



## Indstillet til Nordisk Råds Litteraturpris

Læs side 22-24

Højtuddannede fra-  
vælger efterlønnen

10

Fagforeninger i kamp  
mod Anders Bruun

12

Det Akademiske  
Folkekøkken

26

dm natur  
& kultur

33

# Du ved alt om dit fag. Vi ved alt om ansættelses- kontrakter.

## Ring 38 15 66 00

Mange år på arbejdsmarkedet har gjort os skarpe, når det gælder begavede løsninger omkring løn, ansættelsesvilkår, arbejdsmiljø, stress, overarbejde, orlov, afskedigelse og sygdom.

Det betyder, at du som medlem, altid kan regne med et solidt beslutningsgrundlag og en grundig og intelligent rådgivning og samtidig koncentrere dig om det, du er bedst til – dit arbejde.

Vi rådgiver om løn og ansættelse og yder juridisk bistand, når det er nødvendigt og sidder gerne med ved lønforhandlinger med arbejdsgiver før og under en ansættelse.

Du er velkommen til at kontakte os på 38 15 66 00. Vi har også udarbejdet en tjekliste til din ansættelseskontrakt med en række punkter, du bør huske. Den finder du på [www.dm.dk/loen](http://www.dm.dk/loen)

**DM • Dansk Magisterforening**

Et begavet medlemskab

# Et nyt år med nye muligheder

Uanset aktuelle konflikter og kriser vil indgangen til et nyt år altid for mig stå som invitation til nye muligheder. Det gælder særligt et år som det, vi lige er startet på, for det byder på både nye overenskomster og et nyt Folketing. Samtidig går en nyvalgt hovedbestyrelse i DM i gang med arbejdet for at udvikle fagforeningens ydelser til medlemmerne. Muligheder og udfordringer står i kø her ved indgangen til 2011.

Forhandlinger om nye offentlige overenskomster er allerede i fuld gang. De offentlige arbejdsgivere har i deres fremlæggelse af krav lige før jul i høj grad gjort brug af kriseterminologien. Vi stilles kun meget ringe lønstigninger i udsigt til gengæld for arbejdsgiverkrav om højere arbejdstid, mere fleksibilitet og større råderum for ledelserne. Men vi må fastholde, at også – og måske især – i økonomisk trange tider er der rum for forbedringer ud over de rene lønkrav. Vi har for eksempel stillet krav om forbedringer af procedurerne ved lokale lønforhandlinger, om længere opsigelsesvarsler, ligestillings-tiltag – blandt andet længere øremærket barsel for mænd – ret til lokale aftaler om opgørelse af arbejdstiden og merarbejdsregler på universiteterne og aftaledækning for timelærerne. Jeg kan ikke forestille mig, at forhandlerne for de offentlige arbejdsgivere reelt tror, de både kan fastholde en skarp ideologisk profil vendt imod de kollektive elementer i overenskomsterne og samtidig holde pengekassen lukket i. Det vil i hvert fald gøre det svært for finansministeren at få en ny aftale i stand inden det Folketingsvalg, som alt tyder på er planlagt til april.

I modsætning til LO-fagforeningerne og de store erhvervsorganisationer støtter DM ikke noget parti eller nogen særlig blok af partier ved Folketingsvalget, hverken i ord eller kroner. Men det betyder ikke, at vi holder os uden for debatten om samfundsudviklingen. For et nyt regeringsgrundlag er af afgørende betydning for DM's medlemmers arbejdsliv. Derfor indebærer reel interessevaretagelse, at vi blander os i den offentlige debat og oplister ønsker

til et nyt regeringsprogram. Og her vil DM opfordre en ny regering til ikke at begrave sig i og sætte al sin energi ind på nye love om senere tilbagetrækningsalder, længere arbejdstid og nedskæringer i den offentlige sektor. Der er brug for positive lovgivningsmæssige tiltag, der giver større tryghed i ansættelsen, bedre dagpengedækning til dem, der måtte blive ledige, bedre arbejdsmiljø med mindre stress, men mere medarbejderindflydelse og reel ytringsfrihed. Forbedringer på disse områder vil give større incitament til at blive på arbejdsmarkedet end økonomiske straffeforanstaltninger over

for dem, der af forskellige grunde vælger at stå af.

DM ønsker sig en regering, der arbejder for udvikling af den offentlige sektor, ikke afvikling. For den private sektor kan ikke stå alene. Vækst i den private sektor er afhængig af en velfungerende offentlig sektor. Vi ønsker os en regering, der anerkender, at vækst i det danske samfund skabes gennem udvikling af viden, og derfor tør satse på investeringer i forskning og udvikling. Og vi ønsker os en regering, der anerken-

der og støtter de ansattes professionsfaglighed og metodefrihed og giver gode muligheder for fortsat kompetenceudvikling og efteruddannelse. Helt konkret og aktuelt bør en ny regering udnytte muligheden for at skrive en ny universitetslov med sikring af forskningsfrihed og medbestemmelse og forbud mod undervisningsgebyrer på ordinære uddannelser.

Ved det kommende valg vil DM bede partierne komme med deres bud på de områder, som er afgørende for vores medlemmers arbejdsliv. Vi er overbeviste om, at positive tiltag her også er positive tiltag for det danske samfund. Og vi vil tillade os at bedømme partierne og en ny regering på den baggrund. Velkommen til et nyt og spændende arbejdsår.

“DM vil opfordre en ny regering til ikke at begrave sig i og sætte al sin energi ind på nye love om senere tilbagetrækningsalder, længere arbejdstid og nedskæringer i den offentlige sektor”.

## Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Den nye hovedbestyrelse for DM ser nu sådan ud efter det direkte valg af formand og ni medlemmer i efteråret 2010 (se Magisterbladet nr. 18/2010) og sektorerens udpegning af syv medlemmer. I parentes efter navnene står, om de er direkte valgt eller udpeget af den pågældende sektor. Den nye bestyrelse mødes første gang den 17. januar, hvor den konstituerer sig med bl.a. valg af næstformand.

Ingrid Stage, formand (valgt)

Eva Jensen, DM Offentlig (valgt)

Peter Grods Hansen, DM Offentlig (udpeget)

Nanna Bruun, DM Privat (udpeget)

Camilla Gregersen, DM Privat (valgt)

Frederik Dehlholm, DM Privat (valgt)

Hans Beksgaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse (valgt)

Anders Hamming, DM Forskning & Videregående Uddannelse (udpeget)

Henrik Prebensen, DM Forskning & Videregående Uddannelse (valgt)

Leif Søndergaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse (valgt)

Erik Alstrup, DM Forskning & Formidling (udpeget)

Niels K. Petersen, DM Forskning & Formidling (valgt)

Ole Kentmark, DM Honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende (udpeget)

Line Ditlev Larsen, DM Studerende (udpeget)

Kasper Ditlevsen, DM Studerende (udpeget)

Charlotte Palludan, Fagforeningslisten (valgt)

Hanne Götzsche, DM pensionist (valgt)

*Ingrid Stage*

## I kølvandet på Anders Bruun

Vi har sat otte sider af i dette nummer af Magisterbladet (side 12-19) til at skrive om Anders Bruun, ansvarshavende udgiver i mediekoncernen Advice i Aalborg. Vi har arbejdet på sagen siden efteråret, været i kontakt med tidligere ansatte, lavet en omfattende research på hans forretningsvirksomhed og interviewet ham. Det sidste først efter mange og lange trakasserier. Svært har det været, mildest talt, at få en aftale om et interview med ham. Bl.a. foreslog Anders Bruun, at han havde tid til et interview den 5. juli 2011. Journalist Martin Ejlersen har undervejs i processen fået ikke så lidt skudt i skoene af Anders Bruun: "ringe håndværk", "tendentios", "bevidst vildledning" osv., osv. Journalisten blev ved en lejlighed inviteret til Aalborg, så han kunne "smage på varen", hvad det så end betød.

Naturligvis har Anders Bruun fået mulighed for at læse og rette faktuelle fejl i det interview med ham, der bringes over fire (!) sider. I en mail taler han om "faktuelle fejl" og "forskrivninger" uden at præcisere hvilke. Han har altså ikke ønsket at benytte sig af muligheden for at rette eventuelle fejl i interviewet. Han hævder, at artikler og interview har til hensigt at skade hans virksomhed eller ham selv som person. Han advarer journalisten om, at der vil blive rejst et personligt erstatningskrav mod ham, hvis artiklerne bringes.

Denne form for intimidering er mange af hans tidligere medarbejdere ganske godt bekendt med. Nogle vil stå frem – og gøre det i artiklerne – mens andre ønsker at være anonyme. DM er ikke den eneste fagforening, der har kørt sager mod Anders Bruun. Også i HK, Dansk Journalistforbund og Ledernes Hovedorganisation kender man manden. Ikke for det gode. Lønmodtagernes Garantifond har også bidraget væsentligt til hans virksomheder, som oprettes og nedlægges i et hastigt tempo.

Man kan spørge sig, hvor længe dette virksomhedscirkus kan få lov at fortsætte? Mest af alt fordi der i kølvandet på Anders Bruuns virksomhed svømmer tidligere ansatte rundt, heriblandt flere DM-medlemmer, mere eller mindre medtaget af det arbejdsmiljø og den ledelsesstil, de har været udsat for. Men også fordi så mange mennesker bruger deres tid på at rede tråde ud og føre sager som følge af Anders Bruuns misforvaltning af mennesker og midler.

Det sidste ord om Anders Bruun er ikke sagt. Det lover vi.



### FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** Et nyt år med nye muligheder
- 6 DM PÅ SAGEN** Aktuelle medlemssager
- 9 SIDEN SIDST**
- 20 SIDEN SIDST**
- 26 DET AKADEMISKE FOLKEKØKKEN**  
Kalveruller i marsala
- 28 DEBAT**
- 31 STORE DANSKE NATURVIDENSKABSFOLK**  
Eske Willerslev
- 32 NYE BØGER**
- 42 DET' MIT JOB**  
Selvstændig kommunikationskonsulent

**45 JOBSEKTIONEN** Ledige stillinger

**53 MEDDELELSER**

**56 DM AKTUELT**

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

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

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

Liv Kretzschmer  
lk@dm.dk

Martin Ejlersen  
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

Annancer:  
DG Media a/s  
St. Kongensgade 75  
1264 København K  
Tlf. 70 27 11 55  
Fax 70 27 11 56

Design og tryk:  
Datagraf  
www.datagraf.dk



“Der er en tendens til at reducere innovation til bare at være produktudvikling”

## ARTIKLER

6

FYRET  
UNDER  
FERTILITETS  
BEHANDLING

12

SUPER  
MANIPULE-  
RENDE

26

dm  
natur & kultur 33

DET ER MEGET  
PERSONLIGT AT  
BLIVE FYRET

- 7 Unipension sat på plads af  
Finanstilsynet
- 8 Grundfos redder Det  
Danske Hus i Palæstina

- 10 Højtuddannede fravælger  
efterlønnen
- 12 Fagforeninger i kamp mod  
Anders Bruun
- 14 Mareridt, mistro og  
mistænkeliggørelse

- 15 “Han er super  
manipulerende”
- 16 “De var en giftklike”
- 21 Kommunale udviklings-  
konsulenter tilbydes  
certificering

- 23 Hun sætter livets hastighed  
ned
- 33 dm natur & kultur

Forside: Rie Neuchs

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 30.500 eksemplarer

ISSN 0903-7349



Kontrolleret af

**FMK**  
FØDEVARER- og MILJØKONTROL

Kontrolleret oplag: 29.573  
i perioden 1.7.2009 – 30.6.2010

## Produktionsplan:

Nr. 2-2011  
Udkommer: 28. januar  
Deadline debat: 17. januar  
Deadline annoncer: 19. januar  
Deadline kalender: 19. januar

Nr. 03-2011  
Udkommer: 11. februar  
Deadline debat: 2. februar  
Deadline annoncer: 4. februar  
Deadline kalender: 4. februar

Nr. 4-2011  
Udkommer: 25. februar  
Deadline debat: 14. februar  
Deadline annoncer: 16. februar  
Deadline kalender: 16. februar



“Efter en del ubesvarede henvendelser lykkedes det til sidst via arbejdsgiverens mor at skabe kontakt”.

## FYRET UNDER FERTILITETSBEHANDLING

**Et medlem blev opsagt** fra sin stilling som indkøbsassistent i et mindre firma, der leverer varer til flyselskaber. Fyringen – en af i alt fem afskedigelser – blev begrundet i nedskæringer, men indkøbsassistenten var overbevist om, at ledelsens kendskab til hendes fertilitetsbehandling havde indflydelse på beslutningen, hvilket er i strid med ligestillingsloven.

Nej, hævdede arbejdsgiveren: DM-medlemmet var udelukkende havnet blandt de opsagte efter en saglig vurdering af virksomhedens medarbejderressourcer set i forhold til de fremtidige opgaver. Fx havde ledelsen besluttet at beholde en kontormedarbejder (i samme afdeling som medlemmet), der samtidig var i besiddelse af en lageruddannelse og et gyldigt truck-kort. Desuden, forklarede direktøren, havde virksomheden haft kendskab til fertilitetsbehandlingen i over et år. Med andre ord, lød argumentet, var der ingen lunde en sammenhæng mellem fyringen og fertilitetsbehandlingen, hvilket “den manglende tidsmæssige sammenhæng” dokumenterede.

Direktørens trumf var en afgørelse fra Ligestillingsnævnet, der i en tilsvarende sag havde lagt samme argumentation til grund for en afgørelse som direktøren.

DM havde imidlertid også en trumf, og en, der havde mere vægt end arbejdsgiverens: En domstolsafgørelse i landsretten, hvor en arbejdsgiver i en tredje tilsvarende sag ikke var i stand til at løfte bevisbyrden og godtgøre, at en afskediget medarbejder ikke var blevet fyret på grund af en fertilitetsbehandling.

Med udsigten til en retssag og bevisbyrden på sin side valgte indkøbsassistentens tidligere arbejdsgiver at gå forligets vej. Det fyrede DM-medlem fik udbetalt en godtgørelse på seks måneders løn.

## UENIGHED OM 1.250 KR. FØRTE TIL EN STÆVNING

**En aftale er en aftale.** Det måtte en arbejdsgiver sande, efter at han satte en freelancejournalist, der er medlem af DM, til at arbejde på en række artikler om Corporate Social Responsibility. Ifølge aftalen, der blev indgået per mail, skulle journalisten aflevere i alt ti sider om emnet til en samlet pris på 16.500 kroner ekskl. moms.

Journalisten gik i gang med opgaven og afleverede efter fem dage den første artikel. Men arbejdsgiveren var utilfreds. Teksten manglede den “lethed og levende form”, som var ønsket. Uden at uddybe kritikken mente arbejdsgiveren i øvrigt, at journalisten havde kommunikeret i en meget ubehøvet tone. Arbejdsgiveren forudså derfor “et meget konfliktfyldt samarbejde”, hvorfor han ophævede det.

Dette tog journalisten til efterretning, hvorpå han mailede en honoraropgørelse på 5.000 kr. for research og den færdige artikel til arbejdsgiveren. Men arbejdsgiveren ville ikke betale en eneste krone, og efter at medlemmet havde rykket flere gange for honoraret, gik DM ind i sagen.

Efter en del ubesvarede henvendelser lykkedes det til sidst via arbejdsgiverens mor at skabe kontakt. For at få skubt i sagen foreslog journalisten en rabat på 25 pct. Men selvom arbejdsgiveren nu var indstillet på et forlig, ville han højst betale 2.500 kr., altså 1.250 kr. mindre end det foreslåede.

Derpå udtog DM stævning mod arbejdsgiveren, der nu havde udsigt til at betale ikke blot honoraret på 5.000 kroner, men også udgifterne til DM's advokatbistand. Det blev dog ikke nødvendigt, for nu var arbejdsgiveren endelig villig til at betale det fulde honorar.

## DM-MEDLEM INDGIK FRATRÆDELSES-AFTALE, MEN FIK ALLIGEVEL GODTGØRELSE FOR USAGLIG AFSKEDIGELSE

**Et DM-medlem blev** i 1990 ansat som edb-chef i et marketing-firma. Efter 18 år på posten blev han opsagt. Direktørens begrundelse lød, at ledelsen var uenig i hans måde at lede it-afdelingen på, og at de ikke så ham som den rigtige person til at gøre afdelingen rentabel. Herefter indgik medlemmet en fratrædelsesaftale med arbejdsgiveren – udformet som en kontraopsigelse (når en ansat selv siger op, efter han er blevet opsagt), idet medarbejderen dermed var fritaget fra sine arbejdsforpligtelser fem måneder tidligere og samtidig fik en godtgørelse på 458.667 kr. Så langt så godt.

Men da medlemmet i en anden sammenhæng henvendte sig til DM, opstod der mistanke om, at noget ikke forløb helt efter bogen. Medlemmet fortalte DM, at han aldrig tidligere under de 19 års ansættelse havde modtaget nogen negative anmærkninger fra arbejdsgiveren for sin ledelse af afdelingen. Til trods for fratrædelsesaftalen var der derfor ifølge DM i henhold til funktionærloven tale om en usaglig afskedigelse. DM's godtgørelseskrav lød på 277.980 kroner svarende til seks måneders løn.

Arbejdsgiverens advokat mente imidlertid, at fratrædelsesaftalen havde afsluttet parternes mellemværende. Nej, lød svaret fra DM, aftalen var – i overensstemmelse med medlemmets opfattelse – udelukkende en præcisering af arbejdsforpligtelsens ophør og fratrædelsesgodtgørelsens størrelse. Trods den første udmelding var arbejdsgiveren tilsyneladende ikke uenig: Et forlig blev indgået, og medlemmet modtog foruden de 458.667 kr. også 100.000 kr. i godtgørelse for usaglig opsigelse.

# UNIPENSION SAT PÅ PLADS AF FINANSTILSYNET

“Vi har den opfattelse, at gruppelivsordningen er en integreret del af en pensionsordning, og den kan man ikke bare opsige”.

Sådan siger kontorchef i Finanstilsynet Anette Bjaaland Andersen om Unipensions planer om at opsige gruppelivsforsikringer for ca. 10 pct. af medlemmerne – herunder 800 kronisk syge – med tre måneders varsel.

Og selvom Unipension – sammenslutningen af Arkitekternes Pensionskasse, MP Pension og Pensionskassen for Jord-

brugsakademikere & Dyrlæger – ifølge direktør Erik Adolphsen er uenig med Finanstilsynets vurdering, har to af de tre pensionskasser alligevel valgt at trække opsigelserne tilbage.

MP Pension og Arkitekternes Pensionskasse har i stedet for valgt at udskyde forringelserne i fem år, mens Pensionskassen for Jordbrugsakademikere & Dyrlæger ønsker at fastholde opsigelserne, hvilket betyder, at Finanstilsynet, der betragter sagen som principiel, indbringer

beslutningen for Det Finansielle Virksomhedsråd.

Ifølge Unipension er beslutningen om at opsige gruppelivsforsikringerne både juridisk og “medlemspolitisk korrekt”. Ikke mindst fordi ændringerne betyder forbedringer for 90 pct. af medlemmerne.

“Vi er medlemsejede pensionskasser, og vi plejer alene medlemmernes interesser”, siger Erik Adolphsen.

DM’s hovedbestyrelse har udtalt kritik af Unipensions håndtering af sagen. *tb*

“Vi har den opfattelse, at gruppelivsordningen er en integreret del af en pensionsordning, og den kan man ikke bare opsige”.

Anette Bjaaland Andersen, kontorchef i Finanstilsynet



## INFORMATIONSMØDE

Tirsdag d. 15. marts kl. 16.00 på  
 Syddansk Universitet i Odense.

Master of

## Public Management

Master of Public Management er en generel lederuddannelse, der sætter ledere i stand til at gå i spidsen for innovation og forandring med udgangspunkt i en specifik strategisk situation.

- Uddannelsen starter i august
- Ansøgningsfristen er 1. maj
- Kontakt mastersekretariatet på tlf. 65 50 33 27 eller e-mail: [mpm@sam.sdu.dk](mailto:mpm@sam.sdu.dk)

- Læs mere på [www.sdu.dk/mpm](http://www.sdu.dk/mpm)

# Grundfos redder Det Danske Hus i Palæstina

**Kun få måneder efter** at have slået dørene op i Ramallah på Vestbredden var Det Danske Hus i Palæstina (DHIP) i overhængende fare for at blive lukket igen. I sidste øjeblik har en bevilling fra Grundfos på 500.000 kroner afværget den økonomiske krise, som huset befinder sig i. I hvert fald for en stund.

DHIP åbnede i september sidste år med det formål at skabe dialog og tættere relationer mellem danskerne og befolkningen i Palæstina. Huset fik penge til etableringen af daværende udenrigsminister Per Stig Møller som del af Det Arabiske Initiativ, der blev søsat i kølvandet på karikatur-krisen i 2005. Udenrigsministeriet gav som udgangspunkt kun en opstartsbevilling på en million kroner til DHIP i 2009. Siden har huset – med direktør, ph.d. Nathalie Khankan i spidsen – kæmpet for at finde yderligere finansiering til både projekterne, udvekslingen og den løbende drift.

“DHIP viser en vigtig vej ved at satse på den brede kulturelle udveksling – og ikke mindst på dialogen. I mine øjne er det ikke tilstrækkeligt, at staten sponsorerer oprettelsen af et dansk hus i Palæstina uden samtidig at sikre det mere langsigtede økonomiske grundlag. Mit håb er, at vores bevilling kan trække andre donationer med sig”, siger Niels Due Jensen, koncernbestyrelsesformand for Grundfos, i en pressemeddelelse, der begrundet donationen.

Ikke overraskende er Nathalie Khankan i dag en rigtig glad direktør.

“Det er hårdt at leve med et konstant økonomisk pres over hovedet. Vores begyndelse her i Ramallah har tegnet lovende, og de projekter, vi har nået at gennemføre, er blevet meget vel modtaget. Vi glæder os til at kunne planlægge lidt længere frem. Forhåbentlig vil vi kunne overbevise offentligheden om, at vi har en vigtig rolle at spille for den interkulturelle dialog. En rolle, som det er værd at støtte”, siger Nathalie Khankan til Magisterbladet.

Det politisk uafhængige DHIP forhandler fortsat med Udenrigsministeriet om en ekstra bevilling i 2011 på 300.000 kroner. *psi*

## Det Frie Forskningsråd indkalder ansøgninger i foråret 2011

Forårsopslaget er indgangen til størstedelen af de godt 1,1 mia. kr., som rådet uddeler til dansk forskning i 2011.

### Søg Det Frie Forskningsråd den 1. marts 2011

Det er muligt at søge forskerkarriereprogrammet Sapere Aude, forskningsprojekter, postdocstipendier, Steno-stipendier, databaser, biobanker, tidsskrifter, forskernetværk, skolarstipendier og meget mere inden for alle videnskabelige områder. Se de mange muligheder i opslaget på [fi.dk/dff](http://fi.dk/dff)

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

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

### Yderligere oplysninger

fås ved henvendelse til kontorchef Grete M. Kladakis: [gk@fi.dk](mailto:gk@fi.dk)



Forsknings- og Innovationsstyrelsen  
 Ministeriet for Videnskab  
 Teknologi og Udvikling

Du kan læse mere om Forsknings- og Innovationsstyrelsen på [www.fi.dk](http://www.fi.dk) og om Videnskabsministeriet på [www.vtu.dk](http://www.vtu.dk)



“I mine øjne er det ikke tilstrækkeligt, at staten sponsorerer oprettelsen af et dansk hus i Palæstina uden samtidig at sikre det mere langsigtede økonomiske grundlag”.

*Niels Due Jensen, bestyrelsesformand, Grundfos*





## J A T I L S E N I O R O R D N I N G E R

325 eksporttunge virksomheder er overvejende positive over for at indføre særligt hensynsfulde ordninger for at holde på deres seniorer. Det viser en stikprøve, foretaget af Jyllands-Posten og Rambøll. En forklaring på de private virksomheders positive indstilling til seniorordninger kommer fra Nordeas cheføkonom Helge Pedersen: "Vi får behov for mere arbejdskraft fremover, og virksomhederne skal sikre, at de er seniorvenlige. Under en krise er det også godt at have erfarne medarbejdere, der ikke skal læres op", siger han til JP Erhverv.

"Det, der virkelig har betydet noget for mig i mit eget faglige virke, er de tre år, hvor jeg har boet i Canada, på Berkeley og i Australien. Det er der, jeg har fået perspektiv på, hvad vi kan i Danmark, men også hvad det er for en andedam, vi går rundt i".

Jan Gehl, arkitekt og professor, i Dagbladet Information

### FILOSOFIEN KOMMER PÅ ARBEJDE

Filosofistuderende ved Aalborg Universitet skal have deres viden sat på prøve ude i virkeligheden. En ny uddannelse, anvendt filosofi, vil kombinere det klassiske fag med mindst halvandet års studier i eksempelvis organisationsteori, psykologi eller sprog og gøre faget mere erhvervsrettet. "Det kan skabe vækst i en virksomhed, hvis filosofien kan omsætte sine filosofiske ideer og teorier til konkrete ideer, anbefalinger og projekter", mener en af uddannelsens bagmænd, filosof og adjungeret professor ved Aalborg Universitet Morten Albæk. Han er også Senior Vice President i Vestas.

## NYE ANSIGTER I FORSKNINGSPOLITISK RÅD

En ny lov om forskningsrådgivning er trådt i kraft ved årsskiftet. Loven indebærer blandt andet, at Danmarks Forskningspolitiske Råd skal yde mere rådgivning om dansk forskning. Ny

formand for rådet bliver Claus Hvid Christensen, administrerende direktør for Lindoe Offshore Renewables Center. Derudover får rådet tre andre nye medlemmer, nemlig koncerndirektør Per Falholt, Novozymes, professor Birger Lindberg Møller, Københavns Universitet, og fra samme sted professor og DM-medlem Marie-Louise Bech Nosch (fotoet).



Foto: Henrik Petit

## Frugtbare kvinder holder far på afstand



Foto: Colourbox

At dyrearters hunner undgår at være sociale med hanner, de er i familie med, i deres mest frugtbare perioder, er kendt stof blandt evolutionsbiologer. Ny forskning tyder på, at det formodentlig også gælder mennesket. 48 fødedygtige kvinder har deltaget i en undersøgelse, der viser, at de både taler kortere og ringer halvt så meget til deres fædre i perioder, hvor de er allermost frugtbare. Forskerne bag analysen mener, at kvinderne ubevidst forsøger at undgå indavl. Det skriver videnskab.dk.

# HØJTUDDANNEDE FRAVÆLGER EFTERLØNNEN

Det er en myte, at højtuddannede trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet for at dyrke tilværelsen som fritidsgolfspillere på efterløn. Det viser en ny undersøgelse om danskernes brug af efterløn.

**At højtuddannede forlader** arbejdsmarkedet tidligt for at hellige sig golf eller rejser finansieret med efterlønnen, er en myte. Langt de fleste højtuddannede fravælger nemlig at gå på efterløn. Således også magistre. Det viser en ny undersøgelse fra Arbejdsløshedskassernes Samvirke, som ønskede at undersøge, hvem der går på efterløn, og hvornår det sker.

“Vi ville aflive nogle myter om ordningen. På den ene side, at det skulle være 60-årige golfspillende læger og akademikere, som bruger ordningen i høj grad. Det er det ikke. På

den anden side, at efterlønnen er alt for dyr. Det er den heller ikke. Hvis de mange, som er gået på efterløn, ikke havde gjort det, skulle de have været på sygedagpenge eller førtidspension, og det viser sig at være en endnu

dyrere løsning for samfundet”, siger formand for AK-Samvirke Morten Kaspersen.

Ifølge ham fravælger højtuddannede efterlønnen, fordi de fleste formentlig forventer at arbejde længe og har lyst til at

fortsætte på arbejdsmarkedet så længe, at de ikke har behov for ordningen. De fleste højtuddannede har desuden sikkert nemmere ved at aftale et fordelagtigt fratrædelsesforløb på arbejdspladsen end ufaglærte har, når de bliver ældre.

## Bruges mest af de nedslidte

Både blandt efterlønsberettigede mellem 60 og 64 år og andelen af efterlønnere blandt den samlede befolkning er der de seneste år blevet markant færre på efterløn. Fra 2005 til 2010 har der været et fald

på næsten 5 procentpoint i andelen af 60-64-årige, som går på efterløn. Efterlønsordningen bruges desuden stadig mest af dem, den var tiltænkt – nemlig af lønmodtagere med hårdt fysisk arbejde, som er nedslidte. Det er nemlig a-kasser-

ne Fødevareforbundet (NNF), 3F, FOA og Træ-Industri-Byg (TIB), hvor mere end hvert andet medlem går på efterløn. Blandt økonomer (CA), akademikere (AAK), ingeniører (IAK) og Magistrenes

## A-KASSER MED ANDEL MEDLEMMER PÅ EFTERLØN

**Flest:** NNF 64,3 procent, 3F 60,9 procent, FOA 58,5 procent og TIB 57,9 procent

**Færrest:** IAK 23,3 procent, MA 21,9 procent, AAK 21,6 procent og CA 21,5 procent.

Kilde: AK-Samvirke

A-kasse (MA) gælder det samme kun for godt hvert femte.

Siden 1979 har danskerne haft mulighed for at gå på efterløn, som på det tidspunkt blev indført, for at nedslidte arbejdere kunne forlade arbejdsmarkedet. Ifølge Morten Kaspersen har danskerne de seneste år fået tudet ørene fulde med, at efterlønnen ikke er tidssvarende og udnyttes af grupper på arbejdsmarkedet, som den ikke var tilsigtet.

“Det skyldes politikere og dele af samfundet, som ikke kan lide ordningen. Vi får hele tiden tudet ørene fulde med, at vi har brug for efterlønnere på arbejdsmarkedet, men det har vi jo ikke nu. Og vi kan desuden ikke bruge nedslidte folk på arbejdsmarkedet. Ordningen er en værdig mulighed for tilbagetrækning, så nedslidte personer ikke stiller sig i kø på kommunekontoret efter almisser”, siger Morten Kaspersen. <<

“Vi får hele tiden tudet ørene fulde med, at vi har brug for efterlønnere på arbejdsmarkedet, men det har vi jo ikke nu”.

Morten Kaspersen, formand, AK-Samvirke



DANMARKS PÆDAGOGISKE  
UNIVERSITETSSKOLE  
AARHUS UNIVERSITET

## \* ET TEORETISK LØFT TIL DIN PRAKSIS ER DU KLAR TIL DET?

Masteruddannelser på Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet inden for pædagogik, uddannelse og ledelse - i København og Aarhus

Vi holder informationsmøde i København i marts og gå-hjemmøder i Aarhus og København i april

Der er ansøgningsfrist 1. maj

dpu.dk/master





Historie på læreruddannelsen

Konkrete  
undervisnings-  
forslag

Metodiske  
anvisninger

## Historiedidaktik – fra teori til praksis

Forfattere Jens Pietras & Jens Aage Poulsen

### Hvorfor har elever historie på skemaet – og hvordan kan man undervise i faget?

*Historiedidaktik – fra teori til praksis* handler om historie som skolefag og historie som et redskab, hvorigennem vi som mennesker orienterer os og handler i verden. Bogen giver metodiske anvisninger på og konkrete forslag til, hvordan man som lærer kan tilrettelægge undervisningen i historie med henblik på, at eleverne oplever, at faget har en nytteværdi.

Bogen henvender sig primært til lærere, der underviser i faget, og linjefagsstuderende.



Udkommer  
februar

Ca. 250 sider  
kr. 256,-  
ex moms



GYLDENDAL  
– veje til viden

www.gyldendal-uddannelse.dk

Tlf. 33 75 55 60

På grund af manglende lønudbetalinger og usaglige fyringer kører en række fagforeninger sag mod Anders Bruun, ansvarshavende udgiver i mediekoncernen Advice i Aalborg og tidligere formand for Danske Hospitalsklovne.

# Fagforeninger i kamp



Anders Bruun, ansvarshavende udgiver i mediekoncernen Advice, som blandt andet står bag en række magasiner som Appetize, Prestize, FCK Balls, Filmmagasinet og Business Class. En række fagforeninger – heriblandt DM – har haft flere sager kørende mod Anders Bruun på grund af bl.a. usaglige opsigelser og manglende udbetaling af løn og feriepenge. Foto: Michael Bygalle



Dansk Journalistforbund  
medier & kommunikation



LEDERNE  
bringer dig videre

Dansk Journalistforbund, HK og Leder-  
nes Hovedorganisation kører alle eller  
har kørt sager mod Anders Bruun.

**Manglende løn og fyringer** uden grund. Det er blot nogle af de eksempler, som en række fagforeningers medlemmer oplever som ansat i mediekoncernen Advice i Aalborg – ikke at forveksle med rådgivningsfirmaet Advice A/S i København.

Advice i Aalborg drives af Anders Bruun, som tidligt i 2010 blev afsat som formand for foreningen Danske Hospitalsklovne efter store uenigheder om driften og anklager mod ham for at have tømt foreningen for økonomiske midler.

Danske Hospitalsklovne er dog ikke alene om at have problemer med Anders Bruun. DM's faglige konsulenter oplever ligesom en række andre fagforeninger, at flere ansatte i Advice ikke får løn eller fyres usagligt uden erstatning, fordi de er ansat i underfirmaer og anpartsselskaber, der går konkurs og ændrer navn. Hele 39 selskaber er tilknyttet Anders Bruun i CVR-registret. 25 af selskaberne står i skrivende stund anført som tvangsopløst eller under konkurs,

# mod Anders Bruun

mens 11 af selskaberne stadig fungerer, og tre enten er fusioneret eller blot opløst. Fagforeningerne DM, HK, Dansk Journalistforbund og Ledernes Hovedorganisation har eller har haft en række sager kørende mod Advice og tilknyttede anpartsselskaber. Fagforeningerne fortæller samstemmende til Magisterbladet, at da Advice er meget tæt forbundet med en række anpartsselskaber, som Anders Bruun alle er involveret i, og som pludselig går konkurs, er det nærmest umuligt for fagforeningerne at få den ellers berettigede erstatning hentet hjem til medlemmerne i retssystemet.

## DM anbefaler:

### Undgå ansættelse i Advice

Hvis DM's privatenhed, som rådgiver og betjener medlemmer i private virksomheder, får henvendelser fra medlemmer, som overvejer ansættelse hos Anders Bruun og Advice, så er svaret, at man skal holde sig langt væk fra Advice, understreger forhandlingsleder Liselotte Jespersen.

“Vi har oplevet en række DM-medlemmer, som ikke har fået deres løn udbetalt, eller som er blevet fyret på et usagligt grundlag. Så vores klare anbefaling er, at man skal undgå at blive ansat i Advice”, siger Liselotte Jespersen.

Advokatfuldmægtig i DM Soon-Ah Sigsgaard har behandlet flere sager for medlemmer i DM, som har arbejdet hos Anders Bruun. Hun forklarer, at fordi Anders Bruun ikke hæfter personligt for de forskellige konkursramte anpartsselskaber, er det juridisk svært at bremse ham i at fortsætte med ikke at udbetale berettiget løn og feriepenge eller foretage usaglige fyringer.

“Oprettelse af et A/S eller ApS betyder, at det er selskabet som sådan, der er ansvarlig for selskabets gæld, og Anders Bruun hæfter således ikke personligt for selskabets gældsforpligtelser”, siger Soon-Ah Sigsgaard.

## Blokade mod Advice

Men problemerne fortsætter øjensynligt hos Advice. HK Privat har to verserende sager mod Advice på grund af manglende udbetaling af løn og for kort opsigelsesvarsel, og Advice vil ikke forhandle, oplyser faglig konsulent Stig Westh i HK. Ledernes Hovedorganisation har en sag kørende mod Advice, og medlemmer af Dansk Journalistforbund (DJ) må slet ikke arbejde i Advice og selskaber knyttet til Advice. DJ har nemlig siden starten af 2010 blokeret Advice på lovlig vis, fordi virksomheden ikke vil indgå overenskomst, forklarer forhandlingschef i DJ Claus Iwersen.

“Advice er kendetegnet ved at bestå af en masse selskaber, hvor aktiviteterne bliver flyttet rundt. Vores medlemmer var ansat i ét selskab, mens de fik løn fra et andet. Uenigheden om løn og feriepenge førte til, at selskabet gik konkurs”, siger Claus Iwersen og forklarer, at den manglende løn blev dækket af Lønmodtagernes Garantifond, mens DJ mistede de penge, som var tilknyttet medlemmernes konkurrence- og kundeklausuler.

Fagforeningerne oplever igen og igen, at når der rejses krav ved domstolene mod virksomheder som Advice for at få blandt andet manglende løn og feriepenge udbetalt, så ender sagen ofte med at blive ført mod det forkerte selskab.

“Så går tiden med det i retssystemet, og processen bliver meget langsom og besværlig. Det er en fordel for folk som Anders Bruun med mange selskaber – for hvem er den rette sagsøgte? Derfor har DJ varslet en blokade mod Advice. Vores medlemmer skal ikke i klemme i det selskab. Og det risikerer de at komme lige nu”, siger Claus Iwersen.

DM har i første omgang valgt ikke at kræve overenskomst med Advice, men i stedet at oplyse om de mange problemer, flere medlemmer har haft med Anders Bruun, og på den måde advare andre mod at blive ansat i Advice. <<



## KLOVNEFORMAND SMIDES UD

Ansvarshavende udgiver i Advice Anders Bruun var indtil begyndelsen af 2010 formand i klovneforeningen Danske Hospitalsklovne. Men en række medlemmer var dybt utilfredse med hans lederstil og mente, at Anders Bruun trak penge ud af foreningen og førte dem over i Advice. En række af klovnene hyrede i starten af 2010 derfor et advokatfirma til at afsætte Anders Bruun som formand og få indsat en ny bestyrelse. Det skete ved en ordinær generalforsamling i foråret 2010. Foreningen er nu i gang med en tilbundsgående undersøgelse af forholdene under Anders Bruuns formandskab. Foto: Colourbox

“Vores klare anbefaling er, at man skal undgå at blive ansat i Advice”.

Liselotte Jespersen, konsulent, DM

# Mareridt, mistro og mistænkeliggørelse

Der er noget helt galt i mediekoncernen Advice, fortæller tidligere ansat Ole Frank Nielsen. Han ledte sammen med sine kolleger efter skjulte mikrofoner på arbejdspladsen, fordi de følte sig overvåget og mistænkeliggjort af den ansvarshavende udgiver, Anders Bruun, som kaldte sig kongen af Aalborg.

Det skal være sjovt at gå på arbejde. Det er mottoet for Anders Bruun, som er ansvarshavende udgiver i mediekoncernen Advice i Aalborg. Men flere tidligere ansatte i Advice kalder deres ansættelse under Anders Bruun for et regulært mareridt. Stik imod den ansvarshavende udgivers motto har deres ansættelse i Advice, ikke at forveksle med kommunikationsbureauet Advice A/S i København, nemlig udviklet sig til et mareridt, som de har måttet flygte fra. Det gælder også flere DM-medlemmer. Mareridtet skyldes én mand, fortæller de til Magisterbladet – den ansvarshavende udgiver for Advice, Anders Bruun.

En af dem er DM-medlem Ole Frank Nielsen. For et år siden startede han i, hvad han selv betegner som sit drømmejob i virksomheden Fobazo.com A/S. Det er en fodboldportal og webshop for fodboldmerchandise for en række verdenskendte fodboldspillere. Efter cirka to ugers ansættelse blev fodboldportalen opkøbt af Anders Bruun og underlagt Advice. Ole Frank Niensens første indtryk af Anders Bruun var, han havde gang i virkelig mange projekter på én gang, og at han var på fornavn med mange kendte ansigter i Aalborg.

“Jeg hørte på et tidspunkt Anders Bruun omtale sig selv som kongen af Aalborg. Folk fik et flakkende blik og ville ikke rigtig svare, når man spurgte ind til ham. Det er stadig meget svært og diffust for mig helt at vide, hvad der sker i Advice. Der er mange undersøiskaber og virksomheder under Anders Bruun. Jeg kunne tydeligt fornemme, der var noget helt galt”, siger Ole Frank Nielsen.

## Umuligt at gennemskue

Anders Bruun er p.t. registreret for at være tilknyttet 39 selskaber i Det Centrale Virksomhedsregister (CVR). Over halvdelen af selskaberne er i dag tvangsopløste eller gået konkurs. De mange selskaber tilknyttet Anders Bruun virker netop til at være en af hovedårsagerne til, at flere ansatte i Advice har oplevet store problemer. Anders Bruun ansætter nemlig gerne personer i ét selskab, mens de så rent faktisk arbejder i et andet og får løn fra et tredje. Forvirringen er total. Det oplevede Ole Frank Nielsen også. Han var ansat i Fobazo.com A/S, men modtog aldrig løn fra det firma.

“Mine lønsedler kom fra flere forskellige firmaer. Jeg bad desuden om lønsedlerne flere gange, før jeg overhovedet fik dem. Min lønforhøjelse, som var en del af min kontrakt, blev aflyst og erstattet af en bo-

nus, som ikke figurerede nogen steder. Når vi rejste udenlands på arbejde, duede det kontokort, som Advice havde booket hotel med, pludselig ikke. Det var helt umuligt at gennemskue, hvad der skete”, siger Ole Frank Nielsen.

Kort tid efter at Anders Bruun indtrådte i Fobazo.com A/S, blev der, så vidt Ole Frank Nielsen opfatter det, sæt tvivl om, hvem der egentlig ejede virksomheden. Der kom nemlig flere underfirmaer i spil. I november 2009 fik Ole Frank Nielsen at vide, at Fobazo.com A/S skulle flytte fra kontoret i Århus til Advice i Aalborg. Der skulle nemlig spares.

“Derfor kontaktede jeg DM for at høre om mine rettigheder, for jeg ville ikke bare flyttes til Aalborg. DM fortalte mig, at sådan en handling skal varsles, og at vi skulle have et tilbud”, siger han.

## Skjulte mikrofoner

Alligevel blev Fobazo.com A/S lukket ned i Århus. Ole Frank Niensens kollega blev fyret af Anders Bruun over telefonen med 14 dages varsel, fordi han ikke ville underskrive en “hjemmestrikket kontrakt”. Ole Frank Nielsen fortsatte arbejdet og mødte efterfølgende i Advice i Aalborg en fast dag om ugen. Han opdagede snart, at der kom færre og færre mennesker i huset. Og de, som mødte, var gerne nye ansigter på unge mennesker, som lige var kommet fra universiteterne eller ansat i løntilskud, fortæller han.

Efter fire måneders ansættelse under Anders Bruun blev Ole Frank Nielsen opsagt med en måneds varsel. Opsigelsen skete via anbefalet brev, som han modtog nytårsaf-tensdag. Det var, dagen før Ole Frank Nielsen havde ret til et opsigelsesvarsel på tre måneder. Han manglede desuden at få løn de sidste to måneder af sin ansættelse. DM kørte sag mod Anders Bruun, men efter måneders tovtækkeri og usikkerhed om, hvor Ole Frank Nielsen egentlig var ansat, og hvilket selskab der derfor skulle køres sag mod, blev Fobazo.com A/S siden tvangsopløst i skifteretten. Ole Frank Nielsen måtte nøjes med at få dækket sine tab gennem en mindre erstatning fra Lønmodtagernes Garantifond ni måneder efter sin fyring.

I dag er Ole Frank Nielsen helt ude af selskaber tilknyttet Anders Bruun og Advice. Det overrasker ham ikke, at flere ansatte i Advice er gået ned med stress og har fået bevilget psykologhjælp af deres fagforening.

“Det sled rigtig meget at være ansat under Anders Bruun. Jeg fik ondt i maven og begyndte at sove dårligt om natten på grund af ham. Min kollega og jeg tjekkede faktisk, om der var skjulte mikrofoner på kontoret, fordi vi følte os overvåget. Der var så meget mistro og mistænkeliggørelse. Det var meget ubehageligt”. <<



DM-medlem Ole Frank Nielsen syntes, det var et mareridt at arbejde under ansvarshavende udgiver i Advice Anders Bruun. Han tjekkede jævnligt sit kontor for skjulte mikrofoner, fordi han følte sig overvåget.

# “Han er super manipulerende”

Lise Bak Uldbjerg blev usagligt fyret af Anders Bruun, mens hun var på barsel i Advice. Hun vandt retssag og fik erstatning, men hun undrer sig over, at Anders Bruun kan køre uhindret videre med Advice.

“**Have jeg ikke været gravid**, var jeg nok ikke blevet sygemeldt. Men jeg ville ikke udsætte mig selv for det arbejdspress, som der var hos Anders Bruun. Han flyttede medarbejderne rundt mellem forskellige selskaber. Ferieloven og andre almene juridiske regler efterlevedes ikke nødvendigvis i Advice. Mange ansatte har haft store problemer med at få udbetalt løn og feriepenge”.

Lise Bak Uldbjerg er i dag ansat på TV 2 Østjylland, men velovervejede og kontant i sin vurdering af ansættelsesforholdene under den ansvarshavende udgiver Anders Bruun i den ålborgensiske mediekoncern Advice. Hun er cand.mag. og startede i Advice i maj 2007 som redaktionssekretær for et af Anders Bruuns mange projekter, magasinet Appetize.

Her arbejdede hun i lidt over et år – gerne 60-70 timer om ugen uden godtgørelse, fordi der ikke fandtes overenskomst i Advice. I maj 2008 blev hun gravid og måtte halvvejs i graviditeten sygemelde sig, fortæller hun. Det blev starten på en række voksende problemer.

Anders Bruun trak hende i løn under sygemeldingen med beskeden om, at Advice holdt ferielukket. Derfor henvendte hun sig til DM for at få bistand. Stemningen mellem Lise Bak Uldbjerg og Anders Bruun var allerede på det tidspunkt spændt. Anders Bruun forventede nemlig, at Lise Bak Uldbjerg skulle arbejde hjemmefra, selv om hun var syg.

Lise Bak Uldbjerg fortæller, hvordan Anders Bruun har en evne til at få sine ansatte til at tro, at det hårde arbejdspress ikke er normalen, men kun lige er for en kort periode. Derfor må man lige yde lidt ekstra, og sådan fortsætter det, til man selv siger stop eller fyres.

“Han er super manipulerende. Da jeg havde været ansat i Advice i tre måneder, var vi 20 medarbejdere, og jeg var den, som havde været der fjerdelængst. Det siger alt”, siger Lise Bak Uldbjerg.

## Ulovlig opsigelse

Hun understreger, at Anders Bruun er vant til at få det, som han vil have det.

“Når han eksempelvis finder nye potentielle kunder, præsenterer han medarbejderne som de store eksperter på hvert deres område. Men han ansætter gerne personer på løntilskud og folk, der står i en position, hvor de har brug for deres første arbejde for at komme videre”, siger Lise Bak Uldbjerg.

Til sidst endte det med, at Lise Bak Uldbjerg blev opsagt på grund af “stillingsnedlæggelse”. Det skete på hendes terminsdag. Men det er ulovligt, og DM kørte derfor sag mod Advice med påstand om manglende erstatningsferie, manglende indbetaling af feriepenge og godtgørelse efter ligebehandlingsloven, fordi Lise Bak Uldbjerg blev fyret under sin barselsorlov. Desuden manglede hun at få løn i opsigelsesperioden.

Under DM’s behandling af sagen kommer det dog frem, at Lise Bak Uldbjerg rent faktisk er ansat i anpartsselskabet

RES 01-09 ApS under Advice, som var oprettet og drevet af Anders Bruun. Det selskab gik under retssagen pludselig konkurs. Så selv om Lise Bak Uldbjerg og DM vandt sagen mod Anders Bruun, måtte hun nøjes med erstatning gennem Lønmodtagernes Garantifond. Anders Bruun kan nemlig ikke holdes personligt ansvarlig for et anpartsselskabs konkurs. Han kan derfor drive Advice videre med nye anpartsselskaber. Og det gør han.

I dag sidder der en ny i Lise Bak Uldbjergs gamle redaktørstilling på magasinet Appetize og laver præcis det samme, som hun gjorde. Det undrer hende, at det kan lade sig gøre, når hun blev fyret på grund af “stillingsnedlæggelse”.

“Mange medarbejdere i Advice er gået psykisk ned. Mange er blevet fyret i Advice, og Anders Bruun er gået konkurs rigtig mange gange. Jeg undrer mig over, at Anders Bruun og Advice kan få lov til at fortsætte på den måde”, siger Lise Bak Uldbjerg. <<

“Jeg undrer mig over, at Anders Bruun og Advice kan få lov til at fortsætte på den måde”.

## ØNSKE OM ANONYMITET

Magisterbladet har været i forbindelse med en række tidligere ansatte i Advice og deres fagforeninger. Flere af dem ud over de i artiklerne medvirkende ønsker ikke at stå frem, men deres navne og sager er kendt af redaktionen. Magisterbladet er i besiddelse af lønsedler, ansættelsesbeviser, e-mails, breve m.m., der bekræfter kildernes udtalelser.

# Interview

## EKS-KLOVNEFORMAND ANDERS BRUUN OM TIDLIGERE ANSATTE: De var en giftklige

Fagforeningerne DM, DJ, HK og Ledernes Hovedorganisation har alle over for Magisterbladet tilkendegivet, at de har kørt sager mod virksomheder tilknyttet mediekoncernen Advice i Aalborg og dennes ansvarshavende udgiver, Anders Bruun. Fagforeningerne har medlemmer, som er blevet opsagt usagligt og mangler at få udbetalt løn og feriepenge under deres ansættelse i en eller flere virksomheder tilknyttet Advice og Anders Bruun. Magisterbladet har konfronteret Anders Bruun med en række af disse sager samt de 25 konkurser og tvangsopløsninger af selskaber, som er tilknyttet Anders Bruun.

*Kan du bekræfte, at fagforeningerne DM, DJ, HK og Ledernes Hovedorganisation kører sager eller har kørt sager mod virksomheder tilknyttet dig?*

Jeg må vide, hvilke sager du snakker om. Er det inden for kort tid? Er det inden for de sidste 25 år? Du må være lidt mere konkret. Jeg har ikke sager mod Advice, som er anlagt af DM, DJ eller HK. Jeg har et selskab, som er gået konkurs, hvor de kan have anlagt en sag mod selskabet for et eller andet, de har påstået på vegne af deres medlemmer. Men det har jeg ikke set. Hvis selskabet er gået konkurs, og et medlem i en fagforening påstår, de har noget til gode, så har jeg ikke set det. Så det kan jeg ikke vide noget om. Jeg har intet kendskab til, at HK har kørt en sag mod mig.

*Magisterbladet har kendskab til følgende sager: DM på vegne af Lise Bak Uldbjerg og Ole Frank Nielsen, DJ på vegne af to medlemmer (anonyme), HK på vegne af et medlem (anonymt). Forhandlingschef Bo Vistisen fra Ledernes Hovedorganisation oplyser desuden, at de p.t. har en sag kørende mod en virksomhed tilknyttet dig. Er det alt sammen usandt? Lise har haft en sag kørende mod Advice. Ole har haft en sag kørende mod Fobazo.*

*Men jeg siger selskaber tilknyttet dig. Det er eksempelvis Fobazo jo.*

Det kan godt ske, at det er sandt. Det er jeg ikke helt sikker på, at han har mere.

Jeg har haft en tvist kørende mod DJ. Det er korrekt.

**FAKTA:** Faglig konsulent i HK Bo Madssen kørte sag mod Anders Bruun og hans selskab RES 01-09 ApS i 2009 for et HK-medlem vedr. krav om erstatning for manglende løn i opsigelsesperioden, feriegodtgørelse samt godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Til HK svarer Anders Bruun i 2009 i den forbindelse blandt andet: "Vi har lagt besked hos vores advokat om at melde tilbage. Når dette sker, melder vi eller han tilbage. Han er i retten resten af dagen. Den advokat, som skal føre vores sag, er en specialist og ikke vores normale advokat, hvorfor vi ikke vil jukke i spinaten ved at føre sagen nu. Vi er ikke så ferme i slige sager som jer". Anders Bruun var og er altså klar over, at HK har haft en sag kørende mod ham, selv om han her udtaler det modsatte.

*Hvor mange selskaber er du registreret for i CVR-registret?*

Du har jo skabt dig et overblik. Jeg har ikke skabt mig et overblik.

*Der står nu 39 selskaber registreret i CVR-registret, som er tilknyttet dit navn. Kan du bekræfte det?*

Det ved jeg ikke noget om. Jeg har ikke tal på de selskaber.

*Kan du bekræfte, at mange af selskaberne, 25 stk., er gået konkurs eller er under tvangsopløsning?*

Det var et underligt spørgsmål. Jeg har drevet virksomhed i 25 år. Jeg har været administrerende direktør i en koncernkonkurs med 20 selskaber i år 2000 på grund af en tvist mellem LO, et datterselskab til A-pressen og SKAT. Så jeg kan bekræfte, at jeg har mistet 20 selskaber i en koncernkonkurs.

*Så de 20 selskaber, som er tvangsopløst eller gået konkurs, er altså forbundet med den sag?*

Nej, hvis du siger, at der er 20 selskaber registreret, så siger jeg, at der var cirka 20 selskaber, der gik konkurs i år 2000 på baggrund af en koncernkonkurs fremtvunget af, at Tjeck Magasin A/S, ejet af A-pressen med 49 procent, havde en tvist om ulovlige tilskud af subsidier til Tjeck Magasin fra LO. Det kostede desværre min koncern.

**FAKTA:** Ingen selskaber tilknyttet Anders Bruun er i CVR-registret registreret konkurs eller tvangsopløst i år 2000, som han siger. Derimod er der i hele perioden 1994 til 2010 registreret 10 tvangsopløsninger og 15 konkurser på selskaber tilknyttet Anders Bruun. Se tidslinje øverst side 17 over Anders Bruuns lukkede selskaber.



*Hvor mange selskaber og virksomheder er i dag tilknyttet koncernen Advice, hvor du står anført som ansvarshavende udgiver?*

Det ved jeg ikke.

*Hvorfor ved du ikke det?*

For jeg mener ikke, at der er nogen selskaber tilknyttet.

*Men på hjemmesiden Advice.dk står der jo anført, og det er mediekoncernen Advice, og her står du som ansvarshavende udgiver.*

*Hvad er Advice så?*

Det er ét selskab.

*Hvilket selskab er det?*

Det hedder Mediehuset Advice ApS. Det fremgår også af hjemmesiden.

*Så hvad er forskellen på Advice og Mediehuset Advice ApS?*

Jeg forstår ikke dit spørgsmål.

*Altså på hjemmesiden står der både anført Advice og Mediehuset Advice ApS. Hvad er forskellen?*

Der bør ikke være nogen forskel.

**FAKTA:** Ifølge Erhvervs- og Selskabsstyrelsens registreringer over Mediehuset Advice ApS er der 0 ansatte i dette selskab. Selskabet er i øvrigt først oprettet 19. april 2010 og tegnes af en direktør. Men administrerende direktør for Advice Steen Østenby er ifølge Magisterbladets oplysninger netop fratrukt sin stilling i Advice, og han er også fjernet fra Advices hjemmeside. Hvem der så er direktør i Advice, er ikke oplyst.

*Hvor mange selskaber eller virksomheder er tilknyttet dig – hvor du er chef, eller som du driver?*

Som jeg driver? Jeg forstår ikke dit spørgsmål? Du spørger om, hvor mange selskaber der er tilknyttet Mediehuset Advice ApS, og jeg siger, der er ét selskab. Hvor svært er det at forstå?

*Men jeg spørger dig om, hvor mange selskaber der er tilknyttet dig i dag*

Det har jeg ingen anelse om. Jeg har ikke talt dem op til ære for dig.

*Det må i så fald være mange, siden du ikke har et overblik over det?*

Nej, jeg har et overblik over det, men jeg har ikke talt dem op til lejligheden.

*Og du har ikke lyst til at komme med et bud på, hvor mange det kunne være?*

Det er fuldstændig ligegyldigt.

*Er det 10 selskaber?*

Det er fuldstændig ligegyldigt.

*Jeg har kendskab til, at flere af dine ansatte har været ansat i ét selskab, men fået løn fra et andet selskab. Hvordan forklarer du det forhold?*

I givet fald lyver du eller den pågældende person.

*Eksempelvis arbejdede Ole Frank Nielsen for Fobazo.com A/S, men fik løn fra Advice Media & Client Publishing A/S. Hvorfor var det sådan?*

Han blev lønadministreret af Advice.

Advice varetog lønadministrationen for Fobazo.

**FAKTA:** Lønadministrationen blev altså ifølge Anders Bruun foretaget af Advice, som altså nu hedder Mediehuset Advice ApS, men som på dette tidspunkt hed Advice Media & Client Publishing. Flere af de 39 selskaber i CVR-registret, som er tilknyttet Anders Bruun, hedder noget med Advice. Men Anders Bruun sagde for lidt siden, at der kun er ét selskab tilknyttet Advice, og det er Mediehuset Advice ApS. Advice Media & Client Publishing ApS ændrede vedtægter og skiftede navn den 19. april 2010. Selskabets nye navn blev Datoselskabet af 19. april 2010 ApS. Den 31. maj 2010 – halvanden måned senere – gik også dette selskab konkurs.

*Hvorfor varetog Advice lønadministrationen for Fobazo?*

Fordi Fobazo på daværende tidspunkt ikke havde nogen ansat til at varetage lønadministrationen. Det er ikke usædvanligt, at man har en anden virksomhed til at varetage lønadministrationen, når man er i opstartsfasen.

*Både de fagforeninger, jeg har været i kontakt med, og de fem for dig omtalte mennesker, som har været ansat hos dig, og som jeg har talt med, har været meget forvirrede over, at de har været ansat i ét selskab og fået løn fra et andet. Synes du ikke, det ville være lettere at ansætte medarbejdere i et firma og give dem løn fra det samme firma, så der ikke opstår al den forvirring?*

Jamen det har de også været. Du er fuldstændig ude på et vildspor. Ole Frank Nielsen har kun været ansat ét sted, men lønadministrationen blev varetaget af Advice Media & Client Publishing. Det er fuldstændig korrekt.

**FAKTA:** Ole Frank Nielsen blev ansat i Fobazo.com A/S den 1. august 2009. Lidt over 2 måneder senere bliver vedtægterne i selskabet ændret, og det skifter samtidig navn til Promax 09.09.09 A/S. Alle binævne i forbindelse med selskabet – herunder Fobazo.com A/S – slettes. Det får Ole Frank Nielsen ikke noget at vide om. Han får heller ikke nogen ny ansættelseskontrakt, selv om det selskab, han var ansat i, altså ikke eksisterede længere. Ole Frank Nielsen var mellem september og december 2009 derfor ansat i firmaet Fobazo.com A/S, som ikke eksisterede længere. Ifølge Lønmodtagernes Garantifond (LG) har der desuden på et tidspunkt været en virksomhedsoverdragelse mellem Fobazo.com A/S og et firma ved navn Forbazo International ApS, hvor Anders Bruun i dag er direktør. Forbazo International ApS har i en periode også udbetalt løn til Ole Frank Nielsen, oplyser LG til DM. Virksomhedsoverdragelsen skulle dog angiveligt være tilbagetrukket. HK-medlemmet, som har kørt sag mod Anders Bruun, var ifølge sin ansættelseskontrakt ansat fra 2004 til hendes opsigelse i 2009 i firmaet Advice Nordic A/S, men det selskab ændrede navn til NA 2007 A/S i marts 2007. Anders Bruun udtrådte af bestyrelsen og direktionen i selskabet september 2007. Hendes ansættelsesbevis var derfor også mangelfuldt og ukorrekt.

*Men du har ikke svaret på mit spørgsmål. Synes du ikke, det ville være lettere at ansætte medarbejdere i et firma og give dem løn fra det samme?*

Jeg har svaret på dit spørgsmål. Jeg kan ikke se, hvordan du kan stille et spørgsmål, som er baseret på, at der skulle være noget odiøst i dette. Det er der ikke. Der er ingen af mine ansatte overhovedet, som ikke har været ansat i det samme selskab – alle som en.

*De har været ansat i det samme selskab, siger du. Hvilket selskab er det?*

Det kommer an på, hvilken periode du spørger til. Er det 1989, er det i konsulentbureauet Advice ApS. Det kommer an på, hvilken periode du spørger ind til.

*Jeg spørger ind til de fem folk, som har arbejdet for dig, og som jeg har nævnt over for dig. Har de ikke været ansat i forskellige selskaber. Den ene var jo eksempelvis ansat i Fobazo?*

Ja, ja. Fobazo har jeg ejet 50 procent af.

*Men så har de jo heller ikke været ansat i samme selskab?*

Nej, nej, det er klart.

## ANDERS BRUUNS LUKKEDE VIRKSOMHEDER OG SELSKABER



<b>1994:</b> Advice Gruppen ApS tvangsopløst	<b>1995:</b> Rhodos Turistattraktioner ApS tvangsopløst, Advice Media ApS konkurs, Rock Enterprises ApS tvangsopløst	<b>1998:</b> Advice Holding ApS tvangsopløst, Dansk Magasin Production ApS konkurs	<b>2001:</b> Blender.dk ApS konkurs	<b>2002:</b> Advice Trade & Management ApS tvangsopløst, Advice IT & Development ApS tvangsopløst, Advice Sponser & Marketing ApS tvangsopløst, Advice DK ApS konkurs	<b>2003:</b> Advice Holding & Management A/S tvangsopløst, Blender International A/S konkurs
---	---	---	--	--	---

&gt;&gt;

*Men du sagde jo lige, at de alle sammen havde været ansat i det samme selskab. Så spørger jeg: Hvilket selskab er det?*

Det kommer an på ... Jeg har også et datterselskab, som jeg ejer 25 procent af, hvor jeg ikke har noget at gøre med lønadministration og andre lignende ting og sager. De er ansat i et helt tredje selskab. Det er jo et absurd spørgsmål, du stiller.

*Lise Bak Uldbjerg fik løn fra Advice Intellectual Capacity ApS, som skiftede navn til RES 01-09. Du opsagde hende den 29. januar 2009, men da DM gik ind i sagen, trak Advice ved Hans Buus (dåværende økonomichef i Advice) efterfølgende opsigelsen tilbage den 27. marts 2009? Hvorfor håndterede I sagen på den måde?*

Vi har begået en fejl. Vi skulle ikke have opsagt Lise Bak Uldbjerg, fik vi at vide, og så trak vi opsigelsen tilbage igen og udbetalte løn på normale vilkår. Og så mødte hun ikke op på arbejde, da hendes barselsperiode udløb.

*Så det var en fejl, I opsagde hende?*

Ja. Det fandt vi ud af, at det kunne vi ikke, siden vi havde nedlagt hendes arbejdsstilling. Så mente DM, så vidt jeg husker, at vi skulle have fyret en anden person i stedet for.

*Så det var, fordi DM gik ind i sagen og kunne påvise, at hun var usagligt opsagt, I fandt ud af, det var en fejl?*

Nej. Jeg ved ikke, om hun var usagligt opsagt. Men DM mente, at man ikke kunne opsigte hende, fordi hun vistnok lige havde født et barn. Da man havde nedlagt stillingen, mente DM, at man skulle fyre en anden person eller finde et andet arbejde til hende. Der valgte vi det bløde kompromis, for det er fuldstændigt ligeegyldigt for os. Så vi trak opsigelsen tilbage og lod opsigelsen løbe ud.

**FAKTA:** Helt i starten af interviewet benægtede Anders Bruun ellers at kende til sager, som DM havde anlagt mod Advice. Nu kan han pludselig godt huske, at der har været en sag.

*Hun var jo redaktør for magasinet Appetize. Er der ikke nogen redaktør for Appetize i dag?*

Hun var redaktør for Appetize Aalborg, Århus, Odense og København. De tre sidste blev nedlagt i forbindelse med starten på finanskrisen i 2008, mens hun var på syv måneders sygeorlov. Efter hun havde født, valgte vi, fordi vi troede, det var betinget, at opsigte hende, da hendes stilling var nedlagt. Hun skulle ikke være redaktør for Appetize Aalborg, Århus, Odense og København. Det er korrekt.

**FAKTA:** Anders Bruun siger her, at man nedlægger Appetize Århus, Odense og København, og at Lise Bak Uldbjerg ikke skulle være redaktør længere, fordi hendes stilling var nedlagt. Men Anders Bruun slutter jo af med at sige, at hun ikke skulle være redaktør for tre magasiner. Der er altså stadig én ledig stilling, nemlig som redaktør for magasinet Appetize Aalborg, som altså ikke er nedlagt. I øvrigt overtog et DJ-medlem Lise Bak Uldbjergs redaktørarbejde med Appetizes fire magasiner, da Lise blev sygemeldt. DJ-medlemmet blev dog ansat som "chefredaktør" i stedet for "redaktør", som Lise var ansat som. Arbejdsopgaverne var fuldstændig de samme, fortæller DJ-medlemmer til Magisterbladet. I seneste nummer af magasinet Appetize Aalborg, november 2010, står Anders Bruun anført som ansvarshavende udgiver, og der er desuden anført en redaktør.

**FAKTA:** Det konkursramte selskab RES 01-09 ApS står registreret i Anders Bruuns navn. Det selskab sagsøgte Lise Bak Uldbjerg sammen med DM. RES 01-09 ApS ønskede ifølge udskrift af domsbogen, som Magisterbladet er i besiddelse af, ikke at træde ind i retssagen. Lise Bak Uldbjerg og DM vandt sagen ved Retten i Aalborg den 4. marts 2010. RES 01-09 blev derfor dømt til at betale hende 500.650,85 kr. i erstatning for "godtgørelse i henhold til ligebehandlingslovens § 16 for usaglig opsigelse under barsel samt manglende feriegodtgørelse under sygdom". Men selskabet gik konkurs, blot en måned før dommen blev afsagt, og Lise Bak Uldbjerg måtte nøjes med at få en mindre erstatning fra Lønmodtagernes Garantifond. Ifølge oversigter om selskaberne RES 01-09 ApS og Mediehuset Advice ApS fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen er der i 2010 0 ansatte i begge selskaber. De ansatte, som Magisterbladet har talt med, er ikke blevet orienteret, når Anders Bruuns selskaber som disse gik konkurs, blev tvangsopløst eller overdraget til nye selskaber. Deres ansættelseskontrakter blev derfor heller ikke ændret, når et selskab ophørte med at eksistere eller skiftede navn. Flere af de ansatte i Advice var derfor på papiret ansat i selskaber, som ikke eksisterede længere.

*Nu kører du videre med Mediehuset Advice ApS, og du skriver til mig i en mail, at "I har rigtig travlt, udvider og opkøber". Er det en typisk måde at drive forretning på for dig, at når et selskab går konkurs, så kører du snart efter videre med et nyt selskab, som har meget travlt og udvider?*  
Nej.

# Interview

**2004:**Aktieselskabet af  
23. september 1999  
konkurs**2005:**Aktieselskabet af  
22. november 2001  
konkurs, Reconscious A/S 2123-9291  
konkurs**2007:**Afviklingselskabet  
af 29. juni 2006 ApS  
tvangsopløst**2009:**Zeromobil A/S kon-  
kurs, Afviklings-  
elskabet af 12.12.2007  
ApS konkurs, Mon-  
ster Productions  
ApS konkurs, RES  
03-09 ApS tvangsop-  
løst, RES 02-09 ApS  
konkurs**2010:**3Matts.com ApS kon-  
kurs, Datoselskabet  
af 19. april 2010 ApS  
konkurs, Ace Media  
ApS konkurs

I alt: 10 tvangsopløsninger og 15 konkurer

*Hvad var din tilknytning til RES 01-09 ApS?*  
Jeg mener bestemt, at jeg var administrerende direktør på et tidspunkt.

*Hvilket tidspunkt var det?*

Nu må du have mig undskyldt. Du beder mig om at svare på spørgsmål, som ligger halvandet år tilbage i tiden.

*Du kan ikke huske, om du var direktør, på det tidspunkt hvor sagen med Lise Bak Uldbjerg kører?*

Hvis du vil være sød at lytte til, hvad jeg siger, så kan jeg med sikkerhed sige, at jeg ikke har været direktør for RES 01-09 ApS, mens denne sag kørte, for så ville jeg i givet fald være blevet stævnet. Og det er ikke mig, som har valgt ikke at indtræde i sagen.

**FAKTA:** Ifølge oversigt fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen var det Anders Bruun, som oprettede RES 01-09 ApS, og han var eneste direktør i selskabet, lige indtil det gik konkurs i februar 2010. Således var Anders Bruun direktør for RES 01-09 ApS, mens sagen mod selskabet kørte. I øvrigt har kun Anders Bruun siddet i direktionen for dette selskab, som blev opløst den 2. september 2010 – lidt over en måned før dette interview blev lavet.

*Der er andre selskaber tilknyttet dit navn, som hedder RES 02-09 ApS og RES 03-09 ApS. Nu er RES 03-09 så under tvangsopløsning. Ved du hvorfor?*

Fordi det ikke har afleveret regnskaber.

**FAKTA:** Direktør for RES 03-09 ApS er Anders Bruun, og selskabet tegnes af Anders Bruun, fremgår det af oversigter om selskabet fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Det er derfor Anders Bruun, som er ansvarlig for at aflevere regnskaber. Dette selskab har ifølge Erhvervs- og Selskabsstyrelsen også haft 0 ansatte.

*Det virker da utroligt. At selskaber med samme navn går konkurs eller stopper. Det kan du ikke se?*

Nej, det kan jeg egentlig ikke se.

*Hvorfor ikke?*

Det rager ikke dig. Det skal jeg ikke stå til ansvar for over for hverken dig eller dine læsere.

*Det kunne jo give et indtryk at, at du spekulerer i, at når selskaber tilknyttet dig går konkurs, så driver du kort efter igen nogle nye. Er det tilfældet?*

Nej, men man kunne måske sige, at det var forbundet med finanskrisen, som har påvirket en række medieselskaber, og man den vej bliver berørt af det. Det tror jeg nok nærmere, det handler om.

*Nu er mere end 20 selskaber i forbindelse med Advice gået konkurs eller er blevet tvangsopløst. Synes du, det er rimeligt, at det offentlige gennem Lønmodtagernes Garantifond skal betale erstatning til dine tidligere ansatte, når et af dine mange anpartsselskaber er gået konkurs, ligesom det skete med Lise Bak Uldbjerg, som fik erstatning?*

Jeg tror, at Lise klapper så rigeligt i sine hænder over, at der er noget, der hedder Lønmodtagernes Garantifond, som gør, at hun uberettiget har fået erstatning på en uberettiget fyring. Jeg var ikke bekendt med, at der var en retssag, så jeg tror, hun er rigtig glad for det.

**FAKTA:** Anders Bruun mener altså, at Lise Bak Uldbjerg uberettiget har fået erstatning. Det mente retten i Aalborg ikke. Den dømte, som før omtalt, selskabet, som Anders Bruun var direktør for, for at

have afskediget Lise Bak Uldbjerg under graviditet i strid med ligebehandlingsloven. Desuden blev Anders Bruuns selskab ved samme lejlighed dømt for at mangle at udbetale hende løn og feriegodtgørelse.

Jeg har lyst til at tilføje et svar, da min virkelighedsopfattelse er en helt anden end din. Du har nævnt nogle navne på folk, som er stået frem over for mig. De fire personer vil jeg godt under en kam kalde en giftklike i Advice siden 2007 og 2008. De har alle sammen haft meget svært ved at opfylde deres job. De har haft rod i deres privatliv, som har gjort, at de har haft svært ved at udfylde deres arbejde. Jeg er meget ked af at have haft dem ansat. Den giftklike gjorde meget ondt at have i virksomheden. Det tog lang tid at komme af med dem, og jeg fyrede dem en efter en, og siden da har jeg vidst, at de har været negativt indstillet over for mig, da de har set, at yngre kræfter er kommet ind og har gjort deres job mindst lige så godt og nogle gange endnu mere effektivt end dem selv. Hvorfor, har jeg ingen anelse om. Jeg begik en kæmpe fejl ved at ansætte de mennesker i min virksomhed.

*Den ene af de personer, du omtaler her, arbejdede hos dig i mere end 8 år. Hvordan kunne det tage dig så lang tid at opdage den fejl, du siger, du har begået?*

Jeg sagde, de blev til en giftklike, jeg sagde ikke, at det var det fra starten af.

*Hvorfor blev det det?*

Jeg tror, at de pågældende personer havde så mange private forstyrrelser, at de projekterede deres privatlivs ufred ind i virksomheden. <<

Læs mere om sagen  
i næste nummer af Magisterbladet.

# ROMERNE SKABTE DEMOKRATIET

Det var romerne – ikke grækerne – der inspirerede til de idealer, som vores demokrati bygger på. Oldtidsforsker Jens Krasilnikoff fra Aarhus Universitet gennemhuller over for videnskab.dk myten om, at det var borgerne på Athens torv, der for 2.400 år siden med deres politiske beslutninger skabte forudsætningerne for det demokrati, vi kender i dag. “For det første er demokratiet ikke direkte nedarvet fra Athen, for det andet er der meget store forskelle på demokratiet dengang og det, vi har i dag”, siger Krasilnikoff.



Foto: Colourbox



## Flere ledige akademikere

300 flere akademikere stod uden ordinær beskæftigelse i november 2010 i forhold til samme måned i 2009. Og på kun en måned er 2,8 procent flere akademikere blevet ledige på arbejdsmarkedet. Det viser de nyeste tal i AC's ledighedsstatistik. Tallene viser også, at antallet af akademikere i aktivering og jobtræning i samme periode er steget fra 1.778 til 3.032. I samme periode kan AC desuden notere et fald i antallet af akademikere, der går på efterløn.

### STIPENDIER TIL STATENS ADMINISTRATIVE

Ophold af tre-seks ugers varighed hos en udenlandsk søsterorganisation? Hvis du er administrativt ansat på en statslig arbejdsplads og synes, det lyder som en forjættende mulighed for faglig udvikling, er der økonomisk støtte at hente. Der udloddes stipendier på op til 50.000 kroner med ansøgningsfrist 1. marts 2011. Det er Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling, SCKK, der administrerer stipendierne.



## MAGASIN OM VIN

Tidsskriftet SFINX, som udgives af Afdeling for Klassisk Arkæologi på Aarhus Universitet, dedikerede sit sidste nummer i 2010 til vinen. Et bredt felt af danske forskere fortæller dråbernes fantastiske historie med udgangspunkt i arkæologien, historien og kunsten – fra den græske bronzalder til vindyrkning i vore dage.

Magasinet kan fås ved henvendelse til SFINX-redaktionen på mail klalm@hum.au.dk.

“Måske er øjeblikket kommet, hvor diskussionen om efterløn ikke kun skal handle om økonomiske incitament, men også om sundhedspolitiske reformer, som prioriterer forebyggelse og behandling af de sygdomme, som i stor udstrækning hænger sammen med vores arbejdsmiljø og sundhedsadfærd”.

Finn Diderichsen, professor, dr.med., Københavns Universitet, i Politiken



Foto: Colourbox

# Kommunale udviklingskonsulenter tilbydes certificering

I lighed med den private sektor får kommunale udviklingskonsulenter nu mulighed for at blive certificeret. Det sker, efter at Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK) og Foreningen for Udviklingskonsulenter (ffUK) er gået sammen i et samarbejde, der skal professionalisere og certificere udviklingskonsulenter og højne den strategiske udviklingskompetence i kommunerne.

Rammen for aktiviteterne er det nyetablerede Konsulentværket, som ifølge COK skal være et kreativt og innovativt læringsmiljø, hvor konsulenterne kan opleve nogle af landets mest kreative aktører på uddannelses- og innovationsfronten.

“Målet er at skabe et mødested, hvor professionelle kan generere viden og ideer til bedre at kunne løfte den kommunale opgavevaretagelse. Herunder figurerer et konkret certificeringstiltag”, siger Ulrik Toft, chefkonsulent i COK.

Foreløbig har COK og ffUK fået 250.000 kroner til et pilotprojekt, og første certificeringsforløb afholdes i foråret.

“Forløbet omhandler blandt andet introduktion til etiske rammesæt og dilemmaer for konsulentens virke, en række faglige input vedrørende konsulentroller, casearbejde med efterfølgende fremlæggelse, eksamination og certificering. Forløbet har en varighed af cirka otte dage”, siger Ulrik Toft. *tb*

# 16 MULIGHEDER

– for at karrieresikre  
den sidste del  
af din uddannelse

Kom til **åbent hus** om  
kandidatuddannelserne på LIFE,  
Københavns Universitet fredag  
den 11. februar  
eller ring til vores studievejleder  
på 3533 3533 og bliv  
**studerende for en dag**, når det  
passer dig

Læs mere på vores mobilsite  
**m.LIFE.ku.dk**

- Agricultural Development
- Agricultural Economics
- Agriculture
- Biology-Biotechnology
- Animal Science
- Environmental Chemistry and Health
- Environmental and  
Natural Resource Economics
- Food Science and Technology
- Forest and Nature Management
- Gastronomy and Health
- Human Nutrition
- Klinisk ernæring
- Landscape Architecture
- Landskabsforvaltning
- Parasitology
- Veterinærmedicin (dyrlæge)

# Hun sætter livets hastighed ned

En del af forfatter Josefine Klougarts fundament er universitetet, og hun sammenligner gerne litteraturen med videnskaben. Men skal hun vælge mellem de to, er hun ikke i tvivl. Videnskaben har for mange blinde vinkler. Mød her forfatteren, der er indstillet til Nordisk Råds Litteraturpris for debutromanen “Stigninger og fald”.

**Kan en skønlitterær forfatter** være inspireret af naturvidenskabelig forskning? Det er Josefine Klougart, som ser den danske fysiker Lene Vestergaard Haus opdagelser som et fantastisk billede på den gode litteratur. I 1999 formåede Lene Vestergaard Hau at sænke lysets hastighed drastisk, og nogle år senere lykkedes det hende ligefrem at standse lyset.

“Det er netop det, litteraturen kan. Sætte livets hastighed ned, så man har en chance for virkelig at se verden med al den kompleksitet, der let forsvinder i farten”, beskriver medlem af DM Josefine Klougart.

Hun debuterede med romanen “Stigninger og fald” for et år siden – en bog, hun nu er indstillet til Nordisk Råds Litteraturpris for. Senere på måneden udkommer hendes nye roman “Hallerne”.

Josefine Klougarts eget fundament er også i den videnskabelige verden, men ikke naturvidenskaben. Hun har læst litteraturhistorie og kunsthistorie på Aarhus Universitet og er helt bevidst om, at hun står på skuldrene af andre forfatterskaber, men bruger kun sin viden om litteratur indirekte, når hun skriver.

“Jeg kan ikke skille ad, hvad jeg har fra universitetet, fra Forfatterskolen og andre steder. Jeg skriver med hele mig og alle mine ressourcer, men jeg bruger ikke min

litteraturteoretiske viden direkte i min skriveproces. Jeg bruger den nok i højere grad, når jeg skal ud at tale om min bog, men det er da hele tiden et fundament, jeg står på, og en del af min dannelse og forståelsesramme er helt klart litteraturhistoriestudiet”.

## Blinde vinkler

Selv om Josefine Klougart var glad for at studere, er hun alligevel ikke længere så sikker på, at hun skal tilbage til universitetet og bygge videre på sin bachelorgrad.

“Litteraturvidenskab er interessant, men netop også bare interessant. Den akademiske måde at tænke på har utroligt store blinde vinkler. Jeg oplever, at det videnskabelige og akademiske sprog har mange begrænsninger i forhold til det litterære sprog, og det betyder, at det ikke bliver lige så betydningsfuldt for mig som det at skrive. I det videnskabelige arbejde er man begrænset af eget intellekt, og jeg overskrider ikke mig selv radikalt i videnskaben. I litteraturen kan jeg overskride egen tænkning og skabe noget større end mig selv – jeg kan skabe noget, der overskrider min egen videnshorisont og udvider mit erfaringsrum”.

Litteraturens helt store force – som Josefine Klougart ser det – er, at man gennem den kan erfare ting, der ikke kan

erfares i andre sfærer. Man kan beskrive noget komplekst uden at reducere det.

“Litteraturen er fremkaldervæsken, der gør en i stand til at se den virkelighed, man vandrer rundt i. Det er jo meget menneskeligt, at vi hele tiden forsøger at reducere, så man kan overskue verden, og vi har alle sammen en række fordomme om, hvordan tingene er. Litteraturen kan langt bedre rumme det komplekse, og man kan udvide frem for at begrænse”.

## Chok på chok

Josefine Klougarts forfatterkarriere har indtil nu bestået af en række chok. Den første roman “Stigninger og fald” blev sendt af sted til et forlag, mens hun stadig var elev på Forfatterskolen, og det kom som et chok for hende, at den med det samme blev antaget med tak og kyskhånd. Selv havde hun set forfatterdebuten som noget, der lå længere ude i fremtiden. Næste chok var, da hun, et par dage efter debuten, købte en digtsamling i Arnold Busck. Damen foran hende i køen bad om “Stigninger og fald” af Josefine Klougart. Josefine Klougart gav hende spontant et knus og fik grådkvalt fremstammet, “Det er jo mig”. At opdage, at der rent faktisk var rigtige mennesker, der købte og læste hendes bog, var chokerende. En journalist spurgte i et interview før bogudgivelsen



“Litteraturen er fremkaldervæsken, der gør en i stand til at se den virkelighed, man vandrer rundt i”.



## BLÅ BOG

Josefine Klougart

25 år

Forfatter til "Stigninger og fald" (Rosinante, 2010), "Den vind man manglede" (Forlaget Fingerprint, 2010 – kan downloades gratis på [forlaget-fingerprint.dk](http://forlaget-fingerprint.dk)), medforfatter på bogen "Maskebal" (Tiderne Skifter, 2010), "Forfatterskolens Afgangssantologi" (Basilisk 2010) og "Hallerne", som udkommer 28. januar på Rosinante

Bachelor i litteraturhistorie fra Aarhus Universitet

Afgang fra Forfatterskolen sommeren 2010

>> sen, hvad læseren betød for hende, og set i bakspejlet forstod hun ikke rigtig spørgsmålet dengang, for hun havde slet ikke forestillet sig en konkret læser, højst en abstrakt modtager, som hendes litteratur kunne henvende sig til.

Det seneste chok var, da hun for nylig blev indstillet til Nordisk Råds Litteraturpris, som uddeles til april. En nominering, som hun er utroligt glad for og stolt over. Glad for det skulderklap, der ligger i indstillingen, for chancen for at møde de andre nordiske forfattere, der er indstillet til prisen, og for muligheden for at nå ud til flere. Både indirekte ved det, at bogen når ud, men også direkte i det konkrete møde med læsere, når hun bliver inviteret ud at undervise på gymnasier og højskoler.

### Det reducerende blik

Josefine Klougart beskriver, hvordan hun undersøger noget i sine bøger. I "Stigninger og fald" var det den poetiske bevidsthed, der blev undersøgt. Sproget, naturen, barndommens og sindets landskaber havde hovedrollen. I "Hallerne" er det et kærlighedsforhold mellem mand og kvinde, der er gået galt. De ser ikke hinanden, som

de er, for egne analyser, fortolkninger og forestillinger skaber en kløft.

"Jeg ved først bagefter, hvad det er, jeg ville undersøge, men jeg skriver ud fra et begær efter at undersøge og udforske. For at nærme mig virkeligheden. Det er ikke sådan, at jeg har en agenda med det, jeg skriver, og til forskel fra når man undersøger noget i videnskaben, så går jeg efter at udvide frem for at begrænse. Jeg vil gerne se verden mere komplekst, hvorimod man i videnskaben går efter at reducere strukturer og opstille kategorier og formler", forklarer Josefine Klougart.

Sproget betyder uendelig meget for hende, og hun ser det poetiske sprog som en måde at erfare på. Noget, der gør os i stand til at gøre os erfaringer over 300 romansider, som vi i det virkelige liv skulle bruge måske ti år på. "Stigninger og fald" og den kommende "Hallerne" er hinandens modsætninger sprogligt. Mens debutromanen er skrevet i et poetisk og associerende sprog med lange og inkluderende sætninger, er sproget i "Hallerne" mere lukket og begrænset.

"I "Stigninger og fald" er sproget knopskydende, mens det i "Hallerne" bremser sig selv. Det er et mere monotont sprog, som henter billedsprog fra et mere begrænset antal domæner. Men når man læser de to bøger, vil man stadig kunne se, at forfatteren er den samme", mener Josefine Klougart.

Når hun i høj grad anvender billedsprog, er det, fordi det giver en fornemmelse af, hvordan forskellige dele af verden rører hinanden og skaber sammenhænge.

### Mandagsteksten

Josefine Klougart har altid været forgabt i at skrive. Hjemmet var fyldt med bøger, og i skolen var lærerne gode til at skubbe til skrivelysten. Hun gik på en friskole, hvor alle hver fredag skulle læse en tekst op, de havde skrevet. Hver klasse stemte så om, hvem der havde skrevet den bedste tekst, og vinderen læste teksten op for hele skolen om mandagen. Den del, der handlede om at skrive, passede Josefine Klougart fantastisk, men fremførelsen var hun alt andet end begejstret for. Hun var genert og "glemte" flere gange at tage sin tekst med om mandagen. Og den følelse kender hun også i dag.

"En gang imellem føler jeg, at jeg har skrevet den tekst, der desværre skal læses op om mandagen. Hvis jeg kunne bestemme, sad jeg bare ude på landet og skrev", siger hun med et smil, men slår fast, at hun ikke er menneskesky. Hun nyder mødet med læsere og at tale om det, hun skriver, for det tvinger hende til at blive længere i en refleksion over det. Simpelt hen at læse sig selv kritisk.

Når Josefine Klougart om lidt er forfatter til to romaner, foruden prosabogen "Den vind man manglede", er det helt uden at have berørt problematikken om den svære toer. "Hallerne" var nemlig mere eller mindre skrevet færdig, før debutromanen udkom, og hun tror heller ikke, forventningspresset ville have gjort den store forskel.

"Mit eget indre pres eller den drift, der får mig til at skrive, overskrider alligevel det pres, offentligheden kan lægge på mig", konstaterer hun med et smil. <<



“Den akademiske måde at tænke på har utroligt store blinde vinkler”.







## KALVERULLER I MARSALA

– KEITH FLOYD STYLE

Til 4 personer

4 tynde skiver mørkt kalveinderlår (a ca. 150 gram)

8 skiver ultratyndtskåret parmaskinke eller anden god skinke

8 hele rå jomfruummere

Lidt olivenolie og lidt smør

2 dl marsala (siciliansk dessertvin)

2 dl fløde

En halv flaske kraftig syditaliensk rødvin

Revet citronskal af en halv citron

2 pressede fed hvidløg

Lidt finthakket salvie

Salt og peber

Skænk godt med rødvin op i et stort glas.

Pil jomfruummerne, og gem skallerne. Steg hummerne med citronskal og hvidløg på en lille pande i rygende varm olivenolie – 15 sekunder på hver side. Tag dem op på en tallerken.

Med højre hånd fører du rødvinsglasset kort op til næsen, og tag så en stor slurk.

Så kommes skallerne på panden. Brun dem lidt, kom så et par deciliter vand på panden, og kog en lille fond. Efter 5 minutter blendes og sigtes det hele.

Imens suppen koger, tages endnu en stor tår af vinen, helst to.

Så bredes kalveskiverne ud på et stort skærebæret. Krydr med salt og peber. På hvert stykke kød lægges to skiver skinke, og i midten to jomfruummere. Kødet rulles stramt om jomfruummerne til små ruller, der fæstnes med en kødpind.

Tøm vinglasset.

Så brunes smør i en sauterpande, og de fire ruller steges gyldne.

Skænk lidt marsala op i dit vinglas, og smag grundigt. Er den tilfredsstillende, så hæld et par deciliter på panden. Skænk derpå endnu et uforholdsmæssigt stort glas rødvin, og tag en lang slurk.

Lad marsalaen koge ind til det halve, og kom hummerfond og fløde ved. Lad det simre 15 minutter.

Nyd imens de sidste mundfulde vin, mens du funderer over livets lunefuldhed.

Så smages sovsen til med salvie og serveres med brød og salat eller små ristede kartofler. Cheers!

# Kalveruller

**Han var meget mere** end en kok. Mange husker ham nok mest for den aristokratiske butterfly og de store slurke af det altid nærværende vinglas. Andre husker ham for hans uforudsigelige sketch, fx som da han lavede strudseragout blandt en flok strudse på en eksotisk strudsefarm. Det hele endte dog med, at strudsene gik til angreb på kokken, der måtte flygte fra scenen. Mindeerne er mange.

I løbet af den første sæson af **DET AKADEMISKE FOLKEKØKKEN**, der blev trykt i *Magisterbladet* i efteråret 2009, døde en af denne klummeskribents store kulinariske forbilleder, den britiske leve-mand Keith Floyd. Hans humorfyldte madudsendelser fra 1980'erne og 90'erne har været en vigtig inspiration for mange madglade mennesker, ikke mindst undertegnede. Jeg agter at hylde den gamle mester ved at mindes ham gennem en opskrift inspireret af hans rejse til Italien.

## Tv-køkkenets fornyer

Selvom den flamboyante *bon viveur* blot blev 65, kom hans død ikke som nogen stor overraskelse. Han havde i det sidste årti haft en stribe kollapsede relateret til hjertesvigt. Hjertet havde også holdt til fire bryllupper, tre skilsmisser og en næsten konstant forhøjet promillegrænse. Økonomisk havde Floyd også haft sine kvaler, da han ikke var i stand til at få sine restauranter til at løbe rundt og var meget hurtig til at spenderer de store summer, han tjente gennem sine utallige madprogrammer fra hele verden. I den sidste tid medvirkede han kun i tvivl-

somme reklamer for at klare dagen og vejen til baren. Det gik så slemt, at han skulle lære at sige "pålækker" i en reklame på dansk tv, som nogen måske kan huske.

Selvom Floyd på mange måder var en klassisk britisk eventyrer, der mødte omverdenen med imperialistens blanding af fascination og overlegenhed, er det værd at understrege hans betydning dels for generationer af britiske madentusiaster, dels for fornyelsen af tv-køkkenet.

De traditionelle madudsendelser på tv var sterile iscenesættelser præsenteret i en stram husholdningslæreragtig facon. Med Floyd kom mad ud af køkkenet og ud i verden. Tonen var sprælsk, og stilen selvironisk, som i eksemplet med strudsene. Tilberedningsprocessen blev herved levende og nærværende. Det bevirkede, at interessen for mad voksede i England, særligt blandt det mandlige publikum. Med Floyd blev det *cool* for mænd at se madprogrammer og lave mad. Der skulle åbenbart ikke andet til end en hængningsløs livsnyder til at vække englændernes kulinariske interesse. En interessant pædagogisk lektie!

## The Keith Floyd Blues

Den opskrift, jeg vil give her, er, så vidt jeg husker, fra hans tur til Syditalien. En ret, som jeg har optaget på mit repertoire og justeret gennem årene. Der er tale om en ekstravagant variant af benløse fugle med parmaskinke og jomfruummer



# i marsala

– Keith Floyd  
in memoriam



“Jeg agter at hylde den gamle mester ved at mindes ham gennem en opskrift inspireret af hans rejse til Italien”.

Jonatan Leer, magister og kok



i alkoholholdig sovs. En hurtig opskrift helt i Floyds ånd, der dog giver kokken tid nok til et par gode slurke rødvin.

Under tilberedningen kan man passende nynne the *Keith Floyd Blues*, der blev fremført ved hans begravelse i Bristol: “I woke up this morning/ O’ Floyd is back in town/ I

was getting drunk by lunchtime/ Unconscious by sundown// He’s a wizard in the kitchen/ And a wizard in the bar/ He can make a bottle disappear/ Just like a super-

star// I’ve got the Kieth Floyd Blues/ My liver just ain’t working anymore/ It’s gonna take a hundred doctors/ To get me back the way I was before... <<

Sidste frist for debatindlæg til nr. 2 er mandag den 17. januar kl. 10. Debatindlæg sendes til [magisterbladet@dm.dk](mailto:magisterbladet@dm.dk). Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Længere indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

## HB-VALG OG STEMMEPROCENT

Kære Vagn Mathiasen

I Magisterbladet nr. 18 og 20/2010 har du indlæg vedrørende hovedbestyrelsesvalget og demokrati.

Som formand for Repræsentantskabets valgkomite følger jeg naturligvis diskussionerne omkring HB-valget med store interesse.

Jeg vil ikke blande mig i diskussionen om fordele eller ulemper med hensyn til valg- og/eller listeforbund – muligheden er en konsekvens af, at vi følger den kommunale valglov så meget som muligt.

Jeg har dog med stor forundring læst, at du konstaterer, at Pensionistlisten har en stemmeprocent på 46.

Valgkomiteen lægger meget stor vægt på, at også HB-valget foregår anonymt, og derfor undrer dine tal mig meget.

Kan det tænkes, at du antager, at alle stemmer for Pensionistlisten alene stammer fra Pensionistsektionens medlemmer?

Vil denne antagelse: At diverse lister "kun" vælges af medlemmer af "deres" respektive sektor-/sektionsmedlemmer ikke være et stort demokratisk problem? I princippet er listerne jo uafhængige af vores administrative, organisatoriske enheder. Meget i valgbeholdningen drejer sig netop om at adskille listerne og de organi-

satoriske enheder fra hinanden, ikke mindst for at skabe nogenlunde lige vilkår for sektor-baserede og tværsektorielle lister!

Er konsekvensen af din tankegang ikke at påstå, at HB-valget ikke drejer sig om valget mellem forskellige fagpolitiske programmer, men alene er en konkurrence om, hvilken organisatorisk enhed der kan mobilisere flest af sine medlemmer?

*Dieter Delling*

## DM NØDT TIL AT VÆLGE SIDE

Det er meget kreativt, men ikke særligt relevant, når Ingrid Stage forsøger at forklare de massive lønstigninger til universiteternes ledere fra 2005 til 2020 med det nye lønsystem for de almindelige AC-medarbejdere, der blev indført i 1997.

Forklaringen er snarere afskaffelsen af demokratiet på universiteterne og den gennemførte grådighed, som har bredt sig blandt topcheferne i den offentlige sektor i løbet af det seneste årti. Her vasker den ene hånd den anden, og man bevilger sig selv og hinanden den ene gigantiske lønstigning efter den anden. Jeg anerkender fuldt ud, at DM næppe har haft nogen indflydelse på denne udvikling.

Til gengæld synes jeg, DM's kritik af denne udvikling burde have været mindst lige så hård som kritikken af det voksende antal ansatte i administrative stillinger. Ingen af delene gør det nemt at forklare nedskæringer på undervisning og forskning som en følge af manglede bevillinger, og da penge kun kan bruges én gang, giver det ikke bedre, men dårligere, muligheder for lønstigninger til undervisere og forskere på universiteterne. Forsøget på at bruge topcheferne som lønlokomotiver er dømt til at mislykkes.

Min kritik går på fraværet af en klar linje fra DM's side. Sandheden er jo, at man ikke både kan varetage topchefernes og de almindelige AC-medarbejderes interesser. Man bliver nødt til at vælge side.

*Per Clausen, Fagforeningslisten*

## SVAR

### Symptomkritik

Jeg er fuldstændig enig med Per Clausen i, at det er universitetsloven med deraf følgende afdemokratisering og voldsomt kulturskred på universiteterne, der er hovedårsagen til det voldsomme løngab på universiteterne mellem menige – TAP'er såvel som VIP'er – og det omsiggribende ledelsesslag. Det fremgik faktisk af min kommentar til Magisterbladets gennemgang af lønningerne. Og derfor er det universitetsloven, alle følgelovene og finansieringssystemerne, der skal kritiseres og ændres. At Per Clausen ikke har opdaget, at DM og DM's formand har været bannerfører for den kritik, undrer mig såre. Det er dog gået op for de fleste, der beskæftiger sig med universitetspolitik. Men vi har hårdt brug for støtte i den kamp. Det, synes jeg, Per skulle hjælpe os med i stedet for at kaste sig over symptomkritik af lederlønninger og DM's interessevaretagelse af forskellige medlemsgrupper.

*Ingrid Stage, formand, DM*

## DO IT IN ENGLISH, BUT DO IT RIGHT!

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

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

Hurtig service, højeste kvalitet, rimelige priser.

Mange kan oversætte. Jeg kan skrive.

Steven Sampson  
e-mail: [Sampson@Get2net.dk](mailto:Sampson@Get2net.dk)  
Tlf.: 2074 1264

## ÅBENT BREV TIL REKTOR FOR AARHUS UNIVERSITET LAURITZ B. HOLM-NIELSEN

“Follow the money”-rapportens indsigter giver meget mening i en hverdag fuld af nedskæringer.

Længe havde vi undret os over, hvor de mange penge, der efter sigende blev mertilført universiteterne, mon blev af. Vores oplevelse som forskere og universitetslærere er nemlig ikke, at de offentlige bevillinger til forskning og undervisning er øget. Tværtimod har vi i de senere år i højere og højere grad skullet søge private fonde om forskningsmidler. Samtidig har vi mødt krav om at uddanne flere og flere kandidater – eller producere flere STÅ, som det så smukt hedder – i de samme arbejdstimer. Til gengæld er det vores klare indtryk, at der er blevet kanaliseret flere og flere midler til organisatoriske omstruktureringer, fusioner, opbygning af centrale ledelsessekretariater og administrative systemer.

På vores arbejdsplads, DPU, en del af Aarhus Universitet, kalder vi det i hverdagen “skatten til Århus”. En skat, der beløber sig til omkring 30 mio. kroner om året. Da professor Susan Wright og professor Rebecca Boden formidlede deres analyser af pengestrømme på de danske universiteter ved en konference i DM og senere udgav rapporten “Follow the money”, blev vores hverdagsoplevelser sat på tal. De viste nemlig med afsæt i universiteternes egne offentliggjorte regnskaber, at især administrations- og ledelsesudgifter er steget markant, medens udgifter til

uddannelse er steget minimalt – i en tid, hvor vi vel at mærke får flere og flere studerende.

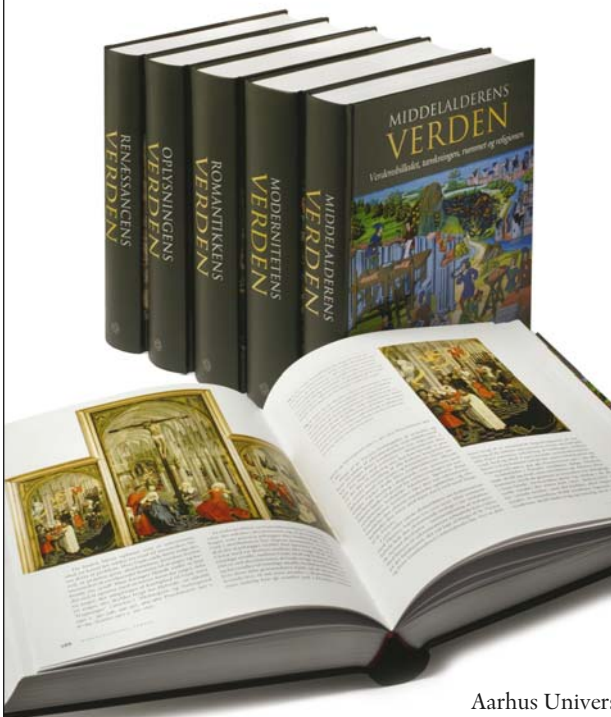
Vi har ikke forudsætninger for at kunne bedømme de tal, der fremlægges i rapporten, men vi kan sige, at vores egne erfaringer med nedskæringer bekræfter dens konklusioner. Den relative økonomiske nedprioritering af uddannelse har der ikke i den ophedede debat været meget fokus på, men i vores verden er det en mærkbar kendsgerning, der nu kommer til udtryk som en betragtelig nedskæring på uddannelserne. Vi skal hæve vores STÅ-produktion gerne med 30 % over de næste år, hvilket skal ske med et betydeligt lavere forbrug af arbejdstimer pr. STÅ. På den måde kan vi tjene flere taxameterpenge – og til gengæld bruge færre penge på uddannelse. Det giver mulighed for at betale den forømtalte “skat” til Aarhus Universitet. Ja, det er helt rigtigt forstået: Set fra vores stol omdirigeres offentlige midler givet til uddannelse til opbygning af centrale ledelsessekretariater, samkøring af administrative systemer og lignende – præcis som “Follow the money” viste. Som undervisere hører vi ministre og rektorer tale om “uddannelser i verdensklasse”, og vi bliver fortalt, at universiteterne får flere penge end nogensinde før. Samtidig oplever vi nedskæringer på vores uddannelser, som gør det vanskeligt at sikre studerende bare anstændige studievilkår. Det hænger ikke sammen.

*På vegne af flere medarbejdere ved DPU*

*Lektorerne: Lars Holm, Niels Kryger, Charlotte Palludan, Laura Gilliam, Eva Gulløv, Jakob Krause Jensen, Ida Winther, Sally Anderson, Karen Valentin, Kirsten Marie Bovbjerg, Signe Pildal Hansen, Jesper Olesen.*

Debatten fortsætter på næste side >>

## Nu udkommer *Middelalderens verden* 25 % rabat til medlemmer af DM



*Bliv klogere  
på middelalderens  
verdensbillede,  
tænkning, rum  
og religion*

Pr. bog 375 kr.  
(normalpris 498 kr.)  
Fri levering  
Bøgerne bestilles  
direkte på forlaget

– og giv venligst  
medlemsnummer

### Pressen skrev

#### OM RENÆSSANCENS VERDEN

”en stor og smuk bog ...  
gør forlaget ære”

*Søren Hindsholm | Kristeligt Dagblad*

#### OM OPLYSNINGENS VERDEN

”en prægtig bog om  
oplysningstidens bedrifter”

*Thomas Bredsdorff | Politiken*

#### OM ROMANTIKKENS VERDEN

”... en højt nuanceret  
og mangfoldig fremstilling ...  
I denne store flotte bog er  
megen indsigt givet”

*Georg Metz | Information*

#### OM MODERNITETENS VERDEN

”... en bog, man bliver  
klog af at læse”

*Tom Hermansen | Jyllands-Posten*



## KAN TILLIDEN GENOPRETTES TIL MP PENSION?

Finanstilsynet har fornuftigvis på baggrund af klager fra medlemmer af MP Pension grebet ind over for de forringelser af gruppelivsftalen mellem MP Pension og Forenede Gruppeliv, forringelser, som var blevet vedtaget af en enig bestyrelse for MP Pension. Beslutningen indebar, at dødsfaldssummen for magistre over 60 ville have faldet drastisk fra 430.000 til 200.000 kr. Og varslet var kun tre måneder.

Begrundelsen var underfinansiering blandt yngre medlemmer af pensionskassen. Det virker ikke særlig relevant, da vi magistre på over 60 år vel har betalt til denne ordning i 30-35 år. Og Finanstilsynet gav altså også klagerne medhold.

Bestyrelsen i MP Pension har derefter skrevet til os, der er berørt heraf, at der indføres en overgangsordning på fem år. Det lyder da udmærket.

Overgangsordningens indhold – oplyses det i brevet – er imidlertid endnu ikke besluttet.

Min tillid til MP's bestyrelse og i særdeleshed til DM's repræsentant Henrik Prebensen, som i Magisterbladet har forsvaret MP's oprindelige forslag, har da lidt et knæk. Om tilliden kan genoprettes, vil afhænge af, hvorvidt overgangsordningen bliver fuldt tilfredsstillende for alle os, der i mange år har betalt til MP og gruppelivsftalen.

Torsten Berg, cand.scient. og ph.d.

## SVAR

Kære Torsten

Tak for dit brev og godt nytår!

Jeg kan godt forstå, et dette her kan være svært at forstå, men prøv nu at læse følgende.

Jeg har ikke skiftet mening med hensyn til rimeligheden af at bringe gruppelivsordningen tilbage til det koncept, den oprindeligt var udformet efter, og min selvtilid har ikke lidt et knæk som følge af Finanstilsynets stillingtagen.

Meningen med den aktuelle gruppelivsordning fra starten i 1978 var nemlig, at medlemmerne opdeles i risikogrupper efter alder, og at hver risikogruppe for den kollektivt betalte præmie får en dækning baseret på en aktuarmæssig beregning af gruppens risiko. Gruppeliv er en *årlig* forsikring. Den tegnes og betales kollektivt. Jeg kan ikke se, hvorfor det forhold, at en forsikret har fået betalt en årlig præmie i 30-35 år, skulle berettige til en fordelagtigere forsikring på bekostning af andre i kollektivet, der har deltaget i forsikringen i kort tid.

Gruppelivsordningens pris har desværre ikke været vedligeholdet af bestyrelserne i MP Pension gennem mange år. Derved var opstået en ulighed, som reelt var et privilegium, der tilkom de ældre, og som betaltes af de yngre. Det rettes der op på nu. Jeg er for lighed og mod privilegier. Det er jeg stadig. Derfor er jeg glad for at have medvirket til ændringen.

Hvis jeg har mistet noget tillid til nogen, så er det til Finanstilsynet. Jeg forstår ikke, hvorfor Tilsynet på den ene side udsteder en såkaldt "kontributionsbekendtgørelse", som pålægger pensionsforsikringssselskabers bestyrelser at administrere de pensionsforsikredes samlede formue sådan, at ingen person eller gruppe kan opnå fordele på andres bekostning, men sådan, at enhver får ydelser, der nøje modsvarer vedkommendes bidrag eller kontribution til formuedannelsen. Og på den anden side udsteder Tilsynet en såkaldt "god skik-bekendtgørelse", der for det første er så upræcis, at der opstår en uklar retstilstand (Tilsynet siger med en eufemisme, at retstilstanden er "dynamisk"), sådan at en bestyrelse ikke af bekendtgørelsen umiddelbart kan se, hvordan begrebet "god skik" fortolkes af tilsynet, for det andet anlægger et "kulancesyn" på administrationen af pensionsmidlerne, sådan at ændringer (in casu i gruppelivsordningen) kun kan foretages med en lang overgangsordning. Det vil jo sige, at Tilsynet finder det værende "god skik", at nogle medlemmer – i strid med kontributionsbekendtgørelsens idé – betaler for, at andre medlemmer kan få afviklet et privilegium langsomt. At det er rimeligt at ændre forsikringsvilkårene, har Tilsynet jo i princippet anerkendt ved at acceptere selve afviklingen.

Finanstilsynets fortolkning af "god skik" kan til nød anses for rimelig, hvis det drejer sig om et privatejet forsikringssselskab, hvor bestyrelsen kan mistænkes for at ville varetage nogle driftsherreinteresser ved at forringe forsikringsordningen og altså trække noget profit ud af kassen på de forsikredes bekostning. Men MP-pension er *medlemsejet*. Ingen driftsherre kan trække profit. Alle kassens midler er medlemmernes kollektive eje. Det er bestyrelsens ansvar, at de ikke skævdeles.

Ud fra mit skøn koster afviklingen af gruppelivsprivilegiet pensionskassens medlemmer omkring 70-75 mio. kroner, taget af bonus over de fem år, aftrapningen varer. Jeg håber, alle de ældre sover godt ved tanken om denne lettjente rabat på deres forsikring. For mig er det faktisk dybt godnat.

Henrik Prebensen

## NOVO NORDISK FONDEN

Udvalget for kunsthistorisk forskning  
indkalder ansøgninger til:

### KUNSTHISTORISKE FORSKNINGSPROJEKTER

Der kan søges støtte til et selvstændigt projekt  
eller en klart angivet del af et større projekt inden  
for kunsthistorisk forskning.

Der gøres opmærksom på, at der ikke gives  
støtte til designforskning samt til udgivelse  
af kandidatspecialer.

Yderligere oplysninger på Fondens hjemmeside

[www.novonordiskfonden.dk](http://www.novonordiskfonden.dk)

hvor ansøgningsskema

findes fra mandag den 13. december 2010.

**Ansøgningsfrist:**

tirsdag den 1. februar 2011 kl. 16.00.

# ESKE WILLERSLEV

**Eske Willerslev er en af** de klareste danske stjerner på den internationale forskningshimmel. I 2004 blev han som 33-årig Danmarks på det tidspunkt yngste professor. I dag er han leder af Grundforskningscenter for GeoGenetik på Københavns Universitet, hvor han står i spidsen for 55 mennesker, heraf flere internationale topforskere. Han er også mand for en række revolutionerende opdagelser inden for arkæologi, palæontologi, økologi og klimatologi.

Willerslevs banebrydende forskning udspringer af helt nye metoder til at studere fossilt dna fra urgamle jordprøver, iskerner, afføringsrester mv. Hans studier på dette område har åbnet en gigantisk port til nye erkendelser om klodens fortid.

I en teskefuld permafrostjord fra Sibiriens kunne han, for blot at nævne et eksempel, se 400.000 år tilbage i tiden og dokumentere, at det formentlig var ændringer i vegetationen – og ikke andre forhold – som gav dødsstødet til mammutterne og de andre store istidsdyr.

## Fortidens økosystemer

Eske Willerslev var efter eget udsagn ikke særlig dygtig i folkeskolen. I gymnasiet gik det væsentligt bedre, og den opadgående kurve fortsatte på biologistudiet. Den faglige flamme blev dog først for al-

vor tændt, da han i sit universitetsspeciale kastede sig over fossilt dna i iskerner. Og så gik det stærkt.

“Som de første i verden lykkedes det min specialemakker og mig at trække dna ud af iskerner og derudfra påvise, hvordan den biologiske diversitet har ændret sig”, fortæller han.

Næste skridt var ph.d.-studiet. Her gjorde Willerslev sin til dato mest epokegørende opdagelse, da han fandt ud af, at man kan udvinde dna af gammel jord og på den baggrund fastslå, hvilke mennesker, dyr og planer der har levet på det sted. Det var første gang, man blev i stand til at beskrive økosystemer tilbage i tiden uden at have adgang til bevarede tænder eller knogler. Om dette emne publicerede han over 20 videnskabelige artikler, hvilket resulterede i både en doktorgrad og verdensberømmelse.

## Danmark på verdenskortet

Siden har Willerslevs forskning gang på gang betydet, at verdenshistorien har måttet revideres, og han har til dato haft 14 artikler i Nature og Science – fx da han efter at have analyseret dna i 14.000 år gammel menneskelig afføring fra en hule i Oregon kunne fastslå, at de første indvandrere til Nordamerika kom 1.000 år tidligere end hidtil antaget – og at de kom fra Asien. Derved gjorde han med ét slag

rent bord i forhold til teorierne om, at de første indvandrere kom fra Europa eller Afrika.

Eske Willerslevs ambitionsniveau er fortsat tårnhøjt, og han leverer det ene markante resultat efter det andet. Men hvordan vælger han de områder, han kaster sig over?

“I Grundforskningscenter for GeoGenetik vil vi sætte Danmark på verdenskortet som en nation, der løser nogle af videnskabens mest omdiskuterede problemstillinger. Jeg går derfor altid efter felter, hvor der er en meget begrænset viden, og hvor nybrud potentielt har stor impact og virkelig kan rykke ved vores viden og forestillinger”, siger han.

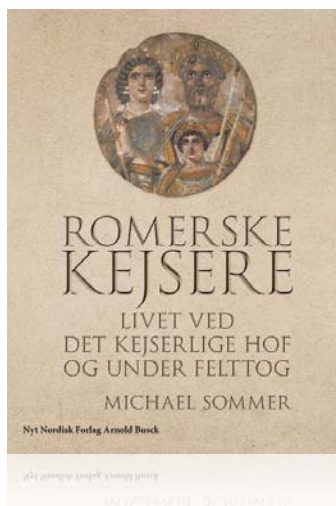
Senest har han i 2010 som den første kortlagt hele arvemassen fra et fortidsmenneske. Resultatet kom på forsiden af Nature og vil efter alt at dømme få enorm betydning for lægevidenskabens muligheder for at forebygge og helbrede forskellige sygdomme.

“I Danmark har vi fx en ekstremt høj frekvens af den mutation, der giver cystisk fibrose – og ingen ved hvorfor. Nu kan man pludselig gå tilbage i tiden og se, hvornår den høje frekvens opstod, og hvad der skete på det tidspunkt. Men det er blot et af mange eksempler på spin-off af den forskning, vi laver på centret”, forklarer Eske Willerslev. <<



Eske Willerslev (1971-)

“Da Nero kom på tronen, var han usædvanlig ung, kun 16 år gammel. De fleste kejsere var meget ældre, når de overtog deres embede. Galba var 71, Nerva 65, og Vespasian næsten 60”.



## HISTORIE

Romerske kejsere  
Livet ved det kejserlige hof og under felttog

*Michael Sommer*

*Nyt Nordisk Forlag, 2010, 240 sider, 299 kr.*

Kejserne, der regerede Rom i fem århundreder, er blandt de mest berømte og berøgtede ledere i historien. Men hvad ved vi egentlig om deres dagligdag, om deres private rænkespil og om, hvordan de styrede imperiet? I bogen gives et samlet billede af de romerske kejsere og deres verden suppleret med talrige citater fra gamle kilder samt kortfattede biografier om alle kejserne.

## KUNST

Middelhavshorizonten.  
En vandring gennem 6.000 år

*Merete Pryds Helle*

*Ny Carlsbergfondet, 2010, 48 sider, 50 kr.*

Forfatteren har skrevet en litterær guide til en del af Ny Carlsberg Glyptoteks antiksamling, “Middelhavshorizonten”, der kunst- og kulturhistorisk viser de mange forbindelser og udvekslinger, der var hen over Middelhavet i oldtiden. Fortællingen tager afsæt i en rundgang i “Middelhavshorizonten”, og fiktionen er forankret i iagttagelser af de udstillede genstande.

## KULTUR

Kulturliv  
Institutioner, praksis og formidling

*Peter Christensen Teilmann*  
*Samfundslitteratur, 2010, 291 sider, 348 kr.*

Bogen handler om det danske kulturlivs institutionalisering, om institutionernes selvforståelse og offentlighed. Bogen fanger kulturlivet i flugten og beskriver modsætninger, skismaer og problemtyper i kulturpolitikken, i kulturinstitutionerne og blandt brugerne. Bogen er spækket med eksempler, som giver læseren mulighed for at sammenholde med egne eksempler og erfaringer.

## FORSKNING

Stadier på  
forskningens vej

Dansk forskningspolitik i går og i dag



Stadier på forskningens vej  
Dansk forskningspolitik i går og i dag

*Peder Olesen Larsen*  
*Syddansk Universitetsforlag, 2010, 371 sider, 275 kr.*

Bogen fortæller, hvordan det nuværende system er bygget op gennem de sidste 40 år. Der er ros og kritik. Der er forslag til, hvad vi skal gøre, for at vi får et enkelt og velfungerende forskningssystem til gavn for forskerne, for universiteterne og for Danmark. Der er ikke en samlet plan, men bogen kan passende blive læst af dem, der skal tage beslutninger om fremtiden for dansk forskning og forskningspolitik.

## PÆDAGOGIK

Lærerens praksis

*Martha Mottelson*  
*Hans Reitzels Forlag, 2010, 194 sider, 249 kr.*

Som regel opfatter man læreres handlinger i skolen som udelukkende baseret på saglige

og rationelle overvejelser og valg. Men er det nu så enkelt? Bogen viser, hvordan læreren derudover er præget af de konkrete omstændigheder, som arbejdet i skolen foregår under. I bogen gives en række bud på, hvordan og under hvilke betingelser lærerens praksis tager form i klasseværelset.

## HISTORIE

Middelalderen bag tallene

*Helge Nielsen*  
*Bogværket, 2010, 304 sider, 378 kr.*

Bogen indeholder skitsen til en ny dansk middelalderhistorie. På flere områder revurderer bogen de antagelser, der hidtil har ligget til grund for historieskrivningen mht. befolkningstal, landbrugsproduktion, fødeindtag, bebyggelsesudvikling, bondens stilling, samfundsopbygningen, herunder de sindrige skattesystemer.

## ARKÆOLOGI

Slusegårdsgravpladsen 5.  
Fundoversigt og genstandstyper (Jysk Arkæologisk Selskabs Skrifter, 14)

*Birgit M. Rasmussen*  
*Jysk Arkæologisk Selskab i samarbejde med Moesgård Museum, i kommission hos Aarhus Universitetsforlag, 444 sider, 400 kr.*

Da publikationsarbejdet har strakt sig over en længere år-række (1991-2007), indledes

dette bind med en kortfattet oversigt over gravpladsens topografi og arkæologiske faser efterfulgt af en sammenfatning af hovedlinjerne i forskningsresultaterne.

## RELIGION



Det Nye Testamente  
– en lærebog

*Geert Hallbäck*  
*Forlaget Anis, 2010, 232 sider, 249 kr.*

Bibelvidenskaben er præget af mangfoldighed, men der tegner sig dog i dag et mønster, hvor de forskellige metoder og skoler står som repræsentanter for indsigter i Det Nye Testamente, der alle er relevante og gyldige inden for den samlede bibelvidenskab. Denne situation har nu nået et punkt, hvor man igen kan vove forsøget at skrive en lærebog.



Leder 34

Museerne under pres 35

Halvdelen af medarbejderne fik en fyreseddel 36

“Det er meget personligt at blive fyret” 38

DM: Sådan skal du forholde dig i tilfælde af afskedigelse 40

SEKTOREN FOR  
FORSKNING OG FORMIDLING



Tema:  
Afskedigelser i  
museumsbranchen

# Daglejerne på Københavns Museum

**Plankeværket omkring den nordøstligste** spids af Assistens Kirkegård i København omkranser de arkæologiske udgravninger dér, inden større og tungere maskiner overtager arbejdet med anlæggelsen af metrostationen på Nørrebro Runddel. Her har et større antal arkæologer fundet spor, der bl.a. fortæller om sundhedstilstande, sygdomsbekæmpelse og begravelsesskikke i 1800- og 1900-tallets København, således som man også kan læse sig til på hjemmesiderne for Københavns Museum og Metrocityringen. Begge hjemmesider giver tilsammen udmærket besked om udgravningernes formål, forløb og resultater. På hjemmesiderne kan man også finde oplysninger om de øvrige udgravninger som bl.a. på Kgs. Nytorv, der er den største af dem alle.

De gravlagte på Assistens Kirkegård behandles opmærksomt og nænsomt af arkæologerne – der tages de etiske hensyn, som er nødvendige, når gravfreden forstyrres. Den samme opmærksomhed og nænsomhed er ikke helt, hvad der bliver arkæologerne til del fra museumsledelsens side. De behandles som daglejere, man kan flytte rundt på efter forgodtbefindende og give vilkår, der ganske vist ikke er ukendte i museumsverdenen, men som i dette tilfælde er slet og ret uanstændige. Det gælder løn, og det gælder ansættelsesvilkår, hvor tidsbegrænsede ansættelser er et tilbagevendende problem, når man er arkæolog. Det viser artiklerne på de følgende sider kun alt for tydeligt.

Hovedparten af de omkring 40 arkæologer ved udgravningerne til Metrocityringen er ansat i tidsbegrænsede stillinger; dét vilkår har været givet fra første færd. Men forholdene omkring ansættelsen var noget bizarre. Museumsledelsen havde nemlig glemt, at når man ansætter arkæologer med en anden eksamen end en dansk bachelor-, cand.mag.- eller mag.art.-eksamen, skal ansøgeren gennem en vurdering af, hvilke af disse danske eksaminer den udenlandske eksamen svarer til, inden ansættelsen formelt finder sted. Imidlertid havde museumsledelsen allerede indgået kontrakt med en del af de omkring 20 arkæologer med udenlandske eksaminer – og i nogle tilfælde skudt for højt med hensyn til indplaceringen på lønskalaen. Da ledelsen ikke mente, at den kunne sætte lønnen ned for denne gruppe arkæologer, blev resultatet, at størstedelen af gruppen fik tillagt højere lønanciennitet, end

den strengt taget var berettiget til, en løsning af problemet, som DM ikke kan have indvendinger mod.

Men dén løsning skabte et nyt og større problem – betydelig lønmæssig forskel mellem arkæologerne med udenlandske over for arkæologerne med danske eksaminer.

Ingen af arkæologerne med hverken danske eller udenlandske eksaminer havde ved ansættelsen fået tilbudt et kvalifikationstillæg, enkelte dog et funktionstillæg. Det er overordentligt påfaldende, når man husker, hvad repræsentanter for Museets ledelse i et læserbrev understregede: "For at varetage denne store opgave [udgravningerne til Metrocityringen], og varetage den på et højt kvalitetsniveau, har rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft med den rette erfaring været afgørende" (Magisterbladet nr. 7, 16. april 2010, side 36). Rimeligt nok – men ingen anerkendelse af, at de arkæologer, som Museet ansatte, nu også måtte antages at honorere disse krav og derfor naturligvis burde have fået et passende tillæg.

Ledelsens beslutning om at fastholde den lønindplacering, som oprindeligt var blevet aftalt med de arkæologer, der har udenlandske eksaminer, betyder, at der i flere tilfælde er betragtelige forskelle mellem den løn, som arkæologerne med danske eksaminer får, og den løn, som arkæologerne med udenlandske eksaminer får.

Det er vel som følge af DM's interesse i sagen, at museumsledelsen nu har fundet det nødvendigt at tilbyde nogle af arkæologerne med udenlandske eksaminer en tillægsforhøjelse og nogle af arkæologerne med danske eksaminer et ganske nyt tillæg. Der er imidlertid ikke grund til at juble i dén anledning – tilbuddet indebærer for arkæologerne med danske eksaminer 1.000 kr. månedligt før skat. Det er da en hån mod medarbejdere, der er blevet ansat netop i kraft af deres særlige kvalifikationer.

Arkæologer lever i vid udstrækning på tidsbegrænsede ansættelser. Men når ansættelserne ved Københavns Museum i nogle tilfælde forlænges – op til 11 gange – er det i strid med lovgivningen og overenskomsten. Her er en sag, som Kultur- og Fritidsudvalget på Københavns Rådhus med borgmester Pia Allerslev som formand bør interessere sig for. De vilkårlige lønforskelle skal DM nok tage sig af.

Besparelser, nedskæringer og manglende finansiering. Museerne er hårdt ramt, hvad enten det gælder de kommunale budgetter, statstilskud på de kommunale og statslige museer eller de konjunkturfølsomme kulturhistoriske museer med arkæologiske opgaver, der er afhængige af ekstern finansiering til udgravninger.

#### GENERELT OM AFSKEDIGELSER

Der skal en saglig grund til at afskedige dig.

Hvis du er blevet afskediget eller står foran en afskedigelse, skal der være en saglig eller rimelig grund til det. En grund, som enten skyldes forhold på arbejdspladsen eller forhold, som handler om dig. "Forhold på arbejdspladsen" kan være, at der ikke er midler til at finansiere fortsat ansættelse, mens "forhold, som handler om dig" kan være sygdom eller samarbejdsvanskeligheder.

# Museerne under pres

**Museer landet over** var sidste år ramt af fyringer som følge af nedskæringer. Det er endnu ikke til at spå om, i hvilken udstrækning museerne vil blive ramt i år, men ifølge direktøren for Organisationen Danske Museer (ODM), Nils M. Jensen, vil nedskæringer få konsekvenser for museumsansatte over en bred kam. "Finansloven er ikke udmøntet endnu, så det er ikke til at sige, præcis hvor hårdt museumsbranchen vil blive ramt af statslige nedskæringer. Men der er varslet nedskæringer på kulturområdets felt også i kommunerne, og det vil givet få konsekvenser for museumsansatte landet over", siger han.

#### Ingen udvidelser

Heldigvis er det ikke alle museer, der har måttet afskedige medarbejdere. I stedet giver nedskæringer sig udslag på andre måder. På Vendsyssel Historiske Museum og Historisk Arkiv har besparelser betydet, at museets åbningstid bliver forkortet. Ved et andet statsanerkendt, selvejende museum siger en museumsinspektør, der ønsker at være anonym: "Vi er på museerne presset på økonomien ligesom alle andre i den kommunale sektor. Hos os har vi ikke oplevet fyringer,

men omvendt heller ikke udvidelser i det faglige personale, som vi kunne have håbet på. Vi er udsat for besparelser på lige vilkår med alle andre institutioner. Alt andet end det kernefaglige bliver skåret væk. Jeg oplever, at det faglige personale er noget af det sidste, man tager fat på".

Mange kulturhistoriske museer har været ramt af nedgangen i bygge- og anlægsbranchen, som har betydet færre udgravninger finansieret af bygherren. Selvom arkæologerne godt er klar over, at deres arbejdsområde er konjunkturfølsomt, så rammer en fyring lige så hårdt for en arkæolog, som den gør for alle andre. Det understreger Lars Pagh, der er tillidsrepræsentant på Horsens Museum. "Det er ligeså hårdt at blive fyret i vores branche som alle mulige andre brancher. Hos os betyder arbejdet og fagligheden meget, og folk identificerer sig meget med deres arbejde. Derfor rammer det rigtig hårdt. Også selvom vi ved, det er en usikker branche". <<



# Halvdelen af medarbejderne fik en fyreseddel

Finanskrisen har sat sine tydelige spor på mange arkæologiske museer i landet. Selvom arkæologer godt ved, at deres arbejdsområde er konjunkturfølsomt, er en fyring lige så hård for dem, som den er på alle andre områder. Det mener tillidsrepræsentant ved Horsens Museum Lars Pagh.

*“Arkæologerne var glade for at være på museet og for deres arbejde, så derfor var det bare sindssygt hårdt, da fyringerne faldt”, siger tillidsrepræsentant Lars Pagh om den store fyringsrunde på Horsens Museum, hvor 12 fastansatte arkæologer fik en fyreseddel.*

**Med ét slag** blev medarbejderstaben halveret. Så hårdt gik det for sig for godt et år siden på Horsens Museum, da ledelsen måtte afskedige 12 fastansatte arkæologer og undlade at forlænge tre arkæologer, der var ansat på tidsbegrænset kontrakt. Det skete, efter at museet i nogle år havde haft et højt aktivitetsniveau med mange udgravninger. “Fyringerne ramte rigtig hårdt, og det var en stor belastning for hele arbejdspladsen. Det gik jo både ud over dem, der blev fyret, og dem, der blev tilbage”, fortæller tillidsrepræsentant Lars Pagh.

De mange afskedigelser skyldes den måde, hvorpå de arkæologiske udgravninger i Danmark er finansieret, idet langt størstedelen af udgravningerne er betalt af bygherren. “Når der er meget gang i bygge- og anlægsarbejder, så har vi alt andet lige også en del at lave. Men da finanskrisen slog til, og bygge- og anlægsarbejder mere eller mindre gik i stå, så

gik det også hårdt ud over arkæologien. Det påvirkede mange museer, og krisen ramte også hårdt hos os”, siger Lars Pagh.

## “Man går og håber”

Fyringerne faldt på et tidspunkt, hvor Horsens Museum var inde i en vækstperiode med helt op til 40 arkæologiske medarbejdere ansat. “Vi havde haft meget at lave de seneste fire-fem år, og der var en god stemning på museet med mange ansatte og et godt fagligt miljø. Det var i den periode, vi fik organiseret os med tillidsrepræsentant og suppleant, og vi fik gennemført en forhåndsftale og tillæg til alle. Så der var både et godt fagligt miljø og gode ansættelsesforhold på museet på det tidspunkt, hvor fyringerne faldt”, siger Lars Pagh. Måske derfor ramte fyringerne i efteråret 2009 overraskende hårdt. “Folk vidste jo godt, at deres arbejde er konjunkturafhængigt, og at det ville

få konsekvenser, når det vendte igen. Men man går jo alligevel og håber. Arkæologerne var glade for at være på museet og for deres arbejde, så derfor var det bare sindssygt hårdt, da fyringerne faldt”, husker Lars Pagh.

At risikoen for fyring af det arkæologiske personale efter endt udgravning er et grundvilkår, betyder ikke, at arkæologerne personligt rammes mindre hårdt af fyring. Det mener tillidsrepræsentanten. “Det er lige så hårdt at blive fyret i vores branche som alle mulige andre brancher. Hos os betyder arbejdet og fagligheden rigtig meget, og folk identificerer sig meget med deres arbejde. Derfor rammer det rigtig hårdt. Også selvom vi ved, det er en usikker branche”.

På Horsens Museum gik der et par uger, fra fyringerne blev varslet, til der blev sat navn på de enkelte afskedigelser. “Det var en hård tid for alle på museet, fordi der var usikker-



“Vi kan godt alle sammen vide, at det er usikkert, hvad der sker om et halvt eller et helt år. Men der er ikke nogen grund til at male fanden på væggen”

*Lars Pagh, arkæolog og tillidsrepræsentant  
Horsens Museum.*



hed om, hvem der ville blive ramt. Uanset om det varer uger eller få dage, er det noget, der påvirker arbejdspladsen meget”.

#### Slå koldt vand i blodet

Mange af de arkæologer, der blev fyret, er nu tilbage på Horsens Museum. Rigtig mange af dem var faktisk tilbage allerede et halvt år efter fyringsrunden. Genansættelserne skyldtes, at museet igen havde udgravninger i forbindelse med motorvejsprojektet. Det kan undre, at museet ikke kan være forudseende og finde alternativt arbejde til medarbejderne, indtil de nye udgravninger starter op. Men det er i praksis meget svært at få til at hænge sammen, fortæller Lars Pagh. “Min rolle som tillidsrepræsentant var at forsøge at få ledelsen til at slå koldt vandt i blodet og se på alternative opgaver, indtil det forventede motorvejsprojekt startede op. Det havde

jeg delvis succes med, men der var ikke penge til at holde mange fast. Set fra ledelsens side er de nødt til at være sikre på, at de har finansiering til at have medarbejderne ansat. Når fastansatte har tre til fire måneders opsigelse, og man ikke er sikker på, om der er udgravningsarbejde til dem, når denne periode er gået, så kan ledelsen være nødt til at sige dem op. Så kan det godt være, at der efter et halvt år er udgravninger, og man ansætter dem igen. Man kan bare ikke altid vente og se”, lyder det fra Lars Pagh.

#### Fastansættelse i gåseøjne

Rutinen med at hyre og fyre medarbejdere i tidsbegrænsede ansættelser er et kendt fænomen på de arkæologiske museer. Som et lyspunkt er det lykkedes Horsens Museum at få mange medarbejdere over i fastansættelser frem for tidsbegrænsede ansættelser. “Vi

#### LARS PAGH

Lars Pagh er arkæolog på Horsens Museum. Han har de seneste tre år været tillidsrepræsentant på museet, hvor han repræsenterer cirka 30 DM'ere. Lige nu arbejder mange af museets arkæologer med udgravninger af blandt andet landbebyggelse fra jernalder og middelalder i forbindelse med anlæggelsen af den nye midtjyske motorvej.

har lavet en aftale med ledelsen om, at man kun kan have tre tidsbegrænsede ansættelser i træk, derefter skal man fastansættes. Det med at have tidsbegrænsede ansættelser i en evighed er en usik på mange museer, men det er vi kommet væk fra. Desværre havde fyringsrunden den konsekvens, at de, der er blevet genansat, er startet forfra på en tidsbegrænset ansættelse”, fortæller Lars Pagh. Til trods for at en fastansættelse umiddelbart lyder mere sikker end en projektansættelse, er der inden for arkæologien sjældent mere sikkerhed forbundet med fastansættelsen. “Fastansættelse er i vores sammenhæng lidt i gåseøjne. Nå vi er afhængige af ekstern finansiering, uanset om man er fastansat eller på tidsbegrænset kontrakt, så er det bare usikkert. Der, hvor det virkelig giver noget, er, hvis man er fastansat på budget. For en fastansættelse er ikke mere fast end så længe, der er finansiering”.

#### Undgå dommedagsstemning

Siden den store fyringsrunde har museet haft fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Ønsket er, at medarbejdere og ledelse skal tilstræbe en neutral retorik omkring museets fremtidsprospektiver. “For at undgå dommedagsstemning er det en god ide at være bevidst om retorikken. Vi kan godt alle sammen vide, at det er usikkert, hvad der sker om et halvt eller et helt år. Men der er ikke nogen grund til at male fanden på væggen”, siger Lars Pagh og fortæller, at forholdet mellem ledelse og medarbejdere i perioden omkring de mange afskedigelser var belastet. Medarbejderne var utilfredse med forskellige ting i forbindelse med forløbet af fyringerne. “Det gav selvfølgelig et anspændt forhold i den periode, hvor det stod på. Men det har vi lagt bag os nu. Vi har lært noget af episoden, og det kan vi bruge, hvis det igen skulle blive nødvendigt at fyre så mange”. Det drejer sig ifølge tillidsrepræsentanten bl.a. om, at der går så kort tid som muligt, fra fyringerne bliver varslet, til at der bliver sat navn på de enkelte fyringer, så perioden med usikkerhed bliver så kort som muligt. “Det er noget, vi forhåbentlig har bedre styr på næste gang. Hvis der bliver en næste gang”, siger Lars Pagh. <<

# “Det er meget personligt at blive fyret”

“På mange måder er vi i samme båd som dem, der er ansat i byggeriet. Når der er finanskriser, og de eksterne midler falder bort, så er der ikke penge til at holde på os”, fortæller arkæolog Laurits Borberg. Mindre end to måneder efter, at Laurits Borberg blev fastansat på Horsens Museum, blev han fyret. Forud for fastansættelsen havde han haft tre projektansættelser i forlængelse af hinanden. Det er, hvad man maksimalt kan have, før ledelsen er forpligtet til at fastansætte. Det har medarbejderne og ledelsen indgået aftale om for at undgå, at projektansættelser afløser hinanden i en evighed.

## Væk fra gode kolleger

Laurits Borberg blev fyret i forbindelse med en stor afskedigungsrunde, hvor 12 fastansatte arkæologer blev sagt op. For ham spillede det en rolle, at de var så mange, der blev fyret samtidigt. “Jeg var en af de sidste, der blev fastansat inden fyringsrunden, så da fyringerne blev varslet, vidste jeg godt, at det kunne blive mig. Det var bittert. Men på en eller anden måde var det nemmere, fordi vi var så mange. Jeg vidste, det var økonomien, der var årsagen, og ikke min personlighed eller faglige kvalifikationer”, siger Laurits Borberg, men han understreger samtidig, at fyringen påvirkede ham meget. “Jeg var egentlig ret ked af det i den periode. Det var frustrerende,

og selvom jeg vidste, at jeg nok skulle klare det, gjorde det mig alligevel trist. Jeg tror, det er en meget personlig ting at blive fyret, og reaktionen afhænger meget af, hvordan man er indrettet”, siger Laurits Borberg og henviser til, at forholdet mellem arbejde og identitet spiller en rolle. “Vores identitet ligger meget i vores arbejde, og derfor kan det være enormt hårdt, når man bliver afskediget. Men jeg har andre ting, der bygger mig op, det er ikke kun mit arbejde. Jeg tror, det var grunden til, at jeg ikke gik helt ned med flaget. Men selvfølgelig var det da deprimerende for mig. Jeg syntes jo også, at det var ærgerligt at skulle væk fra de gode kolleger. Der var en god stemning og et godt fællesskab, som jeg var ked af at skulle give afkald på”.

## Endnu en stribe projektansættelser

Allerede et halvt år efter fyringen var Laurits Borberg imidlertid tilbage på museet i en projektansættelse, som han igen kan have tre af, før museet er forpligtet til at fastansætte ham. Han synes, det er frustrerende at gå fra en fastansættelse til igen at være ansat på kontrakt. Men som han siger, “det er nemmere ikke at forlænge, end det er at fyre”. Desuden er en fastansættelse ikke mere sikker, for når der ikke er udgravningsarbejde, så er der heller ikke finansiering til arkæologerne, da bygherrer finansierer udgravningsarbej-

det og dermed arkæologernes løn. For Laurits Borberg er det største problem med de mange projektansættelser, at det tit er mere praktisk at være fastansat – eksempelvis i forhold til banken. “Min kone og jeg havde netop købt hus, fordi jeg var blevet fastansat, og fremtiden syntes lysere, end da jeg blot var ansat på kontrakt. Min kone havde også fået fast arbejde, og vi følte os sikre på, at vi nu skulle have base med hus i Horsens. Fyringen gjorde hele vores situation usikker. Bankerne ser jo gerne, at man er fastansat. Derfor synes jeg, det er ærgerligt med alle de midlertidige ansættelser, for så føler jeg virkelig, at ansættelsesforholdene går ud over mig”.

Heldigvis for Laurits Borberg kom han hurtigt i arbejde igen. Først på Moesgaard Museum og derefter tilbage på Horsens Museum, så familien kunne blive boende i det nye hus. Men han ærgrer sig alligevel over, at han nu er ansat på kontrakt og ikke fastansat. “Jeg synes godt, ledelsen kunne tage os tilbage på faste ansættelser. Det kan betyde rigtig meget, at man har en fast stilling i forhold til for eksempel banker og kreditforeninger. Jeg kan ikke se, at det skulle være så stort et problem”, siger Laurits Borberg. Han efterlyser også en større indsats fra ledelsens side for at finde andre løsninger end at udskrive fyresedler. “Man burde gøre mere for at finde metoder, hvorpå man kunne opspare midler og

“Vores identitet ligger meget i vores arbejde, og derfor kan det være enormt hårdt, når man bliver afskediget”

Der er mange ting på spil, når et menneske får en fyreseddel. Frustration, tanker om økonomi og ærgrelsen over at skulle give afkald på et arbejde, han var glad for, var det, der fyldte mest for Laurits Borberg, da han for godt et år siden blev fyret fra Horsens Museum.

arbejde, så man kunne fastholde arkæologerne, også selvom udgravningsarbejderne ikke er på sit højeste. Det er trods alt arkæologerne, der via den overhead-betaling, som bygherre betaler for udgravningen, finansierer en ikke ubetydelig del af museets drift”.

Ifølge Laurits Borberg er forholdet til ledelsen i dag meget åbent, og han føler godt, han kan sige, hvad han mener om hele situationen. “Det er mit indtryk, at den dårligste stemning på museet var, mens vi, der blev fyret, var væk. Det er klart, det påvirkede de tilbageværende kolleger. Det kan ikke være anderledes”.

I Laurits Borbergs opsigelsesperiode blev han lånt ud til Moesgaard Museum, der havde brug for ekstra hjælp i forbindelse med udgravningsarbejder. Han endte med at grave på Moesgaard, indtil han igen fik arbejde på Horsens Museum. Arbejdet på Moesgaard var spændende og ansvarsfuldt, alligevel tøver Laurits Borberg med at kalde det en fordel for ham, at han blev afskediget i forbindelse med den store fyringsrunde. “Jeg er ikke tilhænger af den typiske arbejdsgiverholdning om, at man skal se afskedigelsen som en udfordring og ikke et problem. Jeg synes, det er et kæmpe problem, at min arbejdsplads måtte fyre halvdelen af staben. Og ærgerligt at skulle så mange kvaler igennem for at komme tilbage bare et halvt år efter”, lyder det fra Laurits Borberg. <<



*“Jeg bor heldigvis stadig i huset med min dejlige familie. Så må jeg jo se, hvor længe jeg har arbejde. Indtil videre er det kun til den 1. maj 2011”, siger arkæolog Laurits Borberg, der var bange for at miste hus og hjem, da han blev fyret fra Horsens Museum. Nu er han tilbage på museet i en projektansættelse.*

# DM: Sådan skal du forholde dig i tilfælde af afskedigelse

## SÅDAN BEHANDLER DM EN AFSKEDIGELSESSAG

Når du henvender dig til DM i forbindelse med en afskedigelse, arbejder DM's konsulenter med en fast procedure for, hvordan sagsbehandlingen og kontakten med dig skal forløbe.

DM prioriterer højt, at du kun er i kontakt med én DM-konsulent under hele forløbet, hvis det er muligt, og kontakten til den ansvarlige konsulent etableres så hurtigt som muligt.

Hvis der er en DM-tillidsrepræsentant på din arbejdsplads, involveres tillidsrepræsentanten tæt i hele processen og varetager en stor del af kontakten til dig.

DM indhenter en række informationer fra dig og din tillidsrepræsentant – for at kunne vurdere, om afskedigelsen er begrundet, og om kravene til afskedigelsesproceduren er overholdt.

DM giver råd og vejledning om udarbejdelse af høringssvar og ser gerne et udkast til høringssvar igennem, inden du afleverer det. (Et høringssvar er de skriftlige kommentarer til en påtænkt afskedigelse, man som ansat på en offentlig arbejdsplads har ret til at komme med, inden ledelsen træffer sin endelige beslutning).

Inden DM forhandler med din arbejdsgiver, aftaler DM med dig, hvad du vil acceptere. Fx størrelsen af en eventuel godtgørelse eller særlige vilkår i en opsigelsesperiode.

“Museumsverdenen har tradition for tidsbegrænsede ansættelser. DM mener, at der bør være færre tidsbegrænsede ansættelser. Når medarbejderen tilbydes en forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse, bør medarbejderen eller tillidsrepræsentanten forsøge at forhandle sig til en fastansættelse.”

*Charlotte Dester, konsulent i DM*

## Brug DM eller din tillidsrepræsentant

Hvis du på et tidspunkt i forbindelse med afskedigelsesforløbet har brug for at tale med nogen, fx fordi du er ked af det eller vil høre, hvordan du kan komme videre, er det en god ide at tale med din tillidsrepræsentant.

Hvis du ikke har en tillidsrepræsentant, eller ikke har lyst til at tale med tillidsrepræsentanten om det, skal du ringe til DM.

Hvis DM skønner, at du har brug for at tale med en psykolog for at komme videre, kan du få tilbudt at tale med en af de arbejdspsykologer, som DM har aftaler med.

### Tidsbegrænset ansættelse

Kontakt altid din tillidsrepræsentant eller DM, hvis du mener, at din tidsbegrænset ansættelse bør ændres til en fastansættelse.

# Kontr



## Afskedigelser af større omfang

Hvis en arbejdsplads skal afskedige et større antal medarbejdere, er der en særlig procedure, arbejdsgiveren skal følge. Der er tale om "afskedigelser af større omfang", hvis antallet af afskedigelser er:

- Mindst 10 i en virksomhed, der normalt har 20-100 ansatte
- Mindst 10 % af antallet af lønmodtagere i virksomheder, som normalt har 100-300 ansatte
- Mindst 30 i virksomheder, der normalt har mindst 300 ansatte

I dette tilfælde skal arbejdsgiveren tage initiativ til at indlede forhandling med medarbejderne eller deres repræsentanter. Medarbejderne har ret til bistand fra særligt fagkyndige. Formålet med forhandlingerne er at nå en aftale om:

- At undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser
- At afbøde følgerne af afskedigelserne, eksempelvis ved omplacering eller omskoling

## TILLIDSREPRÆSENTANTENS ROLLE VED AFSKEDIGELSER

Som tillidsrepræsentant har du en meget vigtig rolle, hvis der er optræk til, varslet eller gennemført en afskedigelse over for en kollega.

Du skal i første omgang helt konkret prøve at vurdere, om opsigelsen er rimeligt begrundet i den ansattes eller i arbejdsgiverens forhold. Er du den mindste smule i tvivl, bør du kontakte DM's sekretariat.

Skønnes det, at afskedigelsen ikke er rimeligt begrundet, bør du som tillidsrepræsentant arbejde for, at der findes andre løsninger, så medarbejderen kan blive på arbejdspladsen.

Er afskedigelsen rimeligt begrundet, må du som tillidsrepræsentant arbejde for at afbøde virkningerne, så fratrædelsen sker på bedst mulig måde og vilkår.

“På Horsens Museum har de aftalt med ledelsen, at en medarbejder får fastansættelse efter tre tidsbegrænsede ansættelser. Efter lov om tidsbegrænsede ansættelser er det i realiteten sådan for alle. Men loven bliver ikke fulgt i museumsverdenen.”

*Charlotte Dester, konsulent i DM*

## Husk i forbindelse med afskedigelse

Hvis du ikke finder nyt job i umiddelbar forlængelse af dit nuværende job, skal du melde dig ledig hos dit lokale jobcenter på den første ledighedsdag.

Hvis du i en afskedigelsessituation er fritstillet eller suspenderet, skal du først melde dig hos jobcentret og din arbejdsløshedskasse, når denne periode er slut. Under en fritstillingsperiode vil du i udgangspunktet være forpligtet til at kunne dokumentere, at du søger andet arbejde.

Du skal hurtigst muligt derefter indsende følgende til a-kassen:

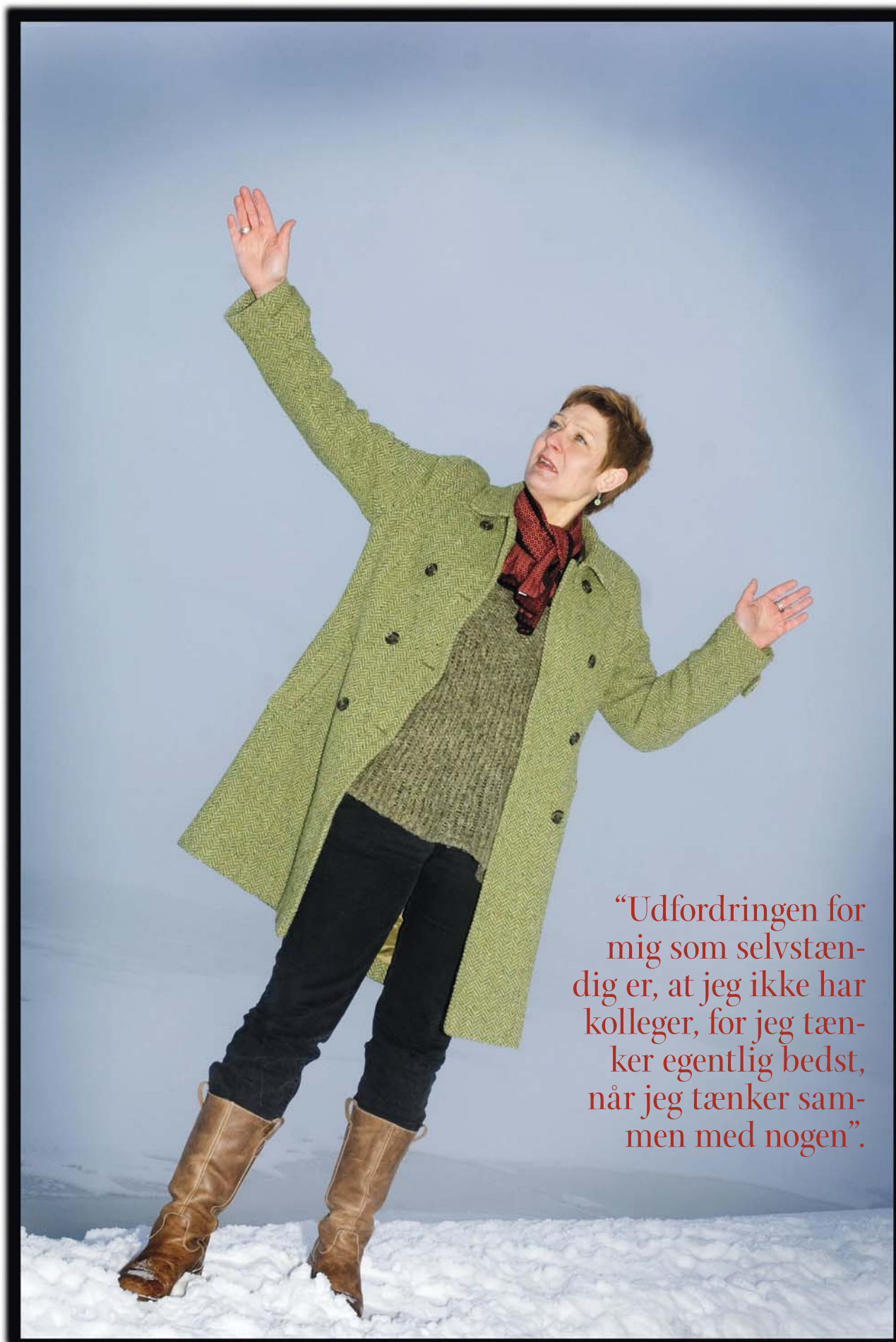
- Ledighedserklæring
- Opsigelse/fratrædelsaftale
- Lønsedler fra de sidste 14 måneder
- Skattekort

“Det er et vilkår for arkæologerne, at deres ansættelse er afhængig af finansiering i udgravningsprojekter. Men det er vigtigt i den udstrækning, det er muligt, at sikre større tryghed i ansættelsen ved i højere grad at benytte fastansættelser.”

*Charlotte Dester, konsulent i DM*

### Pension

I forbindelse med en afskedigelse er det relevant at kontakte din pensionskasse, med hensyn til hvordan du skal forholde dig; dels hvis du bliver arbejdsløs efterfølgende, og dels hvis du får arbejde.



“Udfordringen for mig som selvstændig er, at jeg ikke har kolleger, for jeg tænker egentlig bedst, når jeg tænker sammen med nogen”.

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

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

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

## ELISABETH NINA PETERSEN, 45 ÅR

Selvstændig kommunikationskonsulent og underviser i innovation og retorik på Slotshavens Handels- og Tekniske Gymnasium.

*Når nogen spørger dig, hvad du laver, hvad svarer du så?*

Det er rigtigt svært at sætte ord på, for det er mange forskellige ting inden for kommunikation, relation, samtale og innovation. Jeg er ikke stærkt specialiseret i et lille hjørne – jeg er i høj grad generalist. Jeg underviser primært i skriftlig formidling, hvordan man dokumenterer kort, klart og konkret, skrivekurser og kurser i den professionelle samtale. Det kan fx være samtaler med borgeren i kommunen, lederens samtale med de ansatte, eller hvordan får man bygget en god forældresamtale op ude på skolerne. Min sproglige værktøjskasse henter jeg fra retorikken, men jeg trækker i høj grad også på det kendskab til de forskellige kulturer på arbejdspladserne, som jeg har bygget op. Jeg har også undervist i ressourceprofiler, ny matchmodel og lovgivning i kommunerne sammen med nogle af de store konsulentfirmaer. I den senere tid har jeg arbejdet med at lave innovationscamp i virksomheder, hvor alle medarbejdere er med, og efter ti timer ligger der en handlingsplan klar til mandag morgen.

*Hvordan hænger innovation sammen med kommunikation?*

Der er en tendens til at reducere innovation til bare at være produktudvikling. Men innovation handler i høj grad om sprog og samarbejde, og jeg ser en stor sammenhæng mellem retorik og hardcore innovation.

*Er det faste produkter, du tilbyder?*

Nej, der sker konstant forandringer. Nogle gange bliver jeg trukket ind i nye koncepter. Det at "oversætte" noget og formidle det er min spidskompetence, og det giver rigtig mange muligheder.

Jeg er helt klart en entreprenortype. Jeg snapper op, hvad folk siger, og så går jeg videre med at udvikle noget på det. Når

nogen taler om narrativer, så er jeg der. Jeg har en næse for, hvad behovet er, og hvad der bliver efterspurgt. Det hænger også sammen med en sproglig bevidsthed, for meget handler om at sige de rigtige ting og bruge de rigtige ord.

*Er der forskel på, hvor du underviser?*

Det er der i høj grad, og det handler om at kende de forskellige kulturer. Jeg går efter at inspirere – ikke støde fra. Det er en hårfin balance, for det er okay med forstyrrelser – de skal bare ikke være for store. Hvis jeg vil læse et digt op som begyndelsen på undervisningen for en gruppe revisorer, så skal jeg lige overveje en ekstra gang, om det forstyrrer mere end det inspirerer. Her handler det om at få resultater på bordet og ikke så meget snak, og min opgave kan være at åbne døren på klem ind til den processuelle verden. Står jeg over for en gruppe lærere, handler det måske om at åbne døren på klem ind til struktur- og formålstænkning.

*Hvad er de vigtigste erfaringer, du har gjort dig gennem snart to år som selvstændig?*

Jeg havde ikke kunnet gøre det her for fem år siden, for jeg trækker meget på min erfaring. Min redskabskasse er blevet større, og det samme er risikovilligheden. Jeg siger aldrig nej til en opgave inden for mit kompetenceområde, selv om den måske ikke helt ligner noget, jeg har gjort før.

Udfordringen for mig som selvstændig er, at jeg ikke har kolleger, for jeg tænker egentlig bedst, når jeg tænker sammen med nogen. Til gengæld bliver jeg inspireret, når jeg er ude som proceskonsulent, og det giver mig en god fornemmelse af, hvilken vej strømningerne går. Og den del af min tid, hvor jeg underviser i gymnasiet, kan jeg så glæde mig over at have kolleger. <<

### KARRIERE:

- 2009-: Selvstændig konsulent med speciale i kommunikation, relation, samtale og innovation
- 2009-: Underviser i innovation og retorik på Slotshavens Handels- og Tekniske Gymnasium
- 2008-2009: Specialkonsulent i BDO Kommunernes Revision, Rådgivningsafdelingen inden for arbejdsmarkedsområdet
- 2005-2008: Kommunikations- og udviklingskonsulent i Socialt ArbejdsmarkedsCenter, Holbæk Kommune
- 2002-2005: Erhvervs- og uddannelseskonsulent i Holbæk Kommune
- 1996-2001: Underviser på Handelsskolen i Ishøj
- 1995-96: Projektleder for Maerskhold

### UDDANNELSE:

- 2008-2010 Master i retorik og formidling, Aarhus Universitet
- 1997-2003 Cand.mag. i filosofi og psykologi, Roskilde Universitetscenter
- 2008: Proceskonsulentuddannelse ved Attractor
- 2001: Cand.mag. i dansk og retorik, Københavns Universitet
- 1999: Projektleder- og innovationskursus, Handelshøjskolen i København



## Vi har nu holdt lønkontofest i et år - og festen fortsætter

### Tag del i succesen - få Danmarks højeste rente

I samarbejde med DM introducerede vi for et år siden **Danmarks suverænt højeste rente** på lønkontoen.

Det er blevet en kæmpe succes, og du kan også være med. Er du medlem af DM, og samler hele din privatøkonomi hos Lån & Spar, kan du med LSBprivat® Løn få hele **5 % i rente** på de første 50.000 kr. og 0,25 % på resten. Rentesatserne er variable og gælder pr. 8. november 2010. Du får LSBprivat® Løn på baggrund af en almindelig kreditvurdering.



### En bank, du kan stole på

Lån & Spar er en personlig bank, der tager udgangspunkt i dine behov. Vi holder, hvad vi lover og er bundsolide. I en stor undersøgelse\* er vi for nylig blevet kåret til en af landets bedst drevne banker.

### Det er nemt at skifte til Lån & Spar

**Online:** Klik ind på [dmbank.dk](http://dmbank.dk)

På forsiden vælger du 'Book et møde', så bliver du kontaktet.

**Ring:** Ring på 33 78 19 52 og aftal tid til et personligt eller telefonisk møde.

Velkommen til lønkontofest - velkommen i Lån & Spar.



**lån & spar**

din personlige bank

\*) Kilde: Berlingske Tidende d. 20/9-2010.



**DU HAR VALGT EN LANG  
UDDANNELSE.**

**NU SKAL DU IKKE NØJES  
MED EN HVILKEN SOM  
HELST A-KASSE.**

[ma-kasse.dk](http://ma-kasse.dk)

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

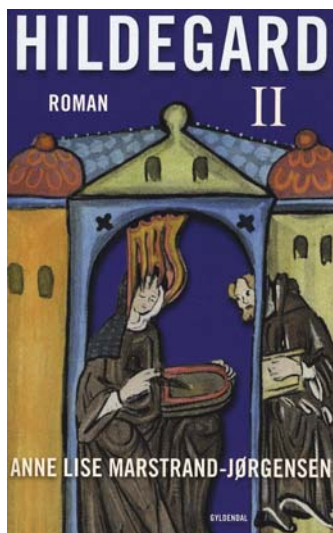
ma

CANDPORTALEN.DK

VIDEN OG VEJLEDNING TIL DIT STUDIUM OG DIN KARRIERE

A-kassen for højtuddannede

# E-bøger til spotpris



139 kr

~~228 kr~~



169 kr

~~262 kr~~



Nomineret  
til Nordisk Råds  
Litteraturpris 2011

129 kr  
~~146 kr~~



Nomineret til  
DR Romanprisen

129 kr  
~~213 kr~~

Se flere tilbud på [academicbooks.dk](http://academicbooks.dk) og bliv guidet trin for trin i hvordan du køber e-bøger.

Tilbuddene gælder fra 17. - 30. januar 2011.

[academicbooks.dk](http://academicbooks.dk)

Danmarks største udvalg af e-bøger

Atheneum  
Academic  
books

MASKINEL MAGASINPOST ID-nr. 41032:

Al henvendelse; DM, magisterbladet@dm.dk, Tlf: 38 15 66 00

# GF

## FORSIKRING MED OVERSKUD

# Derfor valgte vi GF

Vi ville samle alle vores forsikringer ét sted og kiggede på, hvor vi fik mest for pengene. Ved at skifte til GF har vi sparet 6.000 kr. om året, samtidig med at Allan faktisk har fået en ulykkesforsikring, som han ikke havde før. Så vi føler, at vi har fået en rigtig god rådgivning – også om børnenes forsikringer, når de engang flytter hjemmefra.

Vi har blandt andet tegnet en bilforsikring med overskudsdeling, en indboforsikring med årsrejseforsikring og en ulykkesforsikring til pigerne. Ja, selv vores hund har fået sig den lovpligtige hundeansvarsforsikring.

*Allan Schmidt og Dorte Jessen,  
døtrene Rikke på 19 og Mette på 15 år  
og hunden Molly*

**Ring 38 15 66 00  
og få et godt tilbud  
på alle familiens  
forsikringer.**

**Beregn din pris på  
[gf-magistrene.dk](http://gf-magistrene.dk)**

