



Historiker i side 26-28 hjørnekontoret

Støjberg:
Jeg har ikke tænkt mig
at gøre noget som helst **8**

Voksende utilfreds-
hed med privatiseret
jobformidling **12**

Djøf Forlag
brød alle regler **16**

dm
faktor 4 **39**

Få Weekendavisen i 10 uger for KUN 25,- om ugen

**SPAR
40%**



Weekendavisen udkommer hver fredag i fem sektioner med Danmarks grundigste dækning af samfundsspørgsmål, kultur, litteratur og forskning. Prøv 10 uger for kun 25 kr./uge og få alt dette leveret lige til døren hver fredag:



1. SEKTION

Begavede analyser af ugens begivenheder

KULTUR

Tendenser i kunst, design, arkitektur m.m.

BØGER

Underholdende vurderinger af de vigtigste nye bøger

IDEER

Formidabel formidling af de nyeste forskningsideer

FAKTISK

Viden og sjov for piger og drenge

BESTIL NU:

weekendavisen.dk/tiuger eller tlf. 80 20 20 03

Arbejdsløse dimittender

Gennem det sidste par år har jeg som DM-formand og repræsentant for den næststørste akademiske fagforening deltaget i et utal af paneldebatter, møder og konferencer om arbejdsmarkedspolitik og uddannelses- og forskningspolitik. Og uanset den formelle overskrift for konferencetemaet har det samme tema om prognoserne for en stadig større mangel på arbejdskraft domineret alle arrangementer. Det, som økonomer og politologer så smagfuldt kalder "dødens gab". Denne grafiske illustration bruges som argumentation for radikale tiltag for at øge arbejdsudbuddet her og nu.

Uanset om de toneangivende økonomer nu måtte have så uomtvistelig ret, som de påstår,

bliver det i længden meget trættende og uinspirerende at se den samme graf og høre de samme argumenter om og om igen – helt uden kobling til den aktuelle, konkrete samfundsmæssige tilstand med krise og krig i verden omkring os. Særligt deprimerende må det dog være for de dimittender, der lige nu står foran et stærkt nedkølet offentligt og privat arbejdsmarked. At prognoserne indikerer mangel på arbejdskraft i 2020, er faktisk en meget ringe

trøst, hvis man står med sit flotte eksamensbevis i hånden i 2011. For den triste kendsgerning for alt for mange i dag er jo, at selv om man har fulgt alle råd om at tage relevante studiejob og rette uddannelsesprofilen mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder, så er det nedslående resultat af jobsøgningerne alligevel afslag på afslag.

Men det er ikke blot trist og personligt belastende for den enkelte ledige dimittend. Det er en ødelæggende underminering af en bæredygtig samfundsudvikling – aktuelt såvel som på længere sigt. Det er ingen ulykke, at der går nogle få måneder, før det første job er i land, men går der et år eller mere, er der stor risiko for, at man kommer bagerst i køen, når virksomhederne igen får brug for at rekruttere akademisk arbejdskraft. Vi har tidligere set, at mange af de kandidater, der afsluttede deres

studier i nedgangsperioder, aldrig fik en reel chance for at bruge deres uddannelse i et job, der svarer til kvalifikationerne. Det må ikke ske igen. For vi har brug for deres viden og talent. Alle sammen.

DM's studentersektor havde på den alvorlige baggrund arrangeret et debatmøde om dimittendledigheden på Københavns Universitet, hvor politikere og eksperter skulle give deres bud på, hvem der har ansvaret for ledigheden, og hvem der skal tage ansvar for at sikre beskæftigelsen. Og det var helt befriende her at høre økonomer sige til vores medlemmer, at de ikke må opfatte det som selvforskyldt, hvis de bliver ledige. Heller ikke selv om de primært

har valgt studium af lyst og måske taget en fuldtone humanistisk uddannelse. Det er samfundsstrukturerne og de politiske valg, der styrer udviklingen og op- og nedture på arbejdsmarkedet.

Alligevel ønsker enhver nyuddannet også selv at gøre, hvad han/hun kan for at finde et job, der matcher uddannelsen. Og her er det vigtigt at huske på, at der er mange veje ind på det akademiske ar-

bejdsmarked, både for en cand.mag. og en cand.scient. Det er en myte, at mange magistre kun går efter et bestemt drømmejob. Mange starter med noget, der måske ikke er realiseringen af den akademiske drøm, men som har udviklingspotentialer. Humaniorarapporten fra 2007 viser, at selv om en del startede i et job, der som udgangspunkt ikke var defineret som et akademikerjob, er det helt store flertal endt med at få job på et højt fagligt niveau inden for deres uddannelsesområde. Hvis den udvikling skal fortsætte, kræver det politisk vilje til at sikre bæredygtig vækst og beskæftigelse, i offentlig såvel som privat regi.

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.

Kære studerende medlem af DM

Du sidder med et af de fire numre af Magisterbladet, som du automatisk får tilsendt i 2011. Foruden de seks numre af online-magasinet DMstud., som er specielt målrettet de studerende medlemmer af Dansk Magisterforening, har DM's hovedbestyrelse besluttet, at alle medlemmer af DM Studerende også skal have fire numre om året af bladet for de færdiguddannede medlemmer af DM, altså Magisterbladet. For at kunne læse om og orientere sig i den verden og de forhold, der gælder for magistre på arbejdsmarkedet. Og uden for arbejdsmarkedet.

I dette nummer kan du fx læse en historie om noget så klassisk som en konflikt mellem arbejdstager og arbejdsgiver (side 6-7). Et felt, hvor den førstnævnte er ilde stedt uden en fagforening i ryggen.

Du kan læse om barselsmuligheder, der ikke benyttes på grund af ren og skær ukendskab til reglerne (side 8 og 30-31).

På side 11 kan du læse om et af de initiativer, din egen sektor DM Studerende har taget, nemlig en høring og debat om dimittendarbejdsløsheden. I forlængelse af denne artikel bør du også lige læse lederen, hvor DM's formand, Ingrid Stage, reflekterer over emnet. Og spring endelig ikke Faktor 4 over på side 39, der udelukkende handler om fremtidens arbejdsmarked for nyuddannede.

Apropos arbejdsløshed: På side 12-13 kan du læse om, hvordan det offentlige ved hjælp af det private forsøger at få ledige i arbejde – efterfulgt af nogle artikler (side 20-24) om løntilskudsjob-karrusellen. Alt i alt alvorlige emner om vilkår og problemer på arbejdsmarkedet.

Til mere opmuntring kan du læse om, hvad en kandidatgrad i historie kan føre til (side 26-28), du kan læse debatsiderne, som også er åbne for dig, hvis du skulle have lyst til at blande dig, du kan læse om arbejdet i en humanitær organisation (side 48-49), og endelig kan du, når sulten nager dig, og du har lyst til noget lidt ekstraordinært – og billigt – lave en gang cannelloni som erstatning for den evige spaghetti med kødsovs.

Husk, at du kan få alle numre af Magisterbladet blot ved at sende en mail til dm@dm.dk. Det koster ikke noget. Og sidst, men ikke mindst: Det er vigtigt, at vi har din aktuelle og fuldstændige e-mail-adresse, så du kan modtage dit eget online-magasin DMstud., når det udkommer – og i øvrigt alle andre beskeder fra din fagforening.



FASTE RUBRIKKER

3 LEDER Arbejdsløse dimittender

10 SIDEN SIDST

18 SIDEN SIDST

32 DEBAT

35 NYE BØGER

36 DET AKADEMISKE FOLKEKØKKEN
Cannelloni – til bords med mafiaen

38 NYE BØGER

48 DET' MIT JOB Humanitær koordinator i IBIS

51 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

62 MEDDELELSER

64 DM AKTUELT

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

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

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

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Martin Ejlersten
me@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt
psi@dm.dk

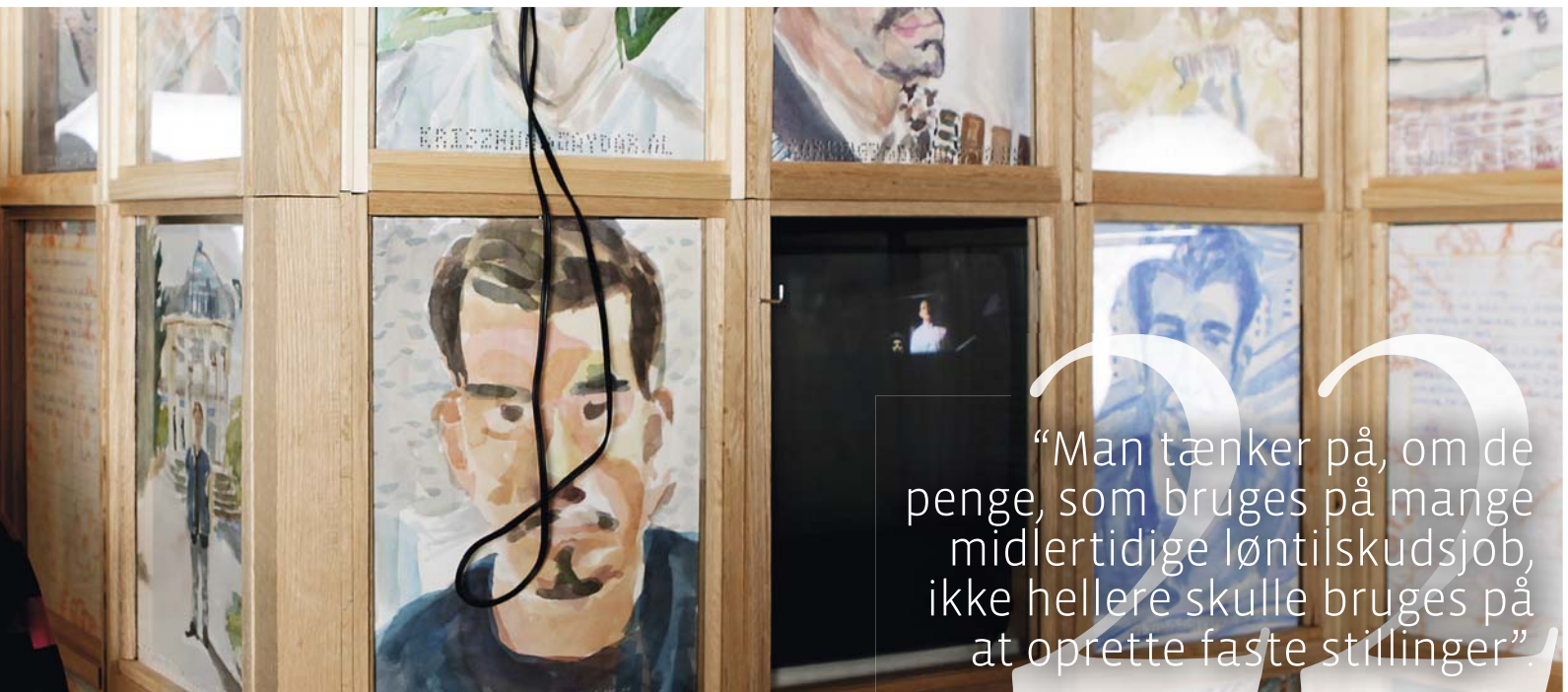
Lisbeth Ammitzbøll
la@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

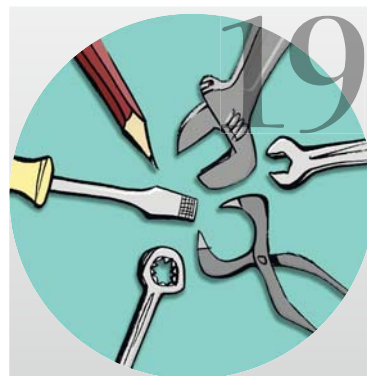
Direkte telefon:
38 15 66 52

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 Brutal konflikt på CSC | 14 Flere penge til færre småfag | 20 Antallet af offentligt ansatte i løntilskud eksploderet | 29 Uforsonlige forhandlinger om arbejdstid |
| 8 Inger Støjberg om ulige børselsvilkår: “Jeg vil ikke gøre noget som helst” | 14 Internationale protester mod flytning af litteraturcenter | 22 “Vi tager fast arbejde fra os selv” | 30 Arbejdsgiveres holdning til at ansætte kvinder har ikke rykket sig |
| 11 Dimittendledighed til debat | 16 Djøf Forlag brød alle regler | 24 AC-analyse: Spekulation i løntilskudsjob | 39 dm faktor 4 |
| 12 Voksende utilfredshed med privatiseret jobformidling | 19 Nyt initiativ skal hjælpe tillidsrepræsentanter | 26 Nu skal holdningerne luftes | |

Forside: Rie Neuchs

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 40.600 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

 Kontrolleret oplag: 29.573
 i perioden 1.7.2009 – 30.6.2010

Produktionsplan:

 Nr. 10-2011
 Udkommer: 3. juni
 Deadline debat: 23. maj
 Deadline annoncer: 25. maj
 Deadline kalender: 25. maj

 Nr. 11-2011
 Udkommer: 17. juni
 Deadline debat: 6. juni
 Deadline annoncer: 8. juni
 Deadline kalender: 8. juni

 Nr. 12-2011
 Udkommer: 19. august
 Deadline debat: 8. august
 Deadline annoncer: 10. august
 Deadline kalender: 10. august

Brutal konflikt på CSC

Løndiktat, lockout og fyringer. CSC's ledelse har presset Prosa i konflikt. "Jeg har aldrig oplevet en så aggressiv fremfærd fra en stor arbejdsgiver", siger DM-konsulent med 25 års erfaring. CSC's akademikere er også i farezonen.

De mødes hver dag. Med musik og taler forsøger en stor gruppe Prosa-medlemmer at holde modet oppe hos sig selv og hinanden. De er lockoutet fra deres virksomhed CSC Danmark A/S. Det har de været siden 9. februar.

I øjeblikket omfatter CSC-ledelsens lockout 116 Prosa-medlemmer. De er blevet de første ofre i en konflikt, hvor CSC's ledelse hen over foråret har taget stadig mere brutale metoder i brug.

Ledelsen har blandt andet bortvist eller fyret adskillige medarbejdere, bortvist to tillidsrepræsentanter samt skaffet sig ny arbejdskraft ved at rekruttere en stor gruppe såkaldte konsulenter, hvoraf mange har enkeltmandsfirmaer. Også litauiske og britiske konsulenter fra især andre CSC-virksomheder har ledelsen valgt at benytte sig af. Oplæringen af de mange konsulenter, der skal bryde effekten af en

eventuel strejke, skal de almindelige medarbejdere i CSC Danmark tage sig af. Det har ledelsen forlangt.

"Jeg har aldrig oplevet en så aggressiv fremfærd fra en stor arbejdsgiver", siger DM-konsulent Klaus Liebing, der har 25 års erfaring med små og store konflikter på arbejdsmarkedet.

"CSC's ledelse fører arbejdskamp på en måde, som ligger meget langt fra dansk tradition", vurderer DM-konsulenten.

Sammenbidt stemning

CSC Danmark A/S er ejet af den globale it-koncern CSC, der ledes fra USA.

CSC Danmark har omkring 1.300 medarbejdere, hvoraf mange arbejder i virksomhedens hovedkvarter i Valby. Langt de fleste er Prosa-folk, hvis overenskomst står i centrum af konflikten. Men også et par hundrede akademikere

bliver direkte eller indirekte berørt af konflikten.

"Vores overenskomst løber frem til næste år og er ikke i spil. Men det er klart, at vi følger konflikten meget tæt og er berørt af den i det daglige", fortæller Jens Groth Andreassen, der er formand for Akademikerklubben på CSC Danmark og desuden medlem af bestyrelsen for DM Privat.

Han beskriver stemningen blandt medarbejderne:

"Man ser ikke mange smil i dagligdagen rundt omkring på gangene. Ledelsens lockout kom uventet for mange, og konflikten har stået på i meget lang tid efterhånden. Jeg oplever en vis sammenbidthed blandt medarbejderne. Men også et større sammenhold. Mange akademikere kommer til mig og spørger, om der er mulighed for at hjælpe Prosa-kollegerne. Jeg ved, at flere vælger at give en del af

KONFLIKTEN KORT

2009 CSC's ledelse kræver ændringer af overenskomsten mellem CSC Danmark og it-fagforeningen Prosa. Parterne udveksler generelle konfliktvarsler. Forligsmanden træder til.

2010 CSC's ledelse og Prosa forhandler i flere omgange, men kan ikke blive enige.

2011 **Januar** CSC stiller nye og meget radikale krav om forringelser af overenskomsten. Ifølge Prosa kræver ledelsen nu lønnedgang på 10 pct. samt yderligere forringelser på op til 20 pct.

24. januar CSC varsler lockout af flere end 130 Prosa-medlemmer.

28. januar Akademikerklubben afviser at forhandle i utide og under pres.

8. februar Fem dage i Forligsinstitutionen ender uden enighed.

9. februar CSC's lockout træder i kraft for 120 Prosa-medlemmer.



deres løn til Prosas støttekasse”, siger Jens Groth Andreasen.

Lav løn er smitsom

Han forudser, at konfliktens udfald på længere sigt kan blive afgørende for Akademikerklubbens mulighed for at forhandle i fremtiden.

“Hvis CSC’s ledelse gennemtrumfer en væsentligt ringere overenskomst over for Prosa, vil det få konsekvenser for vores muligheder for at sikre et rimeligt niveau for løn- og ansættelsesvilkår. Vi kan få meget vanskeligt ved at forhandle en fornuftig overenskomst fremover”, siger Akademikerklubbens formand.

Prosa har forsøgt at besvare CSC-ledelsens lockout med strejker, men er begrænset af overenskomstens fredspligt. Nu har Prosa opsagt fredspligten og varslet kon-

flikt fra 1. juni for flere hundrede medarbejdere på Prosas overenskomst.

Om Akademikerklubben og de berørte fagforeninger vil varsle sympatikonflikt, var ikke afklaret ved Magisterbladets deadline. De to store forbund er IDA og DM med tilsammen omkring 150 medlemmer, mens djøf og arkitekterne har omkring 20 medlemmer på CSC.

Konfliktens udfald kan også få konsekvenser for medarbejdere i andre virksomheder. Det forudser Akademikerklubbens formand.

“CSC har altid haft en stærk tradition for faglig organisering. Hvis CSC’s ledelse kan diktere en dramatisk lønnedgang hos os, vil det kunne lade sig gøre mange andre steder også”, siger Jens Groth Andreasen. <<

“Vi kan få meget vanskeligt ved at forhandle en fornuftig overenskomst fremover”.

Jens Groth Andreasen, formand for Akademikerklubben på CSC

“CSC’s ledelse fører arbejdskamp på en måde, som ligger meget langt fra dansk tradition”.

Klaus Liebing, konsulent, DM

11. marts DM orienterer alle sine privatansatte medlemmer om, at der er konflikt-ramt arbejde på CSC.

14. marts DM tager afstand fra CSC-ledelsens krav og sender støtteerklæring til Prosa.

29. marts DM sender økonomisk støtte til Prosa.

30. marts Prosa og Akademikerklubben forhandler i fællesskab med CSC om en forringet tryk-saftale.

11. april Forhandlingerne bryder sammen trods tilbud fra Prosa og Akademikerklubben om væsentlige besparelser for CSC.

13. april En gruppe medarbejdere i CSC’s kunde-gruppe nedlægger arbejdet i en ulovlig strejke. De vil ikke længere arbejde under psykisk pres med at oplære nyansatte, som de oplever som strejkebrydere.

18.-28. april CSC svarer igen med fyringer af de ulovligt strejkende, efterhånden som de ikke møder tilbage på arbejde.



INGER STØJBERG OM ULIGE BARSELSVILKÅR:

“Jeg vil ikke gøre noget som helst”

Regeringen vil ikke forbedre mænds mulighed for at tage barsel, efter at reglerne i den centrale barselsfond har vist sig at diskriminere mænd. Det kom frem på et samråd i Folketingets arbejdsmarkedsudvalg.

Regeringen afviser at øremærke barsel til mænd, som S-SF foreslår i deres nye ligestillingsudspil. Hensynet til familiernes frie valg vægter regeringen højere end oppositionens argument om, at det såkaldt frie valg i realiteten erstattes af en økonomisk overvejelse i familierne, og hvor mandens højere løn i sidste ende er den tungtvejende grund til, at kvinder i Danmark tegner sig for 91 pct. af den samlede barsel.

Det var udgangspunktet for et åbent samråd i Folketingets arbejdsmarkedsudvalg, hvor den centrale barselsudligningsfond for 650.000 danskere var til debat.

Anledningen var en artikel i Jyllands-Posten, der – som det allerede i efteråret blev dokumenteret i Magisterbladet – viser, at det næsten udelukkende er kvinder, der reelt har adgang til fonden.

For selvom loven på papiret reserverer 21 af de 29 uger til en “fælles periode” for forældrene, er det på grund af ordningens samspil med andre love reelt kun 9 af ugerne, som manden har adgang til.

Da det på forhånd var udelukket, at regeringen ville være åben for udvidelse af de nuværende to ugers øremærket barsel til mænd, havde oppositionen

valgt en anden taktik: Hvad med bare at stille mænd og kvinder lige? For regeringen gentog jo igen og igen, at den skam gerne vil have mænd til at tage mere barsel.

S: Regeringen er hyklerisk

“Det klinger hult i mine ører, når man på den ene side siger, at man gerne vil have mænd til at tage mere barsel, men på den anden side ikke vil gøre noget for at sikre muligheden for det. Rigtig mange unge familier er presset på pengepungen, og derfor træffer man den mest økonomisk fordelagtige beslutning”, lød det fra ligestillingsordfører Julie Rademacher (S). Hun bad derfor beskæftigelsesministeren forklare, hvad hun ville gøre ved den skæve fordeling af ugerne i barselsfonden. Implicit i hendes spørgsmål lå

“Hvor er det lige, stat og regering skal gå ind og intervenere?”

Lykke Friis (V), ligestillingsminister

en udvej for beskæftigelsesministeren. Vil man ikke øremærke mere barsel til mænd, kunne en ny borgerlig politik på området være, at man dog øgede fædres mulighed for at tage barsel via ordningen, ved fx at udvide antallet af uger.

Beskæftigelsesminister Inger Støjbergs (V) eftertrykkelige svar lød:

“Jeg har ikke tænkt mig at gøre noget som helst, for jeg mener, tingene fungerer, som de skal. Det er korrekt, at udbetalingen fra fonden i praksis kommer kvinderne til gavn, men det er fuldstændig overensstemmende med ordningens formål”, sagde Inger Støjberg, der under samrådet også pegede på at “loven primært skulle sikre ligestilling gennem øget beskæftigelsesfrekvens blandt kvinder i den fødedygtige alder”.

Ingen af udvalgets medlemmer valgte her at konfrontere Inger Støjberg med, at arbejdsgivernes tilbøjelighed til at ansætte kvinder ifølge evalueringsrapporten ikke har ændret sig, i de fem år loven har virket.

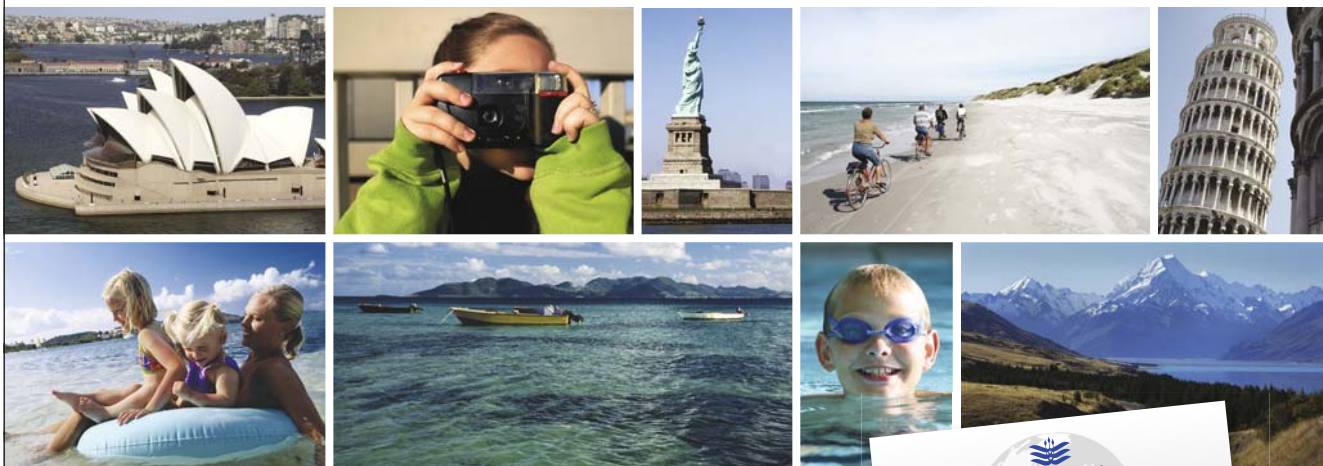
SF's arbejdsmarkedsordfører Eigil Andersen ville vide, om ikke beskæftigelsesministeren var enig i, at fædre har et naturligt krav på at være tæt sammen med barnet, og om ikke politikerne skal understøtte denne mulighed. Også her var beskæftigelsesministeren klar i mælet:

“Jeg mener ikke, vi får lykkeligere familier ved, at det er Folketinget, der bestemmer”.

Ligestillingsminister Lykke Friis (V), der også var til stede under samrådet, supplerede:

“Hvor er det lige, at regering og stat skal gå ind og intervenere?”, lød det fra Lykke Friis, der flere gange henviste til, hvad en studerende havde formået hende til: “Lad min privatsfære være”. <<

Ta' på ferie med LB



Tør du rejse uden?

Med LB's Rejseforsikring Verden inkl. afbestillingsforsikring kan du roligt bestille din ferierejse og tage sikkert af sted - **hele året rundt**.



Rejseforsikring Verden dækker bl.a.:

Før afrejse:

- **Refusion af rejsens pris** - hvis ferierejsen bliver aflyst på grund af f.eks. alvorlig akut sygdom.
- **Bilferie** - ved bilferie/individuel arrangeret rejse er forudbetalte, ikke refunderbare udgifter til transport og ophold i relation til rejsen dækket.
- **Erstatningsbil ved bilferie** - hvis din bil får en kaskokade kort før, ferien begynder.

Under rejsen:

- **Erstatning for ødelagte feriedage** - med indtil 45.000 kr. pr. person.
- **Sygdom og hjemtransport** - i hele verden bliver erstattet med indtil 5 mio. kr. pr. person.
- **Dækning af selvrisiko** - ved skade på lejet bil op til 20.000 kr.
- **Ved terroraktioner eller naturkatastrofer** - er udgifter i forbindelse med evakuering og krisehjælp dækket.

Nyt: dækning i Danmark

Rejseforsikring Verden dækker også afbestilling og ødelagte feriedage på ferierejser i Danmark, hvis din ferie strækker sig over minimum 3 overnatninger.

Hvem er dækket?

Rejseforsikring Verden dækker hele din husstand - året rundt. Forsikringen dækker alle private ferie- og studierejser i hele verden indtil 60 dage. Har du udeboende børn under 21 år, er de også omfattet af forsikringen, indtil de flytter sammen med kæresten eller får børn.

Mere information

Du kan få mere at vide om Rejseforsikring Verden på www.lb.dk. Her kan du også bestille tilbud og se vilkårene. For at kunne bestille rejseforsikringen skal du have din indboforsikring hos os.



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING G/S

www.lb.dk - Tlf.: 3311 7755



NORDJYSK HJERNEFLUGT

Når kandidatfesten er slut, venter rejsen sydpå. Målet er et job. For langt de fleste kandidater fra Aalborg Universitet er det arbejdet, der trækker dem væk fra Nordjylland. Det viser en undersøgelse fra Region Nordjylland. Ifølge undersøgelsen oplyser fem ud af seks fraflyttede kandidater, at arbejde har haft "stor" eller "afgørende" betydning for deres beslutning om at flytte. Også i studietiden vælger mange unge at forlade Aalborg Universitet for at finde mere attraktive job uden for Nordjylland.

MÅSKE SOVER DIN CHEF

Selv om din nærmeste leder spadserer rundt og ser lysvågen ud, er dele af hans eller hendes hjerne faktisk i stand til at sove imens. Det viser nye, opsigtsvækkende forsøg, der er publiceret i Nature og refereret på videnskab.dk. Forsøgene er udført på rotter, hvis hjerneaktivitet er blevet studeret igennem en længere periode med søvnmangel. Forsøgene viser, at små grupper af hjerneceller, de såkaldte neuroner, på skift kan tage sig en lille lur. Det sker, når hjernen udsættes for søvnunderskud.

DM-medlem hædret igen



Professor Eske Willerslev har modtaget Videnskabsministeriets forskningskommunikationspris på 100.000 kr. Eske Willerslev er internationalt anerkendt dna-forsker og evolutionsbiolog. Sammen med sin forskergruppe kunne han sidste år offentliggøre en revolutionerende kortlægning af et komplet genom fra en eskimo fra den uddøde Saqqaq-kultur. Kortlægningen skete ud fra en 4.500 år gammel hårtot. Videnskabsministeriet hædrede også tidligere i år Eske Willerslevs indsats. Det skete med en EliteForsk-pris på 1,2 millioner kroner.

“Hvad universitetsledelsen egentlig vil, er der kun få forskere, der kan forstå. Mindst af alle dem, der arbejder professionelt med organisation, med rationalitet, med kommunikation”.

Gorm Harste, lektor, Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet, i Politiken



KINA BLIVER KLOGERE

Kina vil formentlig overhale Vesten inden for få år, når det gælder omfanget af forskning. Det forudser to internationale undersøgelser ifølge Ugebrevet A4. Den ene undersøgelse er fra UNESCO Science Report, der konkluderer, at Kina allerede nu har verdens største produktion af forskere. Den anden undersøgelse er fra det britiske videnskabsakademi, Royal Society, som slår fast, at Kina inden for de næste to til fem år vil have overhalet USA med hensyn til omfanget af videnskabelig produktion. Vesten er dog stadig i front, når det gælder forskningens kvalitet.

“I skal nok få job, men der kan være mange forskellige veje til det”.

Ingrid Stage, formand, DM

DIMITTEND-LEDIGHED TIL DEBAT

Hvem skal tage ansvaret for dimittendledigheden? Hvordan løses problemet? Og hvad kan de studerende selv gøre for at undgå at havne i ledighed? Det var nogle af de spørgsmål, politikere, forskere, en fagforeningsformand og en repræsentant fra en tænketank forsøgte at besvare, da DM Studerende inviterede til debat.

Bølgerne gik af og til højt, da dimittendledigheden var sat til debat på DM Studerendes opfordring. For er det skatten, der skal ned, eller produktiviteten, der skal op, eller skal der flere jobordninger til? Det var der meget delte meninger om. Blandt de inviterede var Flemming Ibsen, professor i økonomi ved Aalborg Universitet. Hans helt overordnede bud var, at der skal føres en mere ekspansiv finanspolitik. “Man skal ikke lukke totalt ned for den offentlige sektor, og vi skal have gang i privatforbrug og de private investeringer. Hvis man sætter gang i bygge- og anlægsinvesteringer, renoveringer og investeringer i grøn energi, så vil det have en afsmittende effekt på resten af den private sektor”, sagde han.

Jesper Jespersen, professor i økonomi på RUC, rettede en del af kritikken mod pensionskasserne:

“Vi kender fra almindeligt bogholderi, at når der er et underskud, så er der nogle, der har et overskud. Når der er et underskud på de offentlige budgetter, så skal man se på pensionskasserne. Det, der har udløst krisen, er, at den private sektor – først og fremmest pensionskasserne – sparer mere op, end de selv kan finde ud af at investere. Af forskellige årsager tør de ikke investere og køber i stedet statsobligatio-

ner, og statsobligationerne går til at betale arbejdsløshedsdagpenge”. Jesper Jespersen opfordrede også de studerende til at gøre oprør og gå til politikerne, da de har nøglen til at bringe dimittendledigheden ned.

Det blev også diskuteret, hvad de nyuddannede selv kan gøre for at undgå at stille op i arbejdsløshedskøen. I den forbindelse ville formand for DM Ingrid Stage gerne mane en myte i jorden.

“Der er mange veje ind på det akademiske arbejdsmarked, og det er en myte, at mange humanister kun går efter ét drømmejob. Det er fint, man starter med noget, der måske ikke er drømmen, men som har udviklingspotentiale. En

rapport fra 2007 om humanisterne viser, at de ender med at få job. To tredjedele starter lidt under niveau, men de allerfleste ender med at bruge deres uddannelse”, sagde Ingrid Stage.

Jonas Dahl fra SF efterlyste ordninger som Isbryderordningen, der kan sparke døre ind i erhvervslivet, og indlagt praktikforløb i kandidatuddannelsen.

Mogens Lønborg fra de Konservative oplevede, at mange virksomheder manglede fantasi, når de ansatte. “I har fantasi”, sagde han til tilhørerne, “og derfor er det

så vigtigt, at I fortæller, hvad I kan, så de, der egentlig ikke efterspørger nogle som jer, bliver opmærksomme på det”, var hans opfordring.

Også Stina Vrang Elias, direktør i tænketanken DEA, så et stort arbejde for dimittenderne: “Hvis virksomhederne ikke har haft ansat nogen med humanistisk baggrund før, så er man bare inde i et salgsarbejde. Virksomheder er konservative og bliver forvirrede af, at der er mange forskellige titler, og at der hele tiden bliver lavet nye uddannelser. Virksomhederne efterspørger typisk en ingeniør eller cand.merc., for dem kender de, men når der først er kommet humanister i virksomheden, så bliver de trygge ved det og ansætter flere”, sagde hun.

Zenia Stampe fra de Radikale så et stort problem i, at Danmark ikke er blevet den viden- og oplevelsesøkonomi, vi har talt om.

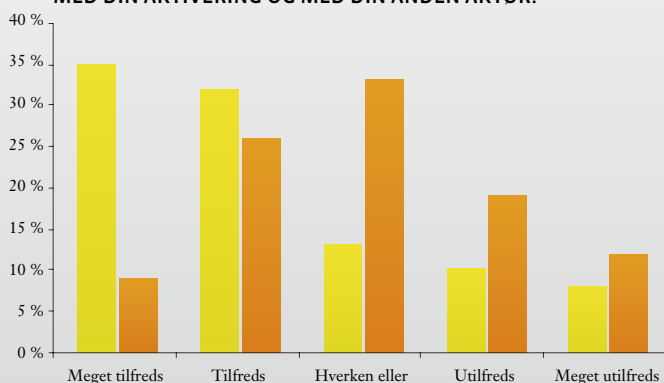
“De små og mellemstore virksomheder trækker den danske økonomi, og de har ikke akademikere ansat. Det er ikke kun et problem, fordi I ikke kan få et job der. Det er også et problem, fordi de klarer sig elendigt i forhold til produktivitet. Produktivitet er, hvor meget værdi man skaber i løbet af en arbejdstime, og i Sverige har man haft produktivitetstigninger på tre gange så meget som i Danmark, hvilket svarer til 170 mia. kr. Hvad er det, svenskerne, amerikanerne, englænderne og finnerne kan? De kan ansætte sådan nogle som jer i de små og mellemstore virksomheder”, sagde Zenia Stampe. <<

“I har fantasi. Derfor er det så vigtigt, at I fortæller, hvad I kan, så de, der egentlig ikke efterspørger nogle som jer, bliver opmærksomme på det”.

Mogens Lønborg, Det Konservative Folkeparti

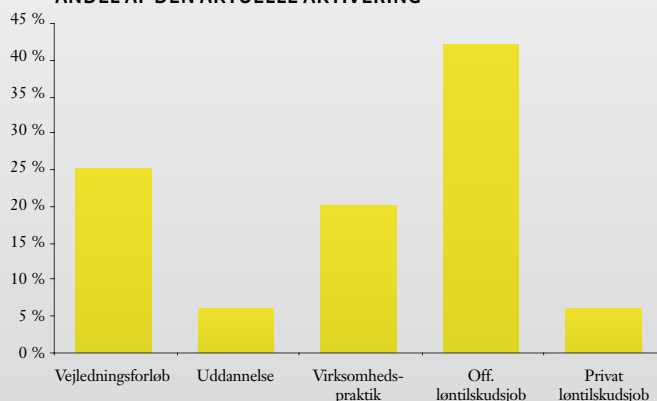
Voksende utilfredshed med jobformidling

HVOR TILFREDS ER DU MED DIN AKTIVERING OG MED DIN ANDEN AKTØR?



■ Tilfredshed med aktiveringen ■ Tilfredshed med anden aktør/jobcentret

DE FORSKELLIGE AKTIVERINGSTYPER ANDEL AF DEN AKTUELLE AKTIVERING



Mens to tredjedele af alle ledige generelt er glade for at blive aktiveret, er holdningen markant anderledes, når det gælder de private jobformidlere, som staten belønner kommunerne for at udlicitere jobaktiveringen til. På blot et år er tilfredsheden med anden aktør, som de private jobformidlere benævnes, blandt ledige under 30 år halveret, og i alt er kun 35 pct. af alle ledige uanset alder tilfredse

med anden aktør. Det viser en undersøgelse, som 540 medlemmer af Magistrernes Arbejdsløshedskasse (MA) har deltaget i.

Ifølge MA er det især kravet om, at ledige under 30 år skal aktiveres efter senest 13 ugers ledighed, der er forklaringen på den voksende utilfredshed. Kravet blev gennemført i januar sidste år via skærpede regler for refusion til jobcentre fra staten.

“Undersøgelsesresultatet bekræfter, at hele regelsættet og strukturen omkring aktiveringsmøllen i stigende grad bliver kørt som en pølsefabrik. Langt flere unge end tidligere har været udsat for tidlig udlicitering til anden aktør, der igen har haft ualmindelig travlt med at få holdt samtaler og få skibet de unge ud i aktivering for næsten enhver pris bare for at overholde rettidigheden”, siger

“Store dele af oplevelserne kunne ændres markant, hvis alle gjorde det klart over for dem, som skal til anden aktør, hvad det er for nogle krav, Arbejdsmarkedsstyrelsen stiller”.

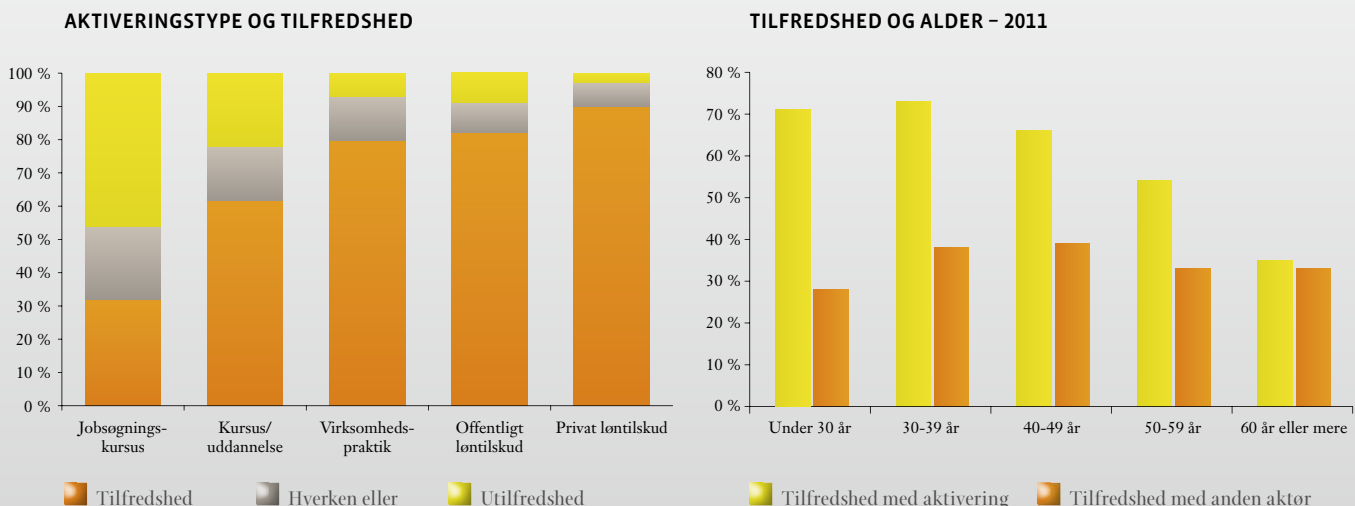
Lars Kjelder, direktør i IKU/Capacent

“Undersøgelsesresultatet bekræfter, at hele regelsættet og strukturen omkring aktiveringsmøllen i stigende grad bliver kørt som en pølsefabrik”.

Frederik Dehlholm, formand, Magistrenes A-kasse

privatiseret

På blot et år er unge lediges tilfredshed med private jobformidlere halveret, viser en undersøgelse fra Magistrenes A-kasse. Skærpede aktiveringskrav får skylden.



Kilde: Magistrenes Arbejdsløshedskasse

formand for MA's bestyrelse Frederik Dehlholm.

Anden aktør: uklarhed om krav

Undersøgelsen afslører også store forskelle, når det gælder tilfredshed med de enkelte private jobformidlere. Mens eksempelvis Aleco i Region Hovedstaden/Sjælland har en tilfredshedsandel på 42 pct., er det kun 20 pct. af de ledige, der er tilfredse med IKU/Capacents aktiveringsindsats inden for samme område. Det til trods for, at IKU/Capacent ifølge en frisk opgørelse fra Arbejdsmarkedsstyrelsen er den private aktør, der scorer den næsthøjeste kontante bonus i den økonomiske model, der ligger til grund for den privatiserede jobformidling, og

dermed ser ud til at være den aktør, der får flest ledige i job.

Lars Kjelder, direktør i IKU, siger om resultatet i MA's undersøgelse:

“Store dele af oplevelserne kunne ændres markant, hvis alle gjorde det klart over for dem, som skal til anden aktør, hvad det er for nogle krav, Arbejdsmarkedsstyrelsen stiller. Anden aktør skal sikre, at der sker en udvidelse i den faglige og geografiske mobilitet, gennemføre samtaler ud fra § 29 (udarbejdelse af jobplan, red.), arbejde hen mod områder med gode beskæftigelsesmuligheder, ligesom alle dagpengemodtagere skal tage imod tilbud i hele deres dagpengeperiode”.

MA-undersøgelsen viser, at det især er jobsøgningskurser – der samtidig udgør en

stor andel af den samlede aktivering – der bedømmes negativt af de ledige. Dermed ser undersøgelsen ud til at bekræfte en undersøgelse fra efteråret 2010, hvor 76 pct. af de ledige akademikere i fem a-kasser oplevede, at niveauet på jobsøgningskurserne var for lavt, og hvor mange angav, at de slet ikke havde behov for et jobsøgningskursus på dette stadie af deres ledighedsforløb.

Jobsøgningskurser er imidlertid ikke et mål i sig selv, understreger Lars Kjelder:

“Der er ikke nogen, der aktiveres på vejledningsforløb – som er andet og meget mere end et jobsøgningsforløb – hos IKU, såfremt det har været muligt at fremskaffe et virksomhedsrettet tilbud enten af IKU eller – og bedst – hvis kandidaten selv har etableret en virksomhedskontakt”. <<

Flere penge til færre småfag

14 småfag på universiteterne kan se frem til øget økonomisk støtte fra 2012.

Det er videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen, der ønsker at barbere antallet af støtteberettigede småfag ned fra 20 til 14. Samtidig skal det økonomiske tilskud mere end fordobles til hvert enkelt fag, så de samlet vil modtage 17,5 millioner i 2012 mod de 16,3 millioner, som er afsat nu.

Alligevel får udspillet prædikatet "fedtet" af Henrik Prebensen, lektor og tilidsrepræsentant på Humaniora på Københavns Universitet og næstformand i universitetslærerklubben i DM.

"Det er langt færre fag, end vi havde regnet med, der får støtte i forslaget,

og pengene bliver bundet op på fastlagte mål, der giver universiteterne en ringere frihedsgrad til selv at tilrettelægge. Og hvad med de fag, der ikke er nævnt? Det bliver fremover op til universiteterne at finde pengene til de øvrige småfag. Fx vil videnskabsministeren støtte old- og middelalderindisk på Københavns Universitet og moderne indisk på Aarhus Universitet. Det er svært at udbyde det ene, hvis man ikke også tilbyder det andet", mener Henrik Prebensen. Han er dog glad for, at videnskabsministeren lægger op til, at ordningen skal evalueres allerede i 2014. *psi*

FØLGENDE FAG INDGÅR I REVISI- NEN AF SMÅFAGSORDNINGEN:

Københavns Universitet:

- eskimologi
- finsk
- hebraisk
- koreansk
- nærorientalsk
- old- og middelalderindisk
- persisk
- sydøstasiatisk
- tibetansk

Aarhus Universitet

- brasiliansk/portugisisk
- klassisk filologi
- moderne indisk
- bosnisk/serbisk/kroatisk

Syddansk Universitet

- oldtidskundskab

INTERNATIONALE PROTESTER MOD FLYTNING AF LITTERATURCENTER

42 forskere fra hele verden opfordrer i et brev Aarhus Universitets rektor, Lauritz B. Holm, til at trække beslutningen om at flytte Center for Børnelitteratur ved Danmarks Pædagogiske Universitetsskole tilbage.

Opfordringen kommer, efter at Lauritz B. Holm og dekan Mette Thunø ved flere lejligheder har afvist den kritik, ledende danske forskere har udtrykt om flytningen af centeret.

Næsten samtlige forskere fremhæver, at Center for Børnelitteraturs tilknytning til Danmarks Pædagogiske Universitetsskole giver en unik mulighed for tværfaglige studier inden for børndomsforskning, skriver dagbladet Information.

Det gælder blandt andet lederne af det svenske og finske børnebogsinstitut, der beder universitetets ledelse redegøre for, hvordan det nordiske samarbejde i fremtiden skal fungere.

"Ud over forskningen og den forskningsfremmende virksomhed udgør Center for Børnelitteratur også et forbillende, når det gælder litteraturformidling, grunduddannelse af lærere og andre grupper, og når det gælder den forfatteruddannelse, som der bedrives. Sådant som den planlagte organisationsændring fremstår for os, ser vi åbenbare risici for, at dette ødelægges", skriver Jan Hansson og Maria Ithonen.

Det er lektor Helene Høyrup fra Det Informationsvidenskabelige Akademi (tidligere Danmarks Bibliotekshøjskole), der står bag indsamlingen af breve fra de internationale forskere. Hun tror ikke på ledelsens forsikring om, at flytningen medfører en opprioritering af børnelitteraturforskningen.

"Som universitetsstrukturen er i dag, så tror jeg ikke på det. Hvor er de studerende til børnelitteratur? De er på DPU. De

studerende, der startede på Kommunikation og Æstetik i Aarhus, skal måske nok være gymnasielærere, men hvad skal de bruge børnelitteratur til i den sammenhæng? På DPU sidder der folkeskolelærere, bibliotekarer og seminarielærere. Nogle, der beskæftiger sig med formidling til børn", siger hun til Information. *tb*

"Sådan som den planlagte organisationsændring fremstår for os, ser vi åbenbare risici for, at dette ødelægges".

Jan Hansson og Maria Ithonen, ledere af henholdsvis det svenske og finske børnebogsinstitut

Der er mange gode grunde TIL AT HANDLE I LIC



BLÅ MEGA MUSSEL
Fås i flere forskellige decors



TALLERKEN DYB 21 CM
(479,-)*
Medl.pris 389,-



TALLERKEN DYB 17 CM
(419,-)*
Medl.pris 339,-

**3 ens for
2's pris
SPAR op til 575,-**



TALLERKEN FLAD 27 CM
(599,-)*
Medl.pris 489,-



TALLERKEN FLAD 22 CM
(429,-)*
Medl.pris 349,-



TALLERKEN FLAD 17 CM
(329,-)*
Medl.pris 269,-



OVER OG UNDERKOP 24 CL
(699,-)*
Medl.pris 575,-



TERMOKOP STOR 25 CL
(699,-)*
Medl.pris 569,-



**TILBUD
1.595,-**

ONE-TOUCH® PREMIUM 57 CM
Inkl. grillstarter
Før 1.814,-



**Frit valg
199,-**



**RUND PIZZASTEN
KYLINGEHOLDER
LUKSUSBETRÆK 57 CM**
Før op til 249,-



STEGHOLDER
(159,-)*
Norm. medl.pris 139,-

TILBUD 99,-



**TALENDE
TERMOMETER**
(399,-)*
Norm. medl.pris 339,-

TILBUD 279,-



STYLE TANGSÆT
3 dele
(399,-)*
Norm. medl.pris 339,-

TILBUD 259,-



**Frit valg
2 stk.
55,-**

**INDERFILET 280 G
BRYSTFILET 280 G**
Varen findes ikke i
Aalborg
(34,95)*
Norm. medl.pris 30,-



**Frit valg
3 stk.
150,-**

**CARNIVAL
ZINFANDEL ELLER WHITE
ZINFANDEL ROSÉ**
Typisk amerikansk, når det er
bedst. Masser af frugt og power
Norm. medl.pris 59,-



VAREHUSE
Herlev • Turbinevej 9 • herlev@lic.dk
Aalborg SV | Løven 19 • aalborg@lic.dk
Århus, Skejby • Jens Olsens Vej 9 • aarhus@lic.dk

* I parentes er anført den pris leverandøren anbefaler
Tilbuddene gælder fra 13.-26. maj (uge 19/11)

LIC NETSHOP
www.lic-netshop.dk • email: netshop@lic.dk

Djøf Forlag brød alle regler

Djøf Forlag udgiver bl.a.
bøger om arbejdsmiljø.

Alle love og regler i forbindelse med en afskedigelse blev sat ud af spil, da Djøf Forlag sidste år fyrede deres marketingkonsulent. “Omstruktureringer” lød begrundelsen først. Samtidig blev stillingen slået op. Sagen endte med en betydelig erstatning fra Djøf Forlag til DM’s medlem.

Frustration over en absurd afslutning på en turbulent ansættelse. Den følelse sidder Louise i dag med, når hun ser tilbage på måneders langt tovtrækkeri mellem hende og hendes tidligere arbejdsplads, Djøf Forlag. Frustrationen bunder i den besynderlige moral, Louise følte, hun var vidne til på forlaget, der deler navn og logo med fagforeningen Djøf.

“Mange spørger mig, om ikke det var frygtelig hårdt for mig at blive fyret. Men jeg oplevede faktisk, at jeg havde det hårdere i en lang periode op til fyringen end efter selve fyringen”, fortæller Louise, der indtil efteråret sidste år arbejdede som marketingkonsulent i Djøf Forlag. Hun fortæller om en arbejdsplads, der var præget af en hierarkisk ledelse, og hvor med-

arbejdergruppen var delt op i dem, der var inde i varmen, og dem, der var ude i kulden. Louise har prøvet at være begge dele.

“Om morgenen, når jeg tændte for min arbejdscomputer, kunne jeg se på Djøfs hjemmeside, at der igen var tema om psykisk arbejdsmiljø blandt djøfere. Min arbejdsplads udgav bøger om ledelse og arbejdsret. Alt imens jeg følte mig fuldstændig afmægtig i forhold til netop de temaer. Det var uproduktivt og svært for mig at holde fokus på fagligheden, når det dybest set handlede om noget andet – nemlig at der var nogle, der i forhold til ledelsen var ude i kulden, mens andre var inde i varmen”. Ifølge Louise var der mange tabuer og meget lidt kommunikation, når der skete noget. “Det var et meget

hierarkisk og lukket miljø, som jeg hverken er opdraget eller uddannet til at kunne fungere i”.

Ingen at gå til

I lang tid op til fyringen levede Louise med, at forholdet mellem hende selv og direktøren for Djøf Forlag, Rolf Tvedt, var anspændt. “Da det blev min tur til at falde i ledelsens unåde, havde jeg en følelse af, at alt, hvad jeg sagde, blev mødt med mistro. Hvis jeg havde begået en fejl, så fik jeg en stor, offentlig skideballe, mens når en kollega begik samme fejl, var reaktionen “husk det lige til en anden gang”. Der var stor forskelsbehandling, og det påvirkede medarbejderne”, mener Louise. Ifølge hende står hun langt fra alene med

SAGEN

Louise bliver opsagt fra sin stilling som marketingkonsulent ved Jurist- og Økonomiforbundets Forlag. Begrundelsen var en omlægning af marketingaktiviteterne.

Forlagets direktør meddelte dagen efter i en mail til alle medarbejdere, at Louises stilling ville blive genopslået. Stilling blev herefter opslået.

DM vurderede, at den påståede omlægning af arbejdet ikke indebar nogen begrundelse for at opsigse Louise, da jobbet blev genopslået samtidig med afskedigelsen. Der gælder en tryghedsaftale, der er indgået i 1997 for medarbejdere i Djøf og Djøf Forlag. Tryghedsaftalen betyder, at medarbejdernes beskæftigelse skal sikres i forbindelse med strukturændringer. Hvis omplacering ikke

er mulig, og afskedigelse er uundgåelig, skal den berørte have besked med tre måneders varsel og tilbydes ekstern konsulentbistand.

Louise blev hverken varslet, tilbudt omplacering eller konsulentbistand.

DM henvendte sig til DJØF og bad om en uddybende begrundelse for fyringen. DM mener, at Louise havde krav på godtgørelse, hvis ikke tilstrækkelig grund kunne gives. DM bad desuden om, at Louise fik udbetalt de manglende tre måneders løn, og at hun blev ydet konsulentbistand.

Forlaget afviste DM’s anmodning med den begrundelse, at det ikke fremgik af Louises ansættelseskontrakt, at hun var ansat i et fællesområde, og at tryghedsaftalen derfor ikke gjaldt hende.

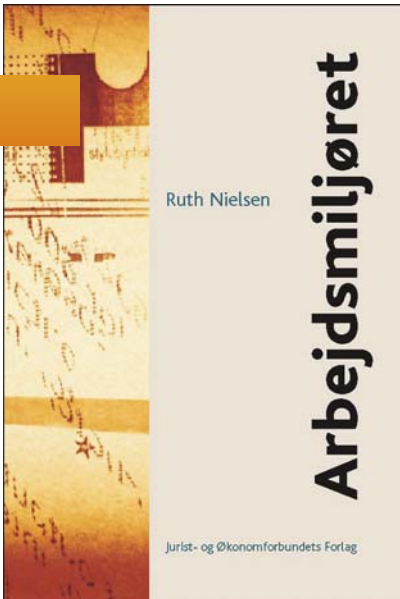
DM svarede, at tryghedsaftalen ikke indeholder nogen forudsætning om, at medarbejderne skal være ansat i et fælles ansættelsesområde.

I en mail giver forlagsdirektøren udtryk for, at opsigelsen af Louise var begrundet i hendes faglige kompetencer.

DM svarer, at den første opsigelsesbegrundelse hermed ikke var korrekt, og hvis opsigelsen var begrundet i Louises faglighed, skulle hun have haft en skriftlig advarsel.

DM vurderer, at Louise er berettiget til en betydelig godtgørelse, og vælger at stævne Djøf Forlag for uretmæssig fyring af Louise.

Sagen kommer aldrig for retten. Forlaget accepterer DM’s krav om udbetaling af godtgørelse på tre måneders løn til Louise.



opfattelsen af forholdene på forlaget.

Særligt de verbale overfald var et problem for Louise. Da finanskrisen satte ind, og bogsælget dalede, blev det ifølge Louise i en periode konverteret til skideballer til dem, der sad i forlagets marketingafdeling. “Det frustrerede mig, at der ikke var nogen at gå til i de situationer. Vi havde ingen tillidsrepræsentant, og hvis nogle ville gå sammen om at vælge en, er jeg overbevist om, at det fra ledelsens side ville blive betragtet som en åben krigserklæring. Vi havde heller ingen personalechef. Jeg synes, det er betænkeligt, at Djøf på den ene side er en fagforening og på den anden side samtidig deler navn og logo med en arbejdsplads, der fungerer som i det forrige århundrede”, siger Louise.

Tidligere hørte Djøf Forlag under Djøf, og de forlagsansatte var organiseret med tillidsrepræsentant sammen med de øvrige medarbejdere i organisationen. Siden er forlaget spaltet ud af Djøf, og medarbejderne har ikke valgt en tillidsrepræsentant.

Ændrer forklaring

Dagen før Louise blev fyret, blev hun indkaldt til en samtale med forlagsdirektøren. Samtalen handlede om de opgaver, marketingafdelingen stod over for at skulle løse. Den udviklede sig imidlertid til at handle mere om Louises fremtidige jobplaner og den dårlige kommunikation mellem direktøren og Louise.

“Til samtalen fortalte Rolf (Rolf Tvedt, forlagsdirektør, red.), at han ikke ville fyre mig på gråt papir, men at han på sigt ikke så mig i virksomheden, og han opfordre-

de mig til at søge andet arbejde. Jeg blev vred. Mest fordi jeg ikke var enig i hans begrundelse for, hvorfor jeg angiveligt ikke egnede mig til at være der. Jeg syntes, han skød mig en masse i skoene, som ikke passede. Jeg benyttede lejligheden til at tage op, hvilke samarbejdsvanskeligheder der havde været set fra mit synspunkt. Det udviklede sig til en ret tilspidset situation”, fortæller Louise.

Dagen efter modtog hun en fyresedel. Begrundelsen var omlægning af markedsføringsaktiviteterne. Kort tid efter blev stillingen slået op igen. “Jeg var rasende. Min første tanke var, at det skulle han ikke slippe af sted med, og at det ikke kunne passe, at det var lovligt. Jeg kontaktede DM. Det var befriende endelig at kunne fortælle om det til nogen og endelig kunne få opbakning i, at det var uretfærdigt, det der var foregået”, siger Louise.

DM vurderede, at opsigelsen var usaglig, og bad derfor Djøf Forlag om en uddybende forklaring. Rolf Tvedt skrev en mail til DM, hvori han blandt andet argumenterede for, at Louise ikke levede op til de faglige krav, jobbet krævede. I stedet for omstrukturering af arbejdsopgaver blev fyringen hermed begrundet i Louises faglige kompetencer. I så fald havde hun haft krav på en advarsel. Den fik hun ikke.

“Rolf ændrede forklaring undervejs til nogle diffuse anklager, der bundede i, at han ikke kunne lide mig. Jeg tager det som et tegn på, at jeg måske blev fyret, fordi han blev vred over den måde, jeg reagerede på til samtalen dagen inden min fyring. Det er underligt, for det havde tydeligvis været i virksomhedens interesse at udnytte min arbejdskraft, så længe de kunne”, mener Louise.

Tid til at komme videre

Sagen mellem Djøf og Louise, med DM i ryggen, endte med et forlig. Louise fik udbetalt tre måneders løn i godtgørelse. Godtgørelsen kan hun se både godt og dårligt ved. “Jeg synes, det havde været mere retfærdigt, hvis det forlag, der udgiver størstedelen af al jura i Danmark, var blevet trukket i retten og havde skullet stå til regnskab for deres egne dobbelte standarder. På den anden side er jeg selvfølgelig glad for at kunne slippe for en retssag og lade være med at tænke mere på det.

Det er en lettelse, at det nu er overstået, for det var meget ubehageligt at læse min chefs alternative begrundelse for min fyring, der bestod af en masse urimelige antydninger og anklager”, siger Louise. Hun er i dag glad for, at hun har en pose penge, hun kan bruge til efteruddannelse, så hun kan komme videre i sit arbejdsliv.

“Penge er jo vores samfunds målestok for mange ting. At betale mig en sum penge er en metafor for at indrømme, at jeg er blevet uretfærdigt behandlet, og det er dejligt at få den indrømmelse”, understreger Louise. <<

Louise er et fiktivt navn.
Redaktionen er bekendt med
kildens rigtige navn.

DET VILLE MAGISTERBLADET HAVE SPURGT DJØF FORLAGS DIREKTØR OM

Direktøren for Djøf Forlag, Rolf Tvedt, har ikke ønsket at svare på spørgsmål fra Magisterbladet eller kommentere den kritik, der bliver rettet mod ham i artiklen. Vi ville gerne have stillet ham følgende spørgsmål:

1. Kender du de regler, der gælder i forbindelse med omstruktureringer (jf. tryghedsaftalen)?
2. Først bliver DM-medlemmet fyret på grund af omstruktureringer. Samtidig bliver stillingen slået op. Du bliver bedt om at begrunde fyringen og kommer med en ny forklaring, nemlig at opsigelsen var begrundet i medlemmets faglige kompetencer. Hvorfor skiftede du forklaring undervejs?
3. Burde du som arbejdsgiver – navnlig i dette tilfælde, hvor I deler navn med en fagforening – være særlig opmærksom på at overholde de love og regler, der gælder i forbindelse med opsigelser?

UNGE FORSKERE KRÆVER PENKOWA-UNDERSØGELSE

290 ph.d.-studerende fra Københavns Universitet kræver en uvildig undersøgelse af sagen om hjerneforsker Milena Penkowa. De unge forskeres motiv er et ønske om at bevare universitetets troværdighed i nationale og internationale forskningsmiljøer. Det skriver Universitetsavisen. Kravet fra de mange ph.d.-studerende kommer kort tid efter et tilsvarende krav fra 494 overvejende fastansatte forskere på Københavns Universitet. Også de tvivler på, at kammeradvokatens undersøgelse af Penkowa-sagen vil være tilstrækkelig uvildig, når det gælder universitetsledelsens håndtering af sagen.

Gamle borge på nye skærme

Kalø Slotsruin, Spøttrup og bispens Hald er velkendte steder, men den midtjyske region rummer også mange befæstede middelalderanlæg, som enten ligger upåagtede hen eller er skjult under jordoverfladen. Lokale undersøgelser tyder på, at der kan være omkring 300 anlæg i Midtjylland. 10 arkæologiske museer vil nu kortlægge flere af de gamle middelalderborge og voldanlæg samt formidle dem digitalt på webben og ude i landskabet. Med i projektet om digital formidling er også Dansk Center for Herregårdsforskning på Gl. Estrup. Centret vil formidle herregårdenes rolle som lokale økonomiske og kulturelle aktivitetscentre i fortid og nutid.



Foto: Lis Helles Olesen

“Selv de mest velfungerende og internationalt orienterede virksomheder har svært ved den interkulturelle kommunikation”.

Dominique Bouchet, professor ved Syddansk Universitet, i Fyns Amts Avis

NYT CENTER FOR KIRKE-FORSKNING

Det Teologiske Fakultet i København har oprettet et nyt forskningscenter. Centret skal styrke forskning i folkekirkens praksis og studiet af kirkens og religionens rolle i samfundet. Centrets profil bliver tværfagligt med bidrag fra fagområder som for eksempel dogmatik, lingvistik, antropologi, kirkeret og sociologi. Resultatet af centrets forskning skal formidles gennem undervisning, konferencer og udgivelser. Åbningen af Center for Kirkeforskning markeres med et seminar onsdag den 25. maj om eftermiddagen.



Foto: Colourbox

FORSØG GIK I FISK

MR-scanning af hjernens aktiviteter bliver i disse år brugt som dokumentation for alt fra musikalsk talent til kvinders evne til at parallelparkere. Men alt for ofte bliver scannerens resultater brugt ukritisk af forskerne, mener neuropsykolog Craig Bennet fra University of California. For at dokumentere sin påstand scannede Bennet hjernen på en laks, mens den blev udsat for billeder af glade, ængstelige eller rasende mennesker. Laksens hjerne udviste tydelig aktivitet ifølge MR-scanningen. Bennet undlod dog at konkludere, at fisk også har følelser. Laksen var nemlig død, allerede inden den blev lagt i scanneren. Bennets forsøg er offentliggjort i et nyt tidsskrift: Journal of Serendipitous and Unexpected Results.



Foto: Colourbox



Nyt initiativ skal hjælpe tillidsrepræ- sentanter

DM iværksætter initiativet Dialog på Arbejde, som skal give tillidsrepræsentanter endnu bedre værktøjer til at agere på deres arbejdspladser. Initiativet har været gennemført i andre europæiske lande.

Tillidsrepræsentanter er fagforeningens fundament. Derfor starter DM i maj måned et nyt initiativ, der skal hjælpe tillidsrepræsentanter ved at give dem endnu bedre værktøjer i hverdagen. Det sker med initiativet Dialog på Arbejde, der er en slags elektronisk værktøjskasse fyldt med redskaber, der sigter på at gøre DM's tillidsrepræsentanter til endnu bedre repræsentanter for deres kolleger. Initiativet består af henholdsvis et spørgeskema og en tilbagemelding, der netop er sendt ud elektronisk til samtlige af DM's omkring 500 tillidsrepræsentanter.

“Tillidsrepræsentanterne er og bliver fagforeningens fundament.

Uden dem er der ingen fagforening. De står for omkring 80 procent af samtlige de forhandlinger, som føres i DM's navn om alt fra løn og arbejdstid til arbejdsforhold. Denne undersøgelse skal være med til at gøre det lettere og mere indflydelsesrigt at være tillidsrepræsentant i DM”, siger Klaus Liebing, som koordinerer initiativet for DM.

Resultatet af Dialog på Arbejde kan ses, umiddelbart efter at den enkelte medvirkende tillidsrepræsentant har gennemført undersøgelsen. Den elektroniske besvarelse beskriver nemlig med det samme informantens arbejdsforhold og sammenlig-

ner dem med gennemsnittet i DM-regi, men også med tillidsrepræsentanter i andre fagforeninger som fx FOA, Socialrådgiverne og Dansk Journalistforbund. De har nemlig i varierende form også anvendt samme undersøgelse. Og selv om jargonen og kulturen kan

“Tillidsrepræsentanterne er og bliver fagforeningens fundament. Uden dem er der ingen fagforening”.

Klaus Liebing, konsulent, DM

være forskellig mellem de enkelte fagforbund, så er problemerne, man beskæftiger sig med, de samme, pointerer Klaus Liebing:

“Undersøgelsen er en måde for DM at give den enkelte tillidsrepræsentant et bedre værktøj til sit arbejde på. Den tematiserer forskellige dimensioner i arbejdet som tillidsrepræsentant og giver et særligt godt

overblik over, hvordan man som tillidsrepræsentant har det i forhold til andre i sammen situation”.

Internationalt initiativ

Undersøgelsen er udviklet gennem et internationalt samarbejde af forskere fra blandt andet Belgien, Spanien og Tyskland. Formålet med det europæiske initiativ er at udvikle en metode, som kan vurdere, hvad der slider på tillidsrepræsentanter i forskellige lande, hvordan de oplever deres arbejde og funktion, hvad der kan få dem til at brænde ud og forlade opgaven, og hvordan fagforeninger kan

udvikle strategier, som kan støtte, fastholde og tiltrække nye tillidsrepræsentanter.

Dialog på Arbejde bliver sat ind i en dansk kontekst af konsulentfirmaet Team Arbejdsliv, som blandt andet arbejder med udviklingsarbejde på arbejdspladsen og bistår DM med initiativet.

Når resultatet af undersøgelsen foreligger, giver DM de medvirkende tillidsrepræsentanter en mulighed for at få en personlig samtale med sekretariatets konsulenter for at diskutere de områder, hvor der måtte være vanskeligheder. Det giver DM mulighed for at justere på uddannelsen af tillidsrepræsentanter, der hvor det måtte være nødvendigt. Men det kan også give et indblik i, hvor der er særlige problemer i forhold til overenskomstforhandlinger, og hvordan DM og tillidsrepræsentanterne på bedst mulig vis kan bistå hinanden. Og så hjælper det helt enkelt de tillidsrepræsentanter, som medvirker. Klaus Liebing pointerer derfor vigtigheden i, at så mange som muligt bruger den halve time, det cirka tager at besvare spørgsmålene i undersøgelsen.

“Jo flere der svarer, desto mere pålideligt bliver sammenligningsgrundlaget mellem besvarelserne og det samlede billede for undersøgelsen. Det er godt for de enkelte repræsentanter, og det giver DM's sekretariat et godt, aktuelt indblik i tillidsrepræsentanternes arbejde og temperaturen på arbejdsmarkedet. Bliver det en succes, vil DM formentlig fortsætte initiativet”, siger Klaus Liebing. <<

Antallet af offentligt ansatte i løntilskud eksploderer

Siden kommunalreformen i 2007 har landets største kommuner satset på at hyre folk i løntilskud. Og kommunerne ønsker at få endnu flere i løntilskud.

I Aarhus Kommune er antallet af løntilskudsjob fra 2009 til 2010 steget med 77,2 %.



Landets største kommuner benytter sig i eksplosiv grad af ansatte i offentligt løntilskud. I 2010 havde København, Aarhus, Aalborg og Odense Kommuner 4.812 forsikrede ledige i offentligt løntilskud mod 3.168 personer i 2007. Det svarer til en stigning på 52 procent. Tager man kontant- og starthjælpsmodtagere med, er stigningen endnu højere. Det sker, på trods af at flere undersøgelser viser, at offentligt løntilskud langt sjældnere fører ledige til varig beskæftigelse, end eksem-

pelvis private løntilskudsjob gør.

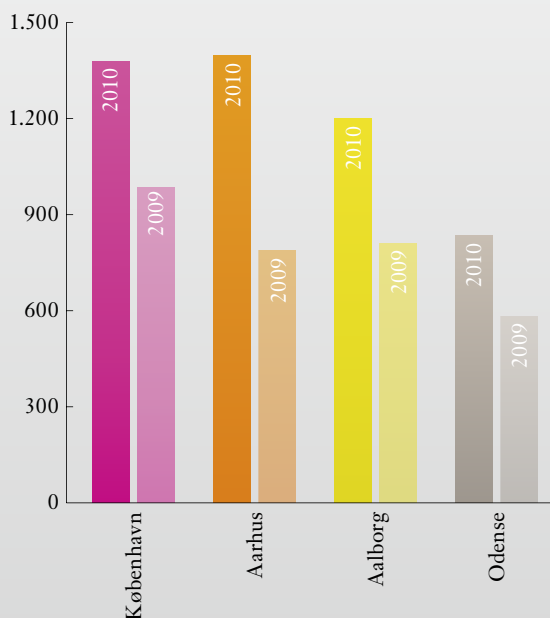
Alene fra 2009 til 2010 er den gennemsnitlige stigning af forsikrede ledige i offentlige løntilskudsjob på over 50 procent i Danmarks fire største kommuner. Samtidig går andelen af fastansatte sammenlagt minimalt tilbage. Det viser tal, som Magisterbladet har indhentet på henholdsvis jobindsats.dk og Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD).

Københavns Kommune bryster sig af at have næsten firedoblet antallet af besatte

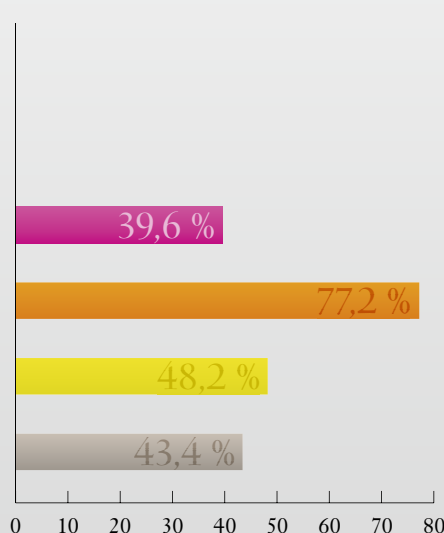
løntilskudsstillinger på bare et år fra 400 til knap 1.600 ved slutningen af sidste år. Men beskæftigelsesborgmester Anna Mee Allerslev (R) mener, at udviklingen i ordinære stillinger og løntilskudsjob skal holdes adskilt.

“Det ene handler om kommunalt fastansatte og vores servicetal, som vi skal overholde i forhold til vores budget. Det er bestemt af regeringen. Det andet handler om vores beskæftigelsesindsats, hvor vi skal opkvalificere ledige. Der er løntilskud

ANSÆTTELSE MED LØNTILSKUD I LANDETS FIRE STØRSTE KOMMUNER



UDVIKLING I %



“Løntilskud må på ingen måde overtage ordinære arbejdspladser. Det står eksplicit i loven, og det skal kommunerne naturligvis overholde”.

Anna Mee Allerslev (R), beskæftigelsesborgmester, Københavns Kommune

Kilde: Arbejdsmarkedsportalen AMANDA på jobindsats.dk.

“Vi har ikke skåret ned på akademikerstillinger i Odense. Det område er derimod støt stigende”.

Peter Pietras, direktør, Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen, Odense Kommune

den bedste indsats, vi kan tilbyde, og derfor skal vi bruge den ordning”, siger Anna Mee Allerslev.

Endnu flere i løntilskud

I Odense Kommune er antallet af løntilskudsansatte steget med over 40 procent sidste år. I samme periode er antallet af fastansatte gået tilbage med 3 procent. Direktør for Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen i Odense Kommune Peter Pietras pointerer, at kommunen ikke er specielt tilfreds med udviklingen. Man ønsker nemlig endnu flere i løntilskud.

“Vi arbejder meget målrettet på at få løntilskudsmængden op på den minimumskvot, som Odense Kommune er blevet tildelt. Vi kan se, at de unge akademikere har tiltagende svært ved at få deres første job og ikke bliver aktiveret, hvor deres uddannelse er relevant. Vi kan som kommune give relevant jobtræning ved at skabe ekstra løntilskudsjob”, siger Peter Pietras.

Han forklarer, at det hovedsageligt er ændringer i national lovgivning, der har ført til afskedigelser i kommunen på specielle områder, hvor der ikke genansættes nye, og at det ikke rammer akademikere. Desuden mener han, at kommunerne er blevet ekstra opmærksomme på at overholde servicerammen, for hvis den over-

skrides, venter der efter den foreliggende aftale mellem stat og kommune om servicerammen store bøder forude. Men Peter Pietras afviser, at det er stramme kommunale budgetter, der har fået Odense Kommune til at fokusere på at ansætte flere i løntilskud.

“Vi har nogle kvoter, som vi ikke tidligere har levet op til. Vi skal i år tage op til 885 i løntilskud, og lige nu har vi halvdelen af, hvad vi burde have. Så vi ligger meget lavt. Nu hvor ungdomsarbejdsløsheden stiger, er det vigtigt, vi tilbyder ledige en mulighed for at få erfaring via løntilskud, så vi ikke taber en hel generation akademikere på gulvet som for 20 år siden”.

Selv om antallet af fastansatte i Odense Kommune falder, understreger Peter Pietras, at akademikere stadig kan finde beskæftigelse i kommunen.

“Vi har ikke skåret ned på akademikerstillinger i Odense. Det område er derimod støt stigende. Vi må helt enkelt ikke fastansætte flere, fordi vi har opbrugt vores serviceramme fuldt ud. Vi bruger derfor vores løntilskudsansatte til at tænke nyt. De indgår ikke i grundproduktionen i serviceydelser. Vi bruger alle de penge, vi overhovedet kan, på løn uden at blive straffet af regeringen”, siger Peter Pietras.

Det står i loven

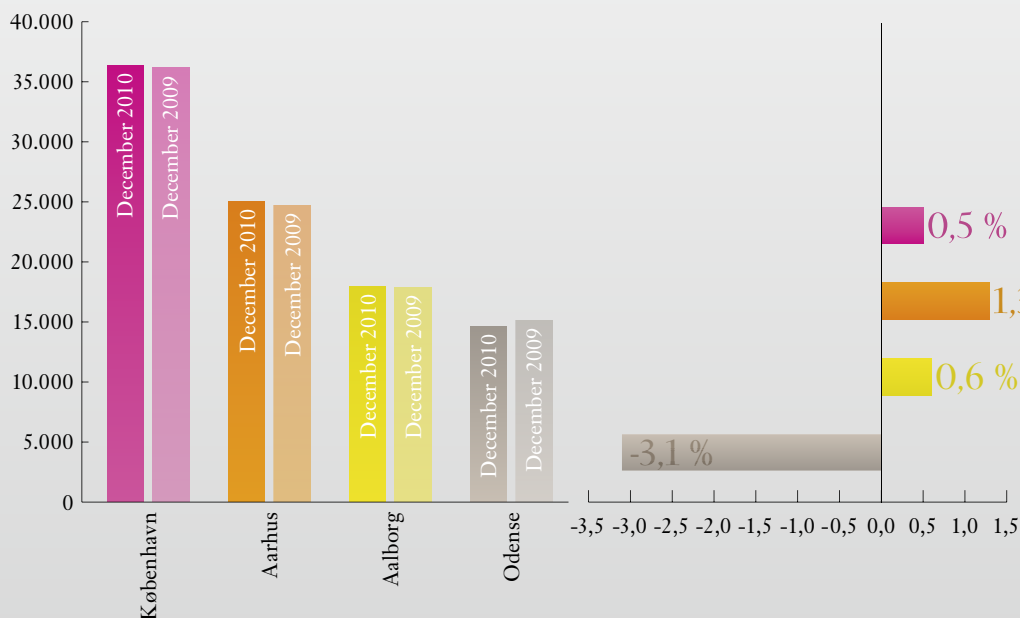
Københavns Kommune firedoblede antallet af løntilskudsstillinger fra 2009 til 2010, fordi kommunen har været “rigtig dårlig til den virksomhedsrettede indsats”, pointerer Anna Mee Allerslev. Men ifølge hende bringer løntilskud ledige tættere på fast arbejde, og kommunen har også en kvote, der er bestemt af regeringen, som den skal leve op til. I starten af januar måned 2011 var der i Københavns Kommune oprettet 1.576 løntilskudsstillinger, hvoraf 1.216 var besat. Målsætningen for 2011 er at oprette 2.781 løntilskudspladser ved årets udgang, og det forventes, at ca. 2.400 af disse vil være besat ved årets udgang, oplyser Beskæftigelsesforvaltningen i hovedstaden til Magisterbladet. Men beskæftigelsesborgmesteren afviser, at kommunen udnytter ledige i løntilskud som billig arbejdskraft.

“Jeg kan godt forstå, nogen kan drage den konklusion, men løntilskud må på ingen måde overtage ordinære arbejdspladser. Det står eksplicit i loven, og det skal kommunerne naturligvis overholde. Og det gør vi. Vi er endda gået skridtet videre med en række forpligtende principper for løntilskud i København, for at sikre de ledige bedst muligt”, siger Anna Mee Allerslev. <<

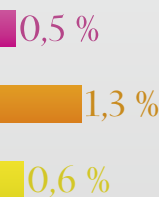
SKRIV TIL OS!

Har du viden om eller erfaringer med løntilskudsjob, som du mener Magisterbladet bør undersøge eller omtale, så kontakt os på magisterbladet@dm.dk.

ANTAL LØNMODTAGERE
LANDETS FIRE STØRSTE KOMMUNER



UDVIKLING I %



Kilde: Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD)
Note: Data over løntilskudsansatte fra jobindsats.dk og hos kommunerne er ikke helt ens, da kommunerne og Arbejdsmarkedsstyrelsen opgør forskelligt. Det gælder fx opgørelsen over selvejende institutioner.

“Vi tager fast arbejde fra os selv”

For mange nyuddannede er et løntilskudsjob eneste vej ind på arbejdsmarkedet mod drømmen om fast arbejde. Det giver erfaring, men er samtidig en voksende trussel mod netop fast arbejde.

“Det er jo godt, at muligheden findes, men samtidig er man godt klar over, at man tager fast arbejde fra sig selv”.

Ditte Marie Lund kan sagtens se både det positive og negative i at have sagt ja tak til et løntilskudsjob. I et halvt år var hun i et offentligt løntilskudsjob som kuratorassistent i Nikolaj Kunsthal. Det førte til et barselsvikariat, som slutter i august. For hende har løntilskudsjobbet været en vej ind i kunstbranchen som kurator. Uvurderlig erfaring er kommet på cv'et. Men hun ved også, at hun arbejder på lånt tid.

“Løntilskudsjob er blevet noget, man nærmest kæmper lige så meget for som for en fast stilling. Det er trist, det er blevet sådan. Jeg har da fået noget godt ud af det, men det er svært at se, hvordan offentlige institutioner skal vænne sig af med løntilskud. Stedet her er afhængig af at have folk i løntilskud, hvis man skal producere det samme som i dag”, siger Ditte Marie Lund.

Hun er cand.mag. i visuel kultur fra Københavns Universitet og bachelor fra RUC i performance design. Ditte har arbejdet flere forskellige steder med udstillinger og scenografi. For hende er det især rammerne omkring og selve formidlingen af kunsten, som er det interessante. Under studierne søgte hun derfor i fem måneders praktik på Nikolaj Kunsthal for at få erfa-

ring. Her i en af Københavns ældste kirker vises der i dag ny samtidskunst, som ifølge Ditte tør gå mod strømmen og satse på noget anderledes. I sit speciale tog hun udgangspunkt i klimafestivalen Hopenhagen i København i 2009, som var arrangeret af den erhvervsdrivende fond Golden Days. Kort efter blev hun ringet op af sin gamle praktikplads med et tilbud om at tiltræde i en løntilskudsstilling.

“Først tænkte jeg, åh nej, er det lige det, som jeg har lyst til. Jeg har jo ambitioner om at få et rigtigt job. Men jeg kom jo faktisk i et slags rigtigt job, lønnen er bare anderledes”, siger Ditte Marie Lund.

Samme sideeffekt

Ligesom Ditte har Frank E. Larsen også været i løntilskud, uden det endnu har ført til fast arbejde. Han er cand.mag. i nordisk fra SDU og ville gerne have noget erfaring med arbejdet i en kommune. I starten af november sidste år blev han tilbudt en løntilskudsstilling i Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning og sagde ja tak. Men Frank E. Larsen har ligesom Ditte måttet sande, at en offentlig løntilskudsstilling langt fra sikkert fører til fast arbejde bagefter.

“Københavns Kommune er meget opsat på at få folk i løntilskud i øjeblikket. Det har naturligvis den sideeffekt, at det reelt

gør det sværere af få en fast stilling i kommunen. Og der bliver ikke ligefrem flere faste stillinger”, siger Frank E. Larsen, som nu igen er arbejdsledig.

At det bliver sværere at få et fast job på en offentlig arbejdsplads som fx Københavns Kommune gennem løntilskud, skyldes ifølge Frank E. Larsen dels generelle nedskæringer på det kommunale område, dels at flere i løntilskud nødvendigvis øger konkurrencen om de faste stillinger, der slås op. Han opfordrer derfor andre ledige til at afstemme deres forventninger, hvis de tager imod et offentligt løntilskudsjob.

“Går man ind i det med forventninger om at få et arbejde, kan man blive frygteligt skuffet. Der er da åbninger, og man har lov til at håbe. I ny og næ kommer der desuden barselsvikariater, man kan søge. Det gjorde jeg også, men det job gik til en anden”, siger Frank E. Larsen.

Som en normal stilling

Fra januar 2011 er satsen for offentlige løntilskudsstillinger for forsikrede ledige 132,51 kroner i timen. Det udgør i omegnen af 19.000 kroner for en fuldtidsstilling. Det er blot lidt mere end dagpengesatsen. Dittes løntilskudsstilling var desuden på 32 timer om ugen, og således var lønnen endnu mindre. Selv om hun allerede havde meget praktisk erfaring på

“Går man ind i et løntilskudsjob med forventninger om at få et fast arbejde, kan man blive frygteligt skuffet”.

Frank E. Larsen, cand.mag., arbejdsledig

“Som færdiguddannede i løntilskudsjob er vi jo lige så veluddannede som de fastansatte. Vi får bare mindre i løn for vores arbejde”.

Ditte Marie Lund, cand.mag., Nikolaj Kunsthal

cv'et, besluttede hun sig for at tage løntilskudsstillingen alligevel.

“Løntilskudsjobbet er som en normal stilling. Den strategi er stedet nødsaget til at køre, for ellers kan det ikke køre rundt. Som færdiguddannede i løntilskudsjob er vi jo lige så veluddannede som de fastansatte. Vi får bare mindre i løn for vores arbejde”, siger hun.

I dag har hun affundet sig med tanken om, at der formentlig ikke findes fast arbejde til hende i det offentlige. I Nikolaj Kunsthal er der eksempelvis ingen ekstra faste stillinger pt.

“Der er ikke mange job i denne branche, og måske er det blevet sådan herhjemme, at man skal uddanne sig på arbejdsmarkedet efter sin uddannelse. I dag er jeg dog glad for, at jeg sagde ja. Flere af mine tidligere studiekammerater har endnu ikke fundet job, men har gået ledige i månedsvis, og det er ikke sjovt. Dette er i det mindste en mulighed for at komme ind i branchen og skabe sig et netværk”, siger Ditte Marie Lund.

Hun oplever, hvordan pressede kommunale budgetter formindsker alternativerne til løntilskudsjob for offentlige institutioner.

“Man tænker, om de penge, som bruges på mange midlertidige løntilskudsjob, ikke hellere skulle bruges på at oprette faste stillinger. Men sådan hænger det jo bare ikke sammen”, siger hun. <<

Ditte Marie Lund var ansat i et offentligt løntilskudsjob som kuratorassistent i Nikolaj Kunsthal. “Løntilskudsjob er blevet noget, man nærmest kæmper lige så meget for som for en fast stilling. Det er trist, det er blevet sådan”, resignerer hun.





“Det bliver på den måde nemt til en slags offentlige løntilskudskarruseller, hvor én i løntilskud overtager en stilling fra en anden i løntilskud. Det kommer der aldrig en varig ordinær beskæftigelse ud af”, siger Rasmus Conradsen, chefkonsulent i Akademikerne Centralorganisation.

“Det skaber incitament for, at man gør folk arbejdsløse, selv om der egentlig er brug for dem, for bagefter at sætte dem ind i en jobtilskudsordning”.

Poul Erik Mouritzen, professor, Syddansk Universitet

AC-ANALYSE:

Spekulation i løntilskudsjob

Den eksplosive udvikling i offentlige løntilskudsjob ligner jobkarruseller, hvor ledige udnyttes som billig arbejdskraft. Men det er svært at påvise, eller afgøre, om loven overtrædes, siger Akademikerne Centralorganisation.

Landets kommuner skal overholde stramme budgetter og samtidig skaffe ledige i arbejde, for det giver flere penge. Det er derfor meget tillokkende for kommunerne at fyre fastansatte og hyre løntilskudsansatte, selv om det er ulovligt. For kommunerne har et klart økonomisk rationale i at have en høj kadence af offentlige løntilskudspladser, udtaler chefkonsulent i Akademikerne Centralorganisation (AC) Rasmus Conradsen.

“Hvis man nu skar alle offentlige løntilskudspladser væk, ville det helt klart påvirke serviceniveauet i kommunerne. Men kriteriet for offentlige løntilskudspladser er faktisk, at de skal ligge udover normeringer og servicerammer. I praksis er det meget tillokkende for kommunerne at

have en ansat i et offentligt løntilskudsjob i stedet for i en ordinær ansættelse”, siger Rasmus Conradsen.

Kommunerne får højere refusion af staten, hvis ledige sættes i løntilskud, end hvis de ledige ikke aktiveres. Desuden er kommunerne i en budgetklemme i øjeblikket, forklarer Rasmus Conradsen og påpeger, at det er “besnærende” for kommunerne at benytte gratis arbejdskraft.

Mange kommuner må på grund af statslige aktiveringskrav mangedoble deres aktivering bare for at holde ledige i gang. Det sker blandt andet i Københavns Kommune, som det seneste år har forøget antallet af løntilskudsansatte drastisk.

Ifølge professor på Syddansk Universitet Poul Erik Mouritzen kan tallene dække over, at man ét sted i kommunerne fyrer, mens man et andet sted samtidig hyrer med løntilskud.

“Hvis det er tilfældet, så mener jeg, det er et stort moralsk problem for samfundet. Det skaber incitament for, at man gør folk arbejdsløse, selv om der egentlig er brug for dem, for bagefter at sætte dem ind i en jobtilskudsordning”, siger Poul Erik Mouritzen.

Ude af balance

Han understreger, at det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at sige noget sikkert om, hvorvidt kommunerne sidder med den “smoking gun”, som tallene tyder

på. For sammenhængen mellem fyringer og ansættelser i løntilskudsjob i kommunerne er ikke tilbundsående undersøgt.

Men ifølge en nyere analyse fra AC om ungepakkens konsekvenser for nyuddannede akademikere er det særligt de offentlige løntilskudsstillinger, der fortrænger ordinære ansættelser. I 22 procent af de offentlige løntilskudsjob ville stillingen i høj grad eller i nogen grad være besat af en person på almindelige ansættelsesvilkår, hvis den offentlige arbejdsgiver ikke havde mulighed for at ansætte aktiverede med støttekrone, konkluderer AC i analysen.

“Det er fint med et vist offentligt udbud af løntilskudsjob. Men meget tyder nu på, at vi er ude over balancen for, hvem der får glæde af det, og hvad der kan kaldes udnyttelse af gratis arbejdskraft”, siger Rasmus Conradsen og understreger, at det i lovens forstand nærmest er umuligt at påvise, at en løntilskudsstilling fortrænger en ordinær stilling. De facto kan der nemlig meget nemt ske det, at en opsagt stilling ikke genbesættes, men at opgaverne omdefineres, og kommunen i stedet får en løntilskudsansat til at varetage arbejdet.

“Det bliver på den måde nemt til en slags offentlige løntilskudskarruseller, hvor én i løntilskud overtager en stilling fra en anden i løntilskud. Det kommer der aldrig en varig ordinær beskæftigelse ud af”, siger Rasmus Conradsen. <<

Temarejse



PR. PERSON KR.

8.495

FLY 8 DAGE

Sicilien og Syditalien

”Italien uden Sicilien efterlader intet billede i sjælen: Først her er nøglen til det hele”. Sådan skrev den tyske digter Goethe i 1788 om Sicilien, og sådan er det stadig. Øen har gennem tiden været mål for mange folkeslag, som ønskede herredømme over området. Alle har de sat deres præg på øen, så Sicilien rummer en mangfoldighed af kultur i et smukt og betagende landskab.



Tag med denne uforglemmelige kulturrejse for livsnydere, kombineret med “mini-krydstogt” fra Napoli til Palermo, og oplev det bedste af Sicilien og Syditalien. Her får I opfyldt så godt som alle ønsker om kultur, natur og livsnydelse i et mildt Middelhavsklima.

En oplevelse for livet!

AFREJSE DATOER

27/10-03/11 FRA KBH

03/11-10/11 FRA KBH

10/11-17/11 FRA KBH



INKLUDERET I PRISEN

- Fly København-Rom t/r
- 1 overnatning på hotel i Frascati
- 1 overnatning i to-pers. indvendig kahyt
- 2 overnatninger på hotel på Siciliens østkyst
- 2 overnatninger på hotel på Siciliens nordkyst
- 1 overnatning i to-pers. indvendig kahyt
- 7 x morgenmad
- 6 x aftensmad
- 6 x frokost
- Vinsmagning og snack
- Alle udflugter ifølge program
- Dansk rejseleder

Best Travel
www.besttravel.dk
Tlf. 70 20 98 99

Oplys annoncekode MAGISTERBLADET ved bestilling

Ekspeditionsgebyr pr. bestilling ved fremsendelse af billet pr. e-mail
kr. 65,-/post kr. 95,-. Medlem af Rejsegarantifonden nr. 2190.
Forbehold for udsolgte datoer og trykfejl.





Nu skal holdningerne luftes

Kritikerne er hårde, men Bo Lidegaard er begejstret. Og jobbet som chefredaktør på Politiken kommer ikke i karambolage med hans hittidige karriere som kulegravende forsker og politisk toprådgiver med adgang til magtens inderste cirkler. Tværtimod, mener han.

“Det er jo herligt, at jeg nu i fuld offentlighed kan få lov til at lufte mine holdninger, få lov at udtrykke dem og lave analyser, som jeg ellers kun har leveret til baggrund for en mindre skare i mine år som embedsmand”.

“Der er sket noget i verden, så jeg håber, vi kan gøre det her lidt kort”.

Så lidet lovende starter interviewet med Bo Lidegaard, 53 år og nyudnævnt ansvarshavende chefredaktør på dagbladet Politiken.

Det er nattens aktion i Pakistan og Al Qaeda-lederen Osama Bin Ladens død, han henviser til. Dækningen kører i båndsløjfe på CNN i dansk presses mest sagnomspundne hjørnekantor. Og selvom Bo Lidegaard ofte før har stået i en situation, der krævede, at han professionelt og prompte forholdt sig til en international verdensbegivenhed, kunne det næsten lyde, som om det ikke helt har bundfældet sig hos ham, at breaking news bliver selve det brændstof, han fremover kommer til at køre på.

Det er også kun fem dage siden, at Bo Lidegaard blev præsenteret som den 13. i rækken af chefredaktører for avisen. Han var blandt de første, der blev nævnt som en mulig efterfølger for afdøde Tøger Seidenfaden, der også privat var hans gode ven. Selv har Lidegaard dog kun kendt til sin egen udnævnelse i ganske kort tid, bedyrer han.

Pressens interesse for hans person har været massiv, og rækken af interviews uendelig lang. Men trods den indledende tilskyndelse til at gøre det kort, er Bo Lidegaard ikke historiker og forsker for ingenting. Han vil også gerne forklare sig grundigt. Og til en start vil han gerne mane den kritik i jorden, som er rejst fra flere sider.

Ikke et omvandrede wikileaks

“Mange har udtrykt bekymring for, om jeg som chefredaktør vil blokere for en eventuel afdækning af begivenheder, jeg selv har været en del af qua min funktion som politisk rådgiver. Jeg vil ikke forhindre Politikens journalister i at undersøge noget som helst – heller ikke de sager, jeg har været involveret i – men jeg bliver heller ikke et omvandrede wikileaks, der blotlægger hemmelige informationer fra min tid i centraladministrationen, hverken når det gælder krisen omkring Muhammed-tegningerne eller klimatopmødet i København”, fastslår Bo Lidegaard.

“Det er forkert at sætte direkte lighedstegn mellem min rådgivning og den politik, regeringen har ført i konkrete sager.

BLÅ BOG

Navn: Bo Lidegaard

Alder: 53 år

Uddannelse: Cand.phil. i historie fra Københavns Universitet, 1984, dr.phil. 1997

Job: 1984-87: Fuldmægtig i Udenrigsministeriet

1987-90: Ambassadesekretær ved FN-missionen i Genève

1990-94: Fuldmægtig i Udenrigsministeriet

1994-96: Forskningsstipendiat ved Retsvidenskabeligt Institut på Københavns Universitet

1997-00: Ambassaderåd på ambassaden i Paris

2000-02: Forskningsstipendiat ved Det Kongelige Bibliotek

2003: Adjungeret professor ved Institut for Ledelse, Politik og Filosofi, Handelshøjskolen

2003-2005: Kontorchef i Udenrigsministeriet

2005-2011: Departementsråd

i Statsministeriet (chef for Udenrigsområdet og Klimasekretariatet)

Har skrevet og modtaget adskillige hæderspriser for en række historiske bøger, blandt andet om diplomaten Henrik Kauffmann, tidligere statsminister Jens Otto Krag og om den danske samarbejdspolitik med tyskerne under besættelsen.

Privat: Er gift med lærer Vibeke Sejrbø Nielsen og har fire børn i alderen 16-33 år

“Jeg kommer til en avis, hvor udgangspunktet er meget stærkt. Grundlæggende kører det enormt godt for Politiken, og den kan rigtig meget”.

>>

>>

Politikerne rådfører sig med mange, men i sidste ende er det dem, der lægger linjen. Embedsmændene repræsenterer hele det politiske spektrum, og deres rådgivning falder ikke nødvendigvis sammen med den politik, regeringen vælger at føre. Derfor kan man selvfølgelig heller ikke drage en lige linje fra det faktum, at regeringen ikke inden tegninge-krisen indbød de muslimske ambassadører til et møde, til hvem der gav de involverede ministre hvilke råd”.

Ved at takke ja til jobbet som redaktør på Politiken har han endegyldigt lagt karrieren som embedsmand bag sig.

“Og det er jo herligt, at jeg nu i fuld offentlighed kan få lov til at luften mine holdninger, få lov til at udtrykke dem og lave analyser, som jeg ellers kun har leveret til baggrund for en mindre skare i mine år som embedsmand. Det glæder jeg mig til”, lyder det tilfreds.

Humblebien, der ikke kunne flyve

Sin første weekend som chefredaktør har han helt bevidst undladt at tilbringe med at lægge en masse nye planer for sin avis. I stedet har han brugt tiden på at skabe sig overblik over en bugnende indbakke og fejre det nye job med familien, kone og fire børn, og venner.

“Jeg kommer til en avis, hvor udgangspunktet er meget stærkt. Grundlæggende kører det enormt godt for Politiken, og den kan rigtig meget. Derfor er jeg i den privilegerede situation, at jeg stille og roligt kan tage sætte mig ind i tingene og kigge på, hvordan vi skal udvikle os på lidt længere sigt”, siger han. At der kommer til at ske forandringer, er han til gengæld ikke i tvivl om.

“Det gælder for Politiken som for den omgivende verden, at vil vi undgå den visse død, kræver det konstante forandringer, omstillinger og justeringer. Det er præcis

disse processer, der i en større kontekst har optaget mig som historiker og forsker. Hvordan vi har opbygget vores velfærdssamfund og som lille nation fx ageret i samspillet

med omverdenen. På mange måder er Danmark

jo historien om humlebien, der ikke kan flyve, men gør det alligevel. Det er også de mekanismer, mine bøger kredser om. Hvordan er det lykkedes, hvad var udfordringerne, og hvordan nåede vi frem til løsningerne? Personskildringerne er blot den prisme, jeg har brugt til at forsøge at forklare fundamentale begivenheder og udviklinger i samfundet igennem”, forklarer Bo Lidegaard.

Rundet af højskoletraditionen

Igennem hele sin karriere har Bo Lidegaard vekslet mellem perioder som embedsmand og perioder helliget forskningen og forfatterskabet. Han mener godt, at man kan sammenligne de arbejdsprocesser, han kender, med dem, der gælder i journalistikken.

At få ham til at pege på konkrete, væsentlige historier, som Politiken og andre medier enten burde have behandlet mere indgående eller kommer til at forfølge, nægter han imidlertid.

“Det vil være dræbende at aflevere en sådan programerklæring efter seks dage på pinden. Hvis du spørger til et tema, jeg personligt interesserer mig intenst for, er det den stadig mere tilspidsede kamp om verdens ressourcer. Klima- og miljøproblematikken og de økonomiske og konfliktmæssige aspekter, der følger, er efter min opfattelse nogle af de afgørende spørgsmål i den nærmeste fremtid og derfor også vigtige i journalistikken”, vurderer han.

“Jeg er rundet af højskoletraditionen og et miljø, hvor der var forskellige holdninger, højt til loftet og hidsig debat om stort og småt”.



Værdipolitisk kunne han ikke føle sig mere hjemme end på Politiken, og det falder ham meget let at vedgå arv og gæld på Viggo Hørups avis.

“Jeg er rundet af højskoletraditionen og et miljø, hvor der var forskellige holdninger, højt til loftet og hidsig debat om stort og småt. Den avis har fulgt mig, siden jeg kunne læse. Jeg og mine tre brødre havde under vores opvækst stor frihed til at gøre, hvad vi ville, og jeg tror, man kommer langt med at give folk frihed til at gøre det, de har lyst og evner til. Det afgørende er at stå ved det, man gør, og at gøre sig umage med det. Det vil jeg selvfølgelig også selv forsøge at efterleve, selv om jeg ikke har lavet avis før. Arbejde er en stor fornøjelse for mig, og jeg er meget begejstret for at få lov til at prøve kræfter med jobbet som chefredaktør på Politiken. Det er simpelthen det bedste job, jeg kunne tænke mig”. <<

“Mange har udtrykt bekymring for, om jeg som chefredaktør vil blokere for en eventuel afdækning af begivenheder, jeg selv har været en del af qua min funktion som politisk rådgiver”.

Uforsonlige forhandlinger om arbejdstid

Underviserne på landets professionshøjskoler står til tæsk, hvis deres ledelse får held til at få opfyldt et krav om mindre tid til undervisningsforberedelse. DM's tillidsfolk kalder ledelsens holdning til de igangværende forhandlinger om arbejds- og aftaleforhold for "disrespektfuld" og "uforsonlig".

Fløjshandskerne er skiftet ud med boksehandsker hos de forhandlere, der i disse uger diskuterer arbejdsforhold for underviserne på landets professionshøjskoler. De reagerer kraftigt på, at rektorerne pønser på at skære i den forberedelsestid, underviserne hidtil har haft.

"Det er en misforståelse at tro, at det kan erstatte den faglige ajourføring, hvis vi som undervisere deltager i udviklingsarbejde. Underviserne deltager gerne i udviklingsarbejde, men ikke på bekostning af forberedelsestiden. Vi ønsker ikke under nogen omstændigheder, at der fjernes ressourcer fra forberedelsestiden. Det er hverken i vores, de studerendes eller professionshøjskolernes interesse at fjerne det solide planlægningsgrundlag, vi har i dag", siger Jimmy Harder. Han er DM-tillidsrepræsentant ved Professionshøjskolen Metropol og med i den forhandlingsgruppe, der for tiden er i dialog med ledelsen om en ny central arbejdstidsaftale.

Ledelsen vil have en aftale, hvor normer og akkorder for arbejdet er væk. I stedet skal arbejdet timefastsættes i et såkaldt "fleksibelt ledelsesrum" uden lokal forhandling med tillidsrepræsentanterne.

"Ledelsen vil have underviserne til at deltage i direktørstyrede udviklingsprogrammer i stedet for at forberede sig til undervisningen. Hvis de får held med det, frygter jeg, at det får alvorlige negative konsekvenser for professionsuddannelsernes faglighed", understreger Jimmy Harder.

Helge Skielboe, der forhandler med ledelsen på UCC, står også fast.

"Folk kan ikke mere, og hvis det udspil, ledelsen er kommet med, udløser mere arbejde eller svarer til ledelsens tildeling af

timer under AC-overenskomsten, vurderer jeg, at det vil være umuligt at få mandat fra kollegerne til at skrive under. Så må vi fortsætte med at arbejde efter AC-overenskomsten som den mindst ringe løsning", siger Helge Skielboe.

De studerende betaler

DM's tillidsrepræsentant og forhandler for underviserne på VIA, Steen Simonsen, har også svært ved at tøjle sine frustrationer. Han oplever sin ledelse som helt uforsonlig.

"Vi står i hvert vores ringhjørne lige nu. Den øverste ledelse i VIA udviser mangel på respekt for undervisernes arbejde, og de ledere, jeg forhandler direkte med, sidder som lusen mellem to negle, fordi de har fået til opgave at opfylde nogle store sparekrav", forklarer Steen Simonsen.

Hvis forhandlingsklimaet på VIA skal lattes, kræver det en større forståelse for undervisernes ønske om at gøre deres arbejde ordentligt samt at have ordentlige betingelser herfor, fastslår han.

"Jeg er træt af, at man propper luftige formuleringer om forskning og udvikling ind i en diskussion, der rettelig burde handle om, at forringelser er umulige at undgå, når man skal spare så mange penge, som VIA tilsyneladende skal. Den økonomiske virkelighed bliver vi alle nødt til at forholde os til, men jeg vil godt slå fast, at mit mål med de igangværende forhandlinger er, at ledelsen ikke får held med at skjule den reelle problemstilling, fx ved at forberedelsestiden forsvinder og i stedet bliver formuleret som tid til forskning og udvikling. Mit udgangspunkt er, at forberedelsesfakto-

ren ikke kan forringes", pointerer Steen Simonsen.

Forberedelsestiden er ikke det eneste ansættelsesvilkår, som er til forhandling på professionshøjskolerne nu. Også holdstørrelser, fjern- og netbaseret undervisning såvel som undervisernes kompetenceudvikling er punkter, der lige nu skaber betydelig afstand mellem medarbejdere og ledelse.

DM's formand for professionshøjskoleunderviserne, Hans Beksgaard, undrer sig i det hele taget over de signaler, der bliver sendt fra skolernes chefkontorer.

"Hver gang der er økonomiske vanskeligheder, betaler de studerende med forringet kvalitet i undervisningen, og underviserne med forringede arbejdsvilkår. Det går ikke i længden. Vi skal have sat en stopper for den nedprioritering af professionshøjskolernes kerneopgave, nemlig undervisningen, som vi har været vidne til de senere år", understreger Hans Beksgaard. <<

"Hver gang der er økonomiske vanskeligheder, betaler de studerende med forringet kvalitet i undervisningen, og underviserne med forringede arbejdsvilkår".

Hans Beksgaard, DM's formand for professionshøjskoleundervisere

Arbejdsgiveres holdning til at ansætte kvinder har ikke rykket sig

Mænd tager mere barsel, og arbejdsgiverne er mere positive over for mænds barsel, lyder det fra beskæftigelsesminister Inger Støjberg (V) på baggrund af en evaluering af den centrale barselsfond. Men Inger Støjberg taler mod bedre vidende, siger professor, der læser helt andre resultater ud af rapporten.

Den centrale barselsfond fungerer efter hensigten. Sådan lød beskæftigelsesminister Inger Støjbergs (V) kortfattede konklusion, efter at Beskæftigelsesministeriet for nylig fremlagde den første evaluering af barselsudligningsloven fra 2006, der omfatter mere end 650.000 danskere.

Ordningen, der skal forhindre, at økonomiske forhold bliver en barriere for kvinder i den fødegygtige alder, har ifølge ministeren været med til at fremme ligestillingen, eftersom evalueringen viser en tendens til, at mænd i stigende grad tager del i forældreorloven, og fordi arbejdsgiverne er blevet mere positive over for mænds barselsorlov.

Tal i evalueringen viser imidlertid, at 50 pct. af de forældre, der har fået børn mellem 2006 og 2010, slet ikke kender indholdet af ordningen, der giver arbejdsgivere mulighed for at få refusion for løn udbetalt under barsel i op til 29 uger.

Men også blandt arbejdsgiverne er ukendskabet til loven udbredt. 32 pct. af virksomhederne siger således, at de ikke er bekendt med indholdet i ordningen, et tal, der vokser til 40 pct. for virksomheder med mindre end 10 ansatte.

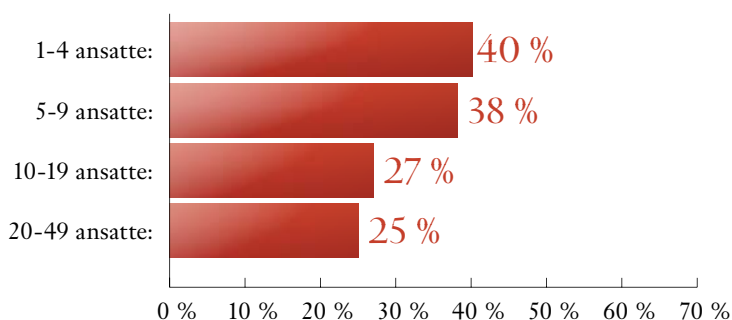
Tallene får professor og ligestillingsforsker ved Aalborg Universitet Anette Borchorst til at kalde Inger Støjbergs konklusion "meget optimistisk".

"Problemet svarer til det, vi kender fra de overenskomstdækkede områder. Kendskabet til reglerne er simpelthen så ringe, at det skrider til himlen. Der er behov for kampagner og et stort formidlingsarbejde for at udbrede kendskabet".

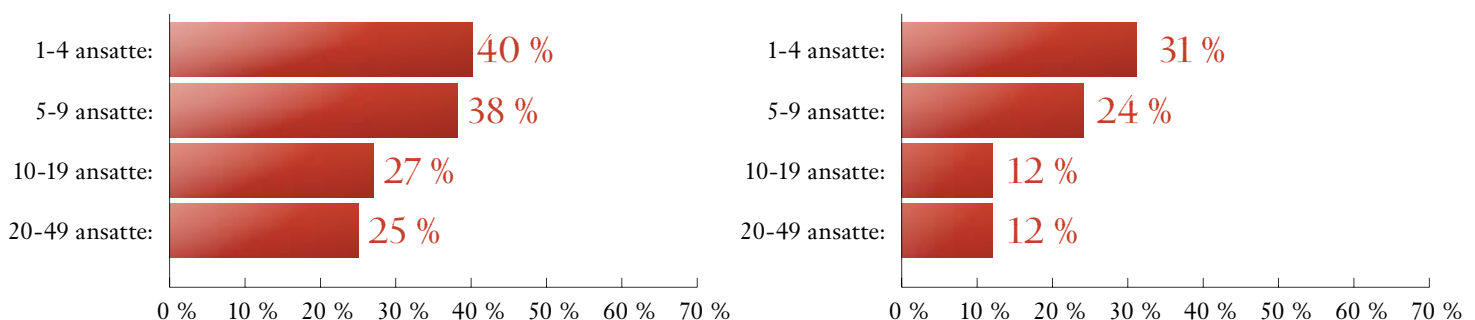
"Der står barsel i panden på kvinder"

Ordningen blev indført primært for at forhindre, at økonomiske forhold bliver en barriere for kvinder i den fødegygtige alder, og af den vej sikre større ligestilling på arbejdsmarkedet. Og selvom 21 af de 29 uger i ordningen i princippet er "fælles uger", der kan deles mellem forældre-

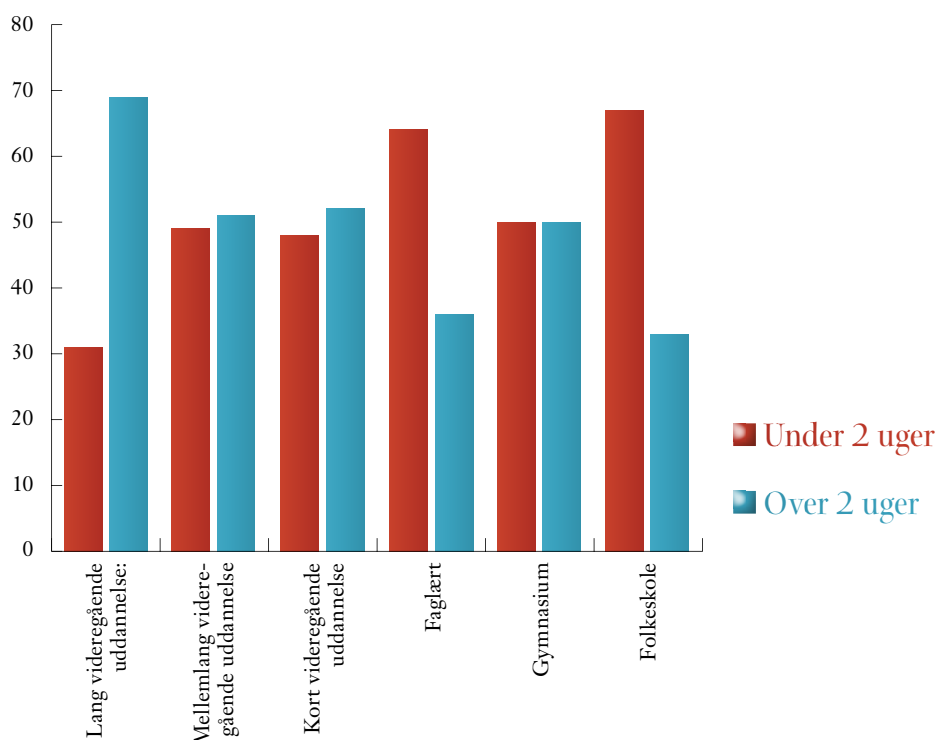
Andel af virksomheder, der ikke ved at de kan få refusion i op til 29 uger (efter antal ansatte).



Andel af virksomheder, der ikke udbetaler løn under barsel (efter antal ansatte)



Fædre, der har afholdt mere eller mindre end 2 ugers orlov opdelt på uddannelsesniveau.



FAKTA

- 90 pct. af virksomhederne er ikke mere tilbøjelige til at ansætte kvinder. 5 pct. er mindre tilbøjelige. 5 pct. er mere tilbøjelige.
- 50 pct. af forældrene har ikke kendskab til udligningsordningen.
- 32 pct. af virksomhederne er ikke klar over, at de kan få lønrefusion i op til 29 uger.
- 18 pct. af virksomhederne siger at de ikke betaler løn under barsel.
- 14 pct. af virksomhederne er blevet mere positive over for barselsorlov til mænd i løbet af de sidste fem år.
- 85 pct. af refusionsudbetalingerne vedrører kvinder.

ne, er loven skruet sådan sammen, at det i realiteten kun er ni af ugerne, der kan afholdes af manden. Mødrene tegner sig da også ifølge evalueringen for 92 pct. af refusionsudbetalingerne i den såkaldt fælles periode.

Men ifølge Anette Borchorst er en helt afgørende forudsætning for mere ligestilling, at mænd i højere grad tager del i barselsorloven.

“En kvinde i den fødedygtige alder, der kommer ind til en arbejdsgiver, har potentielt tre års barselsorlov skrevet i panden. Hvis du vil rokke ved, at de kollektive reproduktionsomkostninger ligger hos arbejdsgivere med mange kvinder ansatte,

skal du reelt have fædrene ind på en anden måde. Og det kræver øremærket barsel til mænd. Så Inger Støjberg taler mod bedre vidende, når hun siger, at loven har været med til at fremme ligestillingen på arbejdsmarkedet”.

Undersøgelsen viser da også, at loven ikke har ændret arbejdsgivernes holdning til at ansætte kvinder. 90 pct. af virksomhederne peger således på, at deres tilbøjelighed til at ansætte kvinder ikke har ændret sig i den periode, loven har virket, 5 pct. er mindre tilbøjelige, mens 3-6 pct. – afhængig af stillingstype – er mere tilbøjelige.

Formand for DM Ingrid Stage mener, at barselsudligningsloven skal harmoneres

med barselsloven, der giver 32 ugers orlov til deling mellem forældrene. Det vil med andre ord betyde en udvidelse af barselsfondens dækning.

“Så bliver det pludselig langt mere realistisk, at far tager orlov, og det klinger ikke længere så hult, når regeringen afviser at øremærke noget af barslen til far med henvisning til, at vi allerede har fleksibilitet i reglerne. Hvis vi giver far en realistisk mulighed for at holde orlov, så har vi taget et skridt i den rigtige retning, som mange familier og især mænd vil blive glad for”, siger Ingrid Stage. <<

“En kvinde i den fødedygtige alder, der kommer ind til en arbejdsgiver, har potentielt tre års barselsorlov skrevet i panden”.

Sidste frist for debatindlæg til nr. 10 er mandag den 23. maj 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.

GROBUND FOR FAGLIG STYRKELSE AF BØRNELITTERATURFORSKNINGEN

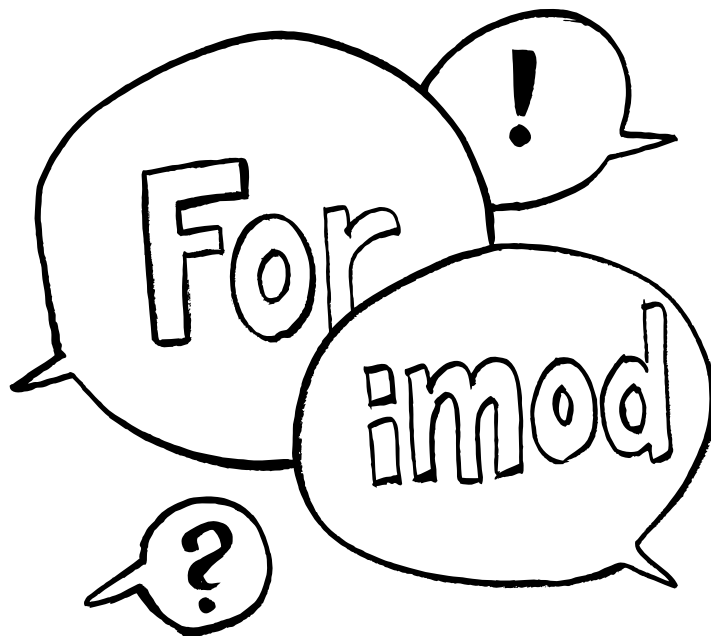
I den seneste udgave af *Magisterbladet* (nr. 8/2011) blev der sat spørgsmålstegn ved det fornuftige i, at det nye Faculty of Arts på Aarhus Universitet overflytter Center for Børnelitteratur fra Campus Emdrup til Aarhus. Overflytningen indebærer, at de to eneste fastansatte forskere ved centret flyttes inden for det nye hovedområdes grænser fra det tidligere Danmarks Pædagogiske Universitetsskole (DPU) til et nyt institut med hovedvægten på æstetiske fag og mediefag.

Artiklen tegner desværre et billede af, at flytningen vil forringe forskningsvilkårene, da der ikke er basis for et stærkt pædagogisk forskningsmiljø i Aarhus. Det er imidlertid fejlagtigt. Faktisk har det tidligere DPU i forvejen forskningsaktiviteter i Aarhus, hvor også ca. 40 procent af DPU's studerende i dag modtager undervisning – og disse aktiviteter vil fortsat blive udbygget i de kommende år. Samtidig kan centrets aktiviteter på Campus Aarhus udvikle sig i tæt samarbejde med landets største professionshøjskole, University College VIA.

På uddannelsesområdet er der særligt gode fremtidsudsigter for børnelitteraturen ved en placering i Aarhus. I Emdrup tiltrækker masteruddannelsen i børnelitteratur kun meget få studerende, mens studentergrundlaget er langt større i Aarhus. Stærkere sammenhæng med de øvrige æstetiske fag giver en lang række nye muligheder for tværgående samarbejder med fagmiljøer inden for fx litteratur, it, dramaturgi, musikvidenskab og andre humanistiske miljøer, hvor der forskes i emner relateret til børn og unge. Man vil her kunne udvikle helt nye uddannelser i børnekultur. Det betyder ikke, at de to ansatte ved Center for Børnelitteratur ikke fortsat kan og skal samarbejde med de enheder, som forbliver i Emdrup. Undervisning i børnelitteratur kan fortsat være en del af fx dansk-didaktikfaget på Campus Emdrup, men kan ligeledes blive udbudt fra Campus Aarhus afhængig af interessen hos de studerende.

Beslutningen om at flytte Center for Børnelitteratur til Aarhus har udgangspunkt i en omfattende proces på Aarhus Universitet, hvor flere medarbejdere fra det tidligere DPU igennem det seneste år har deltaget i drøftelserne med medarbejdere og studerende ved de tidligere Humanistiske og Teologiske Fakulteter, som nu hører under hovedområdet Arts.

Dette er et led i Aarhus Universitets plan om at få et større udbytte ud af fusionerne i 2007, hvor ikke kun DPU, men også en række andre stærke forsknings- og uddannelsesinstitutioner blev lagt sammen med Aarhus Universitet. Sammenlægningerne gav løfter om et enormt interdisciplinært potentiale, som universitetet endnu ikke har høstet det fulde udbytte af. Med de fysiske og organisatoriske omflytninger, som sker i de kommende år, vil forskere og studerende få nye muligheder for at realisere det po-



tentiale. Universitetsledelsen har frem til 2016 afsat 1,25 mia. kr. til interdisciplinære initiativer, som forskerne selv skal være med til at definere, og det sker netop for at sætte en tyk streg under forskningsambitionerne.

Mette Thunø, dekan, Aarhus Universitet

HVAD FA'EN SKER DER?

Der er gang i beslutningerne hos direktionen på Professionshøjskolen UCC i København, men ingen reel dialog med hverken daglige ledere eller medarbejdere. Bag om ryggen på os medarbejdere, der varetager de daglige undervisningsopgaver, er man gået i gang med et såkaldt "rumprogram", der skal samle alle uddannelser i en campus. I skrivende stund er arkitekterne i fuld gang med tegningerne, men projektleder Jonas Kjær oplyser i en mail til uddannelseschef Kirsten Balle, at diskussionerne om campus stadig er på udkastniveau, og "derfor vil jeg meget nødtigt dele disse, da jeg ikke ønsker at bidrage til for megen forvirring, hvis billedet ændrer sig over de næste 3-4 uger". (Sendt 24. marts 2011). Det er meget tydeligt, at denne iscenesatte medarbejderomsorg har til formål at nøjes med at informere os, når beslutningerne er truffet.

Det, vi ved om medarbejdernes arbejdsforhold, er, at der arbejdes med et campusområde, hvor der ikke planlægges med lærerkontorer, men med kontormiljøer, hvor "en gruppe af medarbejdere inden for et fast lille område har mulighed for møder, fordybelse, en reol og et skab i umiddelbar nærhed". (Mail fra 2. projektleder Mette Rose af 9. marts 2011 til campus-referencegruppen).

Denne udmelding lyder mildt sagt ikke betryggende i forhold til det arbejde, vi som undervisere skal varetage. Vi nøjes nemlig

ikke med at “fordybe” os, vi *forbereder* os, og det kræver ro, materialer og mapper i nærheden og fagfæller at sparre med. Nyere undersøgelser viser, at effektiviteten nedsættes i åbne kontorlandskaber, og medarbejderne bliver mindre synlige (se rapporten “Arbejds miljø i åbne kontorlandskaber”, Slots- og Ejendomsstyrelsen 2008). Det kan smarte nye bygninger ikke rette op på.

“Men i disse digitaliserede tider behøver vi jo bare plads til en bærbar”, kunne man indvende. Ja, hvis man intet ved om undervisning på en professionsuddannelse! For realiteten er, at det gode faglige arbejdsmiljø er afhængigt af effektive praksisfællesskaber med mulighed for uformelle møder og daglig vidensdeling med nære kolleger, hvor man ikke skal kæmpe for at få en plads at arbejde ved.

Praksisfællesskaber omfatter selvfølgelig også de studerende, som opbygger en professionsidentitet under uddannelsen ved samvær med hinanden og kontakt med os undervisere. Vores studerende skal uddannes til at arbejde med mennesker. Hvis vi ikke er til stede eller ikke er til at finde, ødelægges dette vigtige læringsrum.

Som undervisere på de mellemlange videregående professionsuddannelser kræver vi ordentlige arbejdsforhold til gavn for både medarbejdere og studerende. De kontorløse og flydende arbejdspladser, som UCC's projektledere tænker, de kan spare kostbare kvadratmeter med, mangler alle former for uddannelsesstøtning.

Deltagere på den faglige dag i UCC den 12. april 2011

JOBVISION OG JOB.DK ER GULE

En del af denne tids lyksaligheder er opfindelsen af såkaldt “anden aktør” – private firmaer, der bliver godt betalt for at afholde mere eller mindre udelte kurser for folk, der søger arbejde.

Det er en del af VKO's erklærede mål om at privatisere det, der før var fælles goder. Alt det har været omtalt så tit, men alligevel fortsætter det uantastet.

To af disse aktører bærer de uskyldige navne Job.dk og Jobvision.

Man skal lede længe for at opdage det, men begge disse private firmaer/andre aktører er en del af den kristne fagbevægelse. Denne organisation var for få årtier siden uden nogen særlig betydning uden for det missionske Vestjylland. Desværre forholder det sig ikke sådan længere, og senest har VKO sat fradraget for kontingent til a-kasse og fagforening ned, således at det svarer til ydelsen hos de kristelige.

Men hvad er så problemet med den kristne fagforening? Jo, Prosa skriver på deres hjemmeside: “Danmarks største og ældste gule fagforening Kristelig Fagforening blev dannet som strejke-

bryderorganisation under storlockouten 1899. De er modstandere af strejker og opfatter ikke arbejdsgiverne som en modpart, og sammen med Kristelig Arbejdsgiverforening indgår man i et fællesforbund. Kristelig Fagforening er dog begyndt at tegne overenskomster i mindre omfang, men de giver dårligere forhold for lønmodtagerne end tilsvarende overenskomster, så de kan med rette beskyldes for at underbyde andre fagforeninger.

Kristelig Fagforening har gennem deres mangeårige virke været nært knyttet til Indre Mission, og deres vedtægter udelukker da også ikke-troende eller andre trosretninger fra at sidde i forningens ledelse.

Ud over disse principielle forhold er det vigtigt at bemærke, at de aldrig markerer sig imod nedskæringer eller på anden måde viser solidaritet.

Gul blev i oldtiden tilknyttet galden, der blev forbundet med det koleriske temperament. Farven står for jalousi og utroskab, misundelse (gul af misundelse), falskhed og forræderi. Bedrager og falske vidner skulle i gamle dage som straf bære gule hatte. Svovlgul er vredens og djævelens farve. Gul er et valgt ord til beskrivelse af denne organisation, der giver sig ud for at være en fagforening.

Og nu tilbage til Jobvision og Job.dk.

Man kan som ledig med stor sandsynlighed risikere at blive sendt til disse gule dækorganisationer. Jobvision er en meget stor forretning med 21 filialer, Job.dk med 22. Jobcenteret gør ikke opmærksom på, at man ved henvisning til Job.dk og Jobvision dermed bidrager til denne politisk-religiøse organisation. Jeg vil opfordre alle arbejdsløse til at vælge andre aktører end de ovennævnte, om nødvendigt sige, at det er imod din politiske og religiøse overbevisning at deltage i kurser hos dem. Ligeledes vil jeg opfordre Magistrenes A-kasse til at gøre arbejdsløse medlemmer opmærksomme på det.

Jeg vil også opfordre A-kassen til, trods vilkårene, at etablere en egen anden aktør. På den måde kan A-kassens medlemmer få kurser og vejledning af personer, der er fortrolige med fagområderne og vilkårene, og samtidig undgå, at aktører, der er i modsætning til den egentlige fagbevægelse, spinder guld på kassens arbejdsløse medlemmer.

Elizabeth Japsen

UNIVERSITETSLOV UDEN AMBITIONER

Som universitetsordfører for SF og medlem af DM lægger jeg stor vægt på, at vi i Danmark har universiteter af den højeste kvalitet. Vi ved alle, at det er universiteterne, der skal være med til at løse fremtidens udfordringer. De er nemlig hovedleverandører af det produkt, som vores samfund skal leve af i fremtiden.

>>

>>

viden! Derfor er det altafgørende, at vi har en universitetslov, der sikrer de bedste rammer for, at universiteterne kan levere dygtige og veluddannede kandidater samt forskning af internationalt format.

For en måned siden blev den nye ændring af universitetsloven behandlet i Folketinget. Jeg havde håbet, at lovændringen ville løse mange af de problemer, som jeg allerede påpegede ved lovens indførelse i 2003. Men desværre har der fra regeringens side ikke været noget ønske om at ændre de mange centrale problemer, der har eksisteret siden dengang. Det er ikke godt nok!

Forskningsfriheden sikres slet ikke med lovændringen – faktisk modarbejder den den. Videnskabsministeren får med lovændringen beføjelser til at diktere universiteternes arbejdsopgaver. Jeg mener, at vi burde få en positiv definition af forskningsfriheden. Jeg ønsker ikke, at universiteterne skal reduceres til en betjeningsenhed for videnskabsministeren og regeringen i øvrigt.

Det er ærlig talt ret uigennemtænkt, især hvis man tænker tilbage på, hvad den forhenværende videnskabsminister Helge Sander sagde, da han i en tale foreslog, at universiteterne og Videnskabsministeriet skulle indgå en “frihedspagt”: “Jeg er træt af gang på gang at blive skudt i skoene, at regeringen vil detailstyre universiteterne. Intet kunne ligge mig mere fjært”.

Hvad er mere detailstyrende end at gøre videnskabsministeren i stand til direkte at pålægge universiteterne opgaver? Glemte Helge Sander at orientere Charlotte Sahl-Madsen om denne frihedspagt? Eller blev pagten væk under udskiftningen?

Både Penkowa-sagen og Johan Ross-sagen er glimrende eksempler på faren ved centralisering af magten. I bund og grund handler sagerne om, at universiteternes faglighed systematisk er blevet overhørt af ledelsen. Videnskabsministeren har dog ikke taget ved lære af dem. I stedet for at danne en faglig modvægt til ledelsen skrues der op for topstyringen, på trods af at topstyring ikke er en hensigtsmæssig form for forskningsledelse og dermed heller ikke det bedste grundlag for forskningsarbejde. Faktisk centraliseres magten omkring rektor i en sådan grad, at det nærmer sig en enevældig status. Burde ministeren ikke erkende, at der skal mere faglig kontrol på universiteterne for netop at undgå sådan nogle sager?

Jeg beklager dybt, at man ikke er mere ambitiøs fra regeringens side, især når man tager i betragtning, at det er lovforslag som dette, der skal danne rammerne om den vidensproduktion, vi skal leve af. Vi skal sikre de bedste rammer for vores universiteter, da det ikke mindst er her, vi skal satse, hvis Danmark skal klare sig i fremtiden. Det sikrer denne lovændring ikke.

Jonas Dahl, universitetsordfører, SF

ÅBENT BREV TIL FOLKETINGETS UDDANNELSESUDVALG

Den 11. januar 2011 nedlagde undervisere på Læreruddannelsen Zahle UCC arbejdet, og den 18. januar blokerede de studerende undervisningen.

Det gjorde vi, fordi vi undrer os over, hvordan regering og Folketing mener at kunne skabe verdens bedste folkeskole uden samtidig at værne om og styrke læreruddannelsen. Nedskæringerne på Læreruddannelsen Zahle har nu nået et punkt, hvor det får alvorlige konsekvenser for den kommende generation af lærere og for de kommende generationer af børn og unge, som skal lære og udvikle sig i den danske folkeskole.

Netop nu resulterer nedskæringerne i:

- at de studerende får mindre vejledning i forbindelse med alle fag og studieelementer
- at Zahles mediecenter får færre ressourcer, hvilket betyder, at de studerendes it- og mediekompetencer forringes
- at rammerne for et meget meningsfuldt element i læreruddannelsen, “Det pædagogiske element i linjefaget”, forringes. Her udvikledes linjefaglige og almenpædagogiske kompetencer, som kommende lærere skal mestre, når de virker som lærere i skolen.

Anbefalingerne efter Rejseholdets 360-graders-eftersyn peger på, at lærere i fremtidens folkeskole skal være fagligt dygtige og kunne handle med faglig og pædagogisk indsigt og autoritet. De skal kunne forholde sig kritisk, være kreative og innovative, og de skal kunne skabe gode relationer til børnene. Med de aktuelle nedskæringer har vi meget svært ved at fastholde:

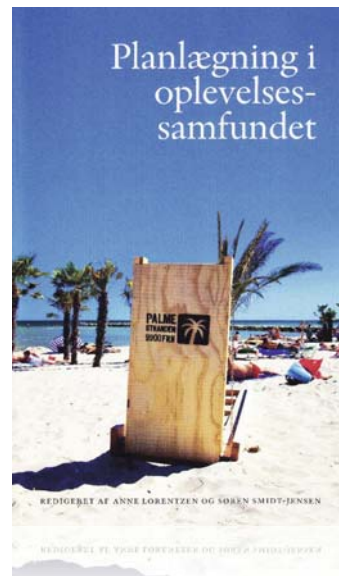
- den fordybelse i fagene, som er nødvendig for, at de studerende udvikler faglig og pædagogisk indsigt og handlekompetence
- det samspil mellem pædagogik, linjefag og praktik, som er kernen i både uddannelse og profession
- de gode relationer mellem undervisere og studerende, som har stor betydning for udviklingen af relationskompetencer
- de faglige og tværfaglige projekter, hvor kreativitet og nytænkning er i centrum
- den vigtige respons og vejledning i forbindelse med de studerendes skriftlige arbejder og projekter.

Vi vil meget gerne være med til at arbejde for den fortsatte udvikling af grundskolen i Danmark, og vi vil også gerne være med til at skabe “verdens bedste folkeskole”. Men det kræver en stærk læreruddannelse, og den kan vi ikke skabe uden økonomiske ressourcer.

Vi vil derfor gerne stille følgende spørgsmål til Uddannelsesudvalget: Hvordan kan læreruddannere i Danmark uddanne verdens bedste lærere til verdens bedste folkeskole, når der samtidig er og fortsat vil være færre økonomiske midler?

Undervisere og studerende på Læreruddannelsen Zahle, UCC

“Oplevelsesprodukter kan betragtes som luksusprodukter, der forbruges for fornøjelsens skyld. De rummer gerne en fortælling og involverer forbrugeren, individuelt eller som en del af en gruppe”.



SAMFUND

Planlægning i oplevelsessamfundet, (Sociologiske studier, 3)

Anne Lorentzen og Søren Smidt-Jensen (red.) Aarhus Universitet, 2011, 321 sider, 298 kr. Der laves for tiden meget politik og planlægning i Danmark baseret på en opfattelse af, at oplevelsesøkonomi rummer potentialer for udvikling af byer og lokalområder. I bogen præsenteres helt ny forskning, som kritisk diskuterer oplevelsesbaserede strategier, projekter og planer. Bogen bidrager med nye begreber, teorier og analytiske værktøjer om stedbundet oplevelsesøkonomi og dens potentialer for lokal-, regional- og byudvikling.

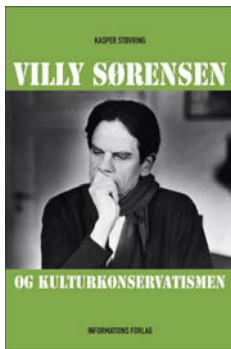
BIOLOGI

Fossiler i skrivekridtet

Sten Lennaert Jakobsen og Palle Grøvsen
Gyldendal, 2011, 120 sider,
99,95 kr.

Praktisk, letanvendelig og righoldigt illustreret guide til skrivekridtets fossiler inklusive kridtets tilblivelse, fundsteder, slægtskabet til nutidens dyr, indsamling og præparation. “Fossiler i skrivekridtet” er et bind i serien “Danmarks Natur”.

LITTERATUR



Villy Sørensen og kulturkonservatismen

Kasper Støvring
Informations Forlag, 2011, 287
sider, 299 kr.

“Villy Sørensen og kulturkonservatismen” er ny, aktualiserende læsning af Villy Sørensens forfatterskab. I bogen undersøger Kasper Støvring de kulturkonservative inspirationer i forfatterskabet, og det perspektiveres ved at ses i sammenhæng

med den moderne tradition for konservativ kulturkritik. Ambitionen er at trække forfatterskabet ud af den kulturradikale sammenhæng og derved levere en ny, original vinkel på forfatterskabet.

MEDIVIDENS K A B

Filmsprog
Film-, video- og tv-
produktion

Per Helmer Hansen
Frydenlund, 2011, 80 sider,
149 kr.

Bogen gennemgår systematisk billed- og lydsidens fortællelementer med en kort definition på hvert element og en forklaring på, hvordan de produceres i praksis. Derefter bliver der givet en forklaring på den eller de virkninger, som fx en panorering, et fugleperspektiv eller en krydsklipping har, illustreret med billed-eksempler fra film og tv.

KUNST

Værk som handling

Camilla Jalving
Museum Tusulanums Forlag,
2011, 308 sider, 350 kr.

Hvordan kan et kunstværk være en handling? Hvad er performativ billedkunst, og hvad menes der egentlig med ordet “performativitet”? Det er nogle af de spørgsmål, bogen griber fat i. Mens performativitet i løbet af de sidste ti år er blevet et bredt anvendt

begreb i kulturteorien, er det stadig kun ved at blive en del af kunsthistoriens metode.

P O L I T I K

Politik, diplomati og den hjælpende hånd
Danmark og oprettelsen af
staten Israel

Dov Levitan og Arthur Arnheim
Museum Tusulanums Forlag,
2011, 291 sider, 275 kr.

Som løsning på konflikten om Palæstina vedtog FN i 1947 en tostatsordning, der førte til, at staten Israel blev oprettet i 1948 – som også blev året for den første israelsk-arabiske krig. Danmarks rolle i forhold til oprettelsen af den nye stat udspillede sig på to planer: officielt i form af statens udenrigspolitik, uofficielt i form af folkelige reaktioner. Bogen viser, hvordan den statslige interesse og den folkelige sympati ikke udfoldede sig på samme plan.

P Æ D A G O G I K

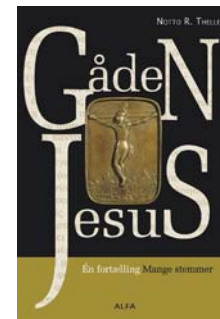
Gyldendals
Pædagogikhåndbog

Per Fibæk Laursen og
Hans Jørgen Kristensen
Gyldendal Uddannelse, 2011,
622 sider, 359 kr.

“Gyldendals Pædagogikhåndbog” er et arbejdsredskab for studerende i faget pædagogik ved læreruddannelsen. Bogen består af otte dele, der repræsenterer otte forskellige tilgange til pædagogik-

ken som vidensområde. Hver af de otte dele indledes med en manchetartikel, der præsenterer tilgangens karakter. Efter manchetartiklerne følger tre til fire dyberegående artikler med eksempler på væsentlige problemstillinger inden for de forskellige tilgange. Artiklerne inviterer til videre studier med studiespørgsmål og litteratur.

R E L I G I O N



Gåden Jesus. Én fortælling – Mange stemmer

Notto R. Thelle
Forlaget Alfa, 2011, 252 sider,
248 kr.

Det var den klare tale og de tydelige valg, der gjorde Jesus gådefuld. Han sagde, at de foragtede var nærmere Gud end de fromme, at de første skulle blive de sidste, og at han var Guds søn. Men han accepterede uden modstand den fornedrelse og skam, det var at blive henrettet på et kors. Og korset er blevet stående som den store gåde, mens hele Det Nye Testamente kan læses som de første kristnes forsøg på at forstå denne gåde.

CANNELLONI

– til bords med mafiaen



Foto: Scampix

En bil kommer kørende en solbeskinnet dag i et øde område uden for New York i 1950'erne. I bilen sidder tre mænd i jakkesæt, de snakker lystigt. De er gangstere på vej hjem fra et job. Clemenza, der er den ældste og højest placerede af dem, har husket at købe cannoli med hjem fra The Albatros Grill til sin kone. Det havde han nemlig lovet hende, da han tog af sted samme morgen. Cannoli er en siciliansk kage bestående af en friturestegt rørformet skal, der er fyldt med ricotta og kandiserede frugter.

Pludselig beder Clemenza chaufføren om at holde ind til siden, så han kan lade vandet. Clemenza sætter de fint indpak-

kede kager om på bagsædet og efterlader chaufføren alene med manden på bagsædet. Chaufføren er Paul Gatti, der er faldet i unåde efter at have svigtet Corleone-klanen ved flere lejligheder. Nu er hævnens time kommet. Mens Clemenza tisser, høres to skud, og håndlangeren på bagsædet har taget hævn over Gattis svigt. Clemenza tisser færdig og går tilbage til bilen og kommer med den legendariske replik: "Leave the gun, take the cannoli!"

Dette er blot en af de mange scener, hvor mad spiller en central rolle i Mario Puzos og Ford Coppolas Godfather-saga.

Madens primære funktion er at være identitetsskabende element gennem en

konstant stadfæstelse af det italienske gastronomiske fællesskab i mafamiljøet. Dette element går igen i flere store mafiosoepos fx tv-serien The Sopranos, hvor gangsterbossen Tony konstant spiser enten hjemme hos fru'en eller i vennen Arties restaurant, der er samlingspunkt for familien.

Derudover giver fokus på mad tilskueren en mulighed for at identificere sig med disse forbryderiske livsnydere gennem den almenmenneskelige appetit. Når vi oplever deres glæde ved mad, må vi acceptere, at selv gangstere har menneskelige træk, der er lig vores egne. Denne dimension kan dog hurtigt blive

CANNELLONI

Til 4 personer

En pakke lasagneplader
300 gram gratineringsost
– gerne halv mozzarella og halv pecorino

Kødsovs:

500 gram kød
500 gram champignon
1 løg
2 fed hvidløg
1 dåse flåede tomater
Timian, salt, peber, laurbær

Ratatouillesovs:

1 løg
3 fed hvidløg
1 squash
1 aubergine
1 rød peberfrugt
2 dåser flåede tomater
Timian, laurbær, salt og peber

Bechamelsovs:

50 gram smør
2 spsk. mel
5 dl mælk
Salt, peber, lidt muskatnød,
lidt ost (gerne blåskimmel)

Samlingen med enten kød eller grønsager:

1. Steg finthakket løg og hvidløg.
2. Kom kød og finthakket champignon ved. Lad det brune godt. Krydr.
3. Tilsæt tomat og evt. lidt vand el. vin. Lad det simre 30 minutter.

1. Steg finthakket løg og hvidløg i lidt olie.
2. Tilsæt tomaterne, og krydr. Lad det koge godt igennem.
3. Skær grønsagerne i små tern. Kom dem ved, lad det hele koge 15 minutter.

1. Smelt smør, og tilsæt mel, lad det snurre lidt.
2. Tilsæt mælken lidt efter lidt til en jævn sovs.
3. Smag til.
4. Jeg kan godt lide at give sovsen et lille nip blåskimmel (ikke gorgonzola, men danablue, roquefort eller stilton). Det skal ikke smage kraftigt igennem, men bare give sovsen lidt karakter.

1. Kom lidt sovs og lidt olie i et stort ovnfast fad.
2. Kog lasagnepladerne i rigeligt vand, til de bliver smidige og kan bøjes.
3. Tag dem op, og dryp af. Put en god gang fyld på pladen, og rul den.
4. Gentag, til alle er fyldte og placeret i fadet. Er der overskydende fyld, kan det kommes ned ved siden af rullerne.
5. Kom en skefuld bechamel over hver cannelloni, og dæk derefter med rigeligt ost.
6. Bag i 200 grader i 15-20 minutter.



Foto: Colourbox

vendt om til brutal og grotesk humor, som i den indledningsvis beskrevne henrettelse af Paul Gatti. Mon mange såkaldt almindelige mennesker ville nyde at spise en cannoli, som havde overværet en likvidering?

Et andet eksempel på madens groteske potentiale er i slutningen af den tredje del af Godfather, hvor mafiabossen Michael Corleones søster vil dræbe den rivaliserende mafiaboss Don Altobello, der faktisk er hendes gulfader. Dette faktum forhindrer hende dog ikke i at give ham en forgiftet cannoli, som han kan nyde i sin operaloge under opførelsen af Calvaria Rusticana. Han fatter

dog mistanke og siger: "Du er så tynd, du skal da smage lidt". Hun tager en mikroskopisk bid fra den ikke forgiftede ende, og Don Alberto virker så overbevist, at han gnasker kagen i sig under den livlige opera for blot at sove ind under det berømte intermezzo.

Ak ja, fede kager er i sandhed noget, man skal vogte sig for. Så jeg vil af sikkerhedsmæssige årsager afstå fra at give opskriften på cannoli, men derimod en anden syditaliensk specialitet med næsten det samme navn, cannelloni. Det er en rørformet pasta, der fyldes og gratineres i ovnen. Det er et lækkert alternativ til den lidt slidte og dog uopslidelige lasagne.

Som lasagne er der uendelige muligheder for at variere fyldet, her kommer to meget simple, klassiske udgaver (en med svampe- og kødfyld og en med en raffineret ratta-touilleagtig sovs). Begge er helt fortryllende. Man kan lave bare en eller begge. Cannelloni kan købes udformet som rør, men jeg synes, det er meget hyggeligt at forme dem selv af forkogte lasagneplader. Det er faktisk ganske let og giver herligt pastabid.

Det perfekte tilbehør er en salat, et glas kraftig siciliansk vin og Calvaria Rusticana for fuld udblæsning. <<

“De få samlinger af nordisk skønlitterær idrætslitteratur, vi er stødt på undervejs i vores research, omhandler alle fodbold og er skrevet af danske forfattere”.



LITTERATUR

Litterære fortællinger om idræt i Norden
Helte, erindringer og identitet

Susan J. Bandy og Vicki Bjerre (red.)

Aarhus Universitetsforlag, 2011, 440 sider, 448 kr.

Idræt rykker. Sportens helte har næsten gurustatus i medier og erhvervsliv som coaches og tv-stjerner. I dag rækker idrættens popularitet helt ind i forskningens verden, hvor den er blevet et anerkendt emne. Bogen er en del af denne bølge – og den første antologi, der samler et udvalg af den vigtigste nordiske idrætslitteratur. Med fokus på spørgsmålet om, hvad der er det særlige ved idræt og fysisk kultur i Norden.

ARBEJDSMARKED



Mit bedste karriereråd
85 topfolk afslører
opskriften på succes

Maria Holkenfeldt Behrendt
Gads Forlag, 2011, 200 sider,
229 kr.

Bogen indeholder staldtips om uddannelse og kompetencer, om omgangen med andre, motivation, beslutninger, til- og fravalg, strategier, selvtillid og svære tider. Vi kan alle få brug for et godt råd – og i denne bog får du 300 direkte fra dem, der har prøvet det selv! Bogen er til inspiration og eftertanke for alle dem, der vil noget med deres arbejdsliv – om det så er opad, fremad eller simpelthen derhen, hvor man selv kan bestemme.

KULTURHISTORIE

Porcelæn og fajance, Den Gamle Bys Lommebibliotek 11

Jens Ingvordsen
Den Gamle By, 2011, 73 sider,
42 kr.

Den Gamle By rummer en omfattende samling af fajance og porcelæn med omkring 3.000 genstande, der kronologisk går fra 1500-tallet til midten af

1900-tallet. En del af den fine fajance og porcelæn kan nu ses i denne lille bog om emnet. Bogen udgives i forbindelse med Den Gamle Bys nyopstilling af porcelæns- og fajance-samlingen som en del af Den Gamle Bys Kunstkammer.

Sølvstøj, Den Gamle Bys Lommebibliotek 12

Jens Ingvordsen
Den Gamle By, 2011, 73 sider,
42 kr.

Den Gamle Bys Sølvmuseum blev i sin tid oprettet for at vise borgerlig borddækning og madkultur. Sølvmuseet rummer i dag 1.500 genstande fra 1500-tallet til midten af 1900-tallet. I denne bog kan man nu komme tæt på et udvalg af de fineste genstande fra museets sølvsamling. Bogen udgives i forbindelse med nyopstillingen af Sølvmuseet som en del af Den Gamle Bys Kunstkammer.

Ure, Den Gamle Bys Lommebibliotek 13

Jens Ingvordsen
Den Gamle By, 2011, 73 sider,
42 kr.

I denne bog gennemgås en række ure fra 1500-tallet til først i 1900-årene. Urene, der hver især rummer en interessant historie, stammer alle fra Det Danske Urmuseum. Urmuseet rummer omkring 15.000 genstande og er en del af Den Gamle Bys primære samlinger. Bogen udgives i

forbindelse med nyopstillingen af Urmuseet som en del af Den Gamle Bys Kunstkammer.

PÆDAGOGIK

Dannelse der virker – efterskolens pædagogik

Alexander von Oettingen, Christina Hvas Andersen, Niels Buur Hansen, Leo Komischke-Konnerup
Forlaget Klim, 2011, 188 sider,
229 kr.

Denne bog bygger på en almenpædagogisk og dannelseseoretisk undersøgelse af efterskolen som pædagogisk institution. Gennem to år har skoleforskere ved Professionshøjskolen University College Syddanmark i samarbejde med Efterskoleforeningen undersøgt og dokumenteret efterskolens dannelsesprocesser og deres betydning – både for den enkelte og for samfundet.

SAMFUND

Brand Aid: Shopping Well to Save the World

Lisa Ann Richey and Stefano Ponte
University Of Minnesota Press, 2011, 288 sider, \$18.95 paper
“Brand Aid” offers a deeply informed and stinging critique of “compassionate consumption”. Cause-related marketing campaigns like Product RED and its precursors, such as Lance Armstrong’s Livestrong and the pink-ribbon project

in support of breast cancer research, advance the expansion of consumption far more than they meet the needs of the people they ostensibly serve. Using Product RED as its focal point, this book explores how corporations promote compassionate consumption to improve their ethical profile and value without significantly altering their business models.

KOMMUNIKATION



Bedre borgerkontakter
Kommunikér professionelt
med borgerne

Ingeborg Østergaard og Mads Bundesen
Gyldendal Business, 2011,
215 sider, 300 kr.

Bedre borgerkontakter stiller skarpt på offentlige lederes ansvar for at motivere og sætte rammer for medarbejdere med borgerkontakt. Herudover introducerer bogen en række metoder til, hvordan offentlige ansatte kan styrke deres personlige kommunikation i mødet med borgeren. Bogen er en del af Gyldendal Public, der henvender sig til ledere og medarbejdere i det offentlige.

Leder: Fremtidens arbejdsmarked 40

Nyuddannede magistre er mere attraktive 41

Virksomheder prøver gerne videnpiloter 44

Litteraturstuderende bliver projektleder for iværksættere 44

Nyuddannede skal være mere internationale 46

Pas på faldgruber ved karrierestart 47

SEKTOREN FOR HONORAR- OG TIMELØNNEDE,
DELTIDSANSATTE OG ARBEJDSØGENDE



Når der ikke findes arbejde at søge, gælder det om selv at opsøge arbejde

Det motto har skaffet nyuddannede antropolog Camilla Boyhus Madsen arbejde. Side 42

Fremtidens arbejdsmarked

Fremtiden ligger på én gang magisk, fascinerende og truende foran os. Ser vi 50 år frem i tiden og forestiller os, hvad der vil ske, så er mængden af mulige scenarier næsten uendelige. Herfra hvor vi står, kan vi kun se på tendenserne, men det er en ligning med mange ubekendte, og der er mange mulige fremtider. Hvordan det rent faktisk vil blive, afhænger af de valg, vi træffer nu og fremover.

Hvad vil et dugfriskt eksamensbevis anno 2011 vise sig at være værd, når det skal bedømmes på et 50-års perspektiv? Vil det være langtidsholdbart, eller vil det vise sig at blive forældet i løbet af ganske få år, måske allerede inden det når at blive brugt? Tænk selv! Man kan med god ret spørge, om uddannelsessystemet uddanner til det, der skal komme, eller til det, der var?

Mange forhold, som vi historisk set har været vant til at tage for givne, er i forvandling i disse år.

Vi lever i et informationsamfund, hvor mængden af informationer forøges med stadig større hast. Meget forandres, og ingen kan reelt følge med. Komplexiteten er overvældende og er blevet en væsentlig stressfaktor, som vi på den ene eller anden måde må lære at leve med, for det vil bestemt ikke blive mindre fremover.

I årene, der kommer, vil der blive brug for stadige uddannelsesopdateringer, og der bliver mere end noget andet brug for evner til kreativitet og innovation og for mennesker, der kan kortlægge kaosset. Vi får altså brug for et levende, fleksibelt og dynamisk uddannelsessystem, hvor også efteruddannelse er en integreret del.

Hele det globale arbejdsmarked er i forandring, og vi ser opbrud og omfordelinger af mennesker og arbejdspladser. Hvor det tidligere har været muligt at holde tre fjerdedele af

Jordens befolkning hen i fattigdom og uvidenhed, så er der i dag næppe et sted i verden, hvor fjernsynet, computeren og mobiltelefonen ikke har spredt sig og med dem informationer om andres leveforhold og livsmuligheder. I forlængelse heraf opstår krav om forandring, og dette forhold vil for alvor sætte præg på verdensbilledet i de kommende årtier.

Ser vi 50 år tilbage til 1960, så var der ca. 3 milliarder mennesker i verden. I dag er der mere end 7 milliarder. De mest forsigtige skøn siger, at der i 2050 vil være 9-10 milliarder. Det er mange munde at mætte, og det vil give mange udfordringer i de kommende år. Dertil kommer klima- og miljøforholdene, hvor vi allerede i dag står med en verden, der trænger til heftig og akut indgriben.

Mere end nogensinde før vil der i dag og i fremtiden være brug for kloge, kreative hoveder, der kan skabe både nye teknologiske kvantespring og nye globale samfundsmodeller. Det er ikke længere nok at reproducere det gamle og kendte, det er nødvendigt at tænke og skabe noget helt nyt.

Der er altså rigtig mange opgaver at tage fat på. Fremtiden begynder nu, og rigtig mange forhold kræver handling, men på det store plan – nationalt og globalt – synes ingen rigtig parate til at tage ansvaret – hverken politikere eller virksomheder. Stort set alle vores samfundsinstitutioner som fx Folketinget er skabt under nogle helt andre historiske og samfundsmæssige forhold. De er i dag stivnet i en form, der nok ikke er helt adækvat i forhold til den virkelighed, vi står i i dag.

Politikerne er handlingslammede og synes at samles under devisen "Det går jo meget godt, og der er nok nogen, der finder på noget, og hvem skal for øvrigt betale".

Vi bliver selv nødt til at tage et ansvar.

Nyuddannede magistre er mere attraktive

Billedet er vendt på det akademiske arbejdsmarked. Især nyuddannede magistre finder arbejde, mens blandt andet Djøf er ramt af offentlige nedskæringer. Den udvikling vil sikkert fortsætte, spår Akademikernes Centralorganisation.

Blandt nyuddannede akademikere er magistrene bedst til at finde arbejde. Magistre har de seneste to år således haft nemmere ved at komme ud på arbejdsmarkedet end andre akademikergrupper. Det viser en sammenkørsel af tal i perioden 1996 til 2010 fra Akademikernes Centralorganisation (AC).

Magistrene klarede sig særligt godt igennem finanskrisen fra 2008 og blev nærmest ikke ramt af ledighed i sammenligning med eksempelvis ingeniører, cand.merc.er og arkitekter, som alle blev voldsomt ramt af ledighed.

“Humanisternes arbejdsmarked er langt bedre nu, fordi især erstatningsbehovet i undervisningssektoren er steget, da flere gymnasielærere går på pension. Desuden har det private erhvervsliv især fyret i produktionsleddet, men ikke i samme omfang i HR- og kommunikationsafdelinger, hvor magistrene i de senere år især har vundet frem”, siger chefkonsulent i AC Jens Mølbach.

Ingeniørernes bruttoledighed for dimittender eksploderede fra 5,5 procent i juni 2008 til knap 45 procent på lidt over et år. Det er en syvdobling. Den samme udvikling ramte cand.merc.erne, hvor ledigheden syvdouble-

des på en måned til 21 procent i september 2008. I 2010 lå den endda lidt højere på 28 procent. Arkitekternes dimittender lå i september 2008 på hele 61 procent i bruttoledighed. Månedene før lå den på bare 15 procent. I december 2010 nåede arkitekterne ned på blot 43 procents bruttoledighed.

Nyuddannede magistre kunne også mærke krisen, men slet ikke i samme grad som blandt andre akademikergrupper. Dimittendbruttoledigheden steg fra 13,6 procent til 29 procent, men resten af året faldt den desuden noget og lå i december 2010 på 22,7 procent.

Djøf'ere får det svært

Flere og flere nyuddannede akademikere får sværere ved at finde arbejde, viser AC's analyse. Og de har stor risiko for også at blive hængende i langtidsledighed.

I december 2010 steg den gennemsnitlige bruttoledighed blandt personer med en kandidatalder på 1-2 år. I alt er den gennemsnitlige bruttoledighed for dimittender nu mere end 4.300. Men nyuddannede magistre har ifølge Jens Mølbach langt bedre jobudsigter end djøf'ere, som mister terræn. Djøf'erne bliver nemlig særlig hårdt ramt af de store

nedskæringer og ansættelsesstop i det offentlige. Det vil i hvert fald fortsætte 2011 ud, pointerer han.

“Dimittendledigheden stiger derfor i særlig grad på grund af djøf'erne. Ledigheden blandt både magistre og ingeniører falder til gengæld lidt, og det er med til at trække i den rigtige retning, så vi ikke opnår den store dimittendledighed, vi så i 2003”, siger Jens Mølbach.

Heller ikke i de kommende år forudser Jens Mølbach, at dimittendledigheden vil vokse for magistrene og ingeniørerne, men måske endda i nærmere grad falde. Derimod vil den i det kommende fortsat stige for djøf'erne. Han udtrykker derfor glæde ved regeringens ungepakke, hvor der er afsat 178 millioner kroner til indsatsen mod ungdomsarbejdsløshed.

“Djøf har en forhøjet risiko for, at mange af deres medlemmer mister tilknytningen til arbejdsmarkedet og aldrig får et akademisk job, som vi tidligere har set det for en stor andel af humanisterne og ingeniørerne. Derfor er det vigtigt, at vi fastholder momentum på kampagner og sørger for, at der er penge nok i eksempelvis vidempilotordningen og til kompetenceudvikling”, siger Jens Mølbach. <<

“Ledigheden blandt både magistre og ingeniører falder til gengæld lidt, og det er med til at trække i den rigtige retning, så vi ikke opnår den store dimittendledighed, vi så i 2003”.

Jens Mølbach, chefkonsulent i Akademikernes Centralorganisation (AC)



“Det gælder om at skabe sine egne job”

Nyuddannede akademikere afslutter studierne med masser af drømme og forestillinger om en fremtidig karriere. Men Camilla Boyhus Madsen har lært, at det gælder om at skabe jobmuligheder ved selv at opsøge dem.

Den nyuddannede antropolog Camilla Boyhus Madsen startede sin karriere på arbejdsmarkedet ved at opsøge virksomheden DanWatch. Hun overbeviste dem om, hvorfor netop hun skulle have et job.

Hvis du ikke kan finde et arbejde, så søg selv en virksomhed, og vis dem, hvad du kan tilbyde. Nogenlunde sådan lyder opskriften på en succesfuld start på arbejdsmarkedet for Camilla Boyhus Madsen. Da hun ved en tilfældighed stødte på en interessant virksomhed, hvor hun ville arbejde, var hun med det samme klar til at starte med at arbejde for dem – også gratis. Det har åbnet døre.

Men først skal vi to år tilbage. Camilla er på det tidspunkt knap 26 år og er netop blevet færdig som antropolog fra Aarhus Universitet. Forude venter et halvt års ledighed og flere forgæves jobansøgninger. En dag er der pludselig hul igennem. Herlev Hospital vil gerne se hende til samtale om en etårs projektlederstilling. Mod alle odds ender hun med at få jobbet.

“Jeg var heldig, at der var nogen, som turde tage en chance med mig. Jeg fik at vide, at jeg havde været oppe imod et felt med langt mere praktisk erfaring, end jeg kunne fremvise”, siger hun.

Camilla har skrevet speciale inden for sundhedsområdet og har desuden været i praktik på Statens Institut for Folkesundhed. Hun havde derfor en vis ballast, men at hun fik stillingen, var alligevel overraskende for hende som nyuddannet og ung pige.

“Jeg skulle jo træde i karakter over for overlæger med 25 års erfaring, og det kan jeg godt forstå, arbejdsgiveren var lidt skeptisk over for, om jeg kunne klare. Men det mente jeg at kunne”.

Camilla stod nu midt i sit første job med ansvar som projektleder på et stort præventivt projekt om forbedringer for patienter med sukkersyge og rygerlunger. Der var visse problemer i kommunikationen mellem patient, læge og kommune, som skulle forbedres. Det var Camillas ansvar at finde ud af hvordan. Det blev til talrige interviews og en stor afsluttende rapport.

“Det var vildt fedt at få sit første arbejde og den første løn. Men omvæltningen fra at have været studerende var også stor. Det var hårdt ikke længere at være herre over tiden, men at vide, at jeg nu virkelig havde et ansvar over for andre mennesker, som regnede med min indsats”, siger hun.

Nej til løntilskud

Projektlederstillingen på Herlev Hospital var oprindeligt på et år, men blev forlænget med fire måneder. Camilla fik derefter at vide, at

Herlev Hospital gerne ville beholde hende yderligere, men at der ikke var penge til det. Hun blev i stedet tilbudt et løntilskudsjob i en anden afdeling på hospitalet, men den sagde hun nej tak til.

“Jeg har det meget ambivalent med løntilskud. Efter jeg havde arbejdet der i næsten halvandet år, følte jeg i den situation, at det tilbud var lidt af en nedvurdering af mine evner. Derfor takkede jeg nej. Havde det været et helt nyt journalistisk område, kunne jeg se ideen med løntilskud for at få ny erfaring”, siger Camilla Boyhus Madsen.

Hun sigtede nemlig på nu at søge nye udfordringer med fokus på journalistikken. Camilla var både optimistisk og en smule

“Jeg skulle jo træde i karakter over for overlæger med 25 års erfaring, og det kan jeg godt forstå, arbejdsgiveren var lidt skeptisk over for, om jeg kunne klare”.

naiv, i forhold til at hun nok skulle skaffe sig et nyt arbejde, fortæller hun. For samtidig gik det mere og mere op for hende, hvor svært hendes nyuddannede veninder fra studiet havde ved at finde et arbejde.

“Jeg blev færdig på et tidspunkt, inden finanskrisen for alvor slog igennem. Så min optimisme og naivitet fra det tidspunkt er nu blevet afløst af en større realisme, i forhold til hvor svært det er at finde fast arbejde. Nu tager mine veninder eksempelvis glædeligt imod løntilskudsjob for at få erfaring, og det forstår jeg”, siger hun.

Camilla betegner selv projektansættelsen som en god og heldig start på arbejdsmarkedet.

“Projektet på Herlev Hospital opfyldte mine ønsker til at arbejde med antropologi med medbestemmelse og ansvar for projektets gennemførelse med stor tillid fra arbejdsgive-

ren”, siger hun og understreger, at hun faktisk er glad for, at jobbet på Herlev Hospital kun var en tidsbegrænset projektansættelse.

“Det var en god måde at få noget erfaring på. Men det giver også muligheden for at prøve noget andet uden at skulle tage det svære spring at sige en fast stilling op. Det passede fint for mig”.

Søger bredt

Tilbage til nutiden. Camilla Boyhus Madsen havde i forbindelse med afslutningen på projektansættelsen på Herlev Hospital undersøgt, at hun kunne få seks ugers tilvalgsuddannelse under ledighed. Hun ville derfor tage et kursus på Mediehøjskolen i journalistik. Det åbnede døren til nye muligheder for hende. På kurset gjorde hun sig den vigtige erfaring, at når muligheden byder sig, skal man øjeblikkeligt gribe den.

På kurset holdt det uafhængige nonprofit medie- og researchcenter DanWatch nemlig et oplæg. Det var så spændende, at Camilla med det samme tilbød sig. Her ville hun arbejde.

DanWatch indbød hende til en ansættelsessamtale og tilbød hende derefter lidt frivilligt arbejde. Men det ændrede sig snart til en 10-timers stilling med supplerende dagpenge i fire måneder frem til juli som koordinator på et projekt om romaer. Her kan hun kombinere antropologien og journalistikken, lige som hun drømmer om.

“Det er enormt spændende at få muligheden for at skrive noget mere. Det er lige, hvad jeg har ønsket. DanWatch ønskede en antropologisk vinkel på projektet, og her passer jeg perfekt. Det er jo heldigt for mig”, siger hun.

I projektet laver Camilla interviews og står for videodagbøger. Og så skal hun en tur til Ungarn for at blandt andet interviewe vice-direktøren for European Roma Rights Centre.

Stillingen ophører dog snart, så Camilla er begyndt at orientere sig igen. Hun satser på at finde et fast arbejde, hvor antropologien og journalistikken igen kan kombineres – selv om det bliver svært.

“På DanWatch får jeg begge dele, men det er et lille sted med få ressourcer, og sådanne job, som er varige, hænger ikke på træerne. Så lige nu søger jeg mere bredt. Det gælder om at skabe sine egne job, ligesom jeg gjorde ved at tilbyde mig til DanWatch. På den måde er man med til at skabe sin egen stilling. Det er en af de gode, reelle muligheder, jeg håber findes for mig”. <<

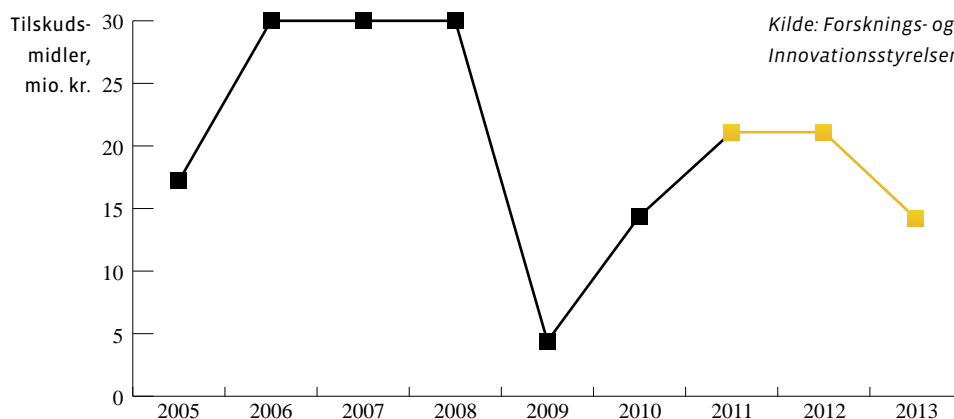
Virksomheder prøver gerne videnpiloter

Et stigende antal virksomheder udnytter muligheden for at ansætte en akademiker på prøve med offentligt tilskud. Regeringen har netop tilføjet ekstra 30 millioner kroner til videnpilotordningen de næste 3 år.

VIDENPILOTORDNINGEN:

- Private små eller mellemstore virksomheder med mindst 2 og højst 100 ansatte kan søge.
- Der er løbende ansøgningsfrist. Der gives bevilling efter princippet "først til mølle".
- Der kan søges om tilskud til lønnen i 6-12 måneder, højst 12.500 kr. om måneden.
- Videnpiloten skal gennemføre et konkret udviklingsprojekt for virksomheden. Et projekt, der skal bidrage til at styrke virksomhedens innovations- og vækstpotentiale.
- Projektet skal være nyt for virksomheden, og det skal være mindst seks måneder.

PENGE AFSAT TIL VIDENPILOTORDNINGEN 2005-2011:



LITTERATURSTUDERENDE BLIVER

Deltagelse i videnpilotordningen kan føre akademikere i helt nye retninger. Det oplevede cand.mag. i litteraturvidenskab Christina Boel Pedersen, som nu er fastansat projektleder for iværksættere.

Videnpilotordningen skal skabe bro mellem mindre virksomheder og akademikere. Det kan føre til et på papiret ganske overraskende match. Både for virksomhed og videnpilot.

Det oplevede cand.mag. i litteraturvidenskab Christina Boel Pedersen, som blev ansat som videnpilot i virksomheden Udviklings-

PROJEKTLEDER FOR IVÆRKSÆTTERE

park Nord. Her savnede man ekstra kræfter til at udvikle og gennemføre et projekt, som havde ligget øverst i skuffen gennem noget tid.

“Vi manglede helt enkelt tid til at videreudvikle et projekt for kvindelige iværksættere og det at starte egen virksomhed. Jeg kendte til videnpilotordningen i forvejen, og vi mente, den var en perfekt mulighed for os til at skyde dette projekt rigtig i gang”, siger direktør i Udviklingspark Nord Birger Munter.

Udviklingspark Nord er en lille virksomhed med blot en håndfuld ansatte. Virksomheden er sparringspartner inden for etablering af nye virksomheder, vejledning af iværksættere og individuelle kursusforløb på Nordfyn.

Kontakten mellem Udviklingspark Nord og Christina Boel Pedersen opstod noget tilfældigt. Mens Christina Boel Pedersen gik ledig efter en projektansættelse som webredaktør, så hun et opslag i Magistrenes A-kasse om et

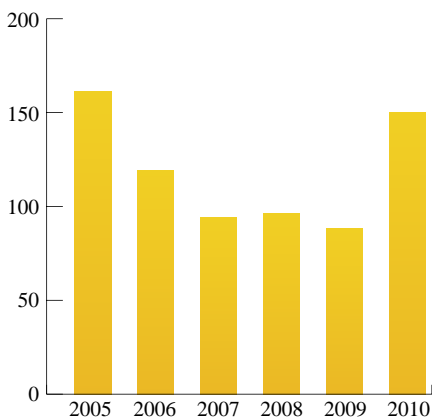
løntilskudsjob hos Udviklingspark Nord. Det søgte hun – og fik. Sammen med virksomheden så hun snart de fortsatte muligheder i samarbejdet ved at varetage en stilling i virksomheden som iværksætterkonsulent. Hun kunne også bruge erfaringer og kompetencer fra det tidligere job som webredaktør i Udviklingspark Nord, som derfor valgte at ansætte hende som videnpilot, efter perioden på løntilskud sluttede. Men allerede fra starten af forløbet som videnpilot var der snak om, at Christina Boel Pedersen skulle fastansættes i samme slags job. Og det skete. I dag er hun fastansat iværksætterkonsulent i virksomheden med det samme jobindhold, som da hun var videnpilot. Nu blot som projektleder.

“Min start på arbejdsmarkedet har taget en noget anden retning, end hvad jeg havde tænkt mig, da jeg blev færdig med studierne. Men i denne stilling har jeg muligheder for at

Mange små og mellemstore virksomheder er tilbageholdende med at ansætte akademikere. Men med offentligt tilskud virker ærindret noget mere attraktivt. Flere og flere virksomheder benytter sig således af videnpilotordningen, som er offentligt tilskud til ansættelse af en akademisk medarbejder på kandidatniveau eller højere. Ordningen skal således åbne døren til virksomheder for nyuddannede ledige akademikere på jagt efter et arbejde.

Siden 2005 har 770 virksomheder fået tilskud fra videnpilotordningen, som regeringen frem til nu har afsat mere end 125 millioner kroner til.

ANTAL TILSAGN OM DELTAGELSE FRA VIRKSOMHEDER 2005-2010



“Udviklingen viser, at mange virksomheder er interesseret i at prøve at ansætte en akademiker i deres virksomhed, og at de fokuserer på innovation. Så har vi været ramt af en finanskrisen, og det kan også have indflydelse på, at en del virksomheder ikke har fastansat fra starten, men har valgt at prøve ordningen af, og at flere akademikere har været interesseret i at bruge ordningen”, siger Jane Thomsen, som er fuldmægtig i Forsknings- og Innovationsstyrelsen.

En virksomhed har sædvanligvis en akademiker ansat som videnpilot i 12 måneder. Deltager en virksomhed i ordningen, kan den få tilskud til maksimalt halvdelen af udgifterne op til 12.500 kroner om måneden. Får en virksomhed således det fulde offentlige tilskud, skal den altså betale 25.000 kroner i løn om måneden. Støttebeløbet fastsættes af Rådet for Teknologi og Innovation og er sat ud fra at sikre en balance mellem at få støttemidlerne til at række så langt som muligt og gøre det attraktivt for både virksomheder og akademikere at gøre brug af videnpilotordningen.

Ifølge Forsknings- og Innovationsstyrelsen er der foreløbig 161 af de 770 virksomheder, der efterfølgende har ansat den akademiker, som deltog i ordningen.

“Når ordningen fører til fastansættelse, drejer det sig ofte om, at virksomheden har fået øjnene op for det potentiale, der er i akademisk viden. De har set en værdi i at beholde en akademisk kompetence og opdaget, at vedkommende kan bidrage med

mere, end de havde regnet med”, siger Jane Thomsen.

Yderligere 30 millioner

Ifølge hende har mange mindre virksomheder gennem ordningen erfaret, at der kan være en værdi ved at ansætte en akademiker, selv om omdrejningspunktet for virksomheden måske ikke har akademisk karakter.

AC's formand, Erik Jylling, skrev i slutningen af marts måned til videnskabsministeren og opfordrede hende til, at der findes ekstra 2011-midler. Hvis ordningen ikke genopfyldes, vil det ifølge Erik Jylling lægge en dæmper på den spirende innovationslyst i de små virksomheder, dimittendledigheden vil stige, og regeringen vil miste synergimuligheder og momentum i deres egen akademiker-kampagne.

Om videnskabsminister Charlotte Sahl Madsen (K) har lyttet til Erik Jylling, er usagt. Men hun har i hvert fald nu sat yderligere 30 millioner kroner af til ordningen – heraf 10 millioner kroner til 2011.

“Det er spild af menneskelige ressourcer, at unge nyuddannede akademikere ikke får brugt deres uddannelse. Samtidig ved vi, at mange små virksomheder er tilbageholdende med at ansætte akademikere, på trods af at de bidrager til at skabe vækst og øge produktiviteten. Videnpilotordningen har været en succes, og derfor styrker vi nu ordningen yderligere, så vi kan få endnu flere akademikere ud i små og mellemstore virksomheder, siger videnskabsminister Charlotte Sahl Madsen. <<

fastholde mine kommunikationskompetencer. Jeg skriver pressemeddelelser, opdaterer vores hjemmeside og laver markedsføring og pr, og så har jeg fået meget selvansvar”, siger hun.

Ud af systemet

Videnpilotprojektet i Udviklingspark Nordfyn handlede om specifikt at udvikle et iværksætterprojekt, der skal hjælpe kvinder, som gerne vil være selvstændige, til at starte egen virksomhed.

Christina Boel Pedersens opgave er at hjælpe deltagende kvinder dels ved at agere sparingspartner og formidle konsulentbistand, og dels ved at lave en hjemmeside, hvor de kan markedsføre deres nye virksomhed. Hun fodrer dem med oplysninger om arrangementer, tips, nye regler, netværksgrupper, nyhedsmails og generelt om al, hvad der sker af interesse på iværksætterområdet.

Hun fortæller, at det som kandidat i litteratur har været en noget anderledes opgave at skulle fungere som projektleder og konsulent for iværksættere.

“Det har været en udfordring, i forhold til om jeg følte jeg var kompetent til arbejdet. I starten kiggede jeg virkelig min chef over skulderen. Min baggrund har desuden lært mig at indsamle viden og information. Derudover handler det meget om at gå ydmygt til opgaven og undersøge den tvivl, der måtte opstå. Jeg føler mig stadig som en novice på området, men jeg tilegner mig hele tiden viden og bliver bedre, så det er en meget spændende udvikling”, siger Christina Boel Pedersen og pointerer, at det gode ved videnpilotordningen er, at man kommer ud af systemet.

“Ordningen svarer til en projektansættelse, og det gør, at man går rankere til jobbet, end hvis man er i løntilskud. Jeg føler mig mere værdsat. Desuden havde jeg en gulerod, da det hurtigt stod klart, at ordningen skulle munde ud i en fastansættelse. Det betød virkelig meget”, siger hun.

At videnpilotordningen fungerede så godt i Udviklingspark Nord, at Christina Boel Pedersen efterfølgende blev fastansat, er ifølge Birger Munter en naturlig udgang på hele ideen bag ordningen.

“Efter 8-9 måneders forløb indså vi, at vi ikke længere kunne undvære Christina. En videnpilot som hende giver en mertilførsel af viden og kompetencer. Hendes arbejdsindsats gør, at vi er kommet et step videre i udviklingen. Det viser, hvorfor dette initiativ virkelig er godt for mindre virksomheder”, siger Birger Munter. <<

Deltagelse i videnpilotordningen kan føre til overraskende match imellem virksomhed og akademikere. Det oplevede cand.mag. i litteraturvidenskab Christina Boel Pedersen, som nu er fastansat projektleder for iværksættere.



Nyuddannede skal være mere internationale

Nyuddannede skal være endnu mere internationale og have iværksætter-mave for at kunne agere på det globale arbejdsmarked. Sådan lyder en prognose for fremtidens danske arbejdsmarked om 20 år.

Det internationale arbejdsmarked stiller i stadig stigende grad krav til, hvilke kompetencer nyuddannede kandidater skal have med sig fra universiteterne. Det danske arbejdsmarked er nemlig blevet et globalt arbejdsmarked, og fremtidens nyuddannede skal derfor være endnu bedre klædt på end i dag for at kunne deltage i internationaliseringen. Det påpeger cand.polit. og fremtidsforsker på Institut for Fremtidsforskning Niels Bøttger-Rasmussen.

produkter og serviceydelser.

“Derfor er det vigtigt, at uddannelsessystemet i høj grad opruster entreprenørdelen. Det behøver ikke at være, fordi alle skal ud og starte virksomhed. Sådanne erfaringer kan også bruges i større eksisterende virksomheder, der skal udtænke nye produkter”, siger han.

Ifølge Niels Bøttger-Rasmussen bliver fremtidens to store erhvervsområder i Danmark sundhed og klima/miljø, og her står Danmark forholdsvis stærkt i forvejen, pointerer han.

“Når folk bliver rigere, bruger man typisk flere penge på sundhed, så det er et vækstmarked globalt set. Desuden er den grønne teknologi et område, hvor vi har et solidt udgangspunkt, og efterspørgslen vil stige. Det vil konkurrencen også, men der er plads til, at området kan vokse”, siger han og pointerer, at disse områder kræver arbejdskraft med naturfaglige og tekniske uddannelser. Derfor er det utroligt vigtigt, at tilstrækkelig mange unge uddanner sig i den retning.

Faresignaler

Dansk Industri (DI) har i analysen Fremtiden kalder – uddanner vi nok? – lavet en fremskrivning af udbud og efterspørgsel på universitetskandidater for at afdække, om Danmark med de unges nuværende uddannelsesmønster er rustet til at imødegå fremtidens kompetencebehov. Ifølge DI bliver der mangel på

30.000 højtuddannede personer i 2030.

“Ud fra de nuværende tendenser bliver manglen absolut højst på de tekniske og samfundsvidenskabelige uddannelser. Vi får desuden et langt mere globaliseret arbejdsmarked. Derfor bliver der større behov for sprog- og interkulturelle kompetencer, så der er forståelse for de kulturer, virksomhederne handler med”, siger Sarah Gade Hansen, konsulent i DI's afdeling for forskning og uddannelse.

Hun forklarer, at manglen på højtuddannede i fremtiden især skyldes, at en langt større andel unge søger ind på humanistiske og samfundsvidenskabelige uddannelser end tidligere, og en lavere andel på de tekniske. Hun understreger, at vi i højere grad skal leve af innovation i fremtiden. Derfor er der brug for flere kloge hoveder. Højt uddannelsesniveau og forskning gør os konkurrencedygtige, og det giver høj værditilvækst. DI ser i den forbindelse visse faresignaler i vores nuværende uddannelsessystem. På nogle uddannelser er der for lidt undervisning og studieintensitet. DI peger sammen med Akademikernes Centralorganisation og Danske Studerendes Fællesråd på, hvordan uddannelsesniveaut skal hæves på de danske universiteter. Uddannelse skal prioriteres højere på universiteterne. De studerende skal blandt andet have mere medansvar og medejerskab. Der skal være reelle muligheder for fuldtidsstudier, og rammerne skal forbedres. Det

skulle give forhåbninger om, at initiativet kan bidrage til en bottom up-bevægelse, der giver god uddannelseskvalitet.

“Der skal afsættes flere penge til undervisning på universitetsuddannelserne, hvis vi skal være konkurrencedygtige i fremtiden. Desuden skal de fagspecifikke kompetencer på uddannelserne svare bedre til, hvad der efterspørges på arbejdsmarkedet. Kandidaterne skal jo finde arbejde på akademisk niveau”, siger Sarah Gade Hansen. <<

“Fremtidens større danske virksomheder vil efterhånden typisk have flere ansatte i udlandet end herhjemme”.

Fremtidsforsker Niels Bøttger-Rasmussen.

“Fremtidens større danske virksomheder vil efterhånden typisk have flere ansatte i udlandet end herhjemme. Mindre og mellemstore virksomheder vil ofte være ejet af store udenlandske koncerner, og det element skal med i uddannelserne – eksempelvis ved udlandsophold”, siger Niels Bøttger-Rasmussen.

Han peger på, at den udvikling i høj grad vil øge efterspørgslen på iværksættere og entreprenører. Danmark skal nemlig i særlig grad leve af innovation, nye koncepter,

FREMIDENS DANMARK:

- Den danske befolkning vil stige fra 5.535.000 i dag til 6.047.000 i 2050, svarende til en stigning på 9 pct.
- Den samlede vækst i befolkningen skyldes hovedsageligt, at der bliver 60 pct. flere ældre, som er fyldt 65 år. Til gengæld forventes der en reduktion i den store gruppe af 40-64-årige på 6 pct., mens der kun er en beskedent stigning i de øvrige aldersgrupper.
- Helt frem til 2042 vil der hvert år blive flere ældre, men den største tilvækst vil ske i første halvdel af perioden. Alene i de ti år frem mod 2020 vil der være 234.000 flere personer, der er fyldt 65 år.

Kilde: Danmarks Statistik

Pas på faldgruber ved karrierestart

Der kan være en jungle af faldgrupper, man skal undgå, før ja'et gives til det første arbejde. Men DM kan guide medlemmerne sikkert igennem.

Når sidste komma er sat i specialet, åbner der sig en ladeport af spørgsmål og muligheder på arbejdsmarkedet. Det kan både være godt og skidt. For hvordan guider man sig igennem en tæt jungle af faldgruber? Der kan en fagforening som DM være en god guide uden om de værste fælder.

DM's Privatenhed rådgiver medlemmer om løn- og ansættelsesforhold, og den fører sager ved domstolene, når der er nødvendigt. Konsulent Peter Høeg Juhl Carton pointerer, at man især som nyuddannet skal være ekstra opmærksom på at gennemgå sin ansættelseskontrakt med et kritisk øje.

“Når man har armene løftet over hovedet i ren jubel over sit første job, glemmer man måske at kigge efter, om der i kontrakten står noget om konkurrence- eller kunde-klausuler, om der er aftalt forkortet varsel for ferie ved opsigelse, og om der er jobløn uden højeste arbejdstid”, siger Peter Høeg Juhl Carton.

Det er eksempler på faldgruber som disse, der kan være i ansættelseskontrakten. Der kan stå, at man ved en opsigelse har et forkortet varsel for afvikling af ferie. Det kan eksempelvis være helt ned til en uge. Det skal derfor ud af kontrakten, anbefaler Peter Høeg Juhl Carton. Andre arbejdsgivere bruger konkurrence- og kunde-klausuler i kontrakterne, og dem skal man virkelig passe på.

“Som nyuddannet har man ikke kendskab til branchen. Har man en bindende klausul, som kan være meget vidtgående, så begrænser den én meget, hvis man skal søge nyt arbejde. Der findes nemlig blandt andet en bod i klausulerne på 4-6 måneders løn efter skat. Det betyder

typisk, at man ikke tør søge job eller sige ja til job, som måske er i konflikt med denne klausul”, siger Peter Høeg Juhl Carton.

Ferie med løn

Det er desuden godt at være opmærksom på, at man ikke har optjent ret til ferie med løn det første år af ansættelsen. Måske har man heller ikke ret til at opspare pension i de første måneder. Men det kan man forhandle sig til, så det alligevel gælder fra dag ét.

Mange firmaer har desuden såkaldt jobløn uden højeste arbejdstid, og det er arbejdsgiveren ifølge loven forpligtet til at gøre opmærksom på i kontrakten.

“Jobløn er faktisk normalt i mange brancher. Hvordan arbejdspladsen håndterer det

i praksis, kan man under ansættelsessamtalen godt stille spørgsmål til. Er der eksempelvis mulighed for at afspadsere, eller er der anden form for kompensation? Nogle steder

er der slet ingen kompensation”, siger Peter Høeg Juhl Carton.

Hvis man endnu ikke har fundet arbejdet, er DM's Karriereenhed klar til at hjælpe både nyuddannede og arbejdssøgende medlemmer med mange års erfaring. Her kan man få feedback på jobansøgningen, individuel karriererådgivning og professionel sparring til karriereforløb og kompetenceudvikling. Tilbagemeldinger lyder ofte, at overgangen fra studielivet til starten på arbejdslivet ikke er nem.

“I studietiden har man været vant til at følge et bestemt forløb, hvor man ofte afleverer opgaver efter en bestemt skabelon for at

komme videre. Som nyuddannet er situationen helt ny, og mange bruger eksempelvis alt for meget tid på at søge arbejde efter jobopslag. De forsømmer andre vitale indgange som uopfordrede ansøgninger, netværk og uformelle samtaler, der ofte fungerer langt bedre. En kandidatgrad er på den ene side indgangen til at få et akademisk arbejde, men på den anden side nærmest invaliderende”, siger konsulent i DM Karriere Thorleif Rytz Gotved og uddyber, at jobsøgning er en proces, der ofte er langt mere uforudsigelig end et traditionelt studium beskrevet i en studieordning.

Personlighed

Måden, man søger job på, viser gerne, hvem man er. Derfor gælder det om at gribe jobsøgningen an på en så personlig måde som muligt, påpeger Thorleif Rytz Gotved. Det kan være ved at tage personlig kontakt til en virksomhed for at fremlægge idéer eller ved at invitere en person, som arbejder i en virksomhed, man selv ønsker at arbejde i, til et uformelt kaffemøde.

DM arrangerer også en række fyraftensmøder, som er gratis for alle medlemmer. Her kan nyuddannede få inspiration til, hvordan man bruger specialet som springbræt, forhandlingsteknik, din X-factor på arbejdsmarkedet, den inspirerende ansøgning og uopfordrede ansøgninger. Og så kan man ikke mindst netværke på arrangementerne med andre DM'ere.

“Man kan bruge DM's møder som et sted, hvor man møder andre medlemmer, der står i samme situation som en selv. Det er vigtigt at få talt om sin identitet med andre, for den ændrer sig, når man ikke længere er studerende. På møderne får man desuden konkret viden og vejledning og ny inspiration”, siger Thorleif Rytz Gotved. <<

DM HJÆLPER DIG MED DIN KARRIERE

- DM's fyraftensmøder stiller skarpt på et aktuelt tema eller et emne inden for arbejdsliv, karriere- og kompetenceudvikling.
- Hvis du er jobsøgende, har DM også en række tilbud. Blandt andet forskellige temaarrangementer og magisterjob.dk, som er DM's egen jobdatabase. Se mere på DM's hjemmeside under “Job og Karriere”.
- Har du spørgsmål om karriereforskel, kan du ringe til DM's (Dansk Magisterforenings) karrieretelefon på 38 15 66 00 mandag-onsdag 10-16, torsdag 10-18 og fredag 10-15.

“Det er vigtigt at få talt om sin identitet med andre, for den ændrer sig, når man ikke længere er studerende”.

Konsulent i DM, Thorleif Rytz Gotved

“Kampen for retfærdighed og retten til et værdigt liv er den røde tråd, som jeg med tilbagevirkende kraft kan få øje på i mit arbejdsliv, koblet med en stærk tro på, at uddannelse kan skabe langsigtet forandring”.



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.

KARINA KLEIVAN, 47 ÅR

Humanitær koordinator i IBIS

Du starter i en nyoprettet stilling i IBIS. Hvad er det, du skal lave?

Jeg skal bruge mine mange års erfaring inden for uddannelsesrådgivning til at intensivere og kvalitetssikre IBIS' eksisterende indsats for børn og unges ret til skolegang, også når de er ramt af katastrofer og konflikter. Det skal ske i samarbejde med lokale og internationale organisationer samt landenes undervisningsministerier. På kortere sigt er undervisning en vigtig faktor i at normalisere hverdagen og skabe håb for de berørte børn og forældre, og på længere sigt er uddannelse en vigtig stabiliseringsfaktor, fx i lande der har været igennem en borgerkrig. I første omgang skal jeg bl.a. være med til at opbygge et beredskab af dygtige uddannelsesfolk med erfaring fra skrøbelige stater.

Det lyder som den perfekte stilling for en kvinde med din baggrund og erfaring?

Det er et drømmejob, ja. Men karriereplanlægning har jeg nu aldrig dyrket, og jeg har også været arbejdsløs i næsten et år, før jeg fik chancen i dette job. Sådan er vilkårene for projektansættelser, og når man konsekvent forfølger sine interesser og vælger job med hjertet.

Hvad har motiveret dig til at søge jobbet i IBIS?

Hvis der er noget, der i det hele taget har styret mine jobvalg, er det en stærk retfærdighedssans. Jeg er vokset op i et hjem, hvor mine forældre var aktivistiske akademikere. Min far var bl.a. med til at etablere organisationen IWGIA, der kæmper for indfødte folks rettigheder. Kampen for retfærdighed og retten til et værdigt liv er den røde tråd, som jeg med tilbagevirkende kraft kan få øje på i mit arbejdsliv, koblet med en stærk tro på, at uddannelse kan skabe langsigtet forandring.

Hvad glæder du dig mest til i dit nye job?

Jeg er taknemmelig over, at jeg igen får chancen for at arbejde i et tværfagligt

miljø sammen med vidende og engagerede mennesker i alle aldre. Grundlæggende føler jeg mig hjemme på en arbejdsplads, der opererer ud fra et klart værdigrundlag. Jeg glæder mig også til at omsætte alt det, jeg har med fra mine tidligere job, som har handlet om uddannelse i krydsfeltet mellem postkonflikt og udvikling.

Du har boet i udlandet og er kommet hjem igen ad flere omgange. Du må være et mere end almindeligt omstillingsparat menneske?

Jeg er i hvert fald god til at være der, hvor jeg er, og min oprigtige nysgerrighed over for andre kulturer gør mig i stand til forholdsvis nemt at navigere, når jeg bor ude. Samtidig tror jeg, det er vigtigt, at man kender og tror på sin egen faglige ballast, og det gør jeg. Faktisk har jeg oplevet, at det kan være sværere at komme hjem end at tage ud. Udviklingen går også stærkt i Danmark, uden at man tænker over det dagligt, så der er meget at samle op på, når man vender tilbage efter nogle år. Det er også en udfordring at komme hjem til perioder med arbejdsløshed, som man ikke kender længden af. Dog glæder jeg mig, hver gang jeg kommer hjem, over den service, jeg får fra fx SKAT og Borgerservice. Det fungerer bare!

Du er 47 år nu. Hvor længe vil du fortsætte med at veksle mellem job ude og hjemme?

Det spørger jeg også mig selv om nogle gange. For også helbredsmæssigt er det en udfordring at arbejde i fx Somaliland eller i en isoleret nepalesisk landsby. Men arbejdet og livet ude går på den anden side i blodet på en, så jeg regner da med, at jeg skal af sted igen, hvis jeg får chancen. Lige nu er det mit job som humanitær koordinator, der fylder det hele. Jeg er dog opmærksom på, at jeg ikke må blive så fokuseret på min egen stilling, at jeg glemmer, hvorfor den eksisterer. <<

KARRIERE:

- 1998: Undervisningsassistent, Aarhus Universitet, eks-tern lektor ved Københavns Universitet
- 1999-2008: Konsulent i Videnscenter for Tosprogethed og Interkulturalitet (med orlovsperioder)
- 2004-2005: Uddannelsesrådgiver for CICED, CVU København, i Eritrea
- 2006-2008: Uddannelsesrådgiver for Mellemfolkeligt Samvirke i Nepal
- 2008-2009: Leder af Red Barnets kontor i Somaliland
- 2009-2010: Medfølgende hustru og freelancekonsulent i Nepal
- 2011: Humanitær koordinator, IBIS, København

UDDANNELSE:

- 1998: Cand.mag. i religionssociologi og minoritetsstudier fra Københavns Universitet



Værsgo': Danmarks bedste Studiekonto

Fordi du er medlem af DM kan du få en studiekonto hos Lån & Spar, som har unikke renter og vilkår. Du får også en personlig rådgiver som ved, hvad det vil sige at være studerende. Det kan jo være, at du får akut behov for et godt råd eller måske et lån. Det er ting, som rådgiveren hjælpe dig med, så du få mest ud af din økonomi nu – og på sigt.

Studiekontoen har unikke renter. Næmlig 5,0 % på kassekredit (ÅOP 5,88%) og 2,0 % på indlån op til 30.000 kr. 0,25% på resten. Du får altså lidt mere ud af at have penge i banken. Og kassekredit er billigere i drift end andre steder.

Samtidig er det gratis for dig at overføre penge til andre danske konti, at betale girokort via netbanken og hæve penge i Lån & Spars pengeautomater med Visa/Dankort.

Ring eller gå på nettet, hvis du vil vide mere om Danmarks bedste studiekonto. Og husk, at hvis du bestemmer dig for at skifte bank, så klarer Lån & Spar alt det praktiske for dig.

Få en bedre studiekonto, end du har i dag!

Ring på 3378 1952 eller gå på www.dmbank.dk



lån & spar

din personlige bank

Til din studiekonto kan du vælge en kassekredit på op til 50.000 kr. Debitorrenten er 5,09%, det svarer til ÅOP på 5,09%. (ÅOP er beregnet på samlet kreditbeløb 50.000 kr., 100% udnyttelse og løbetid på 5 år). Alle rentesatser er variabel og gældende pr. 1. april 2011.



**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

PENSIONSKASSEN FOR MAGISTRE OG PSYKOLOGER

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

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

MA – MAGISTRENE'S ARBEJDSLØSHEDSKASSE

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

Åbningstid: Man.-tirs. 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.
Ansæt i udlandet (på dansk kontrakt)	1.139,00 kr.
Ansæt i udlandet (på udenlandsk kontrakt)	551,00 kr.
Selvstændige	1.055,00 kr.
Pensionister	225,50 kr.
Værnepligtige	225,50 kr.
Langtidsledige	114,00 kr.
Børnepasningsorlov (60% af dagpengemax)	114,00 kr.
Passive	225,50 kr.
Abonnent på Magisterbladet	225,50 kr..

WORKSHOP

KØBENHAVN

Nimbusparken 16,
2000 Frederiksberg.
Du kan få et adgangskort til lokalerne 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.



BLIV BEDRE!

DM · Dansk Magisterforening



dmefteruddannelse.dk

Tag på kursus inden sommerferien

Dialog der forandrer

Lær at bruge dialog til at skabe stærke og konstruktive resultater i arbejdslivet. Samtale er et grundlæggende arbejdsredskab, og på kurset lærer du at udvikle din bevidsthed om samtalens mekanismer.

Kurset varer to dage.

Start 23. maj i København.

Pris (ekskl. moms) medlemmer 7.600 kroner.

Andre 9.200 kroner.

*Fagspecifikt kursus**

Sociale medier og markedsføring

Femdages fagspecifikt kursus på diplomniveau. Hvorfor, hvordan og til hvad skal din organisation anvende sociale medier? Du kvalificerer dig til at arbejde med både strategier og praktisk anvendelse af sociale medier i markedsføring og professionelle netværk.

Start 23. maj i København.

Pris 13.500 kroner.

**Fagspecifikke kurser er ugekurser med fokus på et afgrænset emne. De fagspecifikke kurser lægger sig op ad diplomuddannelserne evt. koblet med indhold fra moduler fra andre uddannelser. Det teoretiske pensum på kurserne er på 50-80 sider. Der er ikke eksamen på de fagspecifikke kurser. Du eller din arbejdsgiver kan søge Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU). Udbydes i samarbejde med Køge Handels skole, EASJ.*

Regnskab og Økonomistyring for ikke-økonomer

Lær at udarbejde et budget, læse et regnskab og forstå de centrale økonomistyringsmetoder.

Kurset varer to dage.

Start 25. maj i København.

Pris (ekskl. moms) medlemmer 7.600 kroner.

Andre 9.200 kroner.

Visuel kommunikation

Lær at arbejde professionelt med visuelt mediemateriale fra tryksager til web, nyhedsbrev og PR-arbejde. Du får redskaber og en professionel forståelse af den visuelle side, så dit produkt bliver professionelt, og din målgruppes opmærksomhed fastholdes.

Kurset varer 2 dage.

Start 30. maj i København.

Pris (ekskl. moms) medlemmer 7.800 kroner.

Andre 9.400 kroner.

Læs mere på dmefteruddannelse.dk eller ring på telefon 38 15 66 68