



Kulturarv nu beskyttet mod katastrofer

side 20-22

Fem spørgsmål til videnskabsministeren

11

Politisk flertal for revision af funktionærloven

12

Tyske studerende sprænger Bologna-korsettet

16

dm offentlig

31

DET TAGER KUN EN UGE AT BLIVE ET PAR ÅR KLOGERE

15. - 19. AUGUST 2011

Dansksprogede kurser

Anvendt Videregående Kvantitative Analyser / Bioteknologi og Bioinformatik / Coaching, Kierkegaard og Lederskab / Individuel Genetisk Identitet - hvordan håndterer vi det? / Kommunikation 2.0. Effektiv Kommunikation på tværs af Medier / Kriminalprævention - hvornår virker det og hvorfor?

Engelsksprogede kurser

Advanced Light Microscopy – Principles and Applied Techniques / Clash, Crash or Connection? - Effective Communication across Cultures / Decoding China! Power, Philosophy and Lobbying in China / Decoding India! How to make Sense of a Paradox / Effective Response to Major Infectious Diseases - when Medicine meets Public Health Policy / Middle Eastern Media as Global Players / Programming Next Generation Computers / State-of-the-art Techniques for Detection and Quantification of Bacteria

copenhagensummeruniversity.ku.dk



Ministeriet nasser på lærernes arbejdskraft

Gennem de seneste uger har vi kunnet læse om korte semestre og få ugentlige undervisningstimer på de videregående uddannelser. Studerende ved Saxo-Instituttet under Det Humanistiske Fakultet på Københavns Universitet råbte vagt i gevær så højt, at det endelig høretes på dekanatets og ministeriets gange. Undervisningen er beskåret til under smertegrænsen og på mange af de mindre kandidatuddannelser reduceret til noget, der ligner fuldtidsselvstudium.

Og selv om en videregående uddannelse naturligvis består af meget andet end holdundervisning, og debatten nok til tider kan forekomme lidt oversimplificeret, fortjener de studerendes aktion opmærksomhed og opbakning.

Men den forbavelse og forargelse, der er kommet til udtryk fra mange sider, inklusive den øverst ansvarlige, videnskabsministeren, er dog både overraskende og en kende hyklerisk.

For reduktionen af semesterlængden med en eller flere uger er ikke noget nyt fænomen. Det er et kendt sparekneb på linje med storholdsundervisning, når taxameterpengene ikke slår til. Værst er det traditionelt gået ud over de humanistiske fag, herunder også fag, hvor mundtlig og skriftlig sprogfærdighed på højeste niveau er et væsentligt element – færdigheder, det er de færreste beskåret at tilegne sig gennem rene selvstudier.

Videnskabsministeren er forarget, for taxametrene på humaniora og samfundsfag har jo fået et løft. Men som Videnskabsministeriets egen McKinsey-rapport så tydeligt angav, er der langt op igen, før det hul, der er opstået på uddannelseskontoen gennem mange år, er udfyldt. Sidste års rapport fra Wright og Boden, "Follow the Money", viste ligeledes et markant relativt fald i bevillingerne til uddannelserne gennem de seneste år. Der kan være god grund til at kræve mere undervisning, men det kan ikke

klares ved at kræve "civil courage" af lærerne eller opblødning af arbejdstidsregler, sådan som tænketanken DEA's vicedirektør, Bjarne Lundager, har gjort sig til talsmand for.

Tværtimod! For den undervisning, der leveres, hvor mangelfuldt omfanget end måtte forekomme, er for en meget stor del slet ikke betalt. Og på universiteterne er der slet ingen bindende regler for opgørelse af arbejdstiden. Når institutterne gør lærernes undervisningstid op, viser det sig ofte, at der er

mange tusinde timers ubetalt merarbejde, som rettelig burde optræde som gæld på institutternes konti. Men med universiteternes særlige undtagelsesbestemmelse fra statens merarbejdsregler kan økonomisk trængte institutledelser stryge merarbejdet fra gældskontoen med påskriften "symbolsk kapital".

En gennemsnitlig arbejdsuge på 48 timer og bevidstheden om, at selv

dette ikke er nok til at levere kvalitetsuddannelser og forskning i den "verdensklasse", som politikerne omkostningsfrit kræver og gerne vil smykke sig med, gør flere og flere universitetslærere syge. Og med de nuværende fyringsrunder blandt kollegerne samtidig med krav om at levere flere undervisningstimer om ugen i flere uger om året er der stor risiko for flere stressramte på universiteterne. DM vil derfor fortsat kræve, at der dels tages hul på afviklingen af gælden, dels gives reel mulighed for at indgå arbejdstidsregler på universitetet, der kan forhindre merarbejdet i at eskalere. Finansministeriets bastante og uargumenterede afvisning af dette krav, som vi også har mødt ved dette års overenskomstforhandlinger, underminerer lærernes motivation for at give mere af den undervisning, de studerende med rette efterspørger.

Ingrid Stage

Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage, formand

Eva Jensen, DM Offentlig

Peter Grods Hansen, DM Offentlig

Svend Eskildsen, DM Privat*

Camilla Gregersen, DM Privat

Frederik Dehlholm, DM Privat

Hans Beksgaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Anders Hamming, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Henrik Prebensen, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Leif Søndergaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Erik Alstrup, DM Forskning & Formidling

Tenna R. Kristensen, DM Forskning & Formidling

Ole Kentmark, DM Honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdsøgende

Line Ditlev Larsen, DM Studerende

Kasper Ditlevsen, DM Studerende

Charlotte Palludan, Fagforeningslisten

Hanne Götzsche, DM pensionist

*Svend Eskildsen erstatter Nanna Bruun under hendes barselsorlov.

God presseskik

Denne kommentar skal endnu en gang handle om Sydvestjyske Museer. Eller rettere om de artikler, vi har skrevet om den ledelseskrisse, der er på museerne. (Se også artiklen på side 8).

I dette nummer af Magisterbladet er der tre debatindlæg (side 26-29), der forholder sig kritisk til artiklerne ud fra en sikker viden om, hvad god presseskik er. På en række punkter skulle vi have forbrudt os imod reglerne for god presseskik. Vi tager dem et for et:

Vi har ikke brugt anonyme kilder. Vi kender identiteten af alle de kilder, vi har brugt. Frygten for repressalier får ofte kilder til at kræve anonymitet.

En vinkling af en artikel vil i sagens natur altid være ensidig i en eller anden forstand. Det ligger i ordet vinkling. En aktuell analogi er sagen om vores integrationsminister: Hun er sikkert et godt menneske privat, og hun har uden tvivl et vanskeligt job, men det fritager hende ikke for at stå til ansvar for sine handlinger. Hun har taget chefjobbet helt frivilligt. Ligesom Ulla Mejdahl.

Vi driver ikke "heksejagt" på Ulla Mejdahl. Vi konfronterer hende – eller ville i hvert fald gerne – med en kritik, som "rigtig mange", som det siges i et interview med museernes tillidsrepræsentant, står bag.

Vi betragter ikke den samlede medarbejderstab som en jury, der skal stemme om hendes "skyld" eller "uskyld". Derfor taler vi ikke med alle de tilfredse medarbejdere, som vores kritikere foreslår. Ulla Mejdahl har valgt ikke at udtale sig – også før sin sygemelding. Skal det være muligt at undertrykke kritik ved simpelt hen at nægte at udtale sig?

Vi beskyldes for ikke at leve op til god presseskik. Påstanden er, at vi er ukritiske. Vi har svært ved at følge argumentationen. Ord som "god presseskik" og "demokrati" er gode begreber at have monopol på at have forstået rigtigt. Man kan nemlig altid slå andre oven i hovedet med dem, når disse andre opfører sig uvornt.

I Danmark har vi et Pressenævn, der bedømmer, om "god presseskik" er fulgt. Vi lægger gerne alt frem for dette nævn.

Vi lægger også gerne de interview, herunder interviewet med museernes tillidsrepræsentant, vi har foretaget, åbent frem – i deres fulde længde. Interviewene er båndet og udskrevet. Vi foretrækker syn for sagn.

Til sidst: I et af læserbrevene beskyldes vi for "kun at bruge anonyme kilder". Læserbrevet er underskrevet af "Kamma M. Poulsen-Hansen m.fl.". Ups!



FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** Ministeriet nasser på lærernes arbejdskraft
- 10 SIDEN SIDST**
- 14 SIDEN SIDST**
- 24 DET AKADEMISKE FOLKEKØKKEN** Det magiske granatæble
- 26 DEBAT**
- 40 DET' MIT JOB** Arrangementskoordinator på Det Kongelige Danske Musikkonservatorium
- 42 NYE BØGER**

43 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

52 MEDDELELSER

56 DM AKTUELT

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

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

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

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Martin Ejlersten
me@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt
psi@dm.dk

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 72
1264 København K
Tlf. 70 27 11 55
Fax 70 27 11 56

Design og tryk:
Datagraf
www.datagraf.dk



ARTIKLER



- 6 Lovrevision vil svække universiteternes selvstyre
- 7 OK 11: DM anbefaler et ja
- 8 Øget pres på udkældt direktør



- 11 Fem spørgsmål til viden- skabsministeren
- 12 Store fagforbund ønsker funktionærloven forbedret
- 12 Politisk flertal for revision af funktionærloven



- 16 Tyske studerende sprænger Bologna-korsettet
- 20 Kulturarvens svar på Røde Kors



- 31 dm offentlig

Forside: Scanpix

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 40.000 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 29.573
i perioden 1.7.2009 – 30.6.2010

Produktionsplan:

Nr. 6-2011
Udkommer: 25. marts
Deadline debat: 14. marts
Deadline jobannoncer: 16. marts
Deadline kalender: 16. marts

Nr. 7-2011
Udkommer: 8. april
Udkommer: 28. marts
Deadline debat: 30. marts
Deadline annoncer: 30. marts
Deadline kalender: 30. marts

Nr. 8-2011
Udkommer: 23. april
Udkommer: 11. april
Deadline debat: 13. april
Deadline annoncer: 13. april
Deadline kalender: 13. april

Lovrevision vil svække universiteternes selvstyre



“Lovrevisionen cementerer, at ministeriets magt rækker helt ned på den enkelte forskers skrivebord”.

Leif Søndergaard,
formand for universitetslærerne i DM

Enevældige rektorbeføjelser og øget ministeriel topstyring er en helt forkert vej at gå. Penkowa-sagen burde få partierne bag forslaget til en revision af universitetsloven til at besinde sig, mener DM's formand.

Ingen af de høringssvar, organisationerne havde afgivet, var med i det forslag til en revideret universitetslov, som Folketinget førstebehandlede sidst i februar.

Men den verserende Penkowa-sag giver forhåbentlig partierne bag ændringsforslaget lejlighed til at besinde sig i sidste time inden forslagets endelige tredje behandling. Penkowa-sagen, uanset hvad udfaldet måtte blive, udstiller med al tydelighed de problemer, der kan ligge i at give universitetsrektorerne en endnu større magt, og det burde bekymre politikerne voldsomt.

Det mener DM's formand, Ingrid Stage.

“Det er stærkt kritisabelt, at partierne bag lovforslaget vil styrke den enstrengede, hierarkiske ledelsesform på universiteterne og udvide rektors beføjelser. Sagen om hjerneforskeren Milena Penkowa understreger, at enevælde er en helt forkert vej at gå, også på de højere læreanstalter. Og det er langt fra omkostningsfrit”, siger Ingrid Stage.

“Det er også komplet uforståeligt, at politikerne ønsker at svække universiteternes selvstyre med ministerielle udviklingskontrakter. Den kun et år gamle evaluering af universitetsloven dokumenterede et stort behov for præcist det modsatte. Forskerne og underviserne har i den grad brug for at opleve en øget tillid fra politisk hold og en anerkendelse af deres faglige kyndighed. Bliver ændringsforslaget vedtaget, er det et betydeligt indgreb i universiteternes frihed”, fastslår DM's formand.

Ministerens magt cementeres

Leif Søndergaard, formand for de cirka 3.800 universitetslærere i DM, er på linje med Ingrid Stage i kritikken af den lovtekst, der ser ud til at kunne samle et flertal bestående af Socialdemokraterne og regeringen.

“Lovrevisionen cementerer, at ministeriets magt rækker helt ned på den enkelte forskers skrivebord, fordi alt skal godkendes, og ministeren kan pålægge universitetet bestemte opgaver”, siger Leif Søndergaard.

“Det er stærkt kritisabelt, at partierne bag lovforslaget vil styrke den enstrengede, hierarkiske ledelsesform på universiteterne og udvide rektors beføjelser”.

Ingrid Stage, formand, DM

Han er også ærgerlig over, at nogle af de gode takter i udspillet – fx om forskningsfriheden, tiden til forskning og vigtigheden af større medarbejderinvolvering – ikke er konkretiseret mere i lovrevisionen.

“Det giver fx plads til diskussioner om, hvorvidt det lige er i år, den enkelte skal have mere forskningstid, eller om det kan skubbes til næste år. Det står heller ikke lysende klart, hvordan medarbejderne sikres mere indflydelse, kun at det skal skrives ind i vedtægterne. Pt. er der fx ingen overordnet politik for, hvordan medarbejderinddragelsen skal foregå på Københavns Universitet, ud over det der foregår i samarbejdsudvalget, og den præcisering kunne have været til stor gavn”, understreger Leif Søndergaard.

Enhedslisten (EL) har bebudet, at partiet vil stille en række ændringsforslag til universitetsloven, herunder at ministeriets mulighed for at fastsætte pligtige mål i udviklingskontrakterne fjernes. <



OK 11: DM ANBEFALER ET JA

Et snævert flertal i DM's hovedbestyrelse anbefaler et ja til resultatet af overenskomstforhandlingerne. Nu skal resultatet til afstemning blandt medlemmerne.

Med stemmerne syv for og seks imod har DM's hovedbestyrelse med snævrast muligt flertal vedtaget at anbefale et ja til overenskomstforligene på det offentlige område. Tre hovedbestyrelsesmedlemmer undlod at stemme.

DM's formand, Ingrid Stage, har forståelse for, at Hovedbestyrelsen var delt i sin opbakning.

“Jeg er tilfreds med, at Hovedbestyrelsen anbefaler et ja til det samlede forlig. Men jeg har også forståelse for, at det blev en snæver afgørelse, for generelt var forligene for økonomisk smalle”.

Lønrammen var på forhånd ventet at blive smal, og i både stat, kommuner og regioner indebærer forhandlingsresultatet da også samlet set et fald i reallønnen over de kommende to år.

Det skyldes dog primært, at de offentlige lønmodtagere helt usædvanligt – som følge af den såkaldte reguleringsordning – skal “tilbagebetale” en mindre del af de høje lønstigninger fra den seneste overenskomst tilbage.

Ingrid Stage fremhæver dog også en række positive elementer i forligene.

Mindre forbedringer

På statens område peger hun på, at en del af det lønmæssige efterslæb på Kulturministeriets område blev indhentet ved forbedringer af stillingsstruktur og tillæg ved en række institutioner, ligesom det er

aftalt at forhøje tillæg til studielektorer ved universiteterne.

På det kommunale område indeholder forliget en lidt bredere ramme end på statens område, og der blev plads til mindre forbedringer på sluttrin. Desuden var der enighed om at udarbejde en vejledning, der kan gøre det nemmere for DM'ere i generaliststillinger at få rådighedstillæg. Aftalen på det kommunale område betyder ligeledes, at seniordage bliver permanentgjort.

Der er dog også klare minusser, understreger DM's formand.

“På statens område viste det sig trods mange og lange forhandlinger umuligt at komme nogen vegne med forbedringer for timelærere eller opnå en løsning på arbejdstidsproblemet på universiteterne”, siger Ingrid Stage, der ellers havde disse to emner højt på sin kravliste.

Ingen øremærket barsel til mænd

DM kom heller ikke igennem med sit højt prioriterede krav om øremærket barsel til mænd.

“Vi fik ikke mere øremærket barsel til mænd, selvom forløbet viste, at DM var i stand til at skaffe opbakning både blandt de øvrige AC-organisationer og i de store forhandlingsfællesskaber. Men finansministeren spændte ben for kravet, selvom det var ganske billigt. Det er både uforståeligt og utilfredsstillende”, siger Ingrid Stage.

Aftalerne på det regionale område læner sig op ad forliget på det kommunale område, men en endelig aftale var ikke på plads ved redaktionens afslutning og derfor ikke offentliggjort. DM's hovedbestyrelse har dog taget stilling til den del af aftalen, der vedrører DM.

Ideologiske krav blev afvist

Når Ingrid Stage på linje med et flertal i Hovedbestyrelsen trods manglende forbedringer på en række vigtige punkter alligevel anbefaler et ja, skyldes det ikke mindst, at det lykkedes at afvise Finansministeriets og Personalestyrelsens hovedkrav om længere arbejdstider og mere individuel fastsættelse af lønnen – ifølge Ingrid Stage benhårde ideologiske krav.

“Det væsentligste budskab var, at der skulle være individuelle lønforhandlinger, og at arbejdstiden ikke skulle overenskomstreguleres. Blandt andet var DM's medlemmer på professionshøjskolerne udset til at skulle levere mere arbejdstid og acceptere en uddykning af aftaleretten. Disse angreb blev manet til jorden under forhandlingerne, hvilket vi godt kan være tilfredse med, selvom prisen har været, at vi kun har fået små forbedringer. Det er min vurdering, at vi desværre ikke kan komme længere denne gang”, siger hun. <<

Læs mere på dm.dk/ok11

ØGET PRES PÅ UDSKÆLDT DIREKTØR

Esbjerg Kommune vil give den udskældte museumsdirektør Ulla Mejdahl ni måneder til at etablere "gode samarbejdsrelationer" mellem ledelse og personale på Sydvestjyske Museer. Lokal museumsforening kræver hendes afgang.

Mens hovedpersonen, direktør Ulla Mejdahl, er sygemeldt på ubestemt tid, er en ekstern konsulent, H.C. Vestergaard, gået i gang med at vurdere ledelses- og samarbejdsrelationerne på Sydvestjyske Museer.

Ifølge en kommunal køreplan, som Magisterbladet har fået aktindsigt i, er kommunen gået med til at give Ulla Mejdahl ni måneder til at løse problemerne på museet og etablere gode samarbejdsrelationer mellem ledelse og medarbejdere.

Samtidig har kommunen bedt museumsbestyrelsen pålægge Ulla Mejdahl at udarbejde en handlingsplan med en strategi for den fremtidige ledelse af museet, hvori hun også skal redegøre for, hvordan hun vil genetablere samarbejdsrelationerne mellem hende og personalet. Handlingsplanen skulle have været fremlagt for museumsbestyrelsen den 1. marts og indbefattet de anbefalinger om strategier for museet og en ny organisation, som to konsulenter kom med sidste år. Ulla Mejdahls sygefravær har imidlertid skabt usikkerhed om det videre forløb. Ifølge kommunens køreplan skal den ny konsulent fremlægge en evaluering af Ulla Mejdahls arbejde med handlingsplanen efter sommerferien.

Medlem af Esbjerg Byråd og Det antikvariske Selskab i Ribe Erik Christensen mener, at konsulentens midtvejsrapport skal fremskyndes.

"Det, jeg har frygtet, og som køreplanen bekræfter, er, at konsulenten er sat til opgaven med hænderne bundet på ryggen, når det gælder Ulla Mejdahls stilling på museet. Men jeg ved også, at 85 pct. af medarbejderne under gruppeinterviewene med konsulenten har sagt, at de ikke ønsker, at hun fortsætter som direktør. Derfor kan konsulenten efter min opfattelse kun stoppe op og tage en alvorlig snak med bestyrelsen om direktørens fortsatte ansættelse. Hvis han fortsætter, som om intet var hændt, vil det i givet fald være rent skuespil", siger Erik Christensen.

Museumsforening: Fyr Ulla

Den ledelsesmæssige krise på Sydvestjyske Museer var årsagen til en ekstraordinær generalforsamling i Det antikvariske Selskab i Ribe den 23. februar. 186 medlemmer af selskabet deltog i generalforsamlingen, hvor de to bestyrelsesmedlemmer, som selskabet indstiller til museumsbestyrelsen, blev bedt om at redegøre for bestyrelsens ageren i sagen.

Generalforsamlingen vedtog samtidig en resolution, der i utvetydige vendinger opfordrer museumsbestyrelsen til aktivt at arbejde for at udskifte direktøren. Resolutionen, der blev vedtaget uden stemmer imod, udtrykker samtidig generalforsamlingens manglende tillid til, at Ulla Mejdahl kan lede og udvikle museet i et frugtbart samarbejde med museets medarbejdere.

Udtalelsen er indirekte også en besked til de to af selskabet udpegede bestyrelsesmedlemmer om at arbejde mere aktivt for at udskifte direktøren, mener Erik Christensen.

"Hvis ikke de arbejder aktivt for at udskifte Ulla Mejdahl, må de stå til ansvar for det på den ordinære generalforsamling den 24. marts". <<

“Men jeg ved også, at 85 pct. af medarbejderne under gruppeinterviewene med konsulenten har sagt, at de ikke ønsker, at hun fortsætter som direktør”.

Erik Christensen, medlem af Esbjerg Byråd og Det Antikvariske Selskab i Ribe

RESOLUTION

“Generalforsamlingen har ikke tillid til, at den nuværende direktør ved Sydvestjyske Museer kan lede og udvikle Sydvestjyske Museer i et frugtbart samarbejde med museets medarbejdere. Generalforsamlingen opfordrer derfor Sydvestjyske Museers bestyrelse til at arbejde aktivt for, at der ansættes en ny direktør til at overtage ledelsen af Sydvestjyske Museer”.

Udtalelse vedtaget på Det Antikvariske Selskabs ekstraordinære generalforsamling den 23. februar

Danmarks Tekniske Universitet



Overvejer du en ph.d.?

DTU annoncerer året rundt ph.d.-stipendier inden for blandt andet miljø, matematik, fysik, informatik, kemi, bioteknik, kemiteknik, elektronik, kommunikation, rumforskning, konstruktion, produktion, byggeri, transport og life science.

For tiden har vi bl.a. følgende ledige ph.d.-stipendier:

DTU Kemiteknik:

Enhanced Oil Recovery with Application of Micro-Organisms

Ansøgningsfrist: 15. marts

DTU Business

Ph.d.-stipendier i innovationsledelse

Ansøgningsfrist: 17. marts

DTU Aqua

Ph.D. Scholarship in Genetic Analysis of Archived Tissue Collections from Fish

Ansøgningsfrist: 30. marts

DTU Kemiteknik:

Enhanced Oil Recovery with Application of Enzymes

Ansøgningsfrist: 15. marts

DTU Nanotech

Ph.D. Position within the project "NIRS systems for tissue oximetry"

Ansøgningsfrist: 20. marts

DTU Aqua

Ph.D. Scholarship in Grey-box Modelling of Fish Populations

Ansøgningsfrist: 30. marts

DTU Matematik

Position within the research areas of the department

Ansøgningsfrist: 15. marts

DTU Aqua

Ph.D. Scholarship in Marine Ecology and Climate

Ansøgningsfrist: 30. marts

DTU Kemiteknik

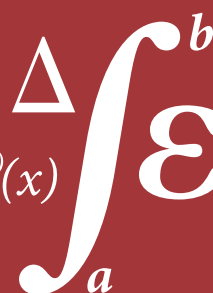
Thermodynamic modeling in oil-sea water mixtures

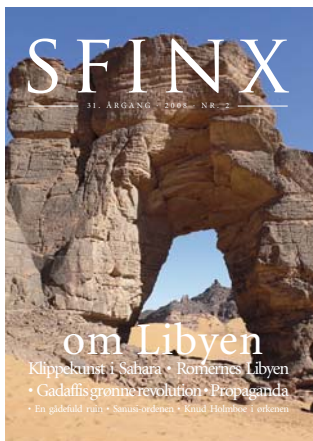
Ansøgningsfrist: 31. marts

Find alle vores ph.d.-opslag på hjemmesiden

www.dtu.dk

$$f(x+\Delta x) = \sum_{i=0}^{\infty} \frac{(\Delta x)^i}{i!} f^{(i)}(x)$$





SFINX OM LIBYEN

Tidsskriftet SFINX udgav i 2008 et nummer om Libyen. Især to artikler i tidsskriftet kan nu læses med aktualitetens briller.

Det moderne Libyens historie er uadskilleligt knyttet til Muammar Gadaffis navn. Historikeren Jørgen Bæk Simonsen giver et indblik i oberstens styre gennem de sidste 40 år. Historikeren Rikke Petersen beskriver, hvordan den politiske propaganda siden Gadaffis magtovertagelse i 1969 gennemsyrrer det libyske samfund – lige fra frimærker og pengesedler til store billboards i gadebilledet.

Tidsskriftet koster 90 kr. og kan købes via www.tidsskriftetsfinx.dk.

“En seniorpolitik, der forsøger at udskille medarbejdere på over 50 år som “senior-medarbejdere”, efterspørges ikke af de ældre medarbejdere”.

Peter Gorm Larsen, cand.scient.pol., i Jyllands-Posten

DANSK UDDANNELSESNETVÆRK OPNÅR INTERNATIONAL ANERKENDELSE

FN har netop givet dansk netværk for Uddannelse for Bæredygtig Udvikling status som Regional Centre of Expertise. Netværket koordineres af DPU, Aarhus Universitet, og indbyder praktikere såvel som forskere til at udveksle viden og erfaringer, så uddannelse og bæredygtig udvikling kan gå hånd i hånd. Med anerkendelsen bliver det danske netværk del af et globalt netværk af foreløbig 85 Regional Centres of Expertise (RCE'er).

Læs mere om netværket på www.dpu.dk/rce-danmark.

KOMPETENCE & KVALITET 08-11

Statslige arbejdspladser i hele landet slår dørene op gennem en række åbent hus-arrangementer over hele landet i perioden 8.-23. marts. Det er Statens Center for Kompetence og Kvalitetsudvikling (SCKK), der står bag initiativet.

Arbejdspladserne åbner dørene, så du kan høre om resultater og erfaringer fra nogle af de mange projekter, der har fået økonomisk støtte af parterne bag SCKK i overenskomstperioden 08-11. Du kan fx få inspiration og ny viden om alt fra konflikthåndtering og læringsstile til bæredygtig kompetenceudvikling.

Følg med i programmet og på landkortet på www.sckk.dk/programKK0811.



Vækstguiden.dk

Vækstguiden.dk er en ny portal, der indeholder alle statslige tilbud samt de vigtigste regionale og EU-tilbud, der skal skabe vækst og udvikling i virksomheder.

Hensigten er at hjælpe den enkelte virksomhed med at finde de tilbud, som virksomheden kan søge/bruge. Tilbuddene omfatter finansiering (tilskud, lån, kredit, kaution, garanti, risikovillig kapital, venturekapital og vækstkapital) samt rådgivning (sparring, vejledningsforløb, kortlægning og konsulentrådgivning). Interesserede guides hurtigt til relevante tilbud og yderligere information på myndighedernes egne hjemmesider.

Læs mere om guiden på www.vækstguiden.dk.





5 spørgsmål til videnskabsministeren

Debatten om universiteternes nedbarberede undervisningstid har bølget i medierne den seneste måned. I en række skriftlige svar til Magisterbladet erkender videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen, at forringelsen harmonerer dårligt med regeringens målsætning om at opruste på forskning og videregående uddannelse.

Magisterbladet (MB): *Charlotte Sahl-Madsen, hvad var din umiddelbare reaktion på, at humaniora og samfundsvidenskab på Københavns Universitet har skåret ned i undervisningen, samtidig med at Folketinget har hævet taxametret med 4.-5.000 kr. per studerende?*

Charlotte Sahl-Madsen (CSM): Det er naturligvis ikke tilfredsstillende, at Københavns Universitet har skåret ned i undervisningen. Det er heller ikke optimalt, som det fremgår af de seneste dages presseomtale, at ikke alle ledelser på universiteterne ved, hvor mange timer de studerende faktisk har. Faldende timetal er en stor udfordring, som vi skal have løst. Vi har hævet taxametertilskuddet for at sikre bedre kvalitet i uddannelserne. Det skal naturligvis også afspejle sig i den undervisning, de studerende får.

MB: *Hvordan hænger forringelserne i universiteternes tilbud til de studerende i din optik sammen med, at regeringens målsætning er, at Danmark skal opruste på forskning og videregående uddannelse?*

CSM: Det harmonerer dårligt. Derfor skal vi også have rettet op på den udvikling, hvor man hele tiden filer lidt af undervisningen. Omvendt er undervisning i form af konfrontationstimer jo ikke det eneste saliggørende. Der udvikles jo løben-

de nye pædagogiske redskaber, så vi skal også være åbne for, at universiteterne kan udvikle nye og bedre tilbud, fx i form af vejledning, øvelser, supervision af gruppearbejde mv. Det er kvaliteten af de kandidater, vi uddanner, der er afgørende.

MB: *Hvad gør du konkret lige nu for at skaffe de studerende flere undervisningstimer?*

CSM: Vi har allerede bevillet et taxameterløft med virkning fra efteråret 2010. Derudover har jeg skrevet til rektorerne og understreget, at et taxameterløft også bør medføre styrket undervisning, og at universiteterne har det ledelsesmæssige ansvar for at sikre, at det sker. Jeg har samtidig aftalt med universiteterne, at de allerede i efteråret 2011 fremsender en aktuel status på udviklingen mod mere og bedre forskningsbaseret undervisning.

MB: *Det er næppe universiteternes ønske at give de studerende et forringet uddannelses-tilbud. Universiteterne selv siger, at de økonomiske problemer blandt andet bundner i, at globaliseringsmidlerne helt bortfalder i 2012, og at universiteterne oveni er blevet pålagt store generelle besparelser, som ikke kan undgå at berøre undervisningen. Anerkender du den argumentation?*

CSM: Vi har siden 2005 løftet de offentlige forskningsbevillinger med 40

pct. Alene i år er bevillingerne fra Videnskabsministeriet til universiteterne steget mere end 800 mio. kr. i forhold til sidste år. Det omfatter bl.a., at taxametertilskuddet til humaniora og samfundsvidenskab er øget for at løfte kvaliteten i de pågældende uddannelser. Så jeg forstår ikke helt kritikken. Det er rigtigt, at globaliseringspuljen udløber i 2012, men regeringen har jo allerede på finansloven afsat en reserve for 2013-14, som sikrer, at vi fastholder forskningsbevillingerne på 1 pct. af BNP. Hvis universiteterne har disponeret ud fra en forventning om at få flere penge end det, så er det et ledelsesmæssigt ansvar på universiteterne. Det er ikke noget, jeg som minister har lovet dem.

MB: *Vil du som ansvarlig minister give en garanti for, at kvaliteten i universitetsuddannelserne går op eller – som minimum – ikke bliver ringere?*

CSM: Ingen kan give den slags garantier, for uddannelseskvalitet afhænger jo også af meget andet end penge. Politisk har jeg da et klart ønske om at sikre de bedste mulige uddannelser, men i sidste ende er det universiteternes ansvar at sikre uddannelseskvaliteten. Jeg tror ikke, at nogen har gavn af, at vi doserer det fra centralt politisk hold. <<

Store fagforbund ønsker funktionærloven forbedret

Både HK og LO støtter de akademiske fagforeningers ønsker om at få forbedret en række forældede minimumsbestemmelser i funktionærloven.

I mere end 45 år har en stor gruppe af danske funktionærer kunnet fyres usagligt det første år af deres ansættelse. Siden 1964 er beskyttelsen mod usaglige afskedigelser i funktionærloven nemlig ikke blevet ændret. Ligeledes nævner funktionærloven intet om barsel til fædre, og den giver kun mor ret til halv løn i 4,5 måned under barsel.

Bestemmelser som disse i funktionærloven er forældede, og det går ud over 2 ud af 3 privatansatte akademikere, som er ansat efter funktionærloven, kritiserer de akademiske fagforeninger. De ønsker ændringer, og den linje bakker de store fagfor-

bund HK og LO nu op omkring, erfarer Magisterbladet.

“Med hensyn til funktionærlovens krav om et års anciennitet som betingelse for at kunne påberåbe sig usaglig afskedigelse ønsker LO generelt, at sådanne anciennitetskrav afskaffes. LO har også tidligere aktivt arbejdet for at få nedsat anciennitetskravet i Hovedaftalen mellem LO og DA”, siger formand i LO Harald Børsting til Magisterbladet.

Han understreger, at en usaglig afskedigelse bør kunne forfølges og sanktioneres, uanset hvornår i ansættelsen den forekommer. En usaglig afskedigelse er stadig ikke

o.k., selv om den sker efter bare et halvt års ansættelse.

Forældet lov

Også med hensyn til funktionærlovens barselsregler er LO enig med de akademiske fagforeninger i, at disse ikke længere er tidssvarende.

“Det er i dag almindeligt, at der gives fuld løn i en vis periode både til mødre og

Politisk flertal for revision af funktionærloven

På Christiansborg danner der sig et politisk flertal uden om regeringen for at få funktionærloven op til revision. Loven kritiseres af flere faglige organisationer for at være forældet.

Flere faglige organisationers kritik af funktionærloven som forældet møder nu forståelse på Christiansborg.

Der danner sig nemlig et politisk flertal uden om regeringen for at få kigget kritisk på funktionærloven. Både Socialdemokraterne, SF og Dansk Folkeparti bakker op om, at loven skal revideres.

Flere af minimumsbestemmelserne i funktionærloven er ikke blevet ændret i årtier. Det gælder blandt andet beskyttelsen mod usaglig afskedigelse, som er fra 1964, og den manglende ret til barsel for

fædre. Det kritiserer de akademiske fagforeninger, men også de store fagforbund LO og HK bakker op om den kritik af funktionærloven, som nu også vinder politisk indpas.

“Vi er enige i, at vi skal se på at få forbedret og moderniseret funktionærloven, når den i dag halter så meget efter overenskomsterne. Der er generelt lagt op til, at en ny regering vil samarbejde med fagbevægelsen i langt højere grad, end det er sket under den borgerlige regering. Det vil være en oplagt opgave for en eventu-

el ny regering at få forbedret dette”, siger SF’s arbejdsmarkedsordfører Eigil Andersen til Magisterbladet.

Den lovgivning, der regulerer vilkårene på arbejdsmarkedet, skal selvfølgelig justeres, i takt med at arbejdsmarkedet udvikler sig, og i takt med at uhensigtsmæssigheder i lovgivningen bliver afdækket. Det understreger Torben Hansen, som er arbejdsmarkedsordfører hos Socialdemokraterne.

“Der er meget, der tyder på, at det er nødvendigt med en kritisk gennemgang af funktionærloven. Vi vil tage initiativ



fædre, og funktionærloven burde være på linje hermed. Problemet er jo, at der er en stor funktionærgruppe, som ikke er dækket af overenskomster. Når det er situationen, bør deres rettigheder sikres bedst muligt gennem funktionærloven”, siger Harald Børsting.

I HK synes man også, at funktionærloven trænger til opstramninger. Loven afspejler ikke længere anden lovgivning på en række centrale områder, pointerer næstformand Mette Kindberg.

“Der er i hvert fald sket flere ting i forhold til EU-praksis, som har gjort, at den gældende funktionærlov ikke længere er tidssvarende. Det gælder blandt andet barsel og beskyttelse mod usaglig afskedigelse. Der bør man arbejde for at

få loven opdateret”, siger Mette Kindberg.

Hun forklarer, at HK ligesom en række akademiske fagforeninger også har haft medlemmer, som er blevet opsagt usagligt, blot en måned før ansættelsen runder de 12 måneder, hvorefter beskyttelsen gælder.

“Det er helt horribelt, at det kan lade sig gøre. Der er bestemt områder som disse i loven, der er forældede. Det er fuldt ud berettiget, at funktionærloven også ændres på barselsområdet, fordi man har anden lovgivning, der sikrer orlov til mænd. Her er loven igen utidssvarende. Men som tiden er i dag, er der ikke ligefrem goodwill over for medarbejderne, og arbejdsgiversiden vil helt sikkert være imod forbedringer i funktionærloven”, siger Mette Kindberg. <<

KRITIK AF FUNKTIONÆRLOVEN

Akademikernes Centralorganisation kritiserer i front for 26 medlemsorganisationer funktionærloven for at være forældet på en række centrale områder. Det gælder blandt andet mangel på beskyttelse mod usaglige afskedigelser det første år af ansættelsen, og at der ikke er sikret barsel til far og ligeledes kun halv løn i 4,5 måned til mor (2 ud af 3 privatansatte akademikere er ansat efter funktionærlovens bestemmelser).

“Problemet er jo, at der er en stor funktionærgruppe, som ikke er dækket af overenskomster. Når det er situationen, bør deres rettigheder sikres bedst muligt gennem funktionærloven”.

Harald Børsting, formand, LO

Læs tidligere artikler om funktionærloven i Magisterbladet nr. 3 og 4/2011.

til at få en tilbundsående afdækning af funktionærlovens konsekvenser for privatansattes rettigheder. Bestemmelser, der er udformet i 1964, har nok overskredet holdbarhedsdatoen, og der er behov for, at vi får opdateret loven, så lønmodtagerbeskyttelsen øges i forbindelse med afskedigelser”, siger Torben Hansen.

Venstre skeptiske

Hos Venstre mener man derimod, at funktionærloven generelt opfylder sit formål, udtaler arbejdsmarkedsordfører Ulla Tørnæs.

“Det kan naturligvis ikke udelukkes, at der er områder i loven, hvor der er behov for en opdatering. Men funktionærloven er et sikkerhedsnet med en minimumsbeskyttelse, og der er mulighed for at aftale bedre vilkår mellem arbejdsmarkedets parter. Fra politisk hold skal vi tænke os meget godt om, før vi regulerer loven på arbejdsmarkedet, og jeg mener faktisk, loven lever op til sit formål”, siger Ulla Tørnæs.

Det har ikke været muligt at få en kommentar fra de Konservative. Men mens Venstre er skeptiske, er regeringens støtteparti Dansk Folkeparti derimod klar til at revidere loven, udtaler arbejdsmarkedsordfører hos DF Bent Bøgsted.

“Det er rimeligt, at funktionærloven bliver gennemgået for at se på, hvor den er

blevet forældet og uaktuel. En gammel lov kan godt blive uaktuel, og love som funktionærloven skulle jo gerne følge udviklingen på resten af arbejdsmarkedet. Det sker jo på alle andre områder”, siger Bent

Bøgsted og foreslår, at de faglige organisationer indstiller til regeringen, hvilke punkter og områder der skal ændres, og at hele loven på den måde tages op til revision. <<

“Vi er enige i, at vi skal se på at få forbedret og moderniseret funktionærloven, når den i dag halter så meget efter overenskomsterne. (...) Det vil være en oplagt opgave for en eventuel ny regering at få forbedret dette”.

Eigil Andersen, arbejdsmarkedsordfører, SF

“Det er rimeligt, at funktionærloven bliver gennemgået for at se på, hvor den er blevet forældet og uaktuel”.

Bent Bøgsted, arbejdsmarkedsordfører, Dansk Folkeparti

“Vi vil tage initiativ til at få en tilbundsående afdækning af funktionærlovens konsekvens for privatansattes rettigheder”.

Torben Hansen, arbejdsmarkedsordfører, Socialdemokraterne



Med viden skal land bygges

Akademikernes Centralorganisation (AC) lancerede den 28. februar sit vækststudie "Med viden skal land bygges". Udspillet rummer en række konstruktive forslag og konkrete idéer til, hvordan Danmark overlever i den globale konkurrence. Idéer, der handler om både de højtuddannede, virksomhederne, universiteterne, de studerende og staten.

"Vores særkende i den globale konkurrence er viden. De virksomheder, der bruger specialiserede, kreative og højtuddannede medarbejdere, klarer sig bedre i den globale konkurrence. Vi skal derfor blive langt bedre til at udnytte vores viden. Det kræver, at vi formår at tænke nye tanker og prøve nye veje", siger Erik Jylling, formand for AC.

Læs hele vækststudiet på www.ac.dk

DAGPENGENYD ER OKAY

Der bliver højst sandsynligt hverken løftet pegefingre eller holdt moralprædikener, hvis du beslutter dig for at tage en pause fra det travle arbejdsliv og "lade lidt op" på statens regning, skriver dr.dk. Lidt over halvdelen af alle danskere synes nemlig, at det er helt i orden at tage en pause på dagpenge. Det viser en undersøgelse om danskernes lovmoral i 2010 fra Rockwool Fondens Forskningsenhed.

Vi er altså villige til at gradbøje moralen, når det handler om dagpenge, og det overrasker professor Jørgen Goul Andersen fra Aarhus Universitet, som står bag undersøgelsen.

 A photograph of a person in a dark suit and white shirt holding a piece of cardboard with the word 'JOB?' written on it in blue marker. The background is a solid blue color.

ÆGTEFÆLLER UDEN JOB

En ny undersøgelse foretaget blandt 1.505 internationale vidensmedarbejdere i danske virksomheder viser, at knap halvdelen af de adspurgte havde ægtefællen med, og 30 procent af de medrejsende ægtefæller står uden for arbejdsmarkedet, selvom størstedelen rent faktisk ønsker at arbejde.

I undersøgelsen, som bl.a. Videnskabsministeriet og Arbejdsmarkedsstyrelsen står bag, anfører 45 procent af ægtefællerne, at deres arbejdsløshed gør det svært at opbygge et socialt netværk, ligesom 42 procent af ægtefællerne siger, at ledigheden gør det svært at blive integreret i det danske samfund.

“Ministeren kan ikke udpege ledelsen på universiteterne. Det vil være under al kritik at underlægge de kunstneriske uddannelser så klar en politisk topstyring”.

Magnus Pedersen, formand, Danske Studerendes Fællesråd, i Information

MBA PÅ ÉN DAG

Lige siden 2005 har 10.300 begejstrede hollændere deltaget i det succesrige seminar "MBA på en Dag". Og nu har danskerne endelig fået den samme mulighed. På dansk!

På kun én dag får du den vigtigste viden og indsigt fra førende business-guruer som Stephen Covey, Philip Kotler, Michel Porter, Henry Mintzberg, Jim Collins og mange flere. Alt sammen serveret på en måde, der er fagligt i top og samtidig underholdende. Arrangementet er for alle, der interesserer sig for strategi, marketing, organisation, ledelse og salg.

Læs mere på www.mbapaaendag.dk.



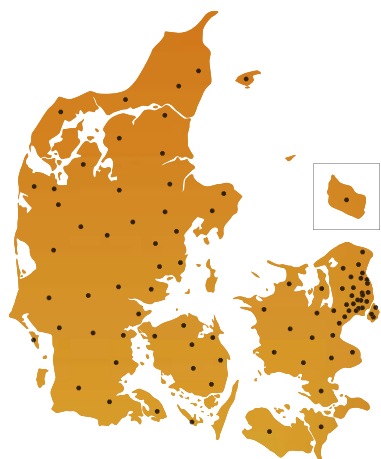
Inspiration til et bedre arbejdsmiljø

Få besøg af rejseholdet i 2011

Gratis temamøder for offentlige arbejdspladser om:

- Fra stress til trivsel
- Gode trivselsprocesser
- Forebyg mobning
- Job & krop – forebyg smerter i muskler og led

Viden
God praksis
Værktøjer



Vi har besøgt flere end 250 offentlige arbejdspladser over hele landet i 2010. Skal vi besøge din arbejdsplads i 2011?

Læs mere om rejseholdet og de nationale kampagner fra Videncenter for Arbejdsmiljø på

arbejdsmiljoviden.dk/rejseholdet

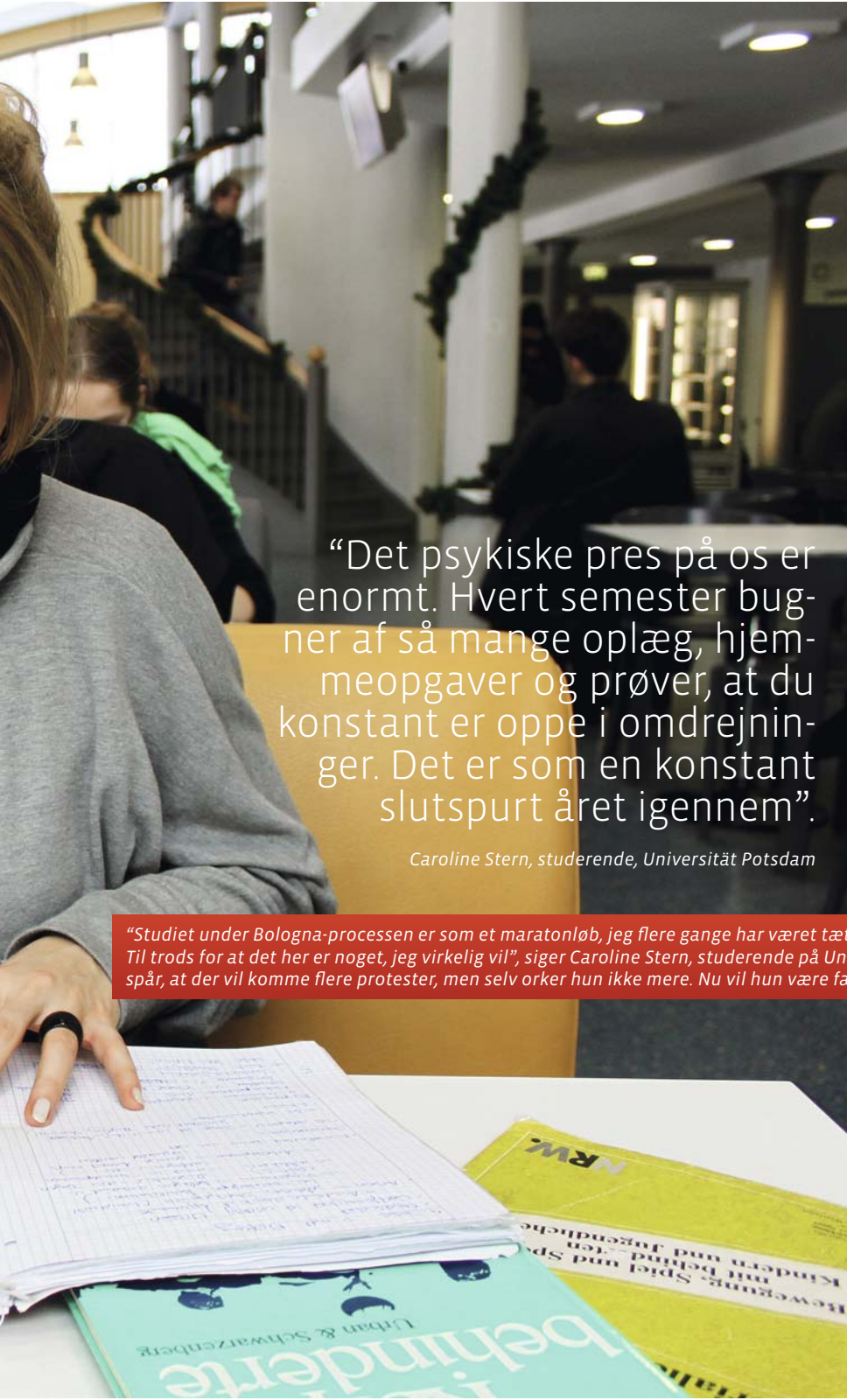


Rejseholdet og kampagnerne er en del af Videncentrets styrkede indsats rettet mod offentlige arbejdspladser. Indsatsen er besluttet som led i trepartsaftalen mellem regeringen, KL og Danske Regioner samt LO, FTF og AC i 2007.

Foto: Michael Reiter



Tyske studerende sprænger Bologna-korsettet



“Det psykiske pres på os er enormt. Hvert semester bugner af så mange oplæg, hjemmeopgaver og prøver, at du konstant er oppe i omdrejninger. Det er som en konstant slutspurt året igennem”.

Caroline Stern, studerende, Universität Potsdam

“Studiet under Bologna-processen er som et maratonløb, jeg flere gange har været tæt på at droppe ud af. Til trods for at det her er noget, jeg virkelig vil”, siger Caroline Stern, studerende på Universität Potsdam. Hun spr, at der vil komme flere protester, men selv orker hun ikke mere. Nu vil hun være færdig med studierne.

Nr Caroline Stern forklarer noget, slår hun i bordet. Klak klak klak lyder det, nr slvringen om hendes finger rammer finerpladen. Det er soundtracket til vores samtale i kantinen på det tyske Universität Potsdam. “Jeg vil være gymnasielærer, det har jeg altid villet”, siger Caroline. Hun smiler, men det her er tydeligvis ikke for sjov. Det er et kald.

Som teenager gav hun børn svmmeeundervisning. Det var en erfaring, der tegnede vejen frem. Caroline er først i mål, når hun står foran en klasse som sports- og geografilærer. Universitetet i Potsdam har haft ry for at frembringe landets bedste lærere. Har haft. Frnutid.

Caroline Stern tilhører den første år-gang, der om halvandet år afslutter studiet som master – og ikke på piedestalen af den ærværdige tyske Staatsexamen. Om Carolines uddannelse er lige så solid som den gamle, det er der endnu ingen, der ved. Men der er mange, der tvivler.

I Tyskland har Bologna-processen udviklet sig til et mareridt, det er flertallet af studerende og professorer enige om. S kan politikerne sige, hvad de vil. Og fordi de tilsyneladende kun snakker i stedet for at lytte til kritikken, har det seneste år været dramatisk.

Først besatte de studerende universiteterne – også i Potsdam. Mange professorer bakkede dem op, nogle kvittede tilmed årtiers tro tjeneste. I de følgende måneder blev reformen sablet ned af Tysklands seriøse aviser. Rektorer fra landets fr-ende læreanstalter flirtede med idéen om at skrotte Bologna og genindføre gamle studieformer. Hvad var der gået galt?

Bologna på tysk

Caroline Stern synker en slurk termokandekaffe og tænker sig om. “Studiet under Bologna er som et maratonløb, jeg flere gange har været tæt på at droppe ud af. Til trods for at det her er noget, jeg virkelig vil”. Hun skuer ud over kantinen, hvor et par hundrede medstuderende holder middagspause. Mange sidder som sunket ned i bøger og kopiark, mens de mekanisk skubber føden indenbords. Andre diskuterer gruppeopgaver og taster byger af ord i deres laptops.

“Det psykiske pres på os er enormt”, fortæller Caroline. “Hvert semester bugner af så mange oplæg, hjemmeopgaver og prøver, at du konstant er oppe i omdrejninger. Du bedømmes for alting, og du skal have gode karakterer for at komme videre. Det er som en konstant slutspurt

Bologna-processen i Tyskland ser sådan ud: Studerende bliver syge af stress, professorer kaster håndklædet i ringen, læreanstalter besættes, mens medier og fagforbund udrber universiteternes undergang. Magisterbladet har kortlagt en tysk akademisk stillingskrig.

Foto: Corbis



Tyske studerende er grundigt trætte af Bologna-processens tyske udgave. Her er det studerende på Münchens Ludwig Maximilians Universität, der kræver bedre uddannelser.

» året igennem. Selv i sommerferien så ingen mig privat. Jeg skulle skrive bacheloropgave, fem skriftlige opgaver og forberede tre mundtlige eksamener på lidt over en måned”.

Alt sammen på grund af Bologna-reformen eller rettere sagt: på grund af tyskerne måde at effektivisere den på. I et anfald af pligttopfyldende iver overtog de regelsættet paragraf for paragraf, stykke for stykke. Hvor andre lande forsøgte at parre Bologna-bestemmelserne med deres eksisterende universitetssystemer, proppede tyskerne med vold og magt reformen ned over deres.

I Tyskland kalder man resultatet “Bologna-korsettet”, fordi stoffet fra en fireårig tysk magistergrad typisk er blevet presset ned i en treårig bacheloruddannelse. Hvor man tidligere havde to terminsprøver på et semester, har man nu op mod ti. Tilsyneladende har ingen tænkt på at slanke pensum eller sænke

sværhedsgraden i terminsprøverne. Tyske studerende er altså tvunget til at jage gennem studiet.

“Stiler du efter en høj karakter, er det næsten umuligt at nå det hele”, sukker Caroline. “Der er faktisk ikke tid til et liv endside et job ved siden af”. Den unge tysker arbejder alligevel, ellers kunne hun ikke finansiere sin uddannelse. Men på bachelorstudiet gik det kun i weekender og ferier. For i deres forsøg på at få korsettet til at passe indførte de tyske Bologna-magere en streng fraværsordning – om end reformen slet ikke forpligtede dem til det.

“Hver forelæsning havde mødepligt. Professorerne læste vores navne op, i nogle tilfælde skulle man forevise dokumentation. Udeblev man mere end to gange, blev man dumpet – selv hvis man havde været syg. Du tror, det er løgn, men jeg havde sportskurser, hvor vi skulle tage 10 armbøjninger for hvert minut, vi kom for sent – ellers fik vi skrevet fravær”.

Forræderi mod Humboldt

Hvorfor finder tyske studerende sig i den slags? For Caroline er svaret indlysende: “Det gælder om at komme ind på masterstudiet. På det tyske arbejdsmarked er en bachelor lige så meget værd som et pædagogkort fra aftenskolen”. Men adgangen til den universitære overbygning er et nåleøj. Man skal have topkarakterer. Nogle læreanstalter forlanger ekstra kvalifikationer. Andre arrangerer endda optagelsesprøver.

Florian Pranghe, formand for Tysklands forenede studenterråd, FZS, fortæller, hvad livet i Bologna-korsettet gør ved de studerende: “Vi oplever, at langt flere tager imod den psykologhjælp, vi tilbyder. Folk bukker under på stribe. Selvfølgelig er det en god idé at vænne de unge til det arbejdspres, der venter dem efter studiet – men i Tyskland har man strammet tommelskruerne alt for meget”.

Sidste vinter eksploderede krudttønden.

“Vi oplever, at langt flere tager imod den psykologhjælp, vi tilbyder. Folk bukker under på stribe. I Tyskland har man strammet tommelskruerne alt for meget”.

Florian Pranghe, formand, Tysklands forenede studenterråd (FZS)

Tusindvis af studerende gik på barrikaderne. Caroline Stern var blandt dem: "Det var ikke helt let, for jeg risikerede at få skrevet fravær, når jeg demonstrerede i stedet for at gå til forelæsning". I månedsvis besatte de studerende læreanstalterne og blev i flere tilfælde fjernet af politiet. Flere professorer sagde deres job op i solidaritet og på grund af det pres, Bologna også lagde på dem.

Umiddelbart havde protesterne begrænset virkning. Universiteterne droppede den forhadte fraværsordning. På Carolines studium lettede man adgangen til masteren – i erkendelse af, at bachelorer aldrig ville blive ansat ude i gymnasierne. Tyske politikere lovede at gå i dialog med de studerende. Men fronterne var trukket hårdt op.

Ikke desto mindre havde Caroline og hendes medstuderende sendt et signal, som medier og fagforbund opfangede. I hele det forgangne år er Bolognas tyske inkarnation blevet gennemlyst, ja gennemhullet fra alle sider.

Konservative leder-skribenter kalder reformen forræderi over for landets hævdevundne humboldtske idealer. Hvor den tyske akademiker traditionelt har været begavet med en bred dannelse, sætter Bologna skyklapper på nye generationer, så de kun kender deres eget fagområde – eller måske ikke engang det.

Klager til domstolene

Ifølge kritikerne har Bologna ofret lange og gennemtænkte studieforløb til fordel for korte moduler, der ikke altid hænger sammen og sjældent tillader fordybelse. "Mange studerende klager over en for hurtig og overfladisk gennemgang af stoffet", bekræfter Florian Pranghe fra FZS. "De er bange for, at det indlærte ikke bliver hængende".

Skribenterne på venstrefløjens hidsede sig op over, at reformen angiveligt forhindrer socialt dårligt stillede i at få en videregående uddannelse. Har de unge ingen rige forældre til at finansiere studiet, må de arbejde ved siden af. Men er man fanget i Bologna-korsettet, er det en nærmest umulig opgave at tjene sine egne penge. Som fx Caroline Stern.

Efterhånden forplantede kritikken sig til store dele af det tyske samfund og har for

længst nået toppen af det akademiske elfenbenstårn. I sommer tog rektorer fra landets førende tekniske universiteter modet til sig. De foreslog at smide Bologna-korsettet og vende tilbage til de velansete tyske diplomuddannelser. Ikke så snart havde de indkasseret en skarp reprimande fra forskningsministeren, før de trak følehornene til sig igen.

Bologna-dissidenterne får dog flere bannerførere, der ikke er så lette at kue. En af fremmeste er Bernhard Kempen, formand for Deutscher Hochschulverband (forbundet af tyske universitetsprofessorer).

"Studerende, professorer og arbejdsgivere er enige om, at Bologna-korsettet skal løsnes", siger han. "Set i bakspejlet var det en fejl at proppe alle mulige uddannelser ned i et treårigt forløb. Nogle bliver simpelthen nødt til at være fire år lange". Det er Hochschulverband angiveligt ved at få politikerne overbevist om.

"Men den største skandale er i virkeligheden adgangsbe- grænsningerne til masterstudiet", fastslår Kempen. "Da universiteterne skiftede de gamle uddannelser ud med bachelor/master, var de tvunget til at

investere 25 % flere fag- og personaleresourcer i bacheloren. De ressourcer kom til at mangle i masteren". Konsekvensen var, at de fleste læreanstalter ikke kunne tilbyde samtlige bachelorer en overbygning og derfor indførte spærreregler, så kun hver fjerde eller femte kunne komme ind.

"Resten bliver snydt for en god uddannelse, og det vil de ikke finde sig i. Derfor går stadig flere til domstolene for at klage. Og det bifalder vi", siger Bernhard Kempen. "Vi står inde for Bologna-processens mål, men måden, den er blevet realiseret på i Tyskland, er stærkt kritisabel. Der er ganske enkelt ikke blevet investeret nok ressourcer. Politikerne kan nå at gøre skaden god igen, men de har mere travlt med at redde banker og skrantende EU-stater end med at give vores unge nogle ordentlige karriereperspektiver".

Nye protester på vej

Både Hochschulverband og FZS lægger pres på beslutningstagerne for at etablere flere master-pladser. I de seneste måne-

der har flere tyske studerende fået medhold i deres klager, og det giver håb om bedre forhold. "Vi bevæger os i den rigtige retning, men der skal stadig tages nogle store skridt", vurderer Florian Pranghe. Hvor små skridtene i virkeligheden er, mærkede de tusindvis af tyske bachelorer, der for jul fik afslag på en masterplads i det kommende vintersemester.

"Der er nye protester på vej", siger Caroline Stern og nikker bestemt. "Det er, hvad man hører på gangene her i Potsdam. Folk vil ikke ... de kan ikke finde sig i forholdene mere". Er hun selv parat til at gå på barrikaderne igen? Carolines hånd holder ubevidst op med at bearbejde bordet foran hende. Hun sukker. Tænker. Finder ikke noget godt svar.

Hun har ikke tid mere, siger hun. Om halvandet år er hun forhåbentlig lærer. Så kan hun lade det tyske Bologna-korset forsvinde i skabet og tage sportstøjet på. Tanken får hende til at smile – træt men beslutsomt. Bare en sidste slutspurt – endnu en – så er hun i mål. <<

"Vi står inde for Bologna-processens mål, men måden, den er blevet realiseret på i Tyskland, er stærkt kritisabel. Der er ganske enkelt ikke blevet investeret nok ressourcer".

Bernhard Kempen, formand, Deutscher Hochschulverband (forbundet af tyske professorer)

BOLOGNA-DEKLARATIONEN

Bologna-deklarationen om et åbent rum for videregående uddannelse blev vedtaget i juni 1999 af undervisningsministre fra i alt 29 europæiske lande. I dag deltager 45 nationer i det uddannelsespolitiske samarbejde. I deklarationen udtrykker undervisningsministrene en fælles vilje til over en 10-årig periode at arbejde for følgende hovedmålsætninger i Bologna-deklarationen:

1. Udvikling af lætleselige og sammenlignelige uddannelser og uddannelsesbeviser, bl.a. gennem anvendelse af Diploma Supplement
2. Udvikling af en gradsstruktur, der omfatter 2 niveauer (3+2)
3. Udvikling af et meritssystem baseret på ECTS, der fremmer studentermobiliteten
4. Fjernelse af mobilitetshindringer for såvel studerende som lærere
5. Samarbejde om udvikling af kvalitetssikring
6. Styrkelse af den europæiske dimension i uddannelserne

Kilde: Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling

“Sådan set er Blue Shield jo bare en effektivisering og koordinering af et netværk, men det kan virkelig betyde meget i tilfælde af katastrofer.

Nils M. Jensen, direktør, Organisationen Danske Museer



Dansk kulturarv er uvurderlig og skal beskyttes bedst muligt mod katastrofer. Hvis den danske kulturskat bliver truet, kan vi fremover forvente at få hjælp fra udlandet. Ligesom danske kulturarvsprofessionelle må tage fat i udlandet, når behovet opstår. Det er hovedtanken i det internationale netværk Blue Shield, som Søren la Cour Jensen (tv.) vil have Danmark med i. Nils M. Jensen (th.) fra Organisationen Danske Museer bakker ham op.

Fiskerkonen på Gammel Strand i København, Absalons bispeskov, elefanterne ved Carlsberg på Valby Bakke, rationeringsmærker fra 2. verdenskrig. Det er genstande og monumenter, der næppe spiller nogen stor rolle i danskernes hverdagsliv, men som alligevel ville blive savnet af mange, hvis de med ét forsvandt. De er nemlig med til at fortælle, hvem vi er, og hvad vores nation bygger på. Derfor arbejder museumsinspektør Søren la Cour Jensen nu for at integrere Danmark i det internationale netværk Blue Shield, hvis

for nemste opgave er at bevare og beskytte kulturarven i tilfælde af nødsituationer.

Bedre til at beskytte

“Bevaring og beskyttelse af vores kulturarv er vigtigt. Det kan vi sikre ved at have et bredt og engageret netværk og ved simpelthen at oplyse og fastholde folk. Vi skal gerne være en slagkraftig organisation, der er professionel og respekteret – også af beslutningstagere i embedsværket og politikere”, lyder det forventningsfuldt fra museumsinspektør Søren la Cour Jensen.

Han får opbakning fra Organisationen Danske Museer (ODM), der støtter Søren la Cour Jensens idé om at få Danmark med i Blue Shield. “Vi kan med Blue Shield få et rigtig godt beredskab til rådighed, når der sker noget. For der sker jo katastrofer og ulykker. Sådan set er Blue Shield jo bare en effektivisering og koordinering af et netværk, men det kan virkelig betyde meget i tilfælde af katastrofer”, siger direktøren for ODM, Nils M. Jensen.

Blue Shield har overordnet to formål. Det ene er at oplyse om, hvordan kata-

>>

THE INTERNATIONAL COMMITTEE OF THE BLUE SHIELD (ICBS)

Blue Shield er et internationalt netværk, der arbejder for at beskytte kulturarven gennem forebyggende koordinering for at kunne reagere på nødsituationer, når de opstår. Blue Shield samler viden og erfaring fra medlemmerne af de fem ekspertorganisationer, der har med kulturarv at gøre (se nedenfor).

Blue Shield startede på internationalt plan i 1990'erne. Netværket spreder sig langsomt til flere og flere lande verden over. Stort set alle de lande, Danmark normalt sammenligner sig med, er allerede med i netværket.

Museumsinspektør Søren la Cour Jensen har taget initiativ til at få oprettet en dansk afdeling af Blue Shield.

Organisationen Danske Museer (ODM) støtter idéen om at få Danmark integreret i Blue Shield og stiller sekretariatsbistand til rådighed for det danske Blue Shield.

Fire hovedorganisationer var med til internationalt at grundlægge Blue Shield:

ICOM – museernes internationale organisation

ICA – arkivernes internationale organisation

ICOMOS – international organisation for monumenter og steder

IFLA – bibliotekernes internationale organisation

Siden er der kommet en femte til, nemlig CCAAA, som er den internationale organisation for digitale medier.

Blue Shield kan kontaktes på blueshield@dkmuseer.dk

>> strofer kan undgås. Det andet er at yde bistand, når katastrofer opstår. Devisen er forebyggende koordinering. Når uheldet er ude, kan redningsarbejdet gøres hurtigere, hvilket kan være afgørende for genstande og bygningsværkers overlevelse.

“Det er jo vores ansvar at passe på den kulturarv, vi har fået overleveret. Og det gør man ved at holde et fokus på, at kulturarven ikke er udsat for fare. Kulturarven betyder meget mere, end vi tænker over til hverdag. Det er ikke kun store ildebrande og jordskælv, der truer vores kulturarv. Ved i højere grad at være opmærksom på dagligdags udfordringer kan vi bedre beskytte kulturarven”, siger Søren la Cour Jensen, der til daglig arbejder på Industrimuseet Frederiks Værk.

Forberedt på det værste

Blue Shield bliver sat i værk, når kulturarven bliver truet på grund af natur- og menneskeskabte katastrofer og væbnet konflikt. Herunder også terrorhandlinger.

“Terror er bestemt noget, der er aktuelt. Vi har tidligere set, at terror bliver brugt som en markering, eksempelvis da Taliban bortsprængte de store Buddhastatuer i Afghanistan i 2001. Store museer og statuer har en symbolværdi, der udgør et mål i sig selv”, fortæller Søren la Cour Jensen, men pointerer samtidig, at det ikke er forberedelse i forhold til potentielle terrorangreb, han prioriterer højest nu. Det

handler derimod om at sørge for, at alle de institutioner, der har med kulturarv at gøre, får et skærpet fokus på, om der er nogle særlige ting, personalet skal være opmærksom på, hvis den enkelte institution eller samling bliver ramt af en katastrofe.

“Hvis vi med oprettelsen af Blue Shield kan få den slags forberedelser på plads, så er vi allerede kommet langt. For det er naturligvis langt oftere, at der springer et vandrør, end at en institution bliver ramt af et terroranslag”, siger Søren la Cour Jensen.

Med netværket kan hjælpen komme hurtigere frem. “Indsatsen kan med Blue Shield blive hurtigere og mere effektiv, sådan at eventuelle skadede bygninger eller arkivalier vil kræve mindre konserveringsmæssigt arbejde. Erfaringer fra udlandet viser, at jo hurtigere man kommer i gang,

jo mere kan man redde, og jo mindre skade er der forvoldt på tingene”, siger museumsinspektøren.

Hjælp både ude og hjemme

Medlemskab af Blue Shield betyder, at Danmark kan forvente at få hjælp fra museumsfolk, arkivarer, konservatorer med flere, hvis dansk kulturarv bliver udsat for en katastrofe. Tilsvarende vil assistance fra danske kulturarvsprofessionelle blive efterspurgt i udlandet. Hidtil har det været sådan, at når der skete noget i udlandet, og Danmark har hjulpet til, så har det været på individuel basis.

“Det er langt mere formålstjenstligt at have et netværk på plads. Der er jo ikke nogen, der siger, at der bliver behov for, at vi sender 30 mand af sted til et nødstedt område. Men det kunne være, vi sidder inde med nogle eksperter, som de lige

præcis har brug for, og så ville det være en flot gestus fra Danmark at sende et hold mennesker ned for at hjælpe med det, der nu er brug for. Hvis der opstår noget voldsomt i Danmark, kan vi trække på vores netværk den anden vej og hente hjælp ind. Det er det, der er hele tanken i systemet, nemlig at landene forsikrer hinanden”, fortæller Søren la Cour Jensen. Nils M. Jensen er enig. “Som verdensborgere er den udenlandske kultur-

“Kulturarven betyder meget mere, end vi tænker over til hverdag. Vi har ikke råd til at miste det, vi er sat i verden til at passe på. Det er ikke kun store ildebrande og jordskælv, der truer vores kulturarv”.

Søren la Cour Jensen, museumsinspektør og initiativtager til dansk Blue Shield.

arv bestemt også vigtig for os danskere. Derfor synes jeg, det internationale perspektiv med at være behjælpelig på udebane giver rigtig god mening. Kan vi bringe nogle kompetencer i spil, så vil vi gerne initiere det”, siger han.

Tværkfaglighed er et nøgleord i Blue Shield. Søren la Cour Jensen kommer med et eksempl: “I tilfældet med jordskælvet i Haiti, hvor næsten al Haitis kulturarv blev udsat for et enormt pres og ødelæggelse, finder alle kulturarvsprofessionelle en funktion i redningen af Haitis kulturarv. Lige fra historikeren, der går ind og laver prioriteringer, og arkivaren, der systematiserer de sammenstyrtede arkiver, til arkæologen, der vurderer, hvad det er for nogle ødelæggelser, der er sket”. <<

ER DET TID TIL AT BLIVE **KLOGERE?**



EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE VED **AARHUS** UNIVERSITET

Master i retorik og formidling (MARC)

Kompetencer inden for skriftlig og mundtlig fremstilling, retorisk analyse, argumentation samt krise- og mediekommunikation. (Modul 3)

Master i etik og værdier i organisationer (MEVO)

Teoretisk forankret indsigt i afkodning, prioritering og formidling af organisationers og professioners etik og værdier.

Master i it (MIT)

Udvikling og udnyttelse af it. Specialisering i organisation, softwarekonstruktion eller interaktionsdesign og multimedier.

(Særlig ansøgningsfrist 1. juni 2011)

Master i sundhedsantropologi (MSA)

Tværfagligt forskningsfelt, som giver viden om kulturelle og sociale dimensioner af sundhed og sygdom og en introduktion til etnografiske feltmetoder.

Master i humanistisk sundhedsvidenskab (MHH)

Håndtering af brugernes behov, udvikling af tværfagligt samarbejde og prioritering af økonomiske ressourcer.

Undervisningen er tilrettelagt fleksibelt og på deltid.

Ansøgningsfrist 1. maj 2011

Efter- og Videreuddannelse

www.au.dk/evu

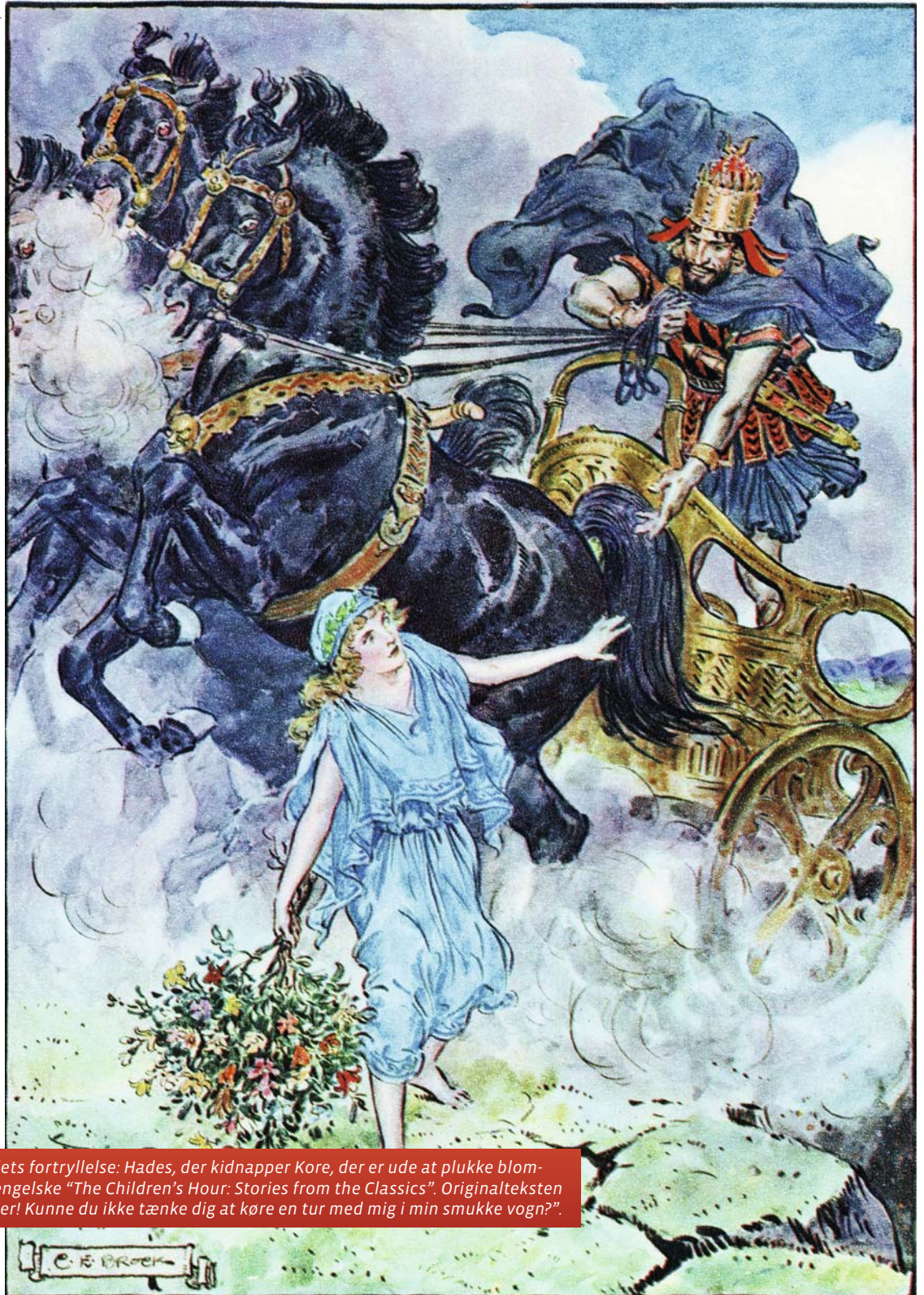
ring på tlf. 8942 6761

eller skriv til evu@au.dk

Det magiske

Foto: Scanpix

“Når gæsterne har smagt af dine granatæbler, risikerer du, at de ligesom Kore ikke kan glemme dem”.



Begyndelsen på granatæblets forryllelse: Hades, der kidnapper Kore, der er ude at plukke blomster. Tegningen er fra den engelske "The Children's Hour: Stories from the Classics". Originalteksten til tegningen lyder: "Kom her! Kunne du ikke tænke dig at køre en tur med mig i min smukke vogn?"

granatæble



KYLLING MED GRANATÆBLE OG VALNØDDER

Til 4 personer

1 kilo kyllingeoverlår
1 stort løg eller to små
200 gram valnødder
2 dl granatæblesaft
1 granatæble
2 spsk. brun farin
Saft af en citron
1 lille dåse tomatpuré
2 kanelstænger
Olie, salt, peber, mel

1. Flæk granatæblet, og bank kernerne ned i en skål ved at slå på det yderste lag. Når de har trukket lidt, sigtes saften fra. Hak $\frac{3}{4}$ af valnødderne fint.
2. Brun kyllingestykkerne i en gryde i rigeligt olie for god varme. Krydr med salt og peber.
3. Tag dem op, og kom det finthakkede løg i gryden ved lidt svagere varme. Kom så tomatpuré og lidt mel ved, og brun det af. Derefter granatæblesaft, citronsaft, brun farin og 2 dl vand. Kog det godt igennem, og tilsæt valnødder og kanel.
4. Kom så kyllingestykkerne i, og lad det simre i 40 minutter.
5. Når de er møre, tages kyllingestykkerne op, sovsen koges igennem og smages til. Put så stykkerne tilbage, og pynt med granatæblekerner og de sidste valnødder.
6. Tilbehør: En god couscous-salat og brød til at dyppe i sovsen.

En frodig forårsdag i tidernes morgen gik den underskønne Kore og plukkede markhyacinter. Hun var ingen hvem som helst, for hun var datter af selveste gudekongen Zeus og gudinden Demeter, der tog sig af agerbrug og vækst. Pludseligt lokkedes den unge pige af en sjældent forførende blomst i et fjernt hjørne af engen. Da hun nærmede sig den, sprængtes et hul i jorden, og underverdenens hersker, Hades, fremstormede med sit firspand og nappede den smukke kvinde, der alt for sent forstod, at det hele var en nøje planlagt fælde. I sin forfærdelse udstødte hun et mægtigt skrig, som hørtes af Demeter, der straks fattede uråd og begyndte at lede efter sin elskede datter.

I det underjordiske giftede Hades sig med Kore, der hermed blev dronning Persefone af det underjordiske. Realiseringen af prinsessedrømmen gjorde ikke Kore spor lykkelig – sådan var piger dengang. Tværtimod længtes hun efter sin moder, som hun havde et usædvanligt tæt forhold til.

Efter forgæves at have afsøgt hele jorden uden at finde Kore gennemskuede Demeter, at Hades havde kidnappet Kore – endda med Zeus' accept. I sin sorg og skuffelse beslutter den uheldige moder at strejke, hvilket betød, at intet kunne gro på jor-

den. Det skabte krise både blandt guder og mennesker. Da Olympens herskere fandt, at situationen var uholdbar, sendte Zeus på skift de forskellige guder til Demeter for at *sweettalke* hende, men uden held. Da der ikke var flere muligheder, sendtes Hermes – købmændenes og tyvenes gud – ned i dødsriget for at hente Kore tilbage og genforene moder og datter.

Da Hades blev klar over dette, fandt han på en list og fristede sin dronning til at spise af et af underverdenens granatæbler, hvilket hun ikke kunne modstå. Disse syndige mundfulde frugt skulle dog blive skæbnesvangre for den unge kvinde, da hun dermed aldrig kunne glemme dødsriget helt og for evigt forblev bundet til Hades' rige. (Hvis trofaste bibellæsere her får et deja-vue, er det ikke så mærkeligt). Så selvom Hermes fik Kore med op, var kvinden nødt til at vende tilbage til Hades hvert år, når det sidste strå visnede, og tilbringe en tredjedel af året hos den udspekulerede ægtemand, mens hun frit kunne vandre på jorden igen, når den første grønne kvist viste sig.

Femte Mosebog

Dette er blot en af de mange myter, der er forbundet med granatæblet. Fra Kina

til Grenada har dette specielle æble symboliseret alt fra velstand til frugtbarhed. Særligt forbindes frugten med den jødiske tradition. Man finder da også talrige referencer til den rødlige frugt i Mosebøgerne. Fx erfarer man, at det forjættede land ikke blot er et land, der flyder med mælk og honning, men også med "vin, figner og granatæbler" (5. Mosebog, kap. 8, vers 8).

Mange nordboere skræmmes af frugtens lidt bizarre struktur og hårde skal. Det er der ingen grund til, for med dens iøjnefaldende farveelegance og den raffinerede bitterhed har granatæblet talrige anvendelsesmuligheder i både det salte og det søde køkken.

Her er en nem kyllingeret, der er inspireret af Elisabeth Cohens anbefalesværdige jødiske kogebog. Hvis du vil imponere dine gæster med et eksotisk indslag eller er i det forføriske hjørne, så kast dig ud i denne opskrift, der vil fylde køkkenet med en forfriskende orientalsk stemning. Men pas på, hvem du inviterer, for når gæsterne har smagt af dine granatæbler, risikerer du, at de ligesom Kore ikke kan glemme dem – og dig – og vender tilbage hvert år, når den sidste kvist visner! <<

Sidste frist for debatindlæg til nr. 6 er mandag den 14. marts kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk. Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Længere indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

GOD PRESSESKIK?

I Magisterbladet nr. 3/2011 er der en del omtale af forholdene på Sydvestjyske Museer, og i den forbindelse blev jeg interviewet som tillidsrepræsentant. Jeg kunne efterfølgende læse, at jeg blev taget til indtægt for synspunkter, jeg ikke har udtrykt og heller ikke har godkendt, bl.a. at mange har mistillid til ledelsen. Hele kunsten i at være tillidsrepræsentant er at kunne bevare tilliden til samtlige kolleger – og til ledelsen på samme tid. Jeg ser således to dybt problematiske ting ved artiklen: Som tillidsrepræsentant bliver jeg brugt som gidsel i en sag, hvor min rolle er at være neutral og konstruktiv. Samtidig repræsenterer jeg medlemmer, som har meget forskellige opfattelser af situationen, og disse er ikke kommet til orde i artiklerne. Da jeg blev interviewet, fortalte jeg om de processer, museet p.t. gennemgår for at få fusionen til at lykkes. Denne nuancering af historien, hvor det handler om iværksatte løsningsmodeller og et kompliceret samspil mellem forhistorie og årsagssammenhænge, er ikke en del af artiklernes fokus. Sydvestjyske Museer har været igennem en fusion, der ikke var tilrettelagt på forhånd. Første periode uden en leder, og en bestyrelse, der har erkendt, at deres tidligere interne uenigheder har betydet stilstand og derfor en handlingslammet ledelse. Derudover skulle to velfungerende museer omskabes til en sammenhængende organisation. I så kompliceret en virkelighed er det efter min mening mere interessant at analysere situationen og derefter finde løsninger på, hvordan en fusion kan lykkes. Det kunne have været interessant at afdække denne del af fusionshistorien, men journalisten meddelte mig, at han ikke kunne bruge interviewet bortset fra et enkelt citat, da mine udtalelser ikke passede ind i hans vinkel på historien. Spørgsmålene, som blev stillet i interviewet, åbnede ikke op for en mulighed for at nuancere sammenhænge, da spørgsmålene var fokuseret på vores leder og på det psykiske arbejdsmiljø. Hvis man på forhånd beslutter en fast vinkel i artiklerne, hvad ser jeg så som problemet?

En ensidig fremstilling af en sag er for mig at se ikke kritisk journalistik. Jeg vil gerne kunne læse kritisk journalistik i Magisterbladet, artikler, som er presseetisk i orden. Hvis man på forhånd har valgt en bestemt vinkel – og det, man undervejs hører, ikke passer ind – så bliver resultatet i stedet for ukritisk journalistik. Det er ikke i orden. Resultatet er blevet artikler, som ikke beskæftiger sig med årsager og årsagsvirkninger, men derimod med meget faste forestillinger om én sandhed. Her er vi ved sagens kerne: God presseskik fordrer presseetik og kildekritik. Man bør indhente forskellige synspunkter i en så kompliceret sag, hvor der fremkommer så alvorlige anklager. Museet er nu igennem en konsulentproces, hvor de interne samarbejdsrelationer undersøges. Vi venter spændt på resultatet. Det bør være organisationen selv, der kommer med løsninger, og ikke medierne, der sætter dagsordenen for organisationers udvikling og foran-

dring. Spørgsmålet er vel, hvem der har ansvaret for den gode arbejdsplads?

Mette Slynghborg, museumsinspektør og tillidsrepræsentant, Sydvestjyske Museer

SVAR

Kære Mette Slynghborg

Din konkrete beskyldning først: Du skriver, at du bliver taget til indtægt for synspunkter, du ikke har udtrykt eller godkendt. Lad mig da henvise til, hvad du faktisk sagde under interviewet:

Mit spørgsmål: “Der er mange, der gerne vil have en arbejdsplads, hvor Ulla Mejdahl ikke er leder?”

Dit svar: “Ja. Men det er de vilkår, vi har”.

Mit spørgsmål: “De siger, at den her arbejdsplads ikke kommer til at fungere under hendes ledelse?”

Dit svar: “Det ved jeg godt, der er mange, der mener”.

Her er der jo ikke tale om et synspunkt, men om en konstatering. Når det er sagt, er jeg naturligvis ked af, at du føler, at du bliver holdt som gidsel i artiklerne. Hensigten har ikke været at rejse tvivl om din rolle som neutral og konstruktiv tillidsrepræsentant. Artiklerne havde to formål: 1. At blottlægge en lang række kilders alvorlige kritik af Ulla Mejdahls evner som leder og konsekvenserne for det psykiske arbejdsmiljø, og 2. At afdække det konsulentforløb, som Sydvestjyske Museer har været igennem sidste år.

Du har derfor helt ret i, at fusionen og forhistorien ikke er en del af artiklernes fokus. Hvad du mener med “årsagssammenhænge”, er uklart for mig, men igen: Beskyldningerne går på, at Ulla Mejdahls adfærd og lederegenskaber har medført, et stærkt belastet psykisk arbejdsmiljø, hvilket blandt andet har medført at to DM-medlemmer har forladt deres job. Hvad der eventuelt måtte være årsagen til hendes adfærd, er vel i denne sammenhæng og i hvert fald inden for artiklernes ramme at betragte som historieskrivning. I øvrigt henviser jeg til Charlotte Lindhardt (Magisterbladet nr. 4/2011), hvis beretninger om Ulla Mejdahl stammer fra hendes ansættelse på Esbjerg Museum før fusionen. Jeg har sågar fået en henvendelse fra et medlem, der bekræftede beskrivelsen af Ulla Mejdahl, selvom det er 20 år siden, han havde hende som leder. Du skriver, at du repræsenterer medlemmer med opfattelser, der ikke er kommet til orde. Fair nok, men igen: Artiklerne afdækker beskyldninger rettet mod Ulla Mejdahl, og hun har ikke ønsket at forklare sig. Du skriver, at jeg sagde til dig, at jeg ikke kunne bruge interviewet bortset fra et enkelt citat. Det er ikke rigtigt. Jeg brugte interviewene i min research (vi lavede jo faktisk to), men det, jeg fortalte dig, var, at sigtet var at undersøge uroen ved museet, ikke at skrive en artikel, der

handlede om, hvordan du som tillidsrepræsentant udlagde sagen. (Jeg synes dog, at citatet fra dig, som er med i artiklen, fint opsummerer din holdning til sagen). Endelig: Du slutter af med at kritisere artiklerne for ikke at være presseetisk i orden, men gentager blot, at artiklernes sigte ikke passer med den måde, du selv mener, sagen kunne have været fremstillet på (årsagssammenhænge, fusion, forhistorie). God presseskik fordrer presseetik og kildekritik, skriver du. Jeg er helt enig. Derfor er artiklerne også blevet til på baggrund af grundig research og omfattende interviews med en lang række centrale kilder.

Thomas Bøttcher, journalist, Magisterbladet

Læs også redaktørens kommentar til sagen på side 4.

SYDVESTJYSKE MUSEER – IGEN IGEN

Undertegnede er tillidsrepræsentanter for AC-gruppen på Museum Sønderjylland og dermed naboer til Sydvestjyske Museer. Vi har fulgt Magisterbladets dækning af situationen på Sydvestjyske Museer og hører til den gruppe, som stiller sig kritisk over for Magisterbladets – efter vores mening – ensidige vinkling af emnet.

Vi stiller ikke spørgsmålstegn ved det væsentlige og relevante ved historien om en arbejdsplads med dårligt arbejdsmiljø. Det er en oplagt sag for både DM's konsulenter og Magisterbladet. Vi mener dog, at det havde været mere konstruktivt i udgangspunktet at opfatte de kritisable forhold som en kombination af flere faktorer frem for at føre en heksejagt på en enkelt person – i dette tilfælde chefen.

Vi har stor respekt for vores kolleger på Sydvestjyske Museer og de udfordringer, de står over for. Vi ved også, at situationen opfattes meget forskelligt af medarbejderne. Altså udlægges sandheden meget forskelligt, alt efter hvem man spørger eller ikke spørger.

Derfor ved vi lige så lidt som Magisterbladet, hvad der er rigtigt eller forkert på Sydvestjyske Museer. Det, vi til gengæld ved, er, at museet fusionerede for tre år siden, og vi ved, at en fusion er en langstrakt omstillingsproces, som tager mange år og kræver mindst lige så mange kompromiser. Vi håber og tror, at vores kolleger på Sydvestjyske Museer finder deres egne ben og får fundet fornuftige løsninger på problemerne i samarbejde med deres ledelse. Vi mener dog også, at DM og Magisterbladets opgave burde være at hjælpe museet konstruktivt på vej og ikke, som det har været tilfældet i denne sag, at være med til at grave grøfterne dybere.

Godt er det dog, at der kommer fokus på det psykiske arbejdsmiljø – der er afgjort plads til forbedringer på mange museer, men ensidig hetz mod enkeltpersoner gavner hverken medarbejderne, museerne eller arbejdsmiljøet.

Signe Lüttau Pedersen og Tenna R. Kristensen, tillidsrepræsentanter, Museum Sønderjylland

SVAR

Kære Signe og Tenna

Jeg har ikke nogen opfattelse af, hvad der er rigtigt eller forkert på Sydvestjyske Museer. Jeg kan blot konstatere, at en række ansatte er kede af det og utrygge ved Ulla Mejdahl. Den samme be-

skrivelse har en række tidligere ansatte givet. Jeg henviser i øvrigt til mit svar til Mette Slyngborg andetsteds her på siderne.

Thomas Bøttcher

Læs også redaktørens kommentar til sagen på side 4.

TOG TIL TIDEN?

I Magisterbladet nr. 3/2011 skriver redaktør Mogens Tanggaard i sin kommentar på side 4: "Sådan er det ikke med historien om Sydvestjyske Museer. Her står de utilfredse gerne frem og aflægger deres vidnesbyrd. Vi ville også meget gerne have haft den pågældende museumsleders vidnesbyrd, men hun har ikke ønsket at medvirke. Hun foreslog os til gengæld at tale med nogle af de tilfredse medarbejdere – uden dog at sætte navn på dem. Til det kan vi kun svare følgende: Man skriver altså ikke historier om tog, der går til tiden".

For at blive i retorikken, så er det måske ikke så interessant at skrive om det regelmæssige og velfungerende, men ikke desto mindre er det jo netop det velfungerende, som i hverdagen får os sikkert frem og giver os størst tilfredshed. Uroen på Sydvestjyske Museer bekymrer selv sagt os alle sammen, ikke mindst fordi vi ikke selv i øjeblikket får mulighed for at bearbejde og løse problemerne, men gang på gang ser disse fremlagt i det offentlige rum.

Der er altid flere sider af en sag, således også på Sydvestjyske Museer. Desværre har alle museets AC'ere ikke haft mulighed for at udtale sig om den beskrevne konflikt på vores arbejdsplads til vores fagblad. At direktøren ikke har udtalt sig, må betegnes som forståeligt på grund af hendes sygdomsmedling. Mest af alt ønsker museet arbejdsro til at gennemføre en fusionsproces, som ikke har fået den bedste start, men så længe folk blander sig udefra og i fuld offentlighed, så sker dette ikke. Dertil kommer, at det ikke hjælper på nogens psykiske arbejdsmiljø, når man ser sin arbejdsplads omtalt i diverse medier.

Kampen om sandheden foregår i allerhøjeste grad på museet lige i øjeblikket, og i en lang periode har det været en meget ensidig fremstilling af tingenes tilstand, som er kommet frem i offentligheden. På den måde er samtlige medarbejdere taget som gidsler i en retorik, som ikke fremmer samarbejdet i forhold til fusionsprocessen. Denne kamp om sandheden er heller ikke særlig gunstig for samarbejdsklimaet internt på museet. Det er på ingen måde formålstjenligt at beskrive forholdene unuanceret, når SJM er midt i en meget svær og mentalt krævende fusionsproces, som tærer hårdt på alle medarbejdere. Det er vigtigt at forstå, at der på museet er forskellige holdninger til historikken og hændelsesforløbet. Og det skal der være plads til!

I alle demokratier skal det være muligt at stemme ja, nej eller blankt. Således også i denne sag – derfor nytter det heller ikke noget, at Sydvestjyske Museers situation og tilstand kun beskrives af anonyme eller tidligere medarbejdere. Slet ikke i et fagblad, som bør repræsentere alle deres medlemmers holdninger.

Kamma M. Poulsen-Hansen m.fl., Sydvestjyske Museer

SVAR

Kære Kamma

Jeg har ladet flere kilder optræde anonymt af hensyn til deres nuværende eller fremtidige arbejdssituation. Med hensyn til Ulla

» Mejdahl, så afslog hun at deltage før hendes sygemelding. I øvrigt henviser jeg til det svar, jeg har givet tillidsrepræsentant Mette Slynborg og Tenna Kristensen andetsteds her på siderne.

Thomas Bøttcher

Læs også redaktørens kommentar til sagen på side 4.

FAKTOR 4 SAMMENLIGNER ÆBLER MED PÆRER

I Magisterbladet nr. 4/2011 (i sektorbladet Faktor 4) findes på side 39 en artikel med overskriften "MP Pensions fleksibilitet koster". Artiklen, som hverken er korrekt eller fyldestgørende, sammenligner ensidigt akademikere med industriarbejdere.

I artiklen fremstår det, som om medlemmer af pensionskassen skal indbetale mindst 1.500 kr. om måneden. Det er ikke korrekt. Som medlem af pensionskassen har man flere muligheder i tilfælde af lønnedgang eller arbejdsløshed, fx bidragsfri dækning og hvilende medlemskab. Ingen af de løsninger kræver penge op af lommen.

Minimumsbetalingen på 1.500 kroner gælder alene for medlemmer, der indbetaler privat til pensionskassen, og som ikke ønsker at benytte sig af bidragsfri dækning eller hvilende medlemskab. Prisen afspejler det produkt, man får: opsparing til alderdom og forsikringsdækninger herunder gruppeforsikring.

En akademiker har qua sin indtægt andre forventninger til udbetalingerne størrelse end en industriarbejder, som er medlem af fx Industriens Pension. Og højere udbetalinger betyder højere indbetalinger – man får, hvad man betaler for.

Magisterbladet/Faktor 4 sammenligner pensionskassens omkostninger med de to største pensionskasser for arbejdsmarkedspensioner i Danmark: Industriens Pension og Pension Danmark. I sammenligningen indgår ikke andre pensionskasser af tilsvarende størrelse eller pensionskasser for akademikere. Det er efter min mening en uklædelig sammenligning.

Industriens Pension og Pension Danmark har henholdsvis 400.000 og 600.000 medlemmer at fordele omkostningerne på. Samtidig er deres forsikringsdækninger mindre fleksible end hos os. Det skal selvfølgelig give meget lave omkostninger.

I pensionskassen er vi cirka 85.000 medlemmer, som skal dele udgifterne, og vi har samtidig meget stor frihed til at sammensætte vores forsikringsdækninger efter behov. Det er naturligvis dyrere. Men på trods heraf er vores omkostninger væsentligt under gennemsnittet for arbejdsmarkedspensioner og langt under gennemsnittet for kommercielle pensionsselskaber.

Det kunne man senest konstatere i Økonomisk Ugebrev 19/2010, som bragte en sammenligning af omkostninger for perioden 2005-2009. I 2009 var MP Pensions årlige omkostninger pr. medlem 679 kroner, mens gennemsnittet for arbejdsmarkedspensioner hed 833 kroner, og gennemsnittet for kommercielle pensionsselskaber var ikke mindre end 1.543 kroner. Der er tale om nøgletal fra de officielle regnskaber.

Selv om det koster at have fleksible dækninger, er pensionskassens omkostninger pr. medlem faldet støt gennem årene. Det gælder også, efter at vi har indført den store grad af fleksibilitet.

Siden introduktionen af de fleksible ordninger er omkostningerne pr. medlem faldet fra 748 kroner i 2008 til 679 kroner i 2009 og nu 597 kroner i 2010.

Man kan læse meget mere på vores hjemmeside, fx i temaet om arbejdsløshed.

Hvis Magisterbladet/Faktor 4 ønsker en gennemgang af pensionskassens produkter, står vi som altid til rådighed.

Erik Adolphsen, direktør, MP Pension

GRUPPELIV OG TILLID

DM's repræsentant i MP Pension, Henrik Prebensen, reagerer i Magisterbladet nr. 4/2011 på bl.a. mit indlæg i samme blad. Desværre vil han ikke forstå synspunkterne, og han beskylder uklædeligt kritikere af ordningen for at bedrive misliebige og fordægtig mistænkeliggørelse af hans motiver. Jeg har ikke diskuteret Henrik Prebensens motiver, og sådanne beskyldninger ser ikke pæne ud, når de kommer fra foreningens repræsentant.

Han gentager langt og bredt det tekniske argument om ordningens etårige karakter og vedgår, at den af skiftende bestyrelser ikke har været vedligeholdt.

Jeg har forstået, at ældre medlemmer nu betaler for lidt til gruppelevsordningen, og yngre forholdsvis for meget. Men mon så ikke vi 55+, som i op mod 40 år har betalt hertil, også gennemvort mangeårige solidariske medlemskab har betalt for meget, i hvert fald i vore yngre år?

På den baggrund mener jeg som anført, at vi har fortjent en fornuftig, årelang overgangsordning. Men det vil Henrik Prebensen tilsyneladende ikke støtte. Derimod har yngre medlemmer ved omvalget sidste år fået langt større invalidepensioner, børnepensioner og ægtefællepensioner, uden at det kostede dem noget på den risikopræmie, som de betaler. Meget af den stigning tages vist af de fælles reserver, så her er kollektivet solidarisk med til at betale.

DM-medlemmer af MP Pension over 55 år er, som jeg ser det, ikke godt repræsenteret i MP af Henrik Prebensen.

Er DM?

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

SURREALISTISK

I et debatindlæg i Magisterbladet nr. 4/2011 insisterer medlem af MP Pensions bestyrelse Henrik Prebensen på ny – i en kommentar til mit indlæg i Magisterbladet nr. 3/2011 om udsmidningen af 10 % af medlemmerne af MP's gruppeforsikring – på, at gruppeforsikringen er en etårig forsikring. Dette, uanset at det i MP's "Regler og Paragraffer 2010", bilag A, Gruppeforsikringer i § 1, sidste punktum, hedder: "Gruppeforsikringen er virksom straks fra optagelsen i pensionskassen og bortfalder ved udgangen af den måned, hvori medlemmet fylder 67 år".

Det er helt surrealistisk. Jeg ved ikke, hvordan man debatterer på et sådant grundlag. Tilfældet må vist henhøre under psykiatrien. I al fald overlader jeg det til læseren selv at vurdere den

faktuelle og moralske fundering af Prebensens gentagne påstand. Dokumentation for de 67 år fremgår allerede af mit ovennævnte indlæg, og MP's Regler og Paragraffer 2010 kan rekvireres hos Morten.Lundbaek@mail.dk.

Det er da vist noget vrøvl, at hvis medlemmets bonus ikke skulle kunne dække gruppeforsikringspræmien, betaler egenkapitalen. Skulle tilfældet optræde, vil medlemmet få tilskrevet negativ bonus til senere udligning. Og præmien er altså fortsat ikke kollektiv. Dette er, hvad der fremgår om gruppeforsikringen på MP's hjemmeside, hvad enhver jo kan tjekke efter.

Prebensen mener ikke, at bestyrelsesflertallet i MP hemmeligholder det egentlige, beregningsmæssige grundlag for udsmidningen, men hvad vi fortsat kan få at vide er, at "bestyrelsens beslutning er sket på grundlag af aktuarmæssige beregninger". Jeg undskylder dybt, men jeg føler mig faktisk stadig ikke informeret.

I øvrigt henviser jeg til mit tidligere indlæg i MP's debatforum, hvor man efter lyst kan overveje, hvad Prebensen har kommenteret og hvad ikke – og resultatet. I kæden vil ligge en udvidet version af dette indlæg. Se MP's debatforum/Åbne forums/Pensionsordningen/Gruppeforsikringen – find 5 fejl! <http://www.mppension.dk/Pensionskassen/MagistrePsykoologer/Debat.aspx?g=posts&t=81>

Morten Lundbæk

SVAR

Kære Morten Lundbæk

Denne korrespondance er en retorisk øvelse, som vist hverken er underholdende eller oplysende for andre, men spild af papir. Så jeg stopper her. Men vi kan for min skyld godt fortsætte skrivelseriet i privat regi, hvis du har lyst. Vi kan også godt mødes til en personlig samtale – dog ikke af psykiatrisk karakter – men for at se, om vi ikke i det mindste kan formulere problemerne på en måde, som er genkendelig og acceptabel for os begge. Svarene kan vi næppe blive enige om. Ligesom vi næppe heller vil kunne enes om, hvilken beslutning der var den rigtige: at bevare gruppepensionsordningen uændret – eller at ændre den. Et valg skulle træffes. Og valget er truffet. Uanset hvilket, kunne det umuligt stille alle tilfreds. Sådan er vilkårene undertiden. Den gamle historie om at blæse med mel i munden. Man vil måske gerne, men kan ikke.

Henrik Prebensen

Master i

evaluering

- Med en master i evaluering bliver du i stand til at analysere en evalueringssituation samt tilrettelægge og gennemføre en evaluering med henblik på kvalificeret anvendelse.

Du lærer også at kaste et systematisk og kritisk blik på evaluering. Adgangskravet er en universitetsuddannelse eller en professionsbachelor.

Ansøgningsfrist: 1. maj.

Studiestart: August eller september.

- Kontakt mastersekretariatet ved på tlf. 65 50 40 14, evaluering@sam.sdu.dk eller gå ind på www.sdu.dk/masterevaluering



INFORMATIONSMØDER I FORÅRET 2011

- Syddansk Universitet i Odense d. 15. marts kl. 16-18.30
Det Kommunale og Regionale
- Evalueringsinstitut i Århus d. 23. marts kl. 15.30-17.00
- Anvendt Kommunal Forskning i København d. 24. marts kl. 15.30-17.00



Leder: OK 11 32

Nu gælder strammere regler for løntilskud 33

Professor om UVM-fyringer: "Rå arbejdsgivermagt" 34

4 skarpe til departementschef Sophus Garfiel 36

Udviklingspolitik til eksamen i Aarhus 37

Ansatte i Aarhus: Kommunen har snydt os 39

SEKTOREN
FOR OFFENTLIG FORVALTNING
OG KOMMUNIKATION



side 34-36

UVM-fyringer på kanten af loven

OK 11

En tynd kop te – og et ideologisk tilbagetog

I efteråret meldte finansministeren højtlydt ud, at nu var tiden inde til en langt større individualisering i det offentlige. Overenskomster og andre snærende bånd skulle fylde langt mindre på de offentlige arbejdspladser. Der skulle ryddes op i tillidsrepræsentanternes og organisationernes indflydelse – ledelsesrummet skulle udvides.

Oplægget til overenskomstforhandlingerne har på alle områder været præget af tre hovedudmeldinger fra arbejdsgivernes side: Vi skal arbejde mere, individualiseringen skal øges, og der er ingen penge. Det sidste har i hvert fald vist sig at være rigtigt.

Vi har, fra lønmodtagerorganisationernes side, hele tiden været klar over, at der ikke ville blive tale om en lønfest i 2011. Om ikke andet så af den grund, at vi på forhånd skyldte ca. 1,5 % med baggrund i reguleringsordningen. Men vi var klar til at tale om det meste.

Et af de områder, begge parter som udgangspunkt var enige om trængte til et eftersyn, er de lokale lønforhandlinger. Det nuværende forhandlingssystem har eksisteret siden 1998 – selv om vi stadig kalder det "Ny Løn" – og det har længe stået klart, at det ikke fungerer optimalt.

Hvilke ændringer og forbedringer skulle der til? Mere fleksibilitet, flere lokale midler, større gennemskuelighed eller et helt nyt lønsystem – forslagene var og er mange.

Det stod imidlertid hurtigt klart, at modparten ønskede

ændringer, men ikke ville give noget til gengæld. Bl.a. begrundet med påstanden om, at det jo i virkeligheden var det, medarbejderne ønskede.

Så det kom der ikke andet ud af, end at der blev nedsat nogle arbejdsgrupper, som i overenskomstperioden skal arbejde på at finde mulige løsninger til næste forhandling – hvor der så forhåbentlig er flere midler at gøre godt med.

Helt på samme måde gik det med ønskerne om opstramninger omkring arbejdstid, merarbejde og rådighedsforpligtelse. Masser af god vilje og erkendelse af, at problemerne eksisterer, men ingen reelle ønsker, evner eller midler til at gøre noget ved problemerne. Bortset fra, at der også på dette område blev nedsat arbejdsgrupper.

Heller ikke på områder som større tryghed i ansættelsen, sikring af ligestilling og bedre barselsvilkår for fædre var der reel vilje til at komme nogen steder.

Så ud over de generelle lønreguleringer i 2012 opnåede vi kun, at der arbejdes med problemstillingerne i perioden, og at modpartens højtprofilerede, ideologiske krav blev puttet tilbage i posen "til en anden god gang".

Alt i alt blev resultatet en tynd kop te.

I 2011 betaler vi det tilbage, vi skylder, og i 2012 opretholder vi lige netop reallønnen. Ren vedligeholdelse.

Der er ingen vindere. Men i den givne situation er det det bedst opnåelige.

Nu gælder strammere regler for løntilskud

Nye regler for løntilskudsordningen er ifølge formanden for DM Offentlig et skridt i den rigtige retning. Men det er fortsat vigtigt at være opmærksom på muligheden for misbrug af ordningen. Derfor skal det være en tillidsrepræsentant, der godkender hver enkelt ansættelse med løntilskud, mener han.

Beskæftigelsesminister Inger Støjberg (V) har lanceret en pakke med konkrete tiltag, der skal beskytte arbejdsløse mod dårlige aktive tilbud. Et af tiltagene betyder, at offentlige arbejdspladser fremover skal leve op til rimelighedskravet, som betyder, at for hver medarbejder, der er ansat i en løntilskudsstilling, skal der være fem ordinært ansatte. Formand for DMO Peter Grods Hansen ser positivt på opstramningen af kravene til offentlige virksomheders brug af løntilskudsjob.

“Det er en positiv udvikling, fordi der fremover bliver bedre mulighed for at holde snor i, hvor meget de løntilskudsansatte fylder op i virksomhederne. Men der er fortsat problemer, fordi der er opgaver, der permanent bliver løst af personer i løntilskud”, siger han.

Ikke hvem som helst

Et andet tiltag betyder, at den medarbejderrepræsentant, der skal godkende løntilskudsjobbet, skal have sin daglige gang på stedet, hvor den løntilskudsansatte skal arbejde. Ifølge Peter Grods Hansen er det grundlæggende fornuftigt, at kompetencen til at beslutte, om der kan ansættes en person i løntilskud,

er flyttet ud på den arbejdsplads, det handler om. Det er nemlig lokalt på arbejdspladsen, at man ved, hvordan arbejdsopgaverne bliver udført, og om personer med løntilskud kan få et fornuftigt forløb, så de kan få tilført kompetencer, der kan give dem et ordinært arbejde.

“Men hvis det samtidig betyder, at en hvilken som helst medarbejder på den arbejdsplads, efter aftale med ledelsen, kan skrive under som medarbejderrepræsentant, så synes jeg, det er et problem. Det er vores holdning i DMO, at medarbejderrepræsentanten skal være tillidsrepræsentant eller en anden, der er valgt af medlemmerne. Ellers har vi ikke mulighed for at sikre, at vores medlemmer har ordentlige vilkår, der lever op til det, som er baggrunden for, at de er blevet tildelt arbejde med løntilskud”, siger Peter Grods Hansen.

Undtagelse fra overenskomst

Han bakkes op af Lotte Espenhain Møller, der er forhandlingsleder i DM. Hun understreger, at løntilskud kan ses som en undtagelse fra overenskomsten, og derfor skal overenskom-

STRAMNING AF REGLER OM LØNTILSKUD

Samtidig med at virksomheder med den ene hånd fyrrer medarbejdere, ansætter de med den anden nye i løntilskud. Eller samme stilling slås op igen og igen og besættes af en medarbejder med løntilskud. Der har været flere eksempler på misbrug af ordningen, der skal hjælpe nyuddannede med at få en fod ind på arbejdsmarkedet.

stens parter være enige om, at undtagelsen er i orden. I hvert enkelt tilfælde.

“Medarbejderrepræsentanten kan være med til at sikre, at der ikke finder misbrug sted. Det vil sige, at vedkommende kan sige nej til ansættelsen, når der ikke er tale om merbeskæftigelse, når der er for mange ansat med løntilskud, eller når stillingen ikke lever op til kravene for et løntilskudsjob. Og så er det også vigtigt at have en tillidsrepræsentants beskyttelse, når man over for sin ledelse skal afvise at skrive under på aftalen”, siger hun. <<

Tre nye tiltag
skal beskytte
arbejdsløse
mod dårlige
aktive tilbud:

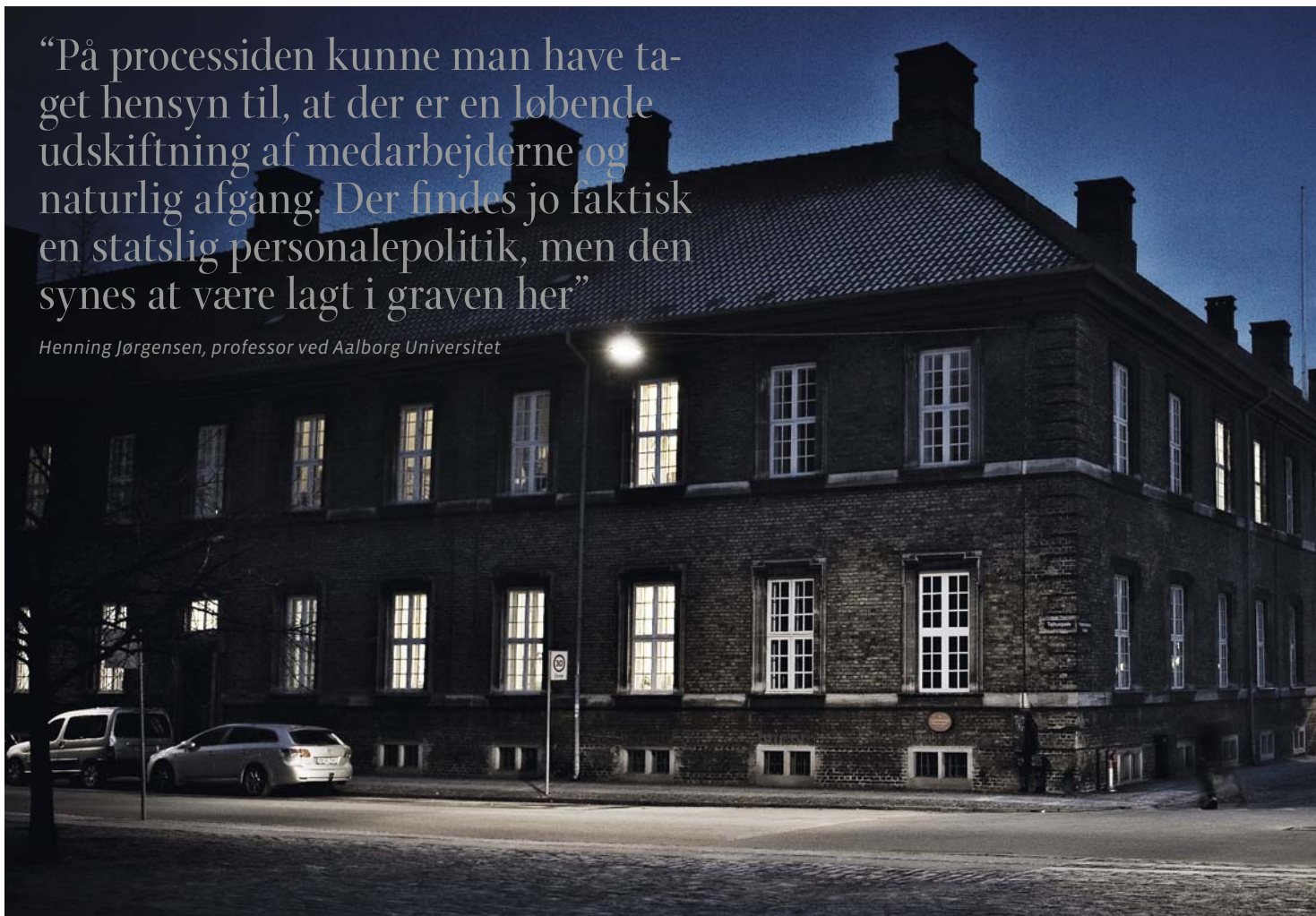
Det skal nu ikke være muligt for offentlige virksomheder at have flere ansatte med tilskud end ordinært ansatte. Private virksomheder er i dag underlagt et rimelighedskrav om, at der mindst skal være fem ordinært ansatte pr. person i virksomhedspraktik eller løntilskud. Fremover kan hverken offentlige eller private virksomheder fravige rimelighedskravet.

Når en medarbejderrepræsentant fra arbejdspladsen skal godkende en anden afgrænsning af virksomheden i forbindelse med virksomhedspraktik eller løntilskudsansættelse, skal han eller hun have sin daglige gang på stedet. Det gælder for eksempel i kommuner og store virksomheder, der har mange afdelinger. Medarbejderrepræsentanten skal kende de konkrete arbejdsforhold, så risikoen for misbrug af ordningerne minimeres.

Ledige skal ikke i virksomhedspraktik eller ansættes i løntilskud i den virksomhed, de senest har været ansat i. Der lukkes nu for, at ledige får tilbud på virksomheder, de senest er afskediget fra.

“På processiden kunne man have taget hensyn til, at der er en løbende udskiftning af medarbejderne og naturlig afgang. Der findes jo faktisk en statslig personalepolitik, men den synes at være lagt i graven her”

Henning Jørgensen, professor ved Aalborg Universitet



Professor om UVM-fyringer:

“RÅ ARBEJDSGIVERMAGT”

Undervisningsministeriet skal spare og nedlægger øjeblikkeligt 75 årsværk. Men besparelserne skal først gennemføres inden udgangen af 2014, og medarbejderne undrer sig. De har fremlagt et alternativt budget, hvor der ikke er behov for en eneste afskedigelse. DM mener, at ministeriet bevæger sig på kanten af loven.

Er der tale om en slet skjult udrensning af uønskede medarbejdere, når Undervisningsministeriets nye departementschef, Sophus Garfiel, i ét hug nedlægger 75 årsværk svarende til 16 pct. af departementets samlede bemanding?

Det spørgsmål piner medarbejderne i ministeriet i disse dage.

At departementet skulle spare, har længe været kendt. Alligevel vakte det undren, da ledelsen fremlagde sit budgetforslag for 2011. Her fremgår det, at tilpasningskravet – de 75 årsværk – skal gennemføres inden 2014. Det fremgår imidlertid også af budgetforslaget, at ledelsen har besluttet at gennemføre hele tilpasningen i år for, som det hedder, “fortsat at kunne tiltrække og fastholde de tilstrækkelige kompetencer”.

Med andre ord, spørger medarbejderne sig selv nu, siger ledelsen i virkeligheden, at den

vil skaffe sig af med en stor andel af medarbejderne her og nu for at skaffe økonomisk råderum til at kunne ansætte nye medarbejdere senere?

Den udlægning afviser Sophus Garfiel. Når besparelsen tages i én omgang, er det ifølge ham for at kunne knytte den sammen med en samtidig strukturændring i ministeriet og for at undgå, at medarbejderne skal frygte yderligere tilpasninger i de kommende år.

Men i DM er det opfattelsen, at ministeriet bevæger sig på kanten af forvaltningsloven.

“Når man vælger at afskedige nogle medarbejdere for at få økonomisk råderum til at ansætte andre, er det mærkeligt at begrunde det med besparelser, for der er jo ikke nogen besparelse. Der mangler den fornødne saglighed”, siger Frederik Ravn, konsulent i DM.

Han mener også, at der er et problem med fremrykningen af tilpasningen.



Foto: Henrik Pettit

“Når man vælger at afskedige nogle medarbejdere for at få økonomisk råderum til at ansætte andre, er det mærkeligt at begrunde det med besparelser, for der er jo ikke nogen besparelse. Der mangler den fornødne saglighed”

Frederik Ravn, konsulent i DM

“Når en offentlig virksomhed træffer en beslutning, så skal beslutningen stå i et rimeligt forhold til det problem, der er. Hvis man har en budgetmangel, så må man fyre i forhold til størrelsen af den budgetmangel. Men det er jo netop ikke tilfældet her, der mangler simpelthen forvaltningsretslig proportionalitet. Der mangler en rimelig sammenhæng mellem det problem, man har, og den løsning, man vælger”.

Naturlig afgang ikke med i ledelsens forslag

Som alternativ til ledelsens budgetforslag har medarbejderne fremlagt et budget i samarbejdsudvalget, der i modsætning til ledelsens tager højde for naturlig afgang og samtidig gør brug af en pulje af opsavede lønmidler, fortæller medlem af samarbejdsudvalget Christian Jespersen.

“Ledelsen har tidligere sagt, at vi har en pæn opsparing, som kunne bruges som buffer for at undgå en afskedigelsessituation. Og det, man rent faktisk gjorde, var at spare på lønnen og være tilbageholdende i 2010. Det betød, at vi har akkumuleret lønsum på 24 mio. kr., som man kan bruge i stedet for at fremrykke besparelserne”, siger Christian Jespersen.

>>

Foto: Jeanne Kornum



“Jeg er bekymret for, om det er en praksis, der vil brede sig til andre arbejdspladser i det offentlige. Vi skal være meget opmærksomme på, om arbejdsgiverne bringer sparekortet i spil og så at sige “overfyrrer” med det skjulte formål at skaffe sig af med uønsket arbejdskraft. Dernæst handler det om at sige klart og tydeligt til arbejdsgiverne, at de også selv bærer et ansvar for at kvalitetssikre deres medarbejdere. Kommer man i en situation, hvor man mangler bestemte kompetencer blandt sine ansatte, ja så må man sørge for, at få dem via kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelse”

Peter Grods Hansen, formand for de offentligt ansatte i DM

» I medarbejdernes budget er den naturlige afgang konservativt sat til 75 pct. af afgang i 2010. Samlet set undgår det alternative buget helt afskedigelser, ligesom der bliver plads til nyrekrutteringer i størrelsesordenen 7-10 stillinger per år.

Ledelsen har imidlertid ikke ønsket at lade naturlig afgang indgå som et muligt grundlag for besparelser i sit budget.

Personalepolitik lagt i graven

Men her handler ministeriet stik imod sin egen personalepolitik, lyder opfattelsen blandt medarbejderne. Af personalepolitikken fremgår det klart og tydeligt, at departementet lægger vægt på at undgå uansøgt afsked, hvilket blandt andet skal ske gennem kompetenceudvikling.

“Varm luft”, lyder i dag en medarbejders dom over personalepolitikken.

Eller som Christian Jespersen siger:

“Man har fravalgt en model, hvor man netop kunne have undgået uansøgte afskedigelser”.

Han kritiserer samtidig processen omkring budgettets tilblivelse, al den stund at ledelsen, efter at medarbejderne havde fremlagt deres beregninger, meddelte, at alle budgetforudsætninger ikke var lagt frem. Christian Jespersen fastholder, at det alternative budget fortsat holder vand, men han ærgrer sig over det, han kalder “utilstrækkelig gennemsigthed”.

“Det er simpelthen ikke fair. Når man fremlægger et budget, skal man lægge alle forudsætninger frem. Vi laver så et alternativt buget, men får at vide, at vi i øvrigt ikke har fået alle forudsætningerne. Det er jo i strid med samarbejdsregulæret og ledelsens informationspligt”, siger Christian Jespersen: “Det har været en for lukket proces. I stedet for at lave en ensidig proces, så handler det om at skabe konsensus om nogle af forudsætningerne”.

Professor ved Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning ved Aalborg Universitet Henning Jørgensen kalder fremrykningen af tilpasningskravet “rå arbejdsgiverpolitik”.

“På processiden kunne man have taget hensyn til, at der er en løbende udskiftning af medarbejderne og naturlig afgang. Der findes jo faktisk en statslig personalepolitik, men den synes at være lagt i graven her”, siger Henning Jørgensen.

Formand for de offentligt ansatte i DM Peter Grods Hansen frygter, at presset for at nedbringe de offentlige udgifter kan skabe situationer, hvor andre arbejdsgivere lader sig friste af lignende strategier.

“Jeg er bekymret for, om det er en praksis, der vil brede sig til andre arbejdspladser i det offentlige. Vi skal være meget opmærksomme på, om arbejdsgiverne bringer sparekøret i spil og så at sige “overfyrrer” med det skjulte formål at skaffe sig af med uønsket arbejdskraft. Dernæst handler det om at sige klart og tydeligt til arbejdsgiverne, at de også selv bærer et ansvar for at kvalitetssikre deres medarbejdere. Kommer man i en situation, hvor man mangler bestemte kompetencer blandt sine ansatte, ja så må man sørge for, at få dem via kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelse”. <<

4 skarpe til departementschef Sophus Garfiel



Foto: Poffoto

1 *Ministeriets personalepolitik lægger vægt på, at I så vidt muligt skal undgå uansøgt afsked, blandt andet via kompetenceudvikling. Er det det, I har gjort i denne situation, hvor man fremrykker besparelser, der først skal nås i 2014?*

“Jeg giver dig ret i, at en måde at undgå uansøgt afsked er ved at efteruddanne folk. Det her har haft et lidt andet formål. Det her er jo ikke noget med at fastholde en person, hvor arbejdsopgaven måske bliver overflødig, og hvor vi så skal have vedkommende til at lave noget andet. Det her handler jo simpelthen om, at vi ikke har haft penge nok til at aflønne alle dem, vi har haft ansat. Derfor har vi haft brug for at nedbringe det samlede antal medarbejdere”.

2 *I budgettet hedder det, at hele tilpasningen gennemføres nu “med henblik på fortsat at kunne tiltrække og fastholde de tilstrækkelige kompetencer”. Kan du forstå, at det bliver udlagt som, at I fyrer nu for at opnå økonomisk råderum til kunne ansætte nye folk bagefter eller senere?*

“Nej, det kan jeg sådan set ikke. Vi har lagt vægt på, at tilpasningen sker i én omgang, så den kunne knyttes op på strukturomlægningen, og så vi som ledelse med rimelig sikkerhed kunne sige til medarbejderne, at nu behøver I ikke gå og være bange for, at der kommer en ny runde igen om ét, to eller tre år. Det er rigtigt, at der kommer en situation, hvor vi får brug for særlige kompetencer. Hvis – helt hypotetisk – fem af vores dygtige økonomer forlod os i løbet af det næste år, og hvis kompetencerne ikke findes internt, så bliver vi nødt til at have mulighed for at ansætte. Men det er klart, at der ikke er nogen, der forventer, at den mængde ansættelse, der kan komme på tale, bliver af nogen særlig størrelsesorden”.

3 *Der er blevet fremlagt et alternativt budget fra medarbejderne, hvor man helt undgår afskedigelser. Har I i tilstrækkelig grad undersøgt alternativer til at undgå fyringer?*

“Som ledelse har vi ingen interesse i at afskedige flere medarbejdere end nødvendigt, tværtimod. Det er ikke nogen drøm som ledelse at sidde i den situation. Når det så er sagt, har vi faktisk haft en grundig drøftelse af det alternative budgetforslag, og ledelsens vurdering var, at det ikke hænger sammen”.

4 *Er det ikke et dårligt udgangspunkt for en organisationsændring, at man starter med at nedlægge 75 årsværk?*

“Det kan du selvfølgelig sige. Jeg ser anderledes på det. Når man er tvunget ud i at skulle spare et relativt betydeligt antal stillinger væk, ville det være ansvarsforflygtigelse, hvis vi ikke tænkte det sammen med nye måder at gøre tingene på, sådan at vi stadigvæk kan lave en god opgavevaretagelse, selvom der bliver færre ansatte. Det er selvfølgelig en stor udfordring at gøre de to ting samtidig, men vi var nødt til at gøre det i ét hug frem for at have en lang periode med usikkerhed”.



Den 26. januar vedtog Aarhus Byråd historisk store besparelser på over en halv milliard kroner. Mødet var så velbesøgt, at de sidste måtte lytte til fra trappen. Når op imod 800 job i konsekvens af besparelserne bliver nedlagt, skal forandringerne ifølge borgmester Nicolai Wammen "så vidt muligt foregå ved naturlig afgang og ved besættelse af stillinger andre steder i organisationen".

Udviklingspolitik til eksamen i Aarhus

Aarhus Kommune nedlægger op imod 800 stillinger de næste fire år. Nu skal kommunens særlige "udviklingspolitik" for alvor stå sin prøve.

Hundredvis af ansatte i Aarhus Kommune har allerede fået besked om, at deres stilling forsvinder som følge af en historisk stor spare-
runde på mere end en halv milliard kroner. Når nedskæringerne er fuldt implementeret i 2014, vil hen ved 800 stillinger være nedlagt.

Fællestillidsrepræsentant for DM'erne i Aarhus Kommune og medlem af DM Offentligs bestyrelse Dieter Delling har endnu ikke fuldt overblik over hvor mange DM'ere, der er blevet ramt af besparelserne, men antallet er ifølge ham foreløbig mindre end

frygtet. Meget kan dog ske i løbet af de kommende år.

"Fra politisk side er der desværre blevet peget på administration og kommunikation som områder, hvor der skal spares, og det er selvfølgelig områder med mange magistre ansat. >>

“Fra politisk side er der desværre blevet peget på administration og kommunikation som områder, hvor der skal spares, og det er selvfølgelig områder med mange magistre ansat. Oprindeligt var sparekravet på administration og kommunikation 50 mio. kr., men det blev hævet til 150 mio. kr., da budgettet blev vedtaget i januar”.

Dieter Delling, tillidsrepræsentant for DM'ere i Aarhus Kommune

>>

Oprindeligt var sparekravet på administration og kommunikation ca. 50 mio. kr., men det blev hævet til omkring 150 mio. kr., da budgettet blev vedtaget i januar”.

Udviklingspolitik skal sikre genplacering

De prikkede medarbejdere, der har fået den kedelige besked, at deres stilling nedlægges, er imidlertid ikke i første omgang udpeget til fyring. De er derimod udpeget til Aarhus Kommunes “udviklingspolitik”, som træder i kraft i forbindelse med sparerunder, organisationsændringer eller udliciteringer.

Udviklingspolitikken betyder, at ansatte, hvis stilling nedlægges, er sikret et særligt forløb, hvor kommunen forsøger at genplacere de pågældende i andre ledige job inden for kommunen. At det paradoksalt nok kan komme på tale i en situation, hvor hundredvis af stillinger nedlægges, skyldes, at der i dag er godt 22.000 stillinger i Aarhus Kommune, og at 2.000-3.000 medarbejdere hvert år frivilligt skifter job. Faktisk oplever kommunen, at det i stigende grad er vanskeligt at fastholde og rekruttere kvalificeret arbejdskraft.

Udviklingspolitikken indebærer i praksis, at der inden for 14 dage skal afholdes en afklarings samtale med den pågældende medarbejder, hvor der afhængigt af behovet blandt andet kan laves en handlingsplan for kompetenceudvikling med henblik på genplacering inden for kommunen. Skal genplaceringen ske uden for medarbejderens hidtidige fagområde, kan der i den ansattes udviklingsplan afholdes udgifter for, hvad der svarer til op til et års løn. Udviklingspolitikken rummer sågar mulighed for, at man får penge til at efteruddanne sig til en stilling uden for kommunen.



AFSKEDIGELSE

DM's konsulenter har stor erfaring med at rådgive medlemmer, der befinder sig i en afskedigelsesproces eller lige er blevet afskediget.

Sørg for at kontakte din tillidsrepræsentant eller en af DM's konsulenter, hvis du bliver opsagt.

På dm.dk/LoenOgAnsaettelse/Afskedigelse.aspx finder du en peje, der indeholder alle relevante oplysninger om dine rettigheder og muligheder i forbindelse med en opsigelse.

KARRIERERÅDGIVNING

Har du spørgsmål om karriereforhold, kan du ringe til DM's karriere telefon på 38 15 66 00 mandag – onsdag 10-16, torsdag 10-18 og fredag 10-15.

Når du ringer til karriere telefonen, vil du få individuel og professionel sparring i spørgsmål om karriereforløb, arbejdsliv og kompetenceudvikling. Det gælder selvfølgelig også, hvis du er blevet opsagt og ønsker rådgivning om, hvordan du kommer videre i dit arbejdsliv.

DM tilbyder også at give feedback på din ansøgning og CV.

DMO ON DEMAND

Året igennem er DM Offentlig vært ved en række fyraftensmøder og kurser, hvor foreningens eksperter og politikere kommer ud og øser af deres viden og erfaring. Arrangementerne er gratis for DM's medlemmer. Kan en arbejdsplads samle minimum seks deltagere, kommer DM's konsulenter og politikere gerne ud og holder oplæg på arbejdspladser og til klubarrangementer. Du kan læse mere om arrangementerne på dm.dk/kalender.

Og ambitionerne med udviklingspolitikken er tilsyneladende store. Ifølge borgmester Nicolai Wammen (S) er det målsætningen, at en stor del af de besluttede sparetiltag skal nås ved naturlig afgang og ved besættelse af stillinger andre steder i kommunen.

Blandede erfaringer

Ifølge Dieter Delling har de hidtidige erfaringer med udviklingspolitikken været blandede.

“Nogle steder fungerer den hensigtsmæssigt, andre steder har vi set en vis tilsidesættelse af udviklingspolitikken. Der er så mange mennesker involveret i det her, og så mange forskellige ledere og ledelsesniveauer, at det selvfølgelig går galt nogle steder. Jeg kender heldigvis flere steder, hvor det fungerer professionelt”.

På særligt ét – væsentligt – område vender han dog tommelfingeren delvist nedad.

“Der har været en tendens til, at pengene især er blevet brugt til blandt andet SOSU- eller HK-stillinger. Der, hvor det kniber, er i forbindelse med kompetenceløft og efteruddannelse særligt til AC'ere med henblik på at gøre disse klar til andre stillingstyper, fx et skifte fra hardcore kommunikation til HR-arbejde”, siger Dieter Delling.

Byrådet har afsat 10 mio. kr. til formålet i 2011 og 2013.

Lukket politisk proces

Mens Dieter Delling håber, at udviklingspolitikken vil blive brugt fremadrettet og konstruktivt under de kommende nedskæringer, er han mindre positiv, når det gælder den politiske beslutningsproces, der gik forud for spareplanen.

“Sparekravet er blevet til på baggrund af en hårfin balanceakt, hvor der skulle tages hensyn til forskellige politiske interesser. Det er imidlertid ikke en proces, som de faglige organisationer har haft adgang til, og vi har reelt ikke haft seriøse muligheder for at påvirke processen eller komme med alternative forslag”. <<

JOBGARANTI BLEV TIL UDVIKLINGSPOLITIK

Udviklingspolitikken i Aarhus Kommune stammer fra 2007 og erstattede den daværende jobgaranti, der i kommunal sammenhæng var enestående.

Jobgarantien, der årligt kostede kommunen 50 mio. kr., gav de ansatte immunitet over for fyringer. Ved en sparerunde fik overflødiggjorte medarbejdere således ikke en fyreseddel, men blev derimod placeret i en slags jobbank. Det indebar, at borgmesterens forvaltning betalte det første halve års løn, hvorefter lønnen, hvis der endnu ikke var fundet et nyt job, igen skulle afholdes af den forvaltning, hvor den ansatte var tilknyttet.

Samtidig beholdt man sin oprindelige løn, også hvis man blev genplaceret i en lønmæssigt lavere stilling. I den nuværende udviklingspolitik beholder man den fulde løn det første år, hvorefter man kan gå op til 20 pct. ned i løn.

Ansatte i Aarhus:

KOMMUNEN HAR SNYDT OS

Aarhus Kommune gav skattefrit tilskud til medarbejdernes private internetopkobling. Problemet var bare, at tilskuddet ikke var skattefrit. Hvem bærer nu ansvaret?

Kommunen må til lommerne.

Det mener ansatte i Aarhus Kommune, der sagde ja tak til en ordning, hvor kommunen gav et skattefrit tilskud til en privat internetopkobling.

Imidlertid viste det sig ved årsskiftet 2009, at internettilskuddet, i strid med hvad kommunen oplyste, ikke var skattefrit, hvorefter de ansatte blev trukket i skat af tilskuddet.

Helt i orden, mente de ansatte, der dog blev fortørnede over kommunens næste træk: Uden at informere de ansatte, der deltog i ordningen, indgik kommunen en aftale med SKAT, der medførte, at medarbejderne blev beskattet med tilbagevirkende kraft af de 1.680 kroner i tilskud, som kommunen havde givet i 2009. Efter at aftalen var indgået, blev beløbet trukket i løn.

Men den går ikke, lyder det fra de medlemmer af DJØF, HK og DM, som har været omfattet af ordningen, og som nu kræver, at Aarhus Kommune påtager sig ansvaret og selv betaler det skattepligtige beløb.

“Kommunen indgår en aftale med SKAT på vores vegne, og uden at nogen af os har givet vores samtykke. Vi bliver bare oplyst om, at sådan er det”, siger Dieter Delling: “I sidste ende handler det om, hvorvidt vi kan stole på vores arbejdsgiver. <<

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

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

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

ANNE HEIDE, 36 ÅR

Arrangementskoordinator på
Det Kongelige Danske Musikkonservatorium

Hvordan fik du jobbet på Det Kongelige Danske Musikkonservatorium?

Jeg startede oprindeligt i et barselsvikariat, som jeg fik, fordi jeg havde erfaring med både at planlægge og stå for at gennemføre forskellige arrangementer i Cirkusbygningen. Igennem fem år arbejdede jeg med at opbygge et booking-system i Cirkusbygningen og udarbejde forskelligt informationsmateriale. Da Wallmans Saloner vandt licitationen, blev jeg involveret i arbejdet med at udforme dinner-show-konceptet, hvor folk kommer og spiser og får en forestilling med i købet. Det var sjovt og lærerigt, men efter fire år trængte jeg til at få et job, som var mindre kommercielt og havde lidt mere substans i sig.

Hvorfor var du interessant for Musikkonservatoriet?

Dels fordi jeg har masser af erfaring med at stable events på benene og markedsføre begivenheder, dels fordi jeg er uddannet i musik- og litteraturvidenskab fra Københavns Universitet. Jeg ved en hel del om klassisk musik. Jeg læser noder og har stort periode- og repertoirekendskab.

Hvad laver en arrangementskoordinator på en uddannelsesinstitution?

Det er et utroligt alsidigt job, som både indbefatter web- og kommunikationsarbejde. Jeg står fx for konservatoriets hjemmeside og intranet. Men ikke mindst handler det om at stable forskellige koncerter på benene, hvor de studerende får lov til at prøve sig af *live* foran et publikum. I den forbindelse står jeg – i tæt samarbejde med en kollega – for alt, hvad

der ligger omkring koncerten, økonomien, markedsføringen, programskrivning, booking af sal og personale osv. Ja, nogle gange er jeg med til at flytte noderstativer under koncerten og ringe publikum ind efter pausen. Vi er en lille administration, så man skal være klar til at give en hånd med på alle niveauer.

Hvorfor er det i et administrativt job som dit en fordel at have en stor indsigt i musik?

Der kommer indimellem studerende ind på kontoret, som har en idé til en koncert-række. Så ved jeg med det samme, hvem der skal tages i ed, for at koncerten kan gennemføres, og hvordan lige netop den koncert bedst kan markedsføres. Jeg bruger min musikfaglige baggrund, hver gang jeg laver informations- og programmateriale. I øvrigt består et administrativt job på en uddannelsesinstitution som Musikkonservatoriet efterhånden af en masse akademisk arbejde, fordi der stilles store krav til evalueringer, afrapporteringer og støtte til ledelsen.

Hvad er det sjoveste ved dit job?

Det er bredden i opgaverne. Og så det at være støttefunktion for kunstnerne. Det appellerer meget til mig at arbejde i et kreativt læringsmiljø, hvor folk har vilde idéer, og temperamerterne slippes løs. Jeg har selv spillet, siden jeg var barn, men aldrig ønsket at blive udøvende kunstner. Det er til gengæld meget tilfredsstillende at skabe rammerne og styre administrationen, så de studerende bare skal koncentrere sig om musikken. Når tingene går op i en højere enhed, og et arrangement lykkes på alle niveauer, så bliver jeg glad. <<



“Det appellerer meget til mig at arbejde i et kreativt læringsmiljø, hvor folk har vilde idéer, og temperamenterne slippes løs”.

**KARRIERE:**

- 2001-2005: Koordinator for Cirkusbygningen og siden Wallmans Saloner
Siden 2005: Ansat ved Det Kongelige Danske Musikkonservatorium som arrangementskoordinator med web og kommunikation

UDDANNELSE:

- 1994-2001: Studier i musik- og litteraturvidenskab ved Københavns Universitet. Mangler kun specialet
2008-2010: Diplomuddannelse i kommunikation og informationsjournalistik ved Update/DJH

“I det 1700-tal, hvor både befolkningen og medicinere kunne blive i tvivl om, hvorvidt en kvinde i England havde født 17 kaniner, var det ikke klart og afgrænset, hvilke virkninger indbildningskraften kunne have”.



SUNDHED

Før placeboeffekten. Indbildningskraftens virkning i 1800-tallets medicin

Lars Ole Andersen

Museum Tusulanums Forlag, 2011, 249 sider, 250 kr.

Psykens indflydelse på kroppen har siden antikken spillet en vigtig rolle i forestillingen om sundhed og sygdom. I bogen gennemgår Lars Ole Andersen placeboeffektens, indbildningskraftens og det kontrollerede forsøgs historie. Hans gennemgang giver bl.a. læseren udførlige beskrivelser af de første kontrollerede forsøg fra 1700-tallet, hvor der blev brugt placebo-lignende metoder, samt indblik i kilder fra 1800-tallets medicinske diskussioner.

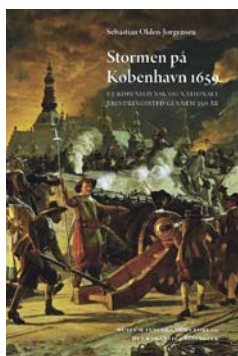
GEOGRAFI

Gyldendals store verdensatlas

Gyldendal, 2011, 388 sider, 499,95 kr.

Gyldendals Store Verdensatlas er med satellitfotos, temasider om alle verdens lande, bykort over mange af verdens største byer og ikke mindst hele 178 kortsider det største og mest detaljerede atlas på dansk nogensinde. Denne femte udgave er opdateret og ajourført i 2010 og tilpasset danske behov.

HISTORIE



Stormen på København 1659. Et københavnsk og nationalt erindringssted gennem 350 år

Sebastian Olden-Jørgensen
Museum Tusulanums Forlag, 2011, 172 sider, 200 kr.

I bogen undersøger forfatteren den 350 år lange historie om stormen på København som nationalt og københavnsk erindringssted, idet han ser på de store jubilæumsfejring

gennem tiden. Bogens undersøgelse er ligeledes et snit ned gennem 350 års kulturhistorie og erindringskultur og kommer i berøring med adskillige store danskere, fx Kingo, Oehlenschläger, Grundtvig, H.C. Andersen og Carl Nielsen.

JOURNALISTIK

Nye veje for journalistik – når sprog skaber virkeligheder

Gitte Haslebo og Magnus Harald Haslebo (red.)

Dansk Psykologisk Forlag, 2010, 304 sider, 348 kr.

Bogen er skrevet af syv forfattere, der alle er engagerede i at bidrage med overvejelser og ideer til en videreudvikling af journalistik. Bogens pointer illustreres på basis af aktuelle nyhedshistorier. Bogen udfordrer journalistikkens ideelle krav om objektivitet og sandhed og rejser væsentlige spørgsmål om journalistikkens fremtidige rolle, metoder, ansvar, etik m.m.

KULTUR

Nye kulturstudier. Teorier og temaer

Anne Scott Sørensen, Ole Martin Høystad, Erling Bjurström og Halvard Vike
Forlaget Tiderne Skifter, 2010, 415 sider, 299 kr.

Bogen er den første introduktion i Norden til de nyere, tværfaglige kulturstudier, der

internationalt betegnes Cultural Studies. De nye kulturstudier er kendetegnet ved at definere kultur bredt som udtryksformer i både kunst og hverdagsliv og ved at interessere sig for såvel “højt” som “lavt”, avantgarde som mainstream – og ikke mindst ved at undersøge, hvordan sådanne skel virker.

MILJØ



På kant med klodens klima. Om behovet for et ændret natursyn

Ole Jensen

Forlaget Anis, 2011, 176 sider, 189 kr.

En forsvarstale for klodens klima. Et opgør med det brutale natursyn, som hersker inden for økonomi, produktion og forbrug. Vi mener at vide, at naturen er til for vores skyld – udelukkende. “Det er nødvendigt at ændre natursyn”, skriver Ole Jensen i bogens forord. “Det går ikke længere an blot at betragte naturen som værende til for os mennesker ...”.

PÆDAGOGIK

Progression i uddannelse og undervisning

Jens Christian Jacobsen

Klim, 2010, 130 sider, 189 kr.

Bogen indkredser et progressionsfænomen, der er opstået og indlejret i antikke dannelsesforestillinger, i evolutionsforestillinger fra det nittende århundrede, i uddannelsesstationer og som aktuel kernebestanddel af en ny-faglig opmærksomhed, der kobles til forestillinger, om nationen Danmark kan overleve i den globale konkurrence.

ARKÆOLOGI

Dejbjergvognene. Keltiske impulser i førromersk jernalder

Per Ole Schovsbo

Jysk Arkæologisk Selskab i samarbejde med Moesgård Museum, 2010, 241 sider, 298 kr.

I bogen fremlægges de imponerende pragtvogne fra begyndelsen af jernalderen, hvoraf fundet af de to rigt udsmykkede vogne fra en mose ved Dejbjerg nær Ringkøbing er de mest berømte. En detaljeret undersøgelse af vognene og deres udførelse viser, at nogle af vogndelene er fremstillet i keltiske værksteder i Bøhmen, mens andre er fra det germaniske område længere mod nord.



**DU HAR VALGT EN LANG
UDDANNELSE.**

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

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

DM – DANSK MAGISTERFORENING

Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

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

Telefon 38 15 66 00
Fax 38 15 66 66
www.dm.dk
dm@dm.dk
Åbningstid: Man.-ons. kl. 10-16, tors. kl. 10-18, fre. kl. 10-15

MP PENSION

PENSIONS KASSEN FOR MAGISTRE OG PSYKOLOGER

Smakkedalen 8
2820 Gentofte
Telefon 39 15 01 02
www.mppension.dk
mp@mppension.dk
Åbningstid: Man.-tors. kl. 9-16, fre. kl. 9-15

MA – MAGISTRENE'S ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Mimersgade 47
2200 København N
Telefon 70 20 39 71
www.ma-kasse.dk
www.ma-kasse.dk/email
Åbningstid: Man.-tors. og tors.-fre. kl. 9-15.30, ons. kl. 13-17

Regionalkontorer

Aarhus

Vesterbro Torv 1-3, 7. sal,
8000 Aarhus C
Telefon 70 20 39 71
Åbningstid: Man., tirs. og tors. kl. 9-15.30

Odense

Slotsgade 21 B, 4. sal
5000 Odense C
Tlf. 70 20 39 71
Åbningstid: Man. kl. 9-12 og tors. kl. 13-15.30

Aalborg

Østerågade 19, 3. sal,
9000 Aalborg
Telefon 70 20 39 71
Åbningstid: Man. kl. 9-12 og tors. kl. 13-15.30

MEDLEMSKONTINGENT FOR 2011

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

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

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

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

Pr. kvartal

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

WORKSHOP

KØBENHAVN

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

Aarhus

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

ODENSE

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

AALBORG

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



FORSIKRING
MED OVERSKUD

Tænk hvis der var 1.061 kr. på vej til dig



OVERSKUDSDELING:

-1.061,-*

DIN REELLE PRIS:

4.246,-

Magistrenes Forsikringsgruppe deler årets overskud med bilkunderne. I marts får de fleste af vores kunder med bilforsikring penge tilbage, i alt 2,9 mio. kr. Vil du også have en billigere bilforsikring, så kontakt os.

* Overskudsdelingen er baseret på tilbagebetalingsprocenten for Magistrenes Forsikringsgruppe i 2010. Den varierer fra år til år. Prisen varierer efter bil, bopæl, antal år du har kørt skadefrit, og hvilke andre private forsikringer du tegner i GF. For 2010 får nybilister dog ikke overskudsdeling. Beregn din pris på gf-magistrene.dk.