingen opbakning hos ledelsen. Holdningen her er, at det fungerer fint i sin nuværende form.

Det har heller ikke været muligt at få etableret nogle mere faste rammer for, hvordan fleksibilitet generelt skal fortolkes.

“En vis form for fleksibilitet er godt og også nødvendigt. Nogle gange er det bedre at tage et problem i opløbet end at vente. Men når disciplinen halter i forhold til at vurdere, hvad der godt kan vente, og man har svært ved at holde fast i, at man har fri, når man har fri, så tager fleksibiliteten jo overhånd. Og det er absolut ikke en anbefalelsesværdig måde at indrette hverken sit arbejdsliv eller sit øvrige liv på”, fastslår tillidsmanden. <<

Sammen med sine tillidsmandskolleger har Kell Sønnichsen på UNI-C forsøgt at få indført en vagtordning, men ledelsen synes ikke om ideen.





Tid er en kæmpe udfordring

Fire forskere fra RUC har kortlagt, hvordan den gammel-dags opfattelse af tid kolliderer med det moderne arbejdsliv. De lancerer begrebet "tidsmiljø" som redskabet, der kan skabe bedre balance i det flydende arbejdsliv.

SKAB ET TIDSMILJØ

- Skab rytmiske relationer mellem arbejde og regenerering – det vil sige et tidsmiljø, hvor der indgår både formelle og uformelle pauser.
- Skab rytmer mellem arbejde og fritid. Det betyder, at arbejdet på arbejdspladsen lægges på bestemte tidspunkter, og at arbejdet derhjemme lægges på tilsvarende bestemte tidspunkter.
- Afgræns den hurtige tid. Sæt særlige tidsperioder af til at koordinere og udveksle informationer.
- Definer særlige kerneopgaver og kernekompetencer til hver person for dermed at mindste koordineringsproblemer og den hurtige tids overmagt.
- Skab en rytmisk sammenhæng mellem forskellige typer af opgaver: mellem lette og svære opgaver, mellem fordybelse og hurtige opgaver.

Kilde: Slutrapport fra forskningsprojektet "Tidsmiljøet i grænseløst arbejde", Center for Arbejdsmiljø og Arbejdsliv, Roskilde Universitet i samarbejde med Det Nationale Center for Forskning i Velfærd

Det er en velkendt situation. Bedst som du har fordybet dig i en kompliceret tekst, en større skriveopgave eller planlægningen af dit næste projekt, banker det på døren. Én af dine kolleger skal lige spørge om noget, og forstyrrelsen tager da heller ikke længere end et minut. Men for dig tager det en halv time, før du genfinder flowet. Og så banker den næste på.

"Travlhed, forjæghed og kronisk mangel på tid er dominerende i det grænseløse arbejde, og medarbejdere længes efter de tidskvaliteter, der er forbundet med nærvær, koncentration og fordybelse", fortæller Henrik Lambrecht Lund, lektor og ph.d. ved Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring ved RUC, Roskilde Universitet.

Han er en af fire forskere, der siden 2008 har arbejdet målrettet med projektet "Tidsmiljøet i grænseløst arbejde". Og han er ikke i tvivl om, at en mere bevidst måde at håndtere tiden på vil gøre meget godt for arbejdsmiljøet. For de småforstyrrelser, vi hver især påfører hinanden, fordi der er et par detaljer, vi lige vil have afklaret, er altså ikke kun ødelæggende for Danmarks produktivitet. De fragmenterer dagen og spolerer også vores koncentration og dermed arbejdsglæde.

"I dag er planlægningen af arbejdet meget ofte den enkeltes ansvar. Derfor går vi alle sammen rundt og tror, at vi er de eneste, der har problemer med at få tiden til at slå til. Men sådan forholder det sig sjældent. De fleste kolleger har det på samme måde, og det er konsekvensen af, at der ikke er arbejdet bevidst med det, vi i vores forskning har valgt at lancere som "tidsmiljø", siger han.

Tidsmiljø skal ifølge Henrik Lund indfange den tidsmæssige dimension af arbejdet og skal dermed erstatte de oftest anvendte begreber som arbejdstid eller blot tid. For arbejdstid handler ikke kun om minutter og sekunder, det handler også om struktur og det, vi hævder i arbejdslivet.

"Vi bliver sommetider beskyldt for at være morakkere, som vil skrue tiden tilbage til de gamle industrinormer, men det er slet ikke det, vi mener, når vi taler om tidsstruktur i arbejdet. Men vi mener, man gør klogt i at gøre sig bevidst, hvordan forvaltningen af tid påvirker arbejdsglæden. Vi ser medarbejdere, der føler, at de har mistet kontrollen. Den individuelle grad af frihed er svag, og ambitiøse medarbejdere bliver fremmedgjorte i det, der var deres drømmejob,

"Vi ser medarbejdere, der føler, at de har mistet kontrollen. Den individuelle grad af frihed er svag, og ambitiøse medarbejdere bliver fremmedgjorte i det, der var deres drømmejob".

Henrik Lambrecht Lund, lektor og ph.d. ved Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring, RUC

7 krav til din arbejdsplads:

TAG HUL PÅ DISKUSSIONEN



Trænger du og dine kolleger til en snak om merarbejde, kan I stille jer selv og hinanden disse spørgsmål:

- Kan du udføre dit arbejde på 37 timer, så det samtidig lever op til dine egne faglige krav?
- Arbejder du eller dine kolleger sommetider over uden at skrive det på merarbejdsskemaet?
- Hvis du tager større skriftligt orienteringsmateriale med hjem som baggrund for et oplæg eller et notat, som du skal lave, skriver du så læsetiden på som arbejdstid?
- Føler du, at din effektivitet svarer til dine kollegers? Er den større, mindre eller den samme?
- Hvis du prioriterer hårdt, kan du så udføre dit arbejde til ledelsens tilfredshed på 37 timer?
- Hvis ledelsen spørger, om du har tid til yderligere en opgave, som du personligt finder udfordrende, hvad svarer du så?
- Vil du lade ledelsen prioritere dine arbejdsopgaver, hvis det er forudsætningen for, at merarbejdet fjernes?
- Synes du, at dine arbejdsopgaver er mere omfattende end dine kollegers? Hvis ja, hvad skyldes det? Ledelsen, kollegerne eller dig selv?
- Synes du, der generelt er for høje forventninger til arbejdstempoet på jeres arbejdsplads?
- Hvor meget arbejdede du i sidste uge på kontoret, til møder, uden for kontoret og derhjemme?
- Betragter du merarbejde som et væsentligt problem?

fordi der ikke er nogen fast tidsstruktur i arbejdet”.

Synkron rytmer

Løsningen er at få etableret en kollektiv tidsnorm på de mange moderne arbejdspladser, der i dag er præget af selvbestemmelse og individualitet. Normer for, hvornår man må forstyrre hinanden, hvordan man sikrer, at alle mand mødes og får mulighed for at udveksle informationer og stille spørgsmål og ikke mindst får et par tiltrængte pusterum i det arbejdsliv, hvor hastigheden er skruet faretruende højt op. For tempoet og den manglende struktur koster, fastslår forskeren:

“Rigtigt mange mennesker vælger at tage arbejdet med hjem om aftenen, og det er en udbredt misforståelse at tro, at det er, fordi folk er ambitiøse. Mange gør det ganske simpelt i et forsøg på at tage intensiteten ud af

arbejdet. Dagen er fyldt med hurtig tid, altså tid hvor den ene hasteopgave eller forstyrrelse afløser den anden. Der er ikke tid, til fordybelse og bevidst mellemtid, og det er enormt belastende”, siger Henrik Lund.

Ifølge ham findes der ingen universel løsning på nutidens tidsmæssige udfordringer. Men der er masser af grundlæggende ting at tage udgangspunkt i. Det første er at begynde at tale om tidsmiljøet. Alene det vil åbne manges øjne for, hvordan den manglende bevidsthed er med til at vedligeholde et dårligt arbejdsmiljø, vurderer han. Dernæst kan der indføres faste normer for, hvornår der læses og besvares mails, hvordan man signalerer til hinanden, at man ikke vil forstyrres, og ikke mindst er det en god idé at skabe mere synkron rytmer, så det som minimum er inden for de samme tidsintervaller, at medarbejderne vælger at forstyrre hinanden. <<

ARBEJDER DU MERE, END DU SKAL?

For meget merarbejde kan skyldes:

- at ledelsen pålægger dig og dine kolleger for meget arbejde
- at du og dine kolleger anlægger en for høj arbejdsmæssig norm
- at du selv stiller (for) høje faglige kvalitetskrav
- at du selv arbejder for langsomt.

Kilde: www.dm.dk

Forudsigelighed – Når arbejdets grænser er flydende, er der åben for fortolkninger af mange ting i hverdagen, og det skaber uklarhed og utryghed. Bed om klare fortolkninger af værdier, strategier, beslutninger, opgaveformuleringer og andre indsatser i hverdagen.

Ambitioner – Mange har store ambitioner, og en del brænder så meget, at de brænder ud. Bed din chef om hjælp til at finde den rette balance mellem arbejdsliv og familieliv. Få sat

ord på, hvornår en opgave er løst ”godt nok”.

Signaler – Er du i tvivl om de signaler, din leder sender – eller ikke sender, så spørg. Hvis din chef sender en mail til dig klokken 23.58, er det så et signal om, at du også forventes at arbejde til sent ud på aftenen? Afklaringer skaber klare normer.

Konflikter – Medarbejdere, der har en høj grad af selvledelse, render også ind i konflikter. Men det er ikke nødvendigvis menin-

gen, at du skal løse dem selv.

Inddrag din chef i konflikterne i stedet for at tage al ansvaret på dine egne skuldre.

Involvering – Det er rart at være involveret og have indflydelse, og tit giver det ekstra arbejds glæde. Men det kan også skabe usikkerhed og frustrationer at vide for meget. Hvis din chef i bedste mening overdænger dig med informationer, kan du bede om kun at få dem, der vedrører dit daglige arbejde.

Anerkendelse – Feedback er ikke noget, der kun fremmer din trivsel, det er også et redskab til at afstemme forventninger og holdninger til dine opgaver og kursen for dit fremtidige arbejde. Bed om feedback, hvis din chef ikke kommer med det af sig selv.

Trivsel – Stress smitter, så tag hånd om din egen trivsel, hvis du kan mærke, at du selv eller nogle i din afdeling er ved at udvikle stress.

Kilde: *Væksthus for ledelse, www.frastresstiltrivsel.dk*

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

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

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

NIELS JØRGEN ANDREASEN, 56 ÅR

Gallerist, kunst- og antikvitetshandler

Du har tre kunst- og antikvitetsforretninger i Aarhus. Hvordan havnede du i branchen?

Med modermælken. Jeg har interesseret mig for kunst og kunsthistorie, siden jeg var knægt. Samme dag jeg blev 18 år, lavede jeg et anpartsselskab sammen med mine forældre, hvorfra vi solgte antikviteter og kunst. Senere, mens jeg læste på universitetet, gik jeg til forelæsninger om formiddagen, og om eftermiddagen passede jeg så min kunst- og antikvitetsforretning. Da jeg var færdiguddannet, begyndte jeg at udleje moderne kunst til virksomheder fra mit galleri i Aarhus. Et halvt års tid senere ringede auktionshuset Nellemann & Thomsen og bad mig blive kunsthistorisk konsulent. Senere blev jeg leder af kunstafdelingen samme sted.

Hvad er det, der driver dig?

På den ene side har jeg fagligheden med mig, og på den anden side er der jagten og et stort købmandsgen, som jeg er vokset op med. Det er kombinationen af de to ting – samt et meget stort netværk, jeg har bygget op gennem mange år i branchen – der fascinerer mig, og som giver en forretning. Jeg synes, jeg har et pri-

vilegeret liv, og det er en gave at arbejde med det, jeg brænder for.

Har du et særkende som handlende?

Seriøsitet – og så er det vigtigt for mig, at det, jeg har i mine forretninger, ikke er noget, der kan måles og vejes. Hvis du har en tallerken fra Den Kongelige Porcelænsfabrik, kan du gå ind på nettet og finde ud af, hvad den præcis koster. Jeg handler med alt det andet, som du sjældent ser. Det unikke. Endelig vil jeg nævne, at jeg også sælger internationalt og til museerne, og det synes jeg, er virkelig spændende.

Hvordan fungerer dine forretninger?

Det er ligesom at handle med brugte biler. Jeg ved, hvad varen omtrentlig koster, og hvad den kan sælges for. Derimellem skal der være en fortjeneste. Når jeg køber et bohav eller en samling, bliver det ikke udpenslet, hvad den enkelte ting koster. Jeg køber til en samlet pris, og derefter prisfastsætter jeg varen. Jeg handler også på auktioner, hos kolleger, ligesom jeg fungerer som formidlende bindeled for folk, der vil sælge, og for potentielle

le købere. Folk henvender sig direkte til mig i min forretning for at sælge”.

Hvordan har kunst- og antikvitetsbranchen det i dag?

Svært – dels på grund af krisen, dels fordi man skal tilpasse sig markedet hele tiden. Rigtig mange antikvitetsforretninger er lukket. Nogle har ikke formået at omstille sig til nye tider med internet, hvor almindelige mennesker handler selv. Netauktionerne har kronede dage, og når de har tur i den, går det ud over de handlende. Samtidig tror jeg, at det har betydet noget, at de store årgange fra 1940'erne begynder at sælge ud. Udbuddet af varer er derfor meget stort i forhold til efterspørgslen, for de købestærke årgange i dag er ikke særlig store. Endelig kan man nævne, at folks smag løbende har ændret sig. Vi indretter vores boliger anderledes og mere minimalistisk end tidligere. Folk samler ikke som krigsgenerationen, der voksede op i et mangelsamfund. De bor jo simpelthen i museer. Sådan er det ikke i dag. <<

KARRIERE:

1974 Etablerede et anpartsselskab, der solgte antikviteter fra Katstrup Skole ved Hovedgaard.

1979- Underviser ved bl.a. aftenskoler og Folkeuniversitetet.

1982-87 Leder af sognearkiverne i Gedved Kommune

1985-1989 Ejer af Art Gallery i Aarhus.

1986-2001 Kunsthistorisk konsulent og senere leder af kunstafdelingen ved aukti-

onshuset Nellemann & Thomsen og Crafoord, Nellemann & Thomsen.

2001-2005 Kort periode vurderingschef ved Bruun Rasmussen Kunstauktioner i Aarhus, kunstkonsulent ved Green Square, København, og for tyske og danske auktionshuse.

2001- Selvstændig gallerist, kunst- & antikvitetshandler – www.pegasus-finearts.dk.

2007- Formand for Kunsthandlerforeningen.

UDDANNELSE:

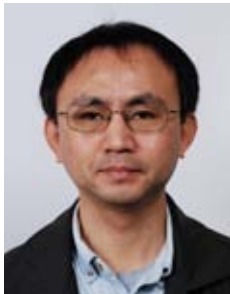
1982 Cand.mag. i historie fra Aarhus Universitet med bifag i kunsthistorie.

“Det er ligesom at handle med brugte biler. Jeg ved, hvad varen omtrentlig koster, og hvad den kan sælges for. Derimellem skal der være en fortjeneste”.



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

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



Hongbin Zhang, adjunkt og biolog fra Københavns Universitet, vil i et nyt projekt, støttet med 1 mio. kr. fra Lundbeck-fonden, lede efter mekanismer-

ne bag – og derved i fremtiden udvikle en metode til at aktivere – kroppens brune fedtceller. Ved siden af kroppens hvide fedtceller, der tager energi fra maden og oplagrer det til senere brug, så brænder de brune fedtceller depotet af. Kan man aktivere de brune fedtceller, kan man altså få kroppen til at forbrænde fedtet og tabe sig uden sved eller sult.

Thomas Breck, cand.comm., er fra 1. september 2012 ansat som adjunkt ved Professionshøjskolen Metropol på Katastraf- og Risikomanageruddannelsen.

Henrik Semb, professor, Danish Stem Cell Center (DanStem), har netop fået bevilget omkring 3,5 mio. kr. fra Lundbeck-fonden til et storstilet forskningsprojekt om, hvordan menneskelige organer egentlig skabes. Henrik Sembs forskningsgruppe har tidligere vist, hvordan organers netværk af rør, hulrum og kanaler er med til at styre, hvordan resten af organet skal se ud. De har indtil videre kun vist sammenhængen i bugspytkirtlen, og det er også den, de vil bruge som model i projektet. Men de håber at kunne bruge viden herfra til at komme med mere generaliserede bud på, hvordan vores indre organer modelleres på plads.

Peter Bentsen, ph.d., cand.scient., er blevet ansat på Steno Center for Sundhedsfremme, Steno Diabetes Center A/S, som seniorforsker med fokus på sundhedsfremme, bevægelse, pædagogik og uformelle læringsmiljøer. Peter Bentsen har en tværfaglig baggrund med kandidatuddannelse i idræt og psykologi og ph.d.-uddannelse i pædagogik og landskabsforvalt-

ning, begge fra Københavns Universitet. Peter Bentsen har i en årrække beskæftiget sig med sundhed, krop, læring og bevægelse i både teoretisk og praktisk sammenhæng.

Inger Helt Poulsen, Region Sjælland, **Ann Iversen**, Region Syddanmark, **Finn Breinholt Larsen**, Region Midtjylland og **Jane Pedersen**, Region Nordjylland, har fået tildelt Folkesundhedsprisen 2012 af Dansk Selskab for Folkesundhed. De har fået prisen for "Sundhedsprofil 2010", som er en kæmpe koordineret undersøgelse på kommunalt, regionalt og landsdækkende niveau af voksnes sundhed, sygdom og trivsel.

Sundhedsprofilerne er en af de største undersøgelser i verden af sin art med ca. 180.000 deltagere fordelt på de 98 kommuner.

Kristine Niss, lektor på Institut for Natur, Systemer og Modeller, Roskilde Universitet, har modtaget Det Frie Forskningsråds prestigefyldte Sapere Aude-bevilling på 7 millioner kr., som skal bruges over de næste fire år til at opstarte et forskningsprojekt om væskers egenskaber.

Sapere Aude betyder "vov at tænke frit". For at leve op til det vil Kristine Niss forsøge at skabe et arbejdsmiljø, hvor der er højt til loftet, så både studerende og ansatte kan være kreative og have det sjovt, fortæller den glade modtager af bevillingen.

Per Aagaard, professor, Institut for Idræt og Klinisk Biomekanik, Syddansk Universitet, har modtaget godt 900.000 kr. fra Det Frie Forskningsråd til et forskningsprojekt om hurtig muskeltækst. Hans forskningsgruppes nyeste data har vist, at muskelstamceller, som normalt er i hvile, kan aktiveres i hidtil uset omfang, når muskelarbejde af lav intensitet udføres ved samtidig iskæmi (akut nedsat ilttilførsel). Denne potente aktivering af muskulaturens stamceller – de såkaldte satellitceller – ser samtidig ud til at være medvirkende

årsag til, at denne specielle form for muskelaktivitet udløser en ekstrem grad af muskeltækst inden for meget kort tid (få uger).

Jens Ring er den 16. oktober tiltrådt stillingen som pressechef på Europa-Kommissionens Repræsentation i Danmark. Han afløser Michael Vedsø, som efter 9 år på posten er vendt tilbage til Bruxelles.

Jens Ring kommer fra en stilling som vicekontorchef i Kommissionens Generaldirektorat for Sundhed og Forbrugere. Hans baggrund er i det væsentlige generalistens. Han er cand.scient.pol. fra Aarhus Universitet 1979.

Jesper Hoffmeyer og Martin Schwarz Lausten har fået tildelt Den Faglitterære Pris 2012, som hvert år uddeles af Den faglitterære Styrelse i Dansk Forfatterforening på Kulturstyrelsens vegne.

Jesper Hoffmeyer får prisen for sit samlede forfatterskab om det vanskeligt tilgængelige emne biosemiotik, mens Martin Schwarz modtager prisen for værket "Jøder og kristne i Danmark – fra middelalderen til nyere tid".



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

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

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

DM – DANSK MAGISTERFORENING

Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

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

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

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

MP PENSION

PENSIONSKASSEN FOR MAGISTRE OG PSYKOLOGER

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

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

MA – 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.

KÆRE STUDERENDE

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

VIL DU HAVE 0 KR.
ELLER 13.997 KR.?

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

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

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

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

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



Scan og bliv ringet op af MA

Det er os med
CANDPORTALEN.DK



A-kassen for højtuddannede