



Tragikomisk affære i Københavns Kommune

side 6-7

Udstationerede
danskere mister
sygesikringen

12

DM varslor
konflikt mod BUPL

14

En duft
af business

24

dm
faktor 4

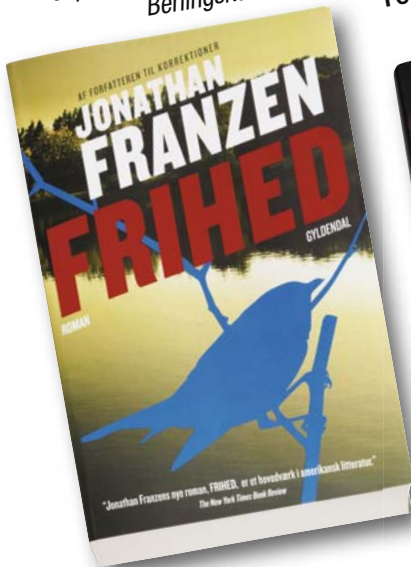
33

S | A | M | L | E | R | E | N | S

B O G K L U B B Ø G E R D E R B E T Y D E R N O G E T

Samlerens Bogklub er til dig, der sætter pris på krævende og horisontudvidende litteratur, og som vil udfordres og stimuleres af de bøger, du læser. Vi sætter således en ære i at tilbyde bøger, der fordrer noget, herunder stillingtagen, men samtidig giver stof til eftertanke.

”Frihed skriver sig direkte ind i verdenslitteraturen”
– Jeppe Krogsgaard Christensen, Berlingske



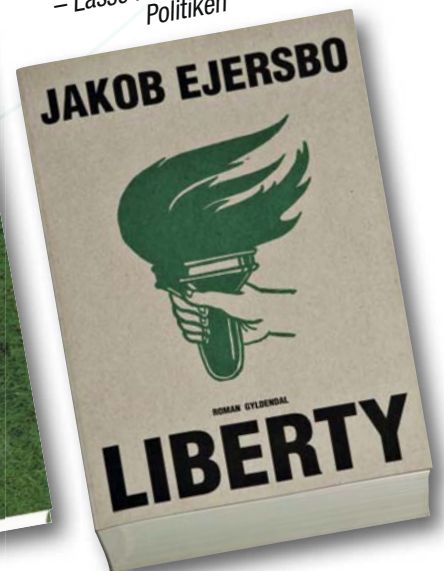
”Knausgårds roman er ren læsefyrd”
– Marie Tetzlaff, Politiken



”Mesterlig”
– Anders Juhl Rasmussen, Kristeligt Dagblad



”Jakob Ejersbo har efterladt et storværk.”
– Lasse Horne Kjældgaard, Politiken



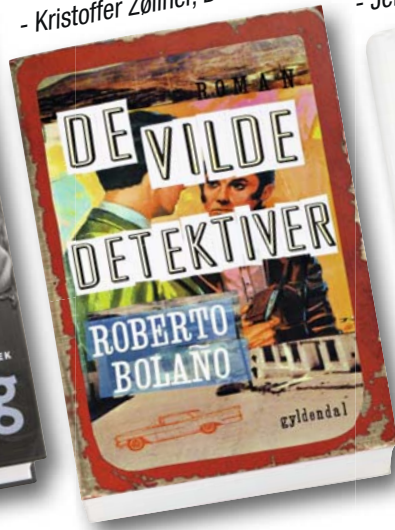
”Mirakuløst levende, fantastisk litteratur”
– Kim Skotte, Politiken



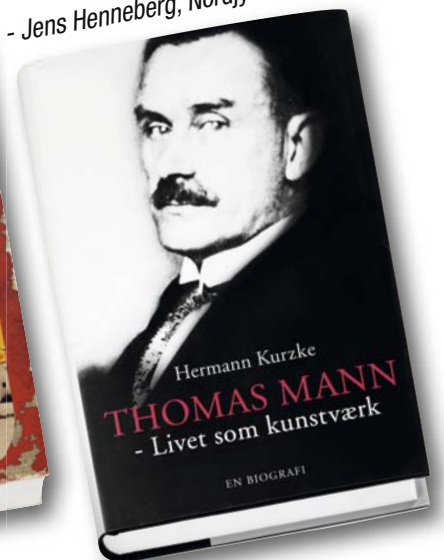
”Stor, strålende biografi [...]”
– Henrik Lundtofte, Politiken



”Vild og vidunderlig læsning!”
– Kristoffer Zøllner, Berlingske



”Et stykke unikt kulturhistorie”
– Jens Henneberg, Nordjyske Stiftstidende



NYHEDER, KLASSIKERE, SKØNLITTERATUR, DEBAT, KULTURLITTERATUR, FILOSOFI, KLASSISK MUSIK, JAZZ, PRISVINDERE, ANMELDELSER OG TILBUD PÅ

WWW.SAMLERENS-BOGKLUB.DK

Humanioras kerneværdier i defensiven

Det er et privilegium at være formand for DM. Det giver en helt særlig mulighed for at stifte bekendtskab med engagerede og vidende mennesker inden for en række faglige discipliner. Og når sprogbrug i policydokumenter og strategiplaner udsættes for magistres forskningsbaserede kritiske gennemgang, giver det mulighed for indsigt i de politiske udviklinger og tendenser, som man nok har fornemmet og oplevet, men måske ikke har kunnet udtrykke præcist.

Det er således med en følelse af taknemlighed, at jeg sidder med en ny ph.d.-afhandling af Laura Louise Sarauw: "Kompetencebegrebet og andre stileøvelser om den uddannelsespolitiske udvikling gennem det seneste årti". Afhandlingen beskæftiger sig specifikt med den forvandling, som humaniora har gennemgået siden universitetslovsreformen i 2003. En udvikling, der har gjort arbejdsmarkedsrelevans – med tryk på *marked* – til omdrejningspunkt og slutmål for uddannelserne.

Omkalfatringen af universitetsuddannelserne – ikke mindst, men ikke kun de humanistiske – forklares ofte som en konsekvens af den europæiske Bolognaproces. Med andre ord: Det er noget, vi har forpligtet os til som led i det internationale politiske samarbejde. Men Laura Louise Sarauws afhandling viser, at vi i Danmark er gået længere i at fastlægge et entydigt økonomisk og arbejdsmarkedsrelevant kompetencebegreb, end de oprindelige Bolognadokumenter tilsagde. Den danske udvikling er mere ekstrem, som også den universitetspolitiske redegørelse fra 2003 "Fra Tanke til Faktura" illustrerer.

Magisterbladets undersøgelse af humanisternes beskæftigelsesmønstre viser, at humanisterne får job. Kreativiteten og fleksibiliteten hos vores medlemmer er stor, og det er en successhistorie, at ledigheden er så forholdsvis lav. Men undersøgelsen og interviewene viser

også, at mange har været i tvivl om, hvad de egentlig kunne bruge deres ønskeuddannelse til, når der ikke var en forsker-, gymnasielærer- eller museumsinspektørstilling at få. Så det er godt, at der nu er kommet mere fokus på at forberede humanistiske kandidater på et liv på arbejdsmarkedet.

Men meget kunne tyde på, at universiteterne har været lidt for ivrige efter at tilpasse sig politikernes krav og erhvervslivets behov og undladt at forsvare de særlige kvaliteter ved en humanistisk uddannelse. Når den fornemste kvalitet, en universitetskandidat kan smykke sig med og sælge sig på i dag, er et "*entreprenant mindset*",

må det være på tide at overveje, om ikke der nu skal satses på at redde, hvad der reddes kan af den humanistiske uddannelse, forstået som klassisk dannelse og stræben efter viden og indsigt. Det er utvivlsomt nødvendigt og positivt, at universiteterne har opprioriteret formidlingskompetence i de humanistiske uddannelser, men forudsætningen må stadig være, at man først har erhvervet sig tilstrækkelig og solid viden at formidle.

Et ensidigt og kortsigtet erhvervsorienteret fokus på "performance" gør

“Et ensidigt og kortsigtet erhvervsorienteret fokus på "performance" gør os sårbare i en turbulent verden. Offentlige og private institutioner og virksomheder har brug for mennesker, der evner selvstændig og kritisk stillingtagen, fordybelse og overblik”.

os sårbare i en turbulent verden. Offentlige og private institutioner og virksomheder har brug for mennesker, der evner selvstændig og kritisk stillingtagen, fordybelse og overblik. For det er nemlig langtidsholdbar samfunds- og arbejdsmarkedsrelevans. Som humanisternes sejr over de dystre ledighedstal gennem de sidste 30 år så tydeligt har demonstreret.

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.

Læs også artiklen

"Knæfald for erhvervslivet" på side 26-27.

Medlemmernes blad

At Magisterbladet er medlemmernes blad, er ikke nogen overraskelse. Hvad skulle det ellers være? *For* medlemmerne og *til* medlemmerne. Men det er også et blad *af* medlemmerne. Hvordan det nærmere skal forstås, vender jeg tilbage til.

Redaktionen modtager et væld af forslag og idéer til, hvad vi skal skrive om, og hvad vi skal trykke. Forslagene kommer fra mange forskellige kanter og kilder – nogle fjernere fra og nogle tættere på Dansk Magisterforening.

Fra freelancejournalister, der lever af deres journalistik. Fra kommunikationsmedarbejdere i det private og offentlige, der skal have afsat og markedsført deres organisations synspunkter. Fra selvstændige, der vil gøre opmærksom på, hvad de kan tilbyde. Fra partipolitikere, der ser Magisterbladet som en god platform for udmeldinger af holdninger og synspunkter.

Det var de fjernere kilder. De tættere over tætte til særdeles tætte kilder er der også mange af.

Organisationer med et interessefællesskab med DM, tillidsrepræsentanter på offentlige og private arbejdspladser, medarbejdere i DM's sekretariat, DM-politikere i hovedbestyrelse, sektorer og sektioner. Hvortil kommer de idéer, redaktionen selv genererer.

Alt i alt uudtømmelige kilder til artikler og historier. Problemet eller rettere opgaven er at udvælge og prioritere mellem alle idéerne efter velkendte relevans-, aktualitets- og væsentlighedskriterier.

I denne oprensning af kilder mangler kun én – endda meget væsentlig – kilde: det enkelte medlem af DM. På redaktionen oplever vi oftere og oftere, at medlemmer skriver og ringer til os med idéer til historier i bladet. Historier, vi selv aldrig ville have en jordisk chance for at støve op eller komme under vejrs med. Historier, der har en umiddelbar og bred relevans for mange andre medlemmer. Historier, der udstiller og sætter love, regler, vaner og rutiner i relief. Og historier, der råber på reaktion og (politisk) handling. *De* historier prioriterer vi højt. Det er det, der ovenfor menes med, at bladet så at sige også skrives *af* medlemmerne.

Tag fx dette nummer af Magisterbladet. Artiklen på side 6-7 om den tragikomiske affære i Københavns Kommune kommer fra en ansat i kommunen. Og kilden til historien på side 12-13 er en ansat på DTU/Risø, der er rendt ind i en absurditet. Begge relevante historier, der kalder på stillingtagen og handling.

Herefter turde det være overflødigt at sige, at redaktionen sætter meget pris på medlemmernes – konsekvenskasperternes – forslag til, hvad vi skal skrive om. Vi siger det nu alligevel med en kraftig opfordring: Ring eller skriv til os! Vi har brug for dine erfaringer og observationer. Vi har brug for den dokumentation, du kan præsentere i forbindelse med en given sag. Det kan kun styrke bladet som et vedkommende magasin for medlemmer af DM, som der står på forsiden.



FASTE RUBRIKKER

- 3 **LEDER** Humanioras kerneværdier i defensiven
- 10 **SIDEN SIDST**
- 18 **SIDEN SIDST**
- 28 **VERDEN PÅ FORMLER** dp/dt = F
- 30 **KOMMENTAR** 60 % af de årlige omkostninger tilbage til medlemmerne
- 31 **NYT OM NAVNE**
- 42 **DET' MIT JOB** Selvstændig med kommunikations- og PA-bureauet BY SERUP

45 **JOBSEKTIONEN** Ledige stillinger

53 **MEDDELELSER**

56 **DM AKTUELT**

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

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

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

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Martin Ejlersten
me@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegmundfeldt
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 Strid om tal i Københavns Kommune

8 DM: god idé at afskaffe regeltyranni

8 Barselsrådgivning betaler sig

12 Udstationerede danskere mister sygesikringen

14 DM varslers konflikt mod BUPL

16 DR dømt for diskrimination

20 Humanister i vildrede

24 En duft af business

26 Knæfald for erhvervslivet

33 dm faktor 4

44 Nyt fra DM Pensionist

Forside: POLFOTO

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 32.300 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 30.257
i perioden 1.7.2010-30.6.2011



Produktionsplan:

Nr. 15-2011
Udkommer: 30. september
Deadline debat: 19. september
Deadline annoncer: 21. september
Deadline kalender: 21. september

Nr. 16-2011
Udkommer: 14. oktober
Udkommer: 14. oktober
Deadline debat: 3. oktober
Deadline annoncer: 5. oktober
Deadline kalender: 5. oktober

Nr. 17-2011
Udkommer: 4. november
Udkommer: 4. november
Deadline debat: 24. oktober
Deadline annoncer: 26. oktober
Deadline kalender: 26. oktober

Strid om tal i Københavns Kommune

Københavns Kommune vil hente millioner ved at udnytte AC'ernes rådighedsforpligtelse bedre. Men der findes ingen beregninger, der viser, at det kan lade sig gøre. Besparelserne er fiktive, siger en fællestillsrepræsentant, der kalder kommunens tiltag tragikomisk.

RÅDIGHEDSFORPLIGTELSEN

Kommunalt ansatte akademikere, der modtager rådighedsstillæg, skal stå til rådighed for arbejdsgiveren i op til 35 timer per kvartal ud over de ugentlige 37 timer. Det pålagte merarbejde giver ikke ret til yderligere betaling.

Rådighedsforpligtelsen administreres forskelligt fra kommune til kommune, og der er ikke nogen fælles forståelse mellem arbejdsgiverne og fagforeningerne om, hvad rådighedsforpligtelsen indebærer.

Grundlæggende omfatter tillægget pludseligt opstået merarbejde – ikke systematisk og planlagt merarbejde. Derfor kan arbejdsgiveren heller ikke bruge forpligtelsen til en permanent eller systematisk forlængelse af arbejdstiden.

Politikerne i Københavns Kommune

har besluttet at nedbringe udgifterne til administration med 200 mio. kr., og en del af pengene skal findes gennem en bedre udnyttelse af AC'ernes rådighedstillæg. Helt præcist vil kommunen hente 10,2 mio. kr. årligt på den konto.

Derfor besluttede kommunen i efteråret 2010 at opsigte alle lokale flekstidsaftaler, der hidtil har givet de ansatte mulighed for at afspadsere opsparet overarbejde. Kommunen ønskede herefter at indgå en ny aftale, der indebar, at alle ansatte med rådighedstillæg skulle acceptere at give afkald på honorering eller retten til afspadsning af op til 20 timers oparbejdet overarbejde hvert kvartal. Efter ufrugtbare centrale forhandlinger og med pistolen for panden valgte AC'erne i fem af kommunens syv forvaltninger at sige ja til en lokal aftale. Alternativet, meddelte Økonomiforvaltningen, var, at man alene lod overenskomstens arbejdstidsbestemmelser gælde. Her står der, at AC'ere med rådighedstillæg skal aflevere op til 35 timers pålagt merarbejde i kvartalet uden afregning.

Som fællestillidsrepræsentant for AC'erne i Kultur- og Fritidsforvaltningen Winnie Brandt Madsen siger:

“Det var et valg mellem pest eller kolera”.

Winnie Brandt Madsen mener, at potentialet for besparelser i aftalen er så godt som ikkeeksisterende. Aftalen kan til gengæld få alvorlige konsekvenser for AC'ernes arbejdskultur og relationen mellem medarbejdere og ledere, siger hun.

En ligning med flere ubekendte

Ifølge sekretariatsleder i Økonomiforvaltningen Siggie Brandt Kristoffersen kan en del af de 10,2 mio. kr. hentes i kraft af, at kommunen ikke længere honorerer i kroner og øre inden for de første 20 merarbejdstimer. Resten hentes ved, at en bedre udnyttelse af rådighedstillægget på sigt kan føre til nedlæggelse af stillinger.

Men de to forudsætninger holder ikke, siger Winnie Brandt Madsen. I første tilfælde fordi kommunen kun i sjældne tilfælde honorerer merarbejde kontant, i det andet tilfælde fordi det kræver en urealistisk høj udnyttelse af rådighedsforpligtelsen.

“Årsnormen for en stilling er 1.680 timer. Skal det tal omsættes til besparelser på grundlag af aftalen, svarer det til, at kommunen skal udnytte rådighedsforpligtelsen i en afdeling med 21 AC'ere fuldt ud med

Derfor sagde DM nej tak

Lokalaftalen med AC'erne i de fem forvaltninger blev indgået, efter at det ikke lykkedes at opnå enighed om en central aftale mellem DM, DJØF og Økonomiforvaltningen, hvor 20 timers-modellen også var på bordet. Om DM's afvisning af kommunens tilbud siger formanden for de offentligt

administrative ansatte i DM, Peter Grods Hansen:

“Økonomiforvaltningens krav dengang såvel som de indgåede lokale aftaler indebærer, at man har hævet arbejdstiden tyve timer i kvartalet ved at indbygge en automatik i udnyttelsen af rådighedstillægget. Det kunne

vi selvfølgelig ikke anbefale.

Omvendt er det positivt, at aftalerne også fastslår, at merarbejde skal honoreres uden forudgående drøftelse”, siger Peter Grods Hansen med henvisning til, at overskydende arbejde ud over 55 timer giver mulighed for afspadsning i forholdet 1:1,5.



“Der er en risiko for, at folk begynder at blive meget nøjeregnende med deres tidsforbrug”, siger fællestillidsrepræsentant i Kultur- og Fritidsforvaltningen i Københavns Kommune Winnie Brandt Madsen med henvisning til, at AC’ere med rådighedstillæg mister de første 20 overarbejdstimer ved afslutningen af hvert kvartal – uden honorering.

FLEKSTID

En flekstidsordning indebærer, at en ansat kan variere sin daglige arbejdstid efter eget behov eller i forhold til arbejdsopgaverne. Flekstidsaftalen indebærer, at man som medarbejder har mulighed for at opspare overskydende timer til senere afspadsering, ligesom det normalt også er muligt at “skyldte” arbejdstimer.

20 timer per medarbejder hvert kvartal. Det når man aldrig nogensinde i nærheden af”.

Ifølge Siggie Brandt Kristoffersen kan kommunen dog ikke heller ikke fremlægge beregninger, der viser, at regnestykket holder vand. I Økonomiforvaltningens indstilling til beslutningen om at opsigte aftalerne hedder det blot, at 20 timersmodellen “umiddelbart” forventes at kunne imødekomme sparekravet, “dog med forbehold for omfanget af adfærdsændringer” hos medarbejderne, som forringelsen af flekstidsordningen fører med sig.

Kejserens nye klæder

Og netop udsigten til adfærdsændringer er Winnie Brandt Madsens anden store anke.

“Der er en risiko for, at folk begynder at blive meget nøjeregnende med deres tidsforbrug”, siger hun.

Men det modsatte kan også ske, påpeger hun.

“Det er jo de lokale ledere, der skal udmønte besparelsen ved at lede og forde-

le arbejdet, og det er også her, besparelsen virkelig kan blive kejserens nye klæder. Vi har allerede eksempler på, at ledere har bedt medarbejdere om at “aflevere timer” – uden i øvrigt at interessere sig synderligt over

“20 timers-modellen sætter et enormt uheldigt fokus på matematikken omkring den måde, vi samarbejder på”.

Anonym leder i Københavns Kommune

indholdet i overarbejdet, om det fx er reelt arbejde. Så ud over at besparelsen her i den grad bliver udstillet som latterlig – og et utal af ledere ønsker sig da også besparelsen hen, hvor peberet gror – er medarbejderen pludselig også medansvarlig for at skulle finde besparelsen, hvilket er helt forkert, da det selvfølgelig er et ledelsesansvar”, siger Winnie Brandt Madsen.

En leder, som Magisterbladet har talt med, peger på, at der ikke er nogen fælles forståelse af, hvornår rådighedsforpligtelsen skal anvendes, mens en anden er i tvivl om, hvilken form for arbejde 20 timersmodellen overhovedet dækker over. En tredje siger, at den nye aftale er som en “hund i et spil kegle”:

“20 timers-modellen sætter et enormt uheldigt fokus på matematikken omkring

den måde, vi samarbejder på, hvor det hidtil har fungeret sådan, at jeg som leder beder medarbejderne om at levere varen og selv lader dem finde ud af, hvordan de gør det. Jeg synes, at tiden er kommet til at kaste fleksskemaet bort og fokusere meget mere på opgaveløsningen i en tid, hvor vi bevæger os hen mod et andet samfund”.

Som en tredje mulig adfærdsændring peger Winnie Brandt Madsen på, at arbejdstiden i afdelinger med højt arbejdspresser risikerer at blive sat permanent op over de 37 faste timer, fx ved at ledelsen opfinder nye opgaver for at levere til besparelsen, eller ved at medarbejderne ændrer normer og “presser” hinanden til at arbejde mere.

Netop udsigten til en permanent udvidelse af arbejdstiden var den vigtigste årsag til, at AC’erne i Beskæftigelsesforvaltningen sagde nej til aftalen, forklarer tillidsrepræsentant Josephine Grosso.

“Vi er ikke specielt glade for ordlyden i overenskomsten, men der er en intention om, at rådighedsforpligtelsen ikke skal udnyttes systematisk. Det går man fuldstændig bort fra med 20 timersmodellen. Det minder om en form for plustid, bare uden at lønnen tilsvarende bliver løftet”, siger hun.

Aftalen skal evalueres næste år. <<

DM: god ide at afskaffe regeltyranni

Det skal være slut med meningsløse aktiveringskurser og møder for ledige. Det mener S, SF og Radikale Venstre, der varsler reformer på arbejdsmarkedet.

Målet er, at ledige ikke længere skal spille tiden på meningsløse aktiveringskurser og formålsløse møder i jobcentret. Socialdemokraterne, SF og Det Radikale Venstre vil i stedet skræddersy en uddannelsesplan, der hurtigt skal kvalificere de ledige til at komme i job igen. Det lægger partierne op til gennem store reformer på arbejdsmarkedet, der træder i kraft, hvis partierne vinder regeringsmagten efter valget.

“Vi vil fjerne kontrolmareridtet for de arbejdsløse. CV-samtaler og rigide krav til den ledige skal væk, og i stedet vil vi med få samtaler lave et målrettet rådgivningstjek og kombinere det med, at den enkelte ledige får en kompetenceplan”, siger formanden for den socialdemokratiske folketingsgruppe, Carsten Hansen, til Ugebrevet A4.

Formand for DM Ingrid Stage er po-

sitiv over for planerne om reformer på arbejdsmarkedet.

“Der er brug for mere substans i indsatsen over for de ledige. Regeltyranniet har ingen gavn af. At partierne har særligt fokus på kompetenceudvikling og opkvalificering, er glædeligt. Der er ingen tvivl om, at uddannelse kan kvalificere rigtig mange til at komme i job”, siger hun.

Barselsrådgivning betaler sig



Fordobling af barselspengene, 370.000 kroner i godtgørelse, fastansættelse frem for tidsbegrænset stilling. Sådan tegner overskrifterne sig for nogle af de sager, DM har ført, og det viser, at barselssager ikke altid kun handler om gravide, der bliver fyret.

Kun en uge inde i sin barselsorlov blev en mandlig lektor fyret fra en professionshøjskole. DM klagede til Ligebehandlingsnævnet, som gav DM medhold – og medlemmet en godtgørelse på 370.000 kroner fra sin tidligere arbejdsgiver.

En gravid kvinde havde intet stående om barsel i sin kontrakt. Hun var derfor efter funktionærloven kun berettiget til halv løn i fire uger før terminen og i 14 uger efter. DM gjorde opmærksom på, at arbejdsgivere via barselsudligningsfonden kan få refusion for 142 kroner i timen (fratrullet feriepenge), når de udbetaler hel eller delvis løn under barslen. Kvinden blev rådgivet til at fortælle sin chef om barselsudligningsfonden og samtidig spørge sin chef om fuld løn i en periode under barslen, under henvisning til at mange overenskomster giver ret til det. Det kvindelige medlem endte med fuld løn i 4 uger før terminen og 26 uger efter i barselsperioden. Desuden fik hun fuldt pensionsbidrag under hele barslen.

Et kvindeligt medlem var ansat i en tidsbegrænset universitetsstilling over fire år og var undervejs blevet forlænget fire gange. Hun havde været på barsel siden januar, og hendes ansættelse udløb 1. maj. Hun var blevet lovet af sin nærmeste leder, at hendes ansættelse blev forlænget med et år, og dermed ville hun få løn og pension i barselsperioden.

Men det blev afvist af HR-afdelingen med den begrundelse, at en sådan forlængelse ville være i strid med lov om tidsbegrænset ansættelse. DM erfarede, at medlemmet tidligere var blevet forlænget tre gange, og da man maksimalt kan forlænges to gange, udgjorde hendes seneste ansættelse allerede et brud på lov om tidsbegrænset ansættelse. Det forekom derfor påfaldende, at universitetet benyttede lejligheden til at påberåbe sig den lov som forhindring for medlemmets forlængelse, mens hun var på barsel.

DM påpegede over for universitetet, at når medlemmet var blevet forlænget flere gange, end det tilladte, anså man det for, at hun har rettigheder som fastansat i henhold til funktionærloven og retspraksis på området. DM fik forhandlet på plads, at kvinden i stedet blev ansat i et tidsbegrænset adjunktur.



**Copenhagen
Business School**
HANDELSHØJSKOLEN

MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION



“Har din ledelseskariere brug for et løft?”



**TILMELD DIG PÅ
WWW.CBS.DK/MPA
PÅ DIN MOBIL**

Informationsmøde torsdag 22. september kl. 16.30

MPA uddannelsen er det sikre valg og det er der over 800 MPA dimittender, der kan skrive under på. MPA styrker din strategiske ledelseskompetence. Du får ny iagttagelses- og handlekraft, foruden et livslangt netværk med nuværende og kommende ledere fra den offentlige sektor. Forskningsbaseret undervisning skaber fundamentet for et sammenhængende 2-årigt forløb, hvor din ledelse udvikles gennem et tæt samspil mellem teori og praksis.

MPA MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION



Foto: Colourbox

B-MENNESKER MISTRIVES PÅ ARBEJDE

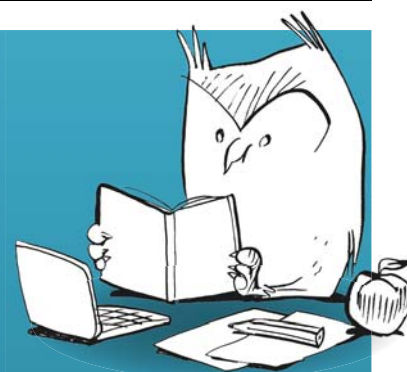
Det danske arbejdsmarked med en typisk 8-16-hverdag forhindrer mange B-mennesker i at yde deres bedste på jobbet, viser en undersøgelse fra Ugebrevet A4. Knap hvert tredje B-menneske har svært ved at koncentrere sig de første timer på arbejdsdagen. "Der er behov for en arbejdspladskultur, der også giver plads til B-mennesker", siger Camilla Kring, formand for foreningen B-samfundet.

KURSUS FOR AC'ERE I STATEN

Er du akademiker ansat i staten med nogle år på bagen? Har du stor faglig viden? Og er du ikke chef? Så er der et kursustilbud til dig!

Kurset lærer dig, hvordan du behændigt kan skifte og få nye roller i din organisation og udnytte dine kvalifikationer mere fordelagtigt. Kurset strækker sig over ni hele dage og er nyudviklet af Statens Center for Kompetenceudvikling. Tilmeldingsfristen er 14. oktober.

Læs mere om kurset (indhold, pris m.v.) på www.attractor.dk/kurser/konsulentuddannelser



Skriv og tryk

Forlaget Uhrskov har et nyt koncept klar til de mange tusinde forfattere, som har svært ved at få udgivet deres bøger af de store forlag. På hjemmesiden www.skrivogtryk.dk kan forfattere under menupunktet "Udgiv din bog" finde beregninger på, hvad det koster at udgive en bog, hvad der kan tjenes på den, og i øvrigt læse, hvilke betingelser der indgår i en kontrakt mellem forfatter og forlag.

Skriv og Tryk
Hjemmeside for forfattere

www.skrivogtryk.dk
Forlaget Uhrskov



ARBEJDSLIV I NORDEN

Et nyt tidsskrift "Nordic Journal of Working Life Studies" udkom første gang den 17. august i år. Tidsskriftet formidler forskningsresultater om udviklingstendenser, erfaringer, udfordringer og nye løsningsmuligheder i arbejdslivet. Tidsskriftet udkommer kun i digital form. Det er gratis for alle at læse og downloade tidsskriftet på www.nordicwl.dk

“Danmark er et gennemført mandsdomineret samfund, og alligevel fylder ligestilling intet i valgkampen. (...) Det er derfor mere end tiltrængt, at Folketinget får et ligestillingsudvalg efter valget”.

Roger Buch, forskningschef i medier og politik, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, på sin valgblog



Hvis alle var som vores læsere, ville der være mere overskud til **Underdanmark**

Postboks 188, 1006 København K

Kom i medmenneskeligt selskab i 4 uger. Gratis.

Der laves prisvindende film og skrives anmelderroste bøger om manden på bænken, men spørger du vores læsere, er det ikke nok. Statistikken viser, at 77,4%* af Informationslæsere synes, der burde gøres mere for at udligne forskellen mellem rig og fattig. Det smitter af, hvis ikke på realiteterne, så på os.

Vil du oplyses og udfordres af en avis, der sætter en ære i altid at gå et spadestik dybere? Prøv et gratis og uforpligtende abonnement, der stopper af sig selv efter 4 uger.

Besøg Information.dk/4ugergratis, ring 70101930, SMS 'TILBUD' til 1241 eller udfyld kuponen.



Navn _____

Adresse _____

Postnr./By _____

Telefon _____

E-mail _____

*IndexDK/Gallup Marketing I.H. 2009

Information udkommer mandag til lørdag. Tilbuddet gælder til 16.10.2011 og gælder kun husstande i Danmark, der ikke har abonneret de seneste 12 måneder. Prøvetilbuddet er gratis og uforpligtende. Avisen stopper automatisk efter de 4 uger. Sms koster 0 kr. + alm. sms-takst, betaling via mobilregning. Udbydes af Information, Store Kongensgade 40C, 1264 København K.

Mag



Sendes ufranket
Modtageren
betaler porto

Dagbladet Information
+++ 10383 +++
0893 Sjælland USF B

Information



Udstationerede danskere mister sygesikringen

Når danskere er udstationeret på arbejde uden for EU i mere end seks måneder, mister de retten til gratis sygesikring. Men de skal fortsætte med at betale skat til Danmark.

Kristoffer Haldrup er kommet i en problematisk situation, som andre danskere også vil opleve, når de er udstationeret i mere end et halvt år uden for Europas grænser.

Han er forsker på Risø DTU og har fået et stipendium af Villum Fonden til et års ophold i USA for at færdiggøre sin postdoc ved Argonne National Laboratory nær Chicago. Det vil nemlig kvalificere ham til en ph.d.-stilling i Danmark og en mulig ansættelse på et dansk universitet. Den "hellige gral", som han kalder det.

Offentligt ansatte som Kristoffer Haldrup skal dog betale fuld skat til Danmark, mens de er i udlandet for at arbejde og dygtiggøre sig. Alligevel mister de retten til gratis lægebehandling i Danmark. Alle danskere, som er udstationeret i mere end et halvt år uden for EU, Schweiz og EØS-landene, udmeldes nemlig automatisk af folkeregistret, og så er man ikke

længere omfattet af den sociale sikringslov i Danmark. Dermed mister man retten til gratis lægebehandling. Udstationerede privatansatte skal derimod ikke betale fuld skat til Danmark. De betaler reduceret skat. Privatansatte får dermed automatisk frigjort penge til, at de kan tegne deres egen private sygesikring. Det synes Kristoffer Haldrup er en uretfærdig forskelsbehandling.

"Som udstationeret af en offentlig myndighed er jeg fuldt skattepligtig i Danmark, og det er fint nok. Jeg betaler gerne min skat. Men fordi jeg flytter til et land uden for EU i mere end et halvt år, mister jeg retten til alle sociale sikringer i Danmark, på trods af at jeg betaler fuld skat. Det synes jeg er mærkeligt", siger han.

Dyr fornøjelse

Og det kan blive en dyr fornøjelse eller i det hele taget meget svært for udstatione-

rede danskere som Kristoffer Haldrup at forsikre sig, når de arbejder uden for Danmark og EU i mere end et halvt år. En normal årsrejseforsikring koster omkring 1.500 kroner, men er lagt an på, at den danske sygesikring betaler for fragt tilbage til Danmark, og at man færdigbehandles inden for det normale sundhedssystem. Det bliver langt dyrere at tegne en årsrejseforsikring, når man er udmeldt af folkeoplysningsregisteret. Det bekræfter underdirektør hos forsikringselskabet Europæiske Jakob Bender over for Magisterbladet.

“Der er mange forskellige faktorer som alder, rejseland, dækning osv., der spiller ind på præmien. Men hos Europæiske kan du fx forsikre en 12-måneders rejse med sygdomsdækning fra cirka 9.700 kroner”, siger Jakob Bender.

Rundtur i Kafkas univers

Det er meget svært at få et klart svar på, hvorfor både offentligt og privatansatte mister sygesikringen efter et halvt års udstationering, samtidig med at offentligt ansatte i den periode skal betale fuld skat, mens privatansatte får reduceret deres skat. Det har Kristoffer Haldrup måttet sande. Og det må Magisterbladet også sande, da vi sætter os for at finde et svar.

Turen begynder i Sundhedsministeriet, hvor man ikke kan forstå, at ministeriet skulle have noget at gøre med, at man mister sygesikringen, når man fraflytter landet for at arbejde. Her henviser man i stedet til Beskæftigelsesministeriet, som har med sociale sikringer at gøre. Her mener man derimod, at det enten er Arbejdsmarkedsstyrelsen eller måske “i nærmere grad Skatteministeriet”, hvor spørgsmålene skal adresseres. På Skatteministeriets hjemmeside står de omtalte regler for fuld skattepligt og mistet sociale sikringer for fraflyttede danskere da også omtalt.

Men i Skatteministeriet henviser man dog udelukkende til, at når man er ansat i det offentlige, så er man fuldt skattepligtig i Danmark, og “sådan er det”. Det står nedskrevet i kildeskatteloven § 1, stk. 1, nr. 4.

Der er forskel på skattepligten for henholdsvis offentlige og privatansatte, som er udstationeret, men hvorfor det er sådan, “fortaber sig i tågerne”, som en chefkonsulent i ministeriet udtrykker det.

Tilbage til start

I Skatteministeriet sender man os derfor tilbage til Sundhedsministeriet, hvor jagten på svar begynder fire timer tidligere. Vi håber

dog i mellemtiden på at få et brugbart svar i Pensionsstyrelsen i stedet for. Det er nemlig det tidligere Sikringsstyrelsen, der stadig står omtalt på SKATs hjemmeside, som den der beskæftiger sig med sociale rettigheder og social sikring – selv om det altså ikke eksisterer længere. I Pensionsstyrelsen kender man dog kun til reglerne inden for EU og de pågældende konventionslande. Gælder det lande uden for EU, som eksempelvis USA, er det derimod de nationale regler i de enkelte lande, som er gældende.

“Regler ophører, når man som dansker flytter uden for EU. I de fleste tilfælde optjener man stadig ret til pension, når man arbejder uden for EU, men sygesikringen forsvinder. Vi har regler for danskere, som arbejder i Danmark og inden for EU, men ikke regler, når man flytter udenfor”, siger kontorchef Lykke Outzen og henviser os til Sundhedsministeriet, for at vi kan få et endeligt svar på, hvorfor udstationerede danskere mister retten til sygesikring, når de arbejder uden for EU.

I Sundhedsministeriet lyder svaret, at vi da blot skulle have gjort opmærksom på, at vi kun ville have svar på, hvorfor man ikke er omfattet af den sociale sygesikringslov, når man er fraflyttet. For her har man jo ikke noget med skat at gøre. Betaling af skat og sociale rettigheder som sygesikring har nemlig intet med hinanden at gøre, lyder oplysningen. Vi sendes derfor over til Patientombuddet under ministeriet, hvor forklaringen lyder, at lovgivningen i Danmark er bopælsbaseret. Det er politisk bestemt. Skat og statsborgerskab har således ingen betydning for den sygesikring, du har ret til i Danmark. Hvis man ikke bor i Danmark mere og ikke er omfattet af EU-retten eller bilaterale aftaler, har man ikke ret til sundhedsydelse i Danmark mere – ud over ret til akut behandling.

Kristoffer Haldrup undrer sig dog stadig over, hvorfor han som udstationeret offentligt ansat skal betale fuld skat i modsætning til privatansatte.

“Jeg har stadig ikke fået nogen holdbar forklaring på, hvorfor der er forskel på at være udstationeret som offentligt og privatansat. Når udstationerede privatansatte ikke skal betale fuld skat, så frigør det jo midler til at tegne ekstern sygeforsikring. Det overrasker mig, at reglerne er forskellige på det område. Det har man måske ikke tænkt over. Men jeg synes, det er et typisk eksempel på, at man er dårligere stillet som offentligt ansat end som privatansat”, siger Kristoffer Haldrup. <<

§ 24 I CPR-LOVEN

Enhver, som fraflytter til udlandet, skal registreres i CPR som udrejst, jf. dog stk. 5-9 og § 25, stk. 2. Vedkommende skal anmelde fraflytningen til bopælskommunen inden udrejsen. Ophold i udlandet over 6 måneder skal altid anmeldes som en fraflytning til udlandet.

§ 1 I KILDESKATTELOVEN

Pligt til at svare indkomstskat til staten i overensstemmelse med reglerne i denne lov påhviler:

- 1) Personer, der har bopæl her i landet.
- 2) Personer, der uden at have bopæl her i landet opholder sig her i et tidsrum af mindst 6 måneder, heri medregnet kortvarige ophold i udlandet på grund af ferie eller lignende.
- 4) Danske statsborgere, som af den danske stat, regioner, kommuner eller andre offentlige institutioner m.v. er udsendt til tjeneste uden for riget, og som ikke er omfattet af bestemmelserne foran under punkt 1 og 2.

“Jeg har stadig ikke fået nogen holdbar forklaring på, hvorfor der er forskel på at være udstationeret som offentligt og privatansat”.

Kristoffer Haldrup, Risø DTU, for tiden postdoc-stipendiat i USA



DM VARSLER KONFLIKT MOD BUPL

Lige løn for lige arbejde. Det princip gælder også, når arbejdet foregår i en fagforening. DM har varslet konflikt mod BUPL.

De løser samme typer opgaver. De har uddannelser på samme niveau. De arbejder i samme by.

Alligevel må akademikerne i BUPL Hovedstaden på Rosenvængets Allé finde sig i at få en lavere løn end deres kolleger i BUPL's forbundskontor på Blegdamsvej.

Løfter man blikket og ser på hele landet, opdager man flere uforklarlige lønforskelle mellem BUPL's medarbejdere. Især lokalafdelinger i Midt- og Vestjylland og i Aarhus lønner lavere end gennemsnittet for BUPL's afdelinger.

Derfor har DM nu varslet konflikt for tre lønsløbende lokalafdelinger i hovedstaden, Midt- og Vestjylland og Aarhus.

"I DM er vi på det private område vant til lønforskelle mellem arbejdsgivere og også internt i virksomheder, men i BUPL's tilfælde taler vi om markante og uforklarlige forskelle fra afdeling til afdeling", fastslår Frederik Dehlholm, der er formand for DM Privat.

Lønforskel er uretfærdig

Konfliktvarslet kommer efter mange måneders forgæves forsøg på at få BUPL til at løfte lønnen til et rimeligt niveau i de tre lokalafdelinger.

Alle tre steder udløb de gældende overenskomster i foråret. I marts i år tog lokale tillidsrepræsentanter den første tårn i forhandlingerne. I maj trådte de berørte fagforeninger til, men også deres forhandlere måtte efter en række møder erkende, at de ikke kunne blive enige med BUPL's lokale ledelser. I juli var der møde i For-

ligsinstitutionen, men heller ikke her blev striden bilagt.

Derfor ser DM nu ingen anden udvej end at tage arbejdsmarkedets klassiske pædagogiske metode i brug. Konfliktvarslerne er sendt til tre lokalafdelinger samt til BUPL's a-kasse, hvor lønnen også hænger lavt sammenlignet med gennemsnittet i BUPL.

"Vi ønsker at sende et klart signal om, at vi mener det alvorligt. Det kan simpelthen ikke være rigtigt, at aflønningen i BUPL skal være så uigennemsigtig og med så store, uforklarlige lokale forskelle. Det virker uforståeligt, og det virker frem for alt uretfærdigt", siger DM's Frederik Dehlholm.

Ingen rabat til BUPL

DM er langt fra ene i sin vurdering af BUPL's lønpolitik. Overenskomsterne i de tre lokalafdelinger omfatter foruden AC også Socialrådgiverforeningen, HK og 3F.

DM Privats formand, Frederik Dehlholm, har ingen betænkeligheder ved udsigten til en konflikt mellem fagforeninger.

"Vi går i konflikt, når hensynet til medlemmerne gør det nødvendigt, uanset hvor de arbejder. Fagforeninger får ingen særbehandling. Vi kan tværtimod undre os over, at BUPL ikke selv kan finde ud af at føre en mere gennemsigtig og retfærdig lønpolitik. Netop i en fagforening burde man forstå vigtigheden af at give lige løn for lige arbejde. Forhåbentlig kan vi også få overbevist BUPL om, at uforklarlige lønforskelle ikke er acceptable", siger DM Privats formand. <<

Efter mange måneders forgæves forhandlinger har DM sendt konfliktvarsel mod BUPL. Striden handler om løn.

HER RAMMER KONFLIKTEN

- Konflikten med BUPL's a-kasse kan træde i kraft den 19. september 2011.
- Konflikten med BUPL's lokale afdelinger i hovedstaden, Midt- og Vestjylland samt Aarhus kan træde i kraft den 27. september 2011.
- Varslerne berører medarbejdere under AC, Dansk Socialrådgiverforening, HK og 3F.
- Konflikten træder kun i kraft, hvis parterne ikke er blevet enige inden da. Der var ikke aftalt nye forhandlinger, da Magisterbladet gik i trykken.

"Vi går i konflikt, når hensynet til medlemmerne gør det nødvendigt, uanset hvor de arbejder. Fagforeninger får ingen særbehandling".

Frederik Dehlholm, formand, DM Privat



Åbent hus
Søndag d. 25/9
kl. 12.00 – 12.30



Niels Klarskovsvej 14, Ejby, 4070 Kirke Hyllinge

Unik liebhaverbolig med fantastisk udsigt over Isefjorden!!!

Nu udbydes smuk spændende 1 plans villa med sublim beliggenhed med direkte udsigt til Isefjorden. Boligen indeholder: entré med direkte indgang til godt bryggers, flot nyere badeværelse med brus, stort lækkert soveværelse med store glaspartier der giver et fantastisk lysindfald, herudover er der 3 værelser hvor det ene er et gennemgangsværelse, som kan bruges til "walk in closet" eller kontor, der er endvidere lækkert åbent nyere køkken, hvorfra der er adgang til tv-stuen. Det bedste rum i huset er alrummet/stue som ligger i direkte forbindelse med det åbne køkken, rummet byder på loft til kip med ovenlys og en helt fantastisk udsigt over fjorden. Der er herfra udgang til lækker vestvendt træterrasse, hvor fjorden virkelig kommer til sin ret! Dette er boligen til livsnyderne der ønsker udsigt, fred og ro. Skal absolut ses og opleves!!!

Sags nr:	MN2907-22
Kontantpris:	3.495.000
Udbetaling:	175.000
Brutto/Netto	19.689 / 16.059
Alt. Finansering X1:	
Afd. Fri:	10.283 / 8.440
Boligareal:	115
Stuer/Værelser:	2 / 3.
Grundareal:	689
Byggeår:	1969/2008



Thomas Gyldholm Morten Nørby Jan Vallys Hasse Kristensen Marianne Bruus

LokalBolig Roskilde
Gyldholm & Nørby
Hersegade 4
4000 Roskilde Tlf 46 32 32 42

Åbningstider:
Man. – tors. 10.00 – 17.00
Fre. 10.00 – 15.00
Søn. 10.00 – 15.00

DR dømt for diskrimination

DR slog hårdest ned på sine ældste medarbejdere under en fyringsrunde i 2007. Nu har en af dem fået erstatning.

DR's ledelse brød loven under en fyringsrunde i 2007.

I stedet for nøgternt at vurdere hver enkelt medarbejders kvalifikationer, flid og kompetencer gik ledelsen benhårdt efter at få smidt de ældste medarbejdere på porten. Ofte var det mennesker, der havde lagt et helt arbejdsliv i DR.

Nu har Østre Landsret dømt DR for brud på lov om ligebehandling på arbejdsmarkedet.

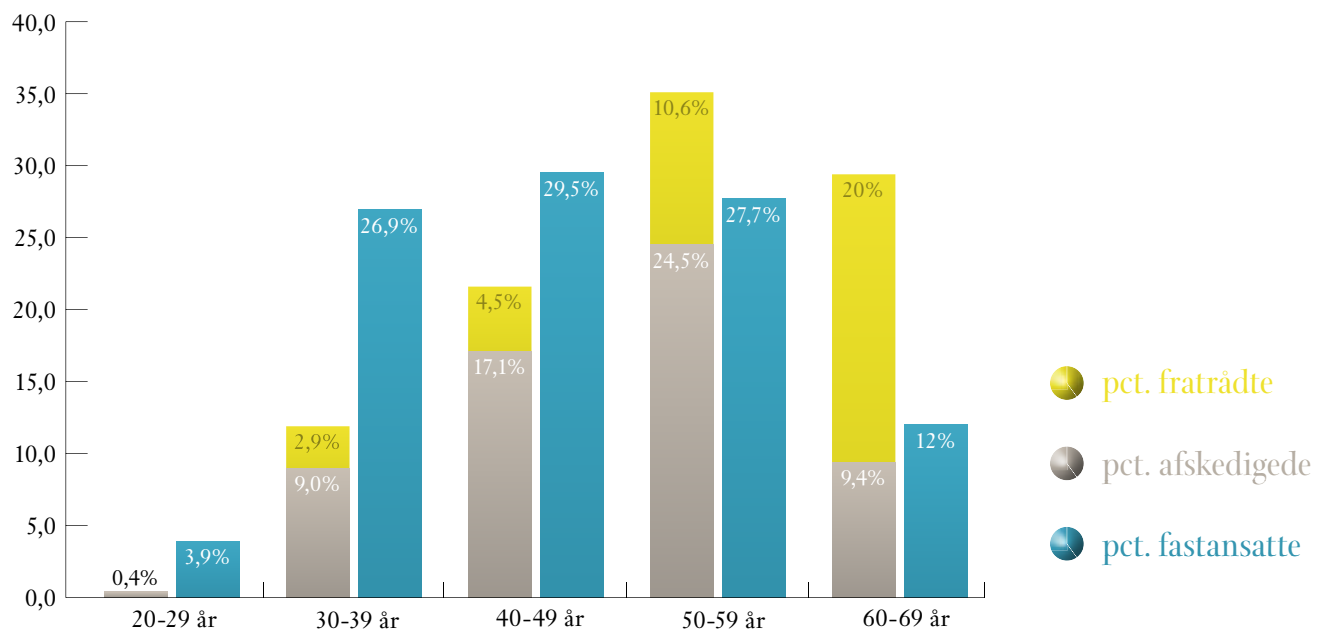
Ifølge loven må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandle sine medarbejdere på kriterier som hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, etnisk oprindelse eller handicap. Heller ikke alder må være et selvstændigt kriterium, når en

arbejdsgiver skal ansætte, fyre eller flytte en medarbejder.

300.000 kroner i erstatning

Den konkrete sag handler om en enkelt medarbejder, en dengang 63-årig journalist. Hun blev afskediget i 2007, hvor DR nedlagde 300 stillinger. Hun havde da arbejdet for DR i 34 år.

Journalisten var ansat i DR Kultur, hvor fem medarbejdere blev tilbudt frivillige aftrædelse. Flere af dem har i retten forklaret, at de følte sig hårdt presset af ledelsen til at sige ja til aftalerne, og at alternativet til en aftale var en fyring. Kunden den 63-årige journalist sagde "nej tak" til aftrædelse. Og blev fyret.



Sparerunden i DR i 2007 betød især et farvel til ældre medarbejdere. Næsten hver tredje DR-medarbejder mellem 60 og 69 år forsvandt fra DR, selv om de inden sparerunden kun udgjorde 12 procent af alle fastansatte.

Kilde: DR/FSU.

“Ældre medarbejdere har samme ret som andre til at blive bedømt på deres reelle kompetencer og kvalifikationer”.

Soon-Ah Sigsgaard, advokat i DM

I DR Kultur udgjorde medarbejdere på 55+ lidt over en tredjedel af hele afdelingen. Alligevel var samtlige fratrådte 55 år eller ældre. Med disse og andre tal i hånden overbeviste fagforeningen i første omgang Københavns Byret om, at der sandsynligvis var tale om ulovlig forskelsbehandling. Dermed var det nu op til DR's ledelse at bevise, at alder *ikke* havde spillet en rolle i fyringsrunden.

Sagen blev i første omgang ført i Københavns Byret, hvor DR ikke kunne løfte bevisbyrden. Byretten dømte DR for lovbrud. DR ankede sagen – og har nu fået præcis samme svar fra Østre Landsret. DR diskriminerede journalisten på hendes alder.

Den fyrede journalist har nu modtaget en godtgørelse på 300.000 skattefrie kroner. Desuden får Dansk Journalistforbund, der har ført sagen, næsten 90.000 kroner til at dække sagens omkostninger.

DM: God dom

Sparerunden i DR i 2007 ramte også DM's medlemmer. Ingen af dem var dog fyldt 55 år.

Alligevel vækker dommen også glæde i Dansk Magisterforening.

“Det er en god dom. Den viser, at arbejdsgiveren ikke kan sætte loven ud af kraft ved at forsøge at presse ansatte til såkaldt frivillige fratrædelsesordninger”, siger Soon-Ah Sigsgaard, der er advokat i DM.

Hun peger på, at fagforeninger kan have svært ved at overbevise domstolene om, at en firing handler mere om alder end om arbejdsindsats og kvalifikationer.

“Arbejdsgiverne formulerer jo enerådigt alle de kriterier, der skal indgå i en fyringsrunde. Selv om enhver kan se, at kriterierne i deres konsekvens sender flest gråhårede ud af virksomheden, er det ikke i sig selv nok til at vinde en sag. Man skal også kunne sandsynliggøre, at de officielle kriterier er blevet suppleret med et skjult alderskriterium. I dette tilfælde lykkedes det, og det er virkelig glædeligt. Ældre medarbejdere har samme ret som andre til at blive bedømt på deres reelle kompetencer og kvalifikationer”, siger Soon-Ah Sigsgaard. <<

300 job forsvandt fra DR under en sparerunde i 2007. Nu har en af de fyrede fået erstatning for aldersdiskrimination.





ELEKTRONISKE WHITEBOARDS GIVER PASSIVE ELEVER

En undersøgelse fra UCC peger på, at de interaktive tavler mange steder medfører et pædagogisk og læringsmæssigt tilbageskridt i undervisningen. Mange lærere udnytter ikke tavlernes muligheder, men bruger dem som en overheadprojektor, som de forelæser efter. Konklusionen er, at det ikke nødvendigvis gør undervisningen bedre at ride med på den teknologiske bølge. Det er adjunkt Ann-Thérèse Arstorp, der har udarbejdet rapporten sammen med tre kolleger.

Sygefravær mindre tabubelagt

Mere end hver anden dansker oplever en større åbenhed om sygefravær. Og syv ud af ti oplever, at det i dag er lettere at tale om sygefravær på arbejdspladsen. Det viser en ny undersøgelse fra Beskæftigelsesministeriet.

Undersøgelsen viser også, at 80 % ville blive glade, hvis deres nærmeste chef kontaktede dem under et sygdomsforløb, og at stort set alle selv ville gøre en indsats for at holde kontakt til arbejdspladsen, hvis de blev sygemeldt i længere tid.

STØTTE TIL HUMANISTISKE SMÅFAG

Ni mindre sprog- og kulturfag får nu en økonomisk håndsrækning af Københavns Universitets ledelse. De ni humanistiske småfag vil modtage den samme støtte som de fag, der er omfattet af ministerens ordning, hvilket betyder, at de hver især får 1,25 mio. kr. om året. "Som landets største universitet har vi en særlig forpligtelse til at sikre et solidt grundlag for forskning og uddannelse inden for alle aspekter af menneskelig erkendelse", siger KU's rektor, Ralf Hemmingsen.

De ni fag er klassisk græsk, portugisisk, latin, indoeuropæisk, balkanstudier, nygræsk, tyrkisk, polsk og indianske sprog og kulturer.

RUC OG ROSKILDE RYKKER SAMMEN

Roskilde Kommune og Roskilde Universitet har underskrevet en udviklingsaftale, der har til hensigt at intensivere deres samarbejde. Roskildes virksomheder skal i højere grad kende til samarbejdsmulighederne med RUC's 700 forskere og 9.000 studerende. Aftalen indeholder en række særlige indsatsområder: Grøn Roskilde, erhvervsudvikling, forskning, uddannelse og iværksætter, studenterliv i Roskilde, internationalt samarbejde, social innovation, turisme og oplevelsesøkonomi samt sundhed.



“Det kan undre, at et selskab som Pandora, der primært lever af at forudsige smykkemoden blandt kvinder, blot har fundet plads til en enkelt af slagsen i bestyrelsen”.

Frank Jensen, Dansk Aktie Analyse, i Børsen

EFTERUDDANNELSE

MASTER I

journalistik

Styrk dit spirende talent

Master i journalistik kombinerer det bedste fra den journalistiske og den akademiske verden. Uddannelsen giver dig blandt andet:

- Træning i journalistisk arbejdsmetode og formidling
- Indblik i nyhedsbegrebet
- Kompetence til at foretage etiske valg og fravalg
- Kendskab til medielovgivningen
- Forståelse for mediernes rolle

Uddannelsen foregår fortrinsvis i København og enkelte gange i Odense. Forløbet varer to år på deltid.

- Studiestart d. 27. januar 2012.
- Søg senest d. 1. december 2011.

Kontakt

Mastersekretariatet på tlf. 65 50 40 89, e-mail: masterjournalistik@sam.sdu.dk eller gå ind på

→ www.sdu.dk/masterjournalistik

INFORMATIONSMØDER

→ Odense

26. oktober på Syddansk Universitet kl. 16-17.30

→ København

27. oktober hos Politiken kl. 9-11



FORSKNINGSBASERET EFTERUDDANNELSE


SYDDANSKUNIVERSITET.DK

DERFOR ER JEG AKTIV I DM



Niels Jørgen Friis

Biolog, Grønne Områder,
Aarhus Kommune

Tidligere medlem af DM's
hovedbestyrelse. I dag
næstformand i bestyrelsen
for sektoren DM Offentlig

Efter i en periode at have været fællestillidsrepræsentant for magistrene i Aarhus Kommune gik jeg aktivt ind i politik i DM, fordi jeg følte – og stadig føler – at det er vigtigt, at man er med til at tage ansvar for udviklingen af den virkelighed og de arbejdsvilkår, som vi i vores arbejde skal fungere i i hverdagen.

Mine mærkesager i det politiske arbejde er:

- at min fagforening er en solidarisk fagforening, der bakker 110 % op om alle medlemmer, der bliver uretfærdigt behandlet
- at min fagforening skal have de bedste og stærkeste tillidsrepræsentanter, hvorfor disse skal sikres en kompetent uddannelse og velfunderede vilkår for deres daglige virke for medlemmerne
- at min fagforening er proaktiv i forhold til positivt

at påvirke udviklingen af grundlaget for mine og mine kollegers arbejdsvilkår

- at min fagforening er så økonomisk velfunderet, at udgangspunktet altid er, at foreningens nødvendige støtte til medlemmerne ikke vil blive begrænset af økonomiske årsager

Jeg synes, det er svært at give et konkret svar på spørgsmålet om, hvad jeg som politiker i DM har været med til at forandre. For jeg er principielt af den opfattelse, at beslutninger og ændringer i foreningen og dens virke skal træffes på baggrund af en bred og åben drøftelse og udveksling af idéer, holdninger og visioner – uden at det så samtidig betyder, at der er eller skal være fuld enighed om alle beslutninger, forandringer og tiltag. Men jeg mener selv, at jeg

har været særlig medvirkende til foreningens arbejde for sikring af en sund foreningsøkonomi, at tillidsrepræsentanterne er en markant og stærk krumtap i foreningens virke, og endelig at foreningen fortsat primært skal være en solidarisk fagforening og dermed ikke en forening, der kendetegnes ved, at den tilbyder tertiære rabatorninger til medlemmerne – vi er og skal fortsat være en fagforening, ikke en forbrugsforening.

Jeg synes, det er vigtigt at være aktiv i DM, fordi jeg mener, det både er naturligt, vigtigt og nødvendigt at engagere sig i vilkårene for ens egen og sine kollegers arbejdsmæssige dagligdag.

Kunne du også tænke dig at være aktiv i DM? Ring eller skriv til DM's formand, Ingrid Stage, på 38 15 66 01 eller is@dm.dk

Humanister i vildrede

De unge kandidater fra humaniora er i vildrede, når jagten på job går ind. Mange har svært ved at sætte ord på deres kompetencer, og det blokerer dem i deres jobsøgning. Samtidig savner de konkret viden inden for fx it, forretningsforståelse, formidling og projektarbejde.

Det er ikke kun ung usikkerhed og beskeden erhvervs erfaring, der giver de nye kandidater fra humaniora hovedpine, når de skal ud at søge job.

En undersøgelse, som Magisterbladet har foretaget blandt knap 2.000 medlemmer med en humanistisk kandidatgrad i 2006 eller senere, dokumenterer, at rigtig mange gerne vil have flere erhvervsrettede kompetencer med sig fra studierne.

Næsten hver femte besvarelse i undersøgelsen kredser om manglende færdigheder inden for it, hjemmesider, programmering og Excel. 14 procent af de unge humanister oplever, at de har manglet kompetencer inden for formidling og kommunikation, mens godt hver 10. kandidat efterlyser fag inden for forretningsforståelse og økonomi. Også sprogfærdigheder, projektledelse, statistik og didaktik står højt på listen over fag, de nyuddannede cand.mag.er savner indsigt i.

Et andet problem fylder mindst lige så meget.

Flere giver i undersøgelsen udtryk for, at det er svært for dem at sætte ord på, hvilke kompetencer de præcis er kommet fra universitetet med. Til tider så svært, at det har blokeret dem i deres jobsøgning.

Jane Schultz Jensen er en af dem, der i en kommentar til undersøgelsen skrev, at hun har manglet "færdigheder i at overføre min teoretiske viden til den virkelige praktiske verden – samt at se og finde muligheder på det danske jobmarked".

Jane Schultz Jensen er 34 år, norddysyd og bosiddende i Aalborg. Hun er bachelor i arkæologi og blev cand.mag. i kultur og formidling i 2006.

"Først søgte jeg, lidt naivt, stillinger alene inden for kulturområdet. Dem er der som bekendt ikke så mange af. Da jeg så begyndte at søge bredere, var det vanskeligt for mig at sætte ord på min faglighed,

"Som nyuddannet cand.mag. manglede jeg at kunne sætte ord på, hvilke kompetencer jeg besad. Jeg kunne analysere, men kunne jeg også fx producere?"

Maja Rosenquist, cand.mag. i spansk og virksomhedskommunikation, 2007

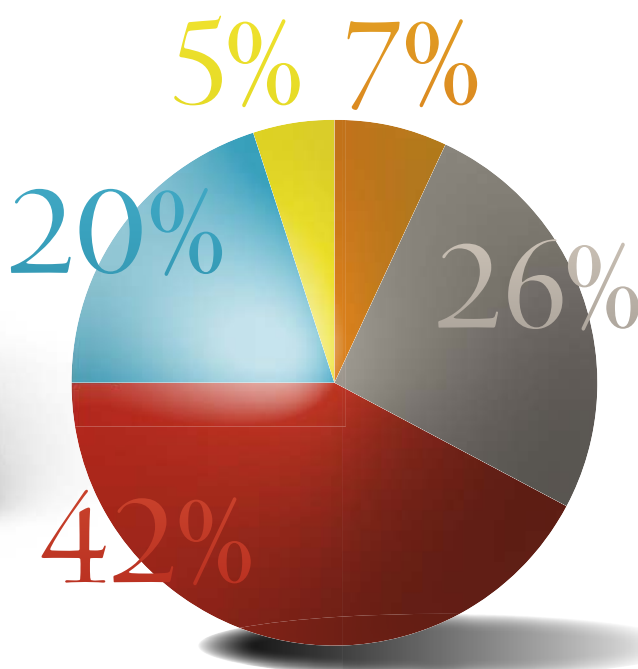




“Det var rigtig fedt at fordybe sig i fagets historie, men hvis jeg skal forholde faget til samfundet nu, og hvad det kan bruges til på jobmarkedet – hvem pokker er så interesseret i retorikens opståen derude?”

Anders Greis, cand.mag. i retorik, 2010

På spørgsmålet “Hvordan har din uddannelse rustet dig til dit arbejdsliv” svarede kandidater i fagene dansk, nordisk, nordisk sprog og litteratur således:



- Meget godt
- Godt
- Hverken eller
- I mindre grad
- Slet ikke

Svarene på det samme spørgsmål til kandidater i historie, filosofi, idéhistorie, videnskabsteori, musik og æstetiske fag samt i sprogene engelsk, tysk, fransk og spansk fordelte sig tilnærmelsesvis på samme måde som vist i ovenstående grafik.

hvad det præcis er, jeg kan, og hvordan det kan bruges, fx i en AC-generaliststilling”, forklarer Jane Schultz Jensen.

Studiet savner udblik

Anders Greis blev cand.mag. i retorik fra Københavns Universitet i oktober 2010.

Siden har han undervist på deltid på Den Rytmske Højskole i Vig i Odsherred og ved siden af produceret og udgivet sin egen musik under navnet “Kaosbørn”.

Selv om retorik-kandidaterne er blandt de humanister, der generelt klarer sig godt i konkurrencen om job, har 30-årige Anders Greis også oplevet, at studiet savner “udblik”, som han kalder det.

“Undervisningen varetages af folk, der selv har gået på universitetet og ikke har forladt det siden. Studiet forholder sig alt for lidt til verden uden for murene og de jobmuligheder, vi gerne skal opnå”, mener Anders Greis.

Konkret kunne han godt have tænkt sig, at studierne havde givet ham en større viden om økonomi og forretningsforståelse.

“Men det er et dilemma, for hvad skal udgå på et studium, der i forvejen er skambeskåret på antallet af undervisningstimer? Jeg var fx meget begejstret for at læse retorik teori. Det var rigtig fedt at



>>

fordybe sig i fagets historie, og jeg opfatter emnet som en vigtig byggesten i min humanistiske faglighed. Men hvis jeg skal forholde faget til samfundet nu, og hvad det kan bruges til på jobmarkedet – hvem pokker er så interesseret i retorikkens opståen derude?”, spørger Anders Greis.

Søgte 40-50 stillinger

34-årige Maja Rosenquist drøner p.t. rundt i hælene på sit tredje barn, otte måneder gamle Nora, på barselsorlov hjemme i Helsingør.

Maja Rosenquist blev færdig som cand. mag. i international virksomhedskommunikation og spansk fra Syddansk Universitet i 2007 og fik i januar 2008 arbejde som specialkonsulent for organisationen Dan-Adopt. Det var efter at have søgt mellem 40 og 50 forskellige stillinger.

“Som nyuddannet cand.mag. manglede jeg at kunne sætte ord på, hvilke kompetencer jeg besad. Det virkede mest oplagt at søge kommunikationsstillinger, men jeg manglede – efter min egen mening – dels it-færdigheder, dels syntes jeg ikke, jeg var stærkt nok funderet til at bestride mange af de kommunikationsjob, der var slået op”, forklarer Maja Rosenquist.

En del spørgsmål meldte sig, hver gang hun satte sig ned for at skrive ansøgninger.

“Jeg kunne analysere, men kunne jeg også producere? Og kunne jeg overhovedet hamle op med de nyuddannede, som havde en ren kommunikationsbaggrund og ikke en kommunikations- og sprogekombination? Jeg endte med at søge og få et job, der egentlig var slået op som et studiejob, hvor jeg arbejdede med at migrere indholdet fra Bispebjerg Hospitals gamle CMS-system til et nyt. Ikke særligt spændende, men det var rart at

kunne skrive noget på cv’et”, forklarer Maja Rosenquist.

Kontakt til virkeligheden ønskes

Et tættere samarbejde med erhvervslivet – fx en indbygget praktikperiode undervejs i studierne – kunne måske have vist kandidaterne en vej ud på arbejdsmarkedet, vurderer flere i Magisterbladets undersøgelse. Den idé støttes også af Jane Schultz Jensen i Aalborg.

“I sidste fase af uddannelsen kunne jeg ønske mig, at universitetet fx havde taget initiativ til at formidle en kontakt mellem de studerende og virksomheder eller organisationer, både private og offentlige. Det kunne have været med til at spore os ind på, hvad de efterspørger, og vi havde fået en chance for at prøve at sælge os selv til en arbejdsgiver. For mit eget vedkommende havde det formodentlig givet mig et lille forspring, fordi jeg helt fra starten havde søgt langt bredere, geografisk såvel som fagligt”, siger Jane Schultz Jensen.

Hun har haft svært ved at finde ordentligt fodfæste på arbejdsmarkedet. Efter universitetet har hun været i job med løntilskud samt haft et par vikariater af længere varighed, blandt andet som AC-medarbejder på sygeplejerskeuddannelsen i Aarhus og i administrationen på Aalborg Universitet. P.t. er Jane Schultz Jensen ledig og i aktivering.

“Jeg har i perioder følt mig meget fortabt og følt, at jeg ikke rigtig kunne noget. Der gik for længe, før jeg fik professionel hjælp til at få afklaret mine kompetencer. Det skulle jeg have fået assistance til tidligere, for det har givet mig en ro og en overbevisning om, at jeg godt kan noget. Jeg tror, det vil skærpe mine ansøgninger betydeligt fremover”, siger Jane Schultz Jensen. <<

DET MANGLER JEG

Magisterbladet spurgte i sin humanist undersøgelse kandidaterne: Hvilke kompetencer og færdigheder synes du, du mangler?

Der var flest markeringer på nr. 1, dernæst på nummer 2 og så fremdeles.

1. It-færdigheder, Excel, programmering, hjemmesider
2. Formidlingsfærdigheder, kommunikation, journalistik
3. Økonomi, regnskab, budgettering, økonomistyring
4. Sprogfærdigheder
5. Projektledelse, projektstyring, facilitering
6. Forretningsforståelse, organisationsforståelse
7. Statistik, undersøgelser, evaluering
8. Didaktik, pædagogikum, undervisning
9. Erhvervs erfaring, praktisk erfaring
10. Ledelse, personaleledelse
11. Design, grafik, layout
12. Juridiske færdigheder, forvaltningsret, lovforklaring
13. Administration
14. Markedsføring, marketing, PR
15. Sælge mig selv og mine kompetencer
16. Socialvidenskab, sociologi
17. HR

“Da jeg begyndte at søge bredere, var det vanskeligt at sætte ord på min faglighed ... hvad det præcis er, jeg kan, og hvordan det kan bruges, fx i en AC-generaliststilling”.

Jane Schultz Jensen, cand.mag. i kultur og formidling, 2006

LÆS MERE

I Magisterbladet nr. 12 fra i år kan du læse hele temaet om humanister – portræt af et nyt arbejdsmarked.

KURSUS FOR ERFARNE AC'ERE

Bring din viden i spil og bliv en uundværlig del af statens udvikling.

Nyt kursus giver erfarne AC'ere i staten mulighed for at bringe deres specialistviden i spil. På bedre måder. Og på nye måder. Som AC'er i staten kan du lære at skifte rolle i din organisation, så du for alvor kan udnytte dine kvalifikationer i en tid med mange forandringer. I teori og praksis kommer du til at arbejde med procesfacilitering og læring som løftestænger for forandringer

og forbedret kommunikation i organisationen. Du får 9 kursusdage med mulighed for eksamen og ECTS-point. Samtidig kobles forløbet tæt til din organisation via en indledende samtale mellem dig og din leder.

Kurset udbydes af Rambøll Attractor i samarbejde med Statens Center for Kompetenceudvikling.

Læs mere og tilmeld dig på attractor.dk

**BEGRÆNSET
ANTAL
DELTAGERE**

RAMBØLL

STATENS CENTER FOR
KOMPETENCEUDVIKLING.DK





En duft af business

Erhvervsrettet kompetenceudvikling er absolutte plusord hos to nye dekaner på landets store humanistiske fakulteter. Universiteterne skal uddanne humanister, der kan samarbejde med kineserne i stedet for at forsøge at konkurrere med dem.

Intelligente praktikforløb, brobyggerinitiativer, learning labs, mentorordninger, studentervæksthuse, nye fagkombinationer, særlige elitetilbud, cv-skrivning og profilfag.

Hylderne i afdelingen for erhvervsrettede kompetencer bugner med slagtilbud til nye og kommende studerende på landets to store humanistiske fakulteter i Aarhus og København.

Som dokumenteret af Magisterbladet i dette nummer (side 20-22) har de studerende på bl.a. dansk, historie, retorik, dramaturgi og litteraturvidenskab længe tørstet efter at få flere kompetencer, der kan give dem bedre kort på hånden, når de skal ud at søge job. To nye dekaner på landets store humanistiske fakulteter er mere

end parate til at imødekomme de studerendes behov.

“Vi taler ikke længere om enten-eller. I dag går diskussionerne snarere på, hvordan vi opnår både-og. Vi tænker i dag aftagermarkedet ind i vores uddannelser med den største selvfølge, og vi udvikler vores fag, så de i størst mulig grad orienterer sig imod de virksomheder, museer og andre organisationstyper, der skal ansætte vores kandidater. Men vi er meget bevidste om, at vi samtidig skal bevare den faglige kerne i vores uddannelser”, siger Ulf Hedetoft, der i juni blev udnævnt til konstitueret dekan ved Det Humanistiske Fakultet på Københavns Universitet.

Også på Aarhus Universitets Humanistiske Fakultet er der nye stemmer på le-



“De studerende kommer i dag ofte med meget præcise forventninger om, hvad de vil, og fakultetet arbejder på at gøre uddannelserne langt mere handlingsorienterede helt fra begyndelsen”, siger Marianne Ping Huang, vicedekan for uddannelse ved Det Humanistiske Fakultet på Aarhus Universitet.

“De studerende vil ikke længere vente med at beskæftige sig med “verden udenfor”, til de engang når til vejs ende i studierne”.

Marianne Ping Huang, prodekan for uddannelse ved Det Humanistiske Fakultet, Aarhus Universitet

delsesgangen. Prodekan for uddannelse Marianne Ping Huang tiltrådte lige inden sommerferien, og hun vil gerne træde på speederen og gøre de humanistiske kandidater endnu mere “omverdensvendte”, som hun kalder det.

“Universiteterne og de humanistiske fagområder må forholde sig til, at de studerende har en bevidsthed om, at deres uddannelse skal have en samfundsrelevans. De vil ikke længere vente med at beskæftige sig med “verden udenfor”, til de engang når til vejs ende i studierne. De kommer i dag ofte med meget præcise forventninger om, hvad de vil, og fakultetet arbejder på at gøre uddannelserne langt mere handlingsorienterede helt fra begyndelsen”, forklarer Marianne Ping Huang.

Humaniora + it = vækst

Spørgsmålet er, om det kolossale fokus på arbejdsmarkedskompetencer kan undgå at ske på bekostning af den akademiske fordybelse og den klassisk teoretiske lærdom.

“Man kan godt tage noget på én hylde og samtidig også tage noget på en helt anden”, bedyrer Ulf Hedetoft, der dog samtidig erkender, at det er vanskeligt fx at proppe flere fag ind i kandidatuddannelser med i forvejen lave konfrontationstimetal.

“Men vi overvejer at gå nye veje, fx indlægge akademisk praktik og andre former for viden og udvikle tæt arbejdsmarkedskontakt i flere uddannelser eller stille som krav til vores studerende, at de gennemfører kurser eller hele semestre på et frem-

medsprog. Vi vil også meget gerne have ministeriets accept af at lægge fx ekstra fremmedsprogs- og kulturundervisning ind som et elitetilbud til de studerende på humaniora, der måtte ønske det, men det vil alt sammen kræve en opgradering af disse uddannelsesforløb med flere ECTS-point”, uddyber Ulf Hedetoft.

I de nye kandidatstudieordninger på humaniora ved Aarhus Universitet er et helt semester helliget de såkaldte profilfag, der tilbydes de studerende på tværs af de klassiske disciplinære grænser.

“På semestret kan de studerende tilegne sig konkrete kompetencer inden for kommunikation, undervisning, undersøgelsesdesign, projektledelse osv. I samme forløb får de studerende over fire kursusdage tilbudt karrierevejledning med cv-skrivning og udarbejdelse af præsentationer, og de hører oplæg fra arbejdsgivere og kandidater i arbejde. Vi prioriterer meget højt, at de studerende på vores fem profilfag møder hinanden på tværs af disciplinergrensene. De møder kan være med til at drive nye idéer frem”, vurderer Marianne Ping Huang.

I hendes optik er tværfaglighed og projektorienterede arbejdsmetoder også en styrkelse af universitetets andre dimensioner.

“Jeg hylder jo ikke entydigt “erhvervsretning”, men jeg hylder handlekraft på baggrund af viden og evne til refleksion. Vores begreb om viden skifter karakter i disse år. Viden skal bidrage til samfundet, såvel nationalt som globalt. Det er også en del af vores agenda. Vi skal ikke forsøge at konkurrere med kineserne, men vi skal blive bedre til at samarbejde med dem. Vi kan jo se, at humanisterne med deres kulturskabende og innovative kompetencer klarer sig godt og står stærkt på det nye arbejdsmarked, også i en krisetid. Aarhus Universitet

satser bl.a. på educational it og digital humanities, fordi der er vækstpotentiale i områder, hvor fx kulturformidling, pædagogik og andre humanistiske fag kobles med de nye digitale muligheder og vidensfelter. Samme potentiale ligger i den forskning, der anvender den nyeste teknologi. Det bliver spændende at se, hvad der sker, når den første generation af ikke-immigranter ind i den digitale verden for alvor kommer i gang”, siger den nye prodekan.

Plads til nørder og generalister


Så længe Ulf Hedetoft sidder i førersædet på Humanistisk Fakultet ved Københavns Universitet, vil han drive uddannelserne fremad, så de studerendes kompetencer så vidt muligt matcher aftagernes, herunder erhvervslivets behov. Dermed er han helt på linje med opdraget for det såkaldte Aftagerråd, som videnministeren nedsatte i august, bestående af repræsentanter fra store private og offentlige virksomheder, fagforeninger, erhvervslivets organisationer samt bestyrelsesformænd og rektorer fra en række universiteter.

“Jeg er optaget af, at vi gør mere, end vi har gjort, for at gøre de studerende erhvervsparate. Ca. halvdelen af vores kandidater ender i job et godt stykke uden for deres snævre fagområde. Arbejdsmarkedet ændrer sig, og det må universitetsuddannelserne indrette sig efter, fx ved at udvikle nye fagkombinationer, ved at skabe platforme for samarbejder mellem humaniora og naturvidenskab osv. Dog skal vi huske, at humaniora alene hos os omfatter 110 forskellige uddannelser. Man kan ikke anvende *one size fits all-princippet* på dem alle, og står det til mig, er vi også i fremtiden forpligtet til at uddanne både nørderne og generalisterne og alt det midt imellem”, fastslår Ulf Hedetoft. <<



“Vi tænker i dag aftagermarkedet ind i vores uddannelser med den største selvfølge, og vi udvikler vores fag, så de i størst mulig grad orienterer sig imod de virksomheder, museer og organisationer, der skal ansætte vores kandidater”, siger Ulf Hedetoft, konstitueret dekan ved Det Humanistiske Fakultet på Københavns Universitet.

Knæfald



Kompetenceprofiler, kvalifikationsnøgler, arbejdsrelevans. Konkrete delmål for hvert eneste fag samt et væld af mindre eksaminer undervejs. Humaniora har gjort knæfald for erhvervslivet. Sammen med politisk detailstyring op igennem 00'erne har det ført til en skolegørelse af de studerende, konkluderer ph.d. Laura Louise Sarauw i ny afhandling.

En yderstyret, målorienteret, uselvstændig performer.

Nej, det er ikke definitionen på en ung, håbefuld kandidat til et af efterårets talrige tv-talentshows af mere eller mindre lodig karakter. Ifølge nylået ph.d. Laura Louise Sarauw er det derimod sådan, studenteridealet på humaniora defineres i Danmark anno 2011.

Den skolegørelse af de studerende, som hun ser tage fart op igennem 00'erne, er resultatet af et politisk opgør med den eksisterende tradition for at fokusere på det faglige på de danske universiteter.

Den politiske detailstyring på humaniora betyder bl.a., at studieordningerne er vokset til tredobelt størrelse på 10 år, dokumenterer Laura Louise Sarauw i sin ph.d.-afhandling. "Det er ikke længere det faglige indhold, men arbejdsmarkedsrelevansen, der styrer tilrettelæggelsen", mener hun.

for erhvervslivet

PH.D.-AFHANDLINGEN

“Kompetencebegrebet og andre stiløvelser – fortællinger om uddannelsesudvikling på de danske universiteter efter universitetsloven 2003” er titlen på Laura Louise Sarauws ph.d.-afhandling.

Afhandlingen kan læses og downloades på www.mef.ku.dk/forskning/sarauw

I sin ph.d.-afhandling, som hun forsvarede i slutningen af august, afdækker Laura Louise Sarauw, hvordan de seneste danske universitetsreformer har afstedkommet en snæver detaljstyring mod arbejdsmarkedet.

“Efter universitetsloven fra 2003 har Danmark indført en ny omvendt uddannelsesplanlægning. Det er ikke længere det faglige indhold, men arbejdsmarkedsrelevansen, der styrer tilrettelæggelsen. Fx har alle uddannelser skullet redesignes med udgangspunkt i en arbejdsmarkedsrelevant kompetenceprofil, der matcher nogle bestemte anvendelsesfunktioner på arbejdsmarkedet. Det betyder bl.a., at mål, der ikke kan oversættes 1:1 til konkret anvendelse på arbejdsmarkedet, ikke længere fremgår af studieordningerne. Intet er længere overladt til tilfældighederne, og detaljstyringen er typisk så ekstrem, at beskrivelserne af studieordningerne er vokset til tredobbelt størrelse på 10 år”, forklarer Laura Louise Sarauw.

Viden er mindre vigtig

Hun er 34 år, cand.mag. i idéhistorie og litteraturvidenskab og med en overbygning i moderne kultur og formidling. I dag er hun tilknyttet Institut for Medier, Erkendelse og Formidling på Københavns Universitet. Som den første forsker herhjemme har hun gennemtrawlet og sammenlignet studieordningerne, som de har

udviklet sig gennem det sidste årti på 10 forskellige humaniorauddannelser.

“De centrale værdier i den danske universitetstradition – den klassiske dannelse og den menneskelige stræben efter viden og indsigt – er stort set skrevet ud af studieordningerne. I stedet skal fluebenene nu sættes ud for de studerendes evner til fx at formidle, performe og arbejde projektorienteret med konkret anvendelse for øje”, siger Laura Louise Sarauw.

Hun bruger indholds- og målbeskrivelsen på danskstudierne som et eksempel på den klare transformation, som er sket:

“I 1998 skulle studerende på kandidatuddannelsen fx demonstrere evner til selvstændig og kritisk diskussion af vedtagne faglige positioner. Evner for “fordybelse”, “overblik” og “videnskabelig opgaveløsning” bliver også fremhævet, mens det i en bisætning nævnes, at den studerende gerne skal blive i stand til at “påtage sig formidlingsopgaver”. I 2008-beskrivelsen af målene for kandidatuddannelsen er det arbejdsmarkedsrelevansen, der helt snævert bliver beskrevet. Det handler ikke længere om at vide noget. Øverst står de kompetencer listet, som kandidaterne forventes at opnå inden for bl.a. tekst-, medie- og kommunikationsanalyse, dernæst bruges der en hel del plads på at beskrive, hvor kandidaterne kan finde ansættelse efter universitetet”, forklarer Laura Louise Sarauw.

Diskussionen er forstummet

Den ulige kamp, som det traditionelle akademiske fokus på faglighed og refleksion efter Laura Louise Sarauws vurdering er ude i, er ikke en entydig kritik af det faktum, at humaniora har overgivet sig til erhvervslivet, understreger Laura Louise Sarauw.

“Det er en misforståelse, at faglighed automatisk står i modsætning til erhvervsrettethed, og jeg kan pege på flere gode initiativer, som på forbilledlig vis har fået uddannelserne til at åbne sig for omverdenen. Men det er usundt, at diskussionen af, hvad uddannelserne egentlig skal kunne, helt er forstummet”, mener hun.

“Flere af de undervisere og vejledere, jeg har talt med undervejs i arbejdet med min afhandling, ser det som en negativ konsekvens af de senere års kompetencereformer, at de studerende er blevet langt mere uselvstændige og yderstyrede. Vejen til anerkendelse går ikke længere gennem selvstændig faglig fordybelse, men er noget, man opnår, hvis man performer på den rigtige måde. Jeg mener, vi fremadrettet skal diskutere, hvorvidt vi i denne proces er kommet til at glemme det selvstændige initiativ og engagement, som vi tidligere har set som et adelsmærke ved det danske uddannelsessystem”. <<



“Vejen til anerkendelse går ikke længere gennem selvstændig faglig fordybelse. I stedet skal fluebenene nu sættes ud for de studerendes evner til fx at formidle, performe og arbejde projektorienteret med konkret anvendelse for øje”.

Verden på formler er en række korte artikler om en fysisk, matematisk eller kemisk formel, der har haft afgørende indflydelse på vores opfat-

telse af verden. Hvem udviklede formlen? Hvad betyder formlen konkret? Under hvilke omstændigheder blev den til? Hvordan blev den modtaget

i samtiden? Og hvad har den betydet for udviklingen af den verden, vi kender i dag?

Serien er en fortsættelse af de artikler, der blev bragt i Magi-

sterbladet nr. 1-11/2010. De kan alle læses på www.magisterbladet.dk. Der bringes en artikel i hvert nummer frem til jul.

Redaktionen



Isaac Newton (1643-1727), engelsk matematiker, fysiker og astronom.

$$dp/dt = F$$

Isaac Newton slog i mange år sine folder som professor i matematik ved Cambridge University i England. Her publicerede han i 1689 – det vil sige i den tidlige oplysningstid, hvor der skete store landvindinger inden for teknologi og naturvidenskab – en af naturvidenskabens vigtigste lærebøger “Philosophiae Naturalis Principia Mathematica”, hvori ovenstående formel er helt central.

Formlen – kaldet Newtons 2. lov – beskriver, på hvilken måde en ydre kraft F får et legeme til at ændre bevægelse dp i tidsrummet dt . Formlen er lige så simpel, som den er genial. Den bygger på eksistensen af differentialregningen, som Newton nødvendigvis måtte opfinde til formålet, fortæller Poul Hjorth, lektor i matematik på DTU.

Han pointerer videre, at “kraftbegrebet” er helt centralt i Newtons univers.

“Jorden påvirker æblet på grenen med en kraft. Hvis træet ikke kan holde fast på æblet, får kraften fra jorden det til at falde nedad med stadig højere hastighed. Newtons 2. lov beskriver den måde, æblet falder på”, forklarer Poul Hjorth.

Et epokegørende redskab

Newtons 2. lov blev modtaget med en vis skepsis blandt datidens førende viden-

skabsfolk. Det skyldtes dog mest af alt udbredt tvivl om, hvorvidt differentialregningen, som har at gøre med forholdet mellem uendeligt små størrelser, i det hele taget gav mening. Kritikken forstummede imidlertid hurtigt, da det stod klart, at formlen virkede og tilmed var et epokegørende redskab til at opnå ny indsigt om naturen.

“Med Newtons 2. lov kunne man pludselig beskrive alle slags bevægelser. Det gælder fx dem, planeterne fortager på himlen, mekaniske apparaters bevægelser og de bevægelser, rullende genstande og strømninger i væske resulterer i. Kort sagt overalt hvor kræfter sætter en masse i bevægelse”, siger Poul Hjorth.

Den teoretiske fysiks fødsel

Han kalder formlen for en af naturvidenskabens absolutte kronjuveler og finder det umuligt at overvurdere dens betydning for menneskets forståelse af naturen – og derved også for den teknologiske udvikling, som har ført frem til nutidens samfund. Det skyldes ikke mindst, at Newton med sin matematik introducerer en banebrydende metodik, som i praksis er ensbetydende med den teoretiske fysiks fødsel.

“Det vil sige begyndelsen på den nøgterne, deduktive tilgang til at beskrive naturen ud fra ganske enkle principper, som naturvidenskabens også benytter sig af i dag. Og i nutidens samfund bruges Newtons 2. lov overalt, hvor man vil beskrive ting, der bevæger sig under påvirkning af en ydre kraft”, fastslår han.

Et kæmpespring for menneskeheden

Ifølge Poul Hjorth viser formlen pudsig nok også, at et legeme godt kan bevæge sig, selvom det ikke bliver påvirket af en ydre kraft. Dette var så overraskende og syntes så naturstridigt i datiden, at Newton ophøjede denne del til en anden naturlov, der fik navnet “Newtons 1. lov”. Det var baggrunden for udtalelsen, “Nu er det vist Isaac Newton, der står for fremdriften”, som kom fra en af astronauterne i det bemandede månefartøj Apollo 8, da det i december 1968 havde slukket alle motorer og susede af sted i det tomme rum mellem jorden og månen.

“Nogle måneder senere tog Armstrong menneskeheden første skridt på månen og udtalte de berømte ord: “Det er kun et lille skridt for mennesket, men et kæmpespring for menneskeheden”. De skridt havde ikke været mulige uden Newton”, fastslår Poul Hjorth. <<

Få bedre råd

**STUDIE
FORSIKRING
2011**

Med en Studieforsikring hos LB er du sikret til lav pris

Studieforsikringen omfatter:

- Indboforsikring - **50% rabat**
- Rejseforsikring Verden - **50% rabat**
- Ulykkesforsikring - **25% rabat**

Flere fordele:

- Har du en Studieforsikring hos os, kan du få **25%** studierabat på Bil-, Motorcykel- og Knallertforsikring
- Spar **8%** ved at betale én gang om året

Studieforsikringen koster mellem 356 og 473 kr. pr. kvartal (indeks 2011) alt efter, hvor i landet du bor.



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING G/S

www.lb.dk · Tlf.: 3311 7755

“Anderledes forholder det sig hos os, hvor en betaling fra kunde til ejer svarer til at flytte pengene fra den ene ende af cigarkassen til den anden. Pengene tilhører medlemmerne, og de vil altid blive udbetalt til medlemmerne som pension”.

60 PCT. AF DE ÅRLIGE OMKOSTNINGER TILBAGE TIL MEDLEMMERNE

I pensionskasserne under Unipension, herunder MP Pension (MP), ønsker vi at bakke op om branchens initiativer for at fremme åbenhed og gennemsigtighed. Derfor bruger vi den fælles beregningsmodel for årlige omkostninger i procent (ÅOP), som er vedtaget i pensionsbranchen. Så vidt så godt.

Der er bare den udfordring, at når vi bruger den fælles beregningsmodel, bliver medlemmernes ÅOP mere end dobbelt så høj, som den i realiteten er. Det skyldes, at den fælles beregningsmodel ikke tager højde for, at vores medlemmer i gennemsnit får 60 procent af de årlige omkostninger tilbage som pension. Resultatet på papiret er tårnhøje årlige omkostninger og medlemmer, som kan se deres pensionskasse toppe dagspressens tabeller over ÅOP – vel at mærke i den gale ende. Det havde været fair nok, hvis det havde været et reelt billede af virkeligheden, men det er det så langt fra.

Man kan med rette spørge, hvorfor pensionskasserne overhovedet er havnet i denne u hensigtsmæssige situation. Den korte forklaring er, at vi i Unipension for år tilbage valgte en forretningsmodel, som er optimeret til én eneste ting: at sikre medlemmerne gode pensioner under trykke forhold.

Den lidt længere forklaring kommer her (og den virkelig tekniske forklaring kan man finde i temaet om ÅOK og ÅOP på MP Pensions hjemmeside):

I et pensionsinstitut betaler kunderne ofte en pris til ejerne for at være økonomisk stødpude og dermed beskytte kunderne mod udsving på de finansielle markeder. Prisen kaldes risikotillæg, risikoforrentning eller driftsherretillæg og indgår i egenkapitalen. Jo større egenkapital, desto større finansiell styrke og investeringsfrihed. Og jo større finansiell styrke og investeringsfrihed, desto bedre mulighed for at opfylde vores primære formål: at sikre medlemmerne så store pensioner som muligt.

Vores forretningsmodel indebærer, at vi opbygger en stor egenkapital gennem et stort risikotillæg – mere end dobbelt så

stort som de fleste andre pensionsinstitutter. Det giver pensionskasserne flere fordele:

Vi er bundsolide pensionskasser, som kan modstå finansielle kriser. MP er i dag en af Danmarks mest solide pensionskasser.

Vi har en stor finansiell styrke og en stor investeringsfrihed. Det betyder, at vi kan købe aktier, når andre er tvunget til at sælge.

Vi giver medlemmerne trykthed og stabile pensioner, som ikke svinger op og ned med markedsafkastet.

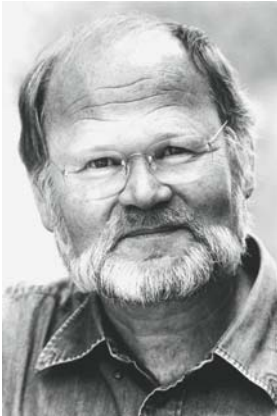
Når man bruger branchens beregningsmodel, skal risikotillægget regnes med som en reel omkostning, og det er derfor, vi kommer skidt ud af ÅOP-sammenligninger. Risikotillægget udgør gennemsnitligt 60 pct. af medlemmernes årlige omkostninger, men det er som sagt penge, medlemmerne får tilbage igen som pension.

Problemet er, at branchens beregningsmodel er skræddersyet til kommercielle pensionselskaber, hvor ejere og kunder ikke er de samme. Her er de penge, som kunderne betaler til ejerne, reelle omkostninger, for kunderne ser aldrig pengene igen. Og så er det retvisende at regne risikotillægget med som en reel omkostning. Anderledes forholder det sig hos os, hvor en betaling fra kunde til ejer svarer til at flytte pengene fra den ene ende af cigarkassen til den anden. Pengene tilhører medlemmerne, og de vil altid blive udbetalt til medlemmerne som pension. Mismod opstår altså, fordi alle i branchen uanset ejerforhold skal agere, som om de penge, der betales fra kunde til ejer, er reelle omkostninger.

Vi vil i Unipension arbejde for, at branchen tager sin beregningsmodel op til overvejelse. Beregningsmodellen bør tage højde for, at der er stor forskel på, om man er kunde eller medlem. MP er og har altid været en billig pensionskasse. Når vi renser vores årlige omkostninger for den del, der kommer tilbage til medlemmerne som pension, ligger vi nederst i dagspressens tabeller – vel at mærke i den rigtige ende. <<

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

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



Jørgen Poulsen, professor i journalistik på RUC, har kunnet fejre 40 års jubilæum i statens tjeneste.

Som en af Danmarks første filmmagistre blev Jørgen Poulsen ansat på Aalborg Universitet som adjunkt i 1976 og senere som lektor i kommunikation. I 1987 kom han til kommunikationsuddannelsen ved RUC som lektor i faglig formidling, bevidsthedsdannelse og it. I 1999 blev han professor i journalistik ved RUC's nystartede journalistuddannelse.

Årene efter 2000 har været præget af arbejdet med at få implementeret nordens største kandidatuddannelse for journalister. RUC's journalistuddannelse er bredt anerkendt af branchen, ligesom der har været rigtig god afsætning for de mere end 600 cand.comm.er i journalistik, der er uddannet siden 1998.

Jørgen Poulsens forskningsområde dækker et meget bredt felt inden for medie- og kommunikationsforskningen. Publikationslisten omfatter ud over de store analyser af dagbladslæsning en række bøger om bl.a. mediesociologi, film og tv.



Johan Fynbo, astrofysiker og nyudnævnt professor, Niels Bohr Institutet, Dark Cosmology Centre, har fra Det Europæiske Forskningsråd (ERC) fået 7,5 mio. kr. til forskning i de første galakser, der blev dannet i det tidlige univers efter big bang. ERC støtter yngre talentfulde forskere med projektforslag til nu banebrydende frontforskning.

RETTELSE

I sidste nummer af Magisterbladet (nr. 13/2011), side 26-27, bragte vi et portræt af freelanceforsker, udvikler og virksomhedsejer Jacob Sparre Andersen. Ved en meget beklagelig fejltagelse fik vi kaldt Jacob for Jesper gennem hele artiklen. Fejlen er så meget desto mere beklagelig, al den stund der faktisk findes en person ved navn Jesper Sparre Andersen, der i mangt og meget laver det samme som Jacob – og dermed er en potentiel konkurrent til Jacobs virksomhed.

Undskyld til Jacob Sparre Andersen, der er indehaver af firmaet Jacob Sparre Andersen Research & Innovation.

Redaktionen



FÅ NYE FÆRDIGHEDER I:

JOURNALISTIK OG KOMMUNIKATION

DANMARKSXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
MEDIE-XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
OGXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
JOURNALISTHØJSKOLEXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
UPDATEXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Lær at bruge de journalistiske værktøjer eller få viden om kommunikation på strategisk og praktisk niveau med et kursus på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole. Kurserne giver dig mulighed for at gå i dybden med det, du brænder for og at kombinere solid faglig viden med praktisk erfaring.

Lige nu kan du eksempelvis tilmelde dig:

DET JOURNALISTISKE HÅNDVÆRK DEL 1

Dette kursus er for dig, der arbejder med formidling til hverdag, og som gerne vil lære at bruge journalistiske værktøjer til at skrive bedre tekster. Du vil blandt andet lære at bruge forskellige researchmetoder, vinkle en historie, indgå en kildekontrakt, identificere og bruge sproglige og fortælletekniske begreber, strukturere en tekst og formidle i et korrekt og klart journalistisk sprog.

Start 3. oktober

STRATEGISK KOMMUNIKATION DEL 1

Kurset sætter fokus på de grundlæggende discipliner inden for moderne kommunikation i en virksomhed eller organisation - fra strategi til pressearbejde og intern kommunikation. Du vil lære at skrive en kommunikationsstrategi, definere budskaber og mål, analysere interessenter, prioritere målgrupper, vælge kanaler, opstille tidsplan, budget og succeskriterier.

Start 13. oktober

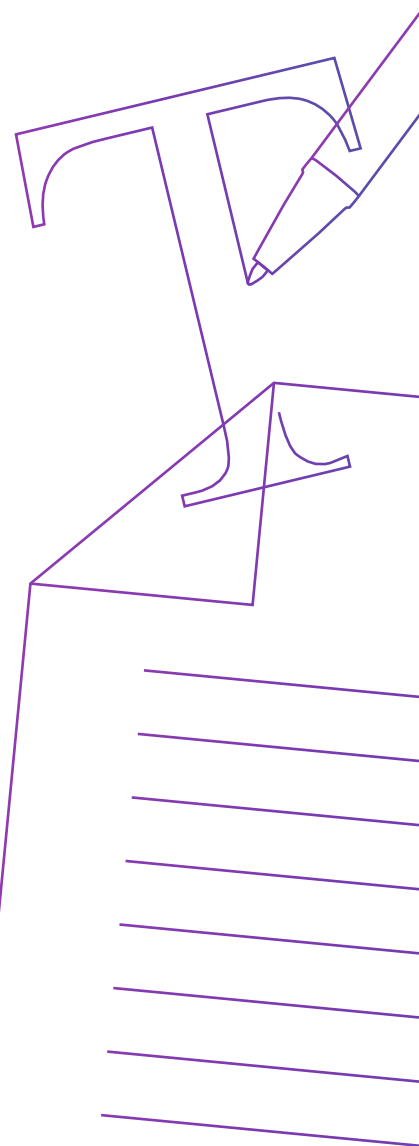
STRATEGISK KOMMUNIKATION DEL 2

Forløbet har fokus på virksomheden og dens relationer med omverden. Det handler om at blive i stand til at spotte og forholde sig proaktivt til kritiske issues og overvåge medier og web. Det handler om at skærpe virksomhedens budskaber, træne dem og måle effekten af kommunikationen. Og det handler om at håndtere krisekommunikation, pressearbejde, sociale medier og social ansvarlighed.

Start 24. oktober

Du kan tage et enkelt kursus eller sammensætte en hel diplomuddannelse. Kurserne forudsætter, at du har en videregående uddannelse og to års erhvervs erfaring.

På update.dk/aabenuddannelse finder du alt om priser, sted og tilmelding.



SEKTOREN FOR HONORAR- OG TIMELØNNEDE,
DELTIDSANSATTE OG ARBEJDSØGENDE

Seniorjobordningen er ubrugt land 35
DM'ere tager atypisk arbejde 36
Dansk underklasse er ny virkelighed 38
Langtidsledigheden bider sig fast 40
Vi skal vænne os til "mobication" 41

Mere end hver tredje DM'er tager atypisk arbejde

Det betyder oftest flere deltidsjob og mange
arbejdstimer, lav løn, ingen pensionsopsparing og
svage muligheder for efteruddannelse. Side 36



Et 2-delt akademikerarbejdsmarked?

Er vi på vej til et akademikerarbejdsmarked med a- og b-holdsakademikere? Et a-hold, dem med de "rigtige" kvalifikationer, og et b-hold, der må arbejde på atypiske vilkår måske i konkurrence med nyuddannede unge i ulønnede praktikan-tansættelser?

Parodien på den historie er pølsemanden i Legoland, der har en ph.d. i et mere eller mindre eksotisk magisterfag. Nu skal man ikke bare købe en hotdog, men det skal være en event, en helt særlig oplevelse, hvor pølsemanden så kan bidrage med en "kulturel forelæsning". Eller andre eksempler, hvor magistre, gerne med ph.d. og særlige specialer, sættes ind, hvor der mangler "varme hænder", og må tage job som fx handicaphjælpere eller social- og sundhedsassistenter. Eller en cand.scient., der kan blive taxichauffør og fremover kan køre rundt med a-holdet.

Er dette mon fremtiden for b-holdsakademikere?

Mange akademikere oplever det paradoks, at de i perioder opnår kortvarige høje indtægter på for eksempel tidsbe-grænsede projektansættelser, måske uden de sædvanlige ansættelsesrettigheder med overenskomster, tryghed i an-sættelsen, pension m.m. På en måde supergodt, men ansæt-telsesformen er samtidig med til at marginalisere personen i forhold til arbejdsmarkedet set på den lange bane.

Man må vel erkende, at primær industriel produktion nok ikke er særlig relevant for akademikere længere og vel næppe heller for den danske økonomi i det hele taget. Der er dog stadig nogen, der ikke kan læse tegnene og råber op om, at vi alle skal være ingeniører.

Samtidig trækker globaliseringen lange skygger, og flere og flere funktioner outsources. Også i Danmark ser vi, at der i stigende omfang bruges udenlandsk højtuddannet arbejds-kraft fx it-folk i og fra Asien. Dansk Industri udtrykker glæde over, at flere af de nye studerende vælger naturvidenskab og teknik, men nu er det galt, at studietilvæksten især ligger på de "bløde fag" som design og ikke de hårde traditionelle fag.

Det er oplagt, at en organisation som DM må få nok at gøre i relation til ovenstående både på mikro-organisationsniveau og på makro-samfunds- (og verdens-) niveau. Men også på in-dividniveau er der noget at rive i. Krisen kradser, og vi ser en vækst i almene identitets- og eksistentielle problemer, hvor for eksempel folk får stress- eller en stressrelateret depres-sion i forbindelse med ledighed og evig jagt på nye atypiske ansættelser.

Samtidig hører vi nu om planer, der siger, at det er ønskeligt, at hver fjerde ung fremover skal have en universitetsuddannel-se. I min skoletid var undervisningspligten syv år. Nu er kravet en universitetsuddannelse som minimum til næsten alle, dog hellere en ph.d. Samtidig ser vi en vækst i diverse betalings- og masteruddannelser, som ikke mindst CBS, men også andre er gode til at opfinde, gerne "genbrugsprojekter", der fungerer som pengemaskiner. Måske ender vi i en situation med nogle almene universiteter til b-holdet – dem med de bløde og "for-kerte fag" – og eliteuniversiteter til a-holdet – "de rigtige". Vi slipper næppe for opsplitningen i a-hold og b-hold.

Der er nok at tage fat på for AC i almindelighed og DM i sær-deleshed i fremtiden med disse trends.

Seniorjob er ubrugt land

Siden 2009 har regeringen sat mere end 35 millioner kroner af til seniorjobordningen, men blot 242 personer har på de tre år fået et seniorjob. Ordningen eksploderer næste år, spår a-kasserne.

Ledige over 55 år skal have mulighed for at få et job, så længe de er medlem af en a-kasse og betaler til efterlønnen. Det har regeringen besluttet, og derfor etablerede den seniorordningen, som har fungeret siden 2008/2009. Men næsten ingen anvender seniorjobordningen. Det sker, på trods af at regeringen har sat 35,5 millioner kroner af til ordningen siden 2009, og langtidsledigheden samtidig er eksploderet – også blandt de ældre. Men siden 2009 har blot 242 personer anvendt seniorjobordningen. Det viser en opgørelse i regeringens udkast til finansloven 2012.

Formålet med seniorjobordningen er ellers at give medlemmer af en a-kasse over 55 år mulighed for at finde et job, når de ikke længere har ret til dagpenge. Landets kommuner har således pligt til at ansætte disse ældre, når deres dagpengeret udløber. Det er vel at mærke på samme vilkår som andre ansatte med tilsvarende job, og de skal samtidig aflønnes med overenskomstmæssig løn.

I Kommunernes Landsforening (KL) erkender man, at ikke mange har anvendt seniorjobordningen hidtil. Det skyldes formentlig, at der rent faktisk ikke er så mange ældre, som hidtil har mistet dagpengeretten og derfor har været berettiget til at medvirke i ordningen, forklarer konsulent i KL Karen Lund.

“Der er ikke særlig mange, som hidtil har gjort brug af ordningen, men det vil muligvis nok ske næste år, når deres toårige dagpengeperiode udløber, for så vil flere miste retten til dagpenge”, siger hun.

Højaktuel nu

Ifølge a-kassernes brancheorganisation, AK-Samvirke, bliver seniorjobordningen nu også højaktuel. Det skyldes både, at dagpengeperioden er halveret, og at alderen for retten til efterløn i de kommende år samtidig forhøjes, understreger direktør i AK-Samvirke Verner Sand Kirk.

“Vi skubber nu en ledighedssunami foran os. Når dagpengeperioden på de to år slår igennem i 2012, vil flere tusinde ledige ryge ud over kanten samme dag. Det gør seniorjobordningen voldsomt mere interessant end i dag, da voldsomt mange flere ældre vil få brug for ordningen”, siger han.

Ifølge Verner Sand Kirk skyldes de hidtidige lave seniorjobtal, at der frem til slutningen af 2008 var meget gode beskæftigelsesmuligheder – også for ældre. Da det har taget fire år at ramme ind i risikoen for at miste dagpengeretten, ser vi først for alvor virkningerne nu, hvor krisen har varet nogle år, og mange har gået ledige i en årrække. Derudover har flere kommuner formentlig haft en tilbøjelighed til at tilbyde ældre et midlertidigt job, lige inden de mistede dagpengeretten, pointerer Verner Sand Kirk. På den måde undgår kommunerne at tilbyde ældre et seniorjob til fuld løn på overenskomstmæssige vilkår, samtidig med at den ældre genoptjener retten til dagpenge.

Ifølge AK-Samvirke var 43,4 procent af de 55-59-årige langtidsledige i juni 2011. En langtidsledig er defineret som en ledig, der har været ledig i 80 procent af tiden inden for det seneste år. <<

SENIORJOB

Giver ældre ledige medlemmer af en a-kasse, som har maksimalt fem år tilbage til efterlønsalderen, mulighed for et job, som kommunen har pligt til at fremskaffe. Et seniorjob skal aflønnes efter samme vilkår som andre tilsvarende job og på overenskomstmæssige vilkår.

SENIOR-LØNTILSKUDSORDNING

Ud over seniorjobordningen findes der også en særlig løntilskudsordning for seniorer. Den giver ledige over 55 år ret til selv at finde et løntilskudsjob i en privat virksomhed. Denne særlige ordning gælder for personer, der har modtaget arbejdsløshedsdagpenge i sammenlagt 12 måneder eller har modtaget kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse i sammenhængende 12 måneder.

Kilde: Beskæftigelsesloven, kapitel 12, § 67.

Seniorjob budget og aktivitet

	2009	2010	2011	I alt
Seniorjob udgifter	5,7 mio.	12,0 mio.	17,6 mio.	35,3 mio.
Antal personer	36	66	140	242

DM'ere tager atypisk arbejde

Mere end hver tredje DM'er er ansat i et atypisk job. Det er flere end i nogen anden fagforening, viser stor undersøgelse. Overraskende mange, siger professor.

Overarbejde uden løn. Kortere ansættelser. Dårlige barselsvilkår og ingen omsorgsdage. Det er den skinbarlige virkelighed for mange danskere, som er ansat i såkaldte atypiske stillinger i den usikre yderkant af arbejdsmarkedet. De mangler ganske enkelt en række vilkår og goder i deres ansættelse, som danske lønmodtagere ofte tager for givet.

Særligt mange DM'ere er atypiske ansatte. Det viser en nyere undersøgelse om ansættelsesformernes udvikling på det danske arbejdsmarked, som er udarbejdet af professor Steen Scheuer fra Syddansk Universitet.

Af de 4.863 repræsentativt udvalgte personer, som medvirker i undersøgelsen, er 20,5 procent ansat i en atypisk ansættelse. Det kan være i tidsbegrænset ansættelse, i deltidsarbejde eller som selvbeskæftiget uden ansatte. Blandt de 20,5 procent af de atypiske ansatte har cirka halvdelen både et fuldtidsjob og et bijob. Kigger man på DM'ere, er det derimod hele 37 procent af magistrene, som er ansat i en atypisk stilling. Det er næsten dobbelt så mange som gennemsnittet, og det højeste blandt alle fagforeninger.

“Vi ved jo, at der er mange DM'ere, som bliver hængende i midlertidige ansættelser på eksempelvis universitetsområdet, hvor man kombinerer en række deltidsjob som eksempelvis lærer uden mulighed for pensionsop-

sparing”, siger Steen Scheuer om det høje DM-tal i forhold til gennemsnittet.

Han pointerer, at er man ansat i en atypisk stilling i mere end en håndfuld år, så kommer det virkelig til at kunne mærkes på sigt.

“Mange akademikere starter på arbejdsmarkedet i en atypisk stilling, og sådan er det. Men bliver man hængende i mange år i en atypisk stilling som eksempelvis timelærer, så opdager man pludselig en dag, at man står og mangler 20 års pensionsopsparing. Der starter problemerne for alvor”, siger Steen Scheuer og understreger samtidig, at visse akademikere også er ansat i atypiske stillinger, som har bedre vilkår end gennemsnittet.

Overraskende mange

At hver femte dansker er ansat i et atypisk job, er overraskende mange for Steen Scheuer. Han kan slet ikke forstå, hvorfor det er nødvendigt, at så mange er ansat i et atypisk job, for den danske flexicurity-model har netop gjort det forholdsvis nemt at hyre og fyre.

“Når vi har et arbejdsmarked, hvor det ikke er så svært at skille sig af med ansatte i forhold til i mange andre lande, så er det svært at se ræson i, hvorfor det er nødvendigt at have så mange atypiske ansættelser i det danske samfund”, siger Steen Scheuer.

De atypiske ansættelser skaber en række

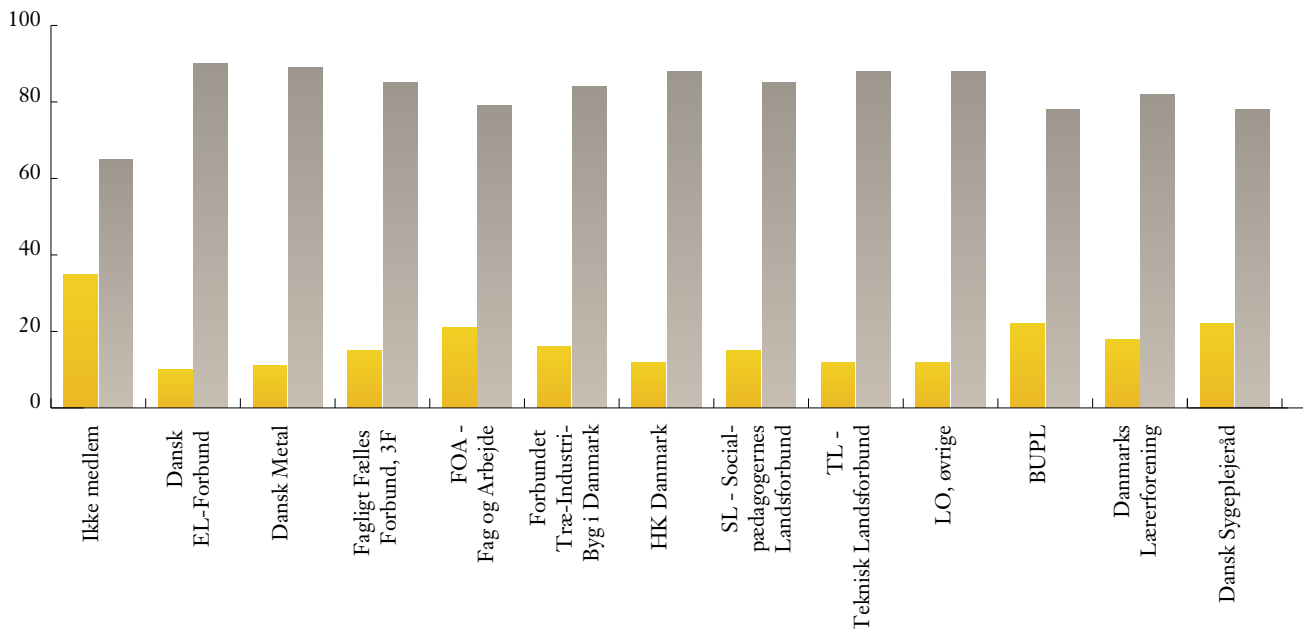
sikkerhedsmæssige risici i både selve ansættelsen og på lang sigt for levestandarden, da atypiske ansatte mangler kurser og efteruddannelse og pensionsopsparing.

“Netop atypiske ansatte har behov for kurser og samtaler, fordi de står i en situation, hvor de søger flere job end de fleste. Bliver de ikke tilbudt uddannelse, bliver deres markedsmuligheder gradvis nedslidte, og på sigt stilles de endnu dårligere på det danske arbejdsmarked”, siger Steen Scheuer og peger på, at antallet af atypiske stillinger har været det samme de seneste ti år, men forholdene er blevet værre, da forskellen i forholdene mellem typiske og atypiske ansættelser er vokset. Og det kan man forestille sig vil fortsætte.

De kollektive overenskomster kan vise sig at have stor betydning for, om den ansatte har en række goder eller ej. En øget indsats i fagforeningerne for at øge overenskomstdækningen og for at inddrage de atypiske ansatte under de rettigheder vil være af stor betydning for at mindske risikoen for denne femtedel af arbejdsstyrken.

“Mange arbejder steder, hvor de føler, at deres interesser ikke bliver repræsenteret i fagforbundene. Derfor har de aldrig meldt sig ind i en fagforening, eller også melder de sig ud på sigt. Dette er en relativt stor lønmodtager-

Fagforeningsmedlemskab efter ansættelsestype i procent



“Bliver man hængende i mange år i en atypisk stilling som eksempelvis timelærer, så opdager man pludselig en dag, at man står og mangler 20 års pensionsopsparing.”

Steen Scheuer, professor, SDU

gruppe, som der er stort potentiale i at få med ind i fagbevægelsen”, siger Steen Scheuer.

Svagere position

At de atypiske ansatte oftest er svagere stillet på arbejdsmarkedet, kan man nikke genkendende til i DM's forhandlingsafdeling, som er i direkte kontakt med DM's medlemmer om stort og småt på arbejdsmarkedet. Her oplever man, at DM'ere oftest har atypisk arbejde, når de ansættes i midlertidige ansættelser i undervisningssektoren og i administrative og kommunikationsstillinger i en stor del af de små og mellemstore virksomheder som eksempelvis turistbureauer eller ngo'ere på det private arbejdsmarked uden overenskomst.

“Disse steder har måske ikke haft en akademiker ansat tidligere, og stillingen er ikke klart akademisk defineret. Så ser vi dårlige lønforhold og skræbete vilkår som ingen betalt overarbejde, ingen feriefridage og omsorgsdage, dårlige barselsbetingelser og ingen mulighed for fri på barns første sygedag”, siger forhandlingsleder Liselotte Jespersen.

På det typiske arbejdsmarked er der oftere styr på tingene med en professionel organisation og overenskomster, der overholder loven, supplerer Klaus Liebing, konsulent i DM.

“Må man nøjes med et atypisk job, tyder det på, at du som arbejdstager står i en svagere position hos arbejdsgiveren. Det gør det oftest sværere at få bevilget kurser og efteruddannelse såvel som forhandlet gode ferie- og pensionsvilkår igennem. Og på DM's

rådet længe har været fyldt med atypiske ansættelser, men at det er svært at give noget klart svar på, om den udvikling er stigende eller ej. For det kan antallet af henvendelser til DM's sekretariat fra medlemmerne ikke alene sige noget om. Der kan helt enkelt være mange flere atypiske ansættelser end antallet af opkald til DM herom, og som DM derfor aldrig hører om eller registrerer.

“Det er jo dødsygt ikke at have tryk i sin ansættelse og økonomi. Atypiske ansættelser varer jo oftest ikke ved, og det er svært at skulle hoppe fra tue til tue for at finde arbejde til oftest lav løn. Da der for få år tilbage var meget høj arbejdsløshed blandt magistre, var mange tvunget til at tage atypisk arbejde, og det har hængt ved, for magistre er stadig

den blandt de større akademiske grupper, som har den højeste arbejdsløshed, selv om det er blevet meget bedre”, siger Klaus Liebing, som er overrasket over det billede, at 37 procent af DM'erne skulle være ansat i atypiske ansættelser.

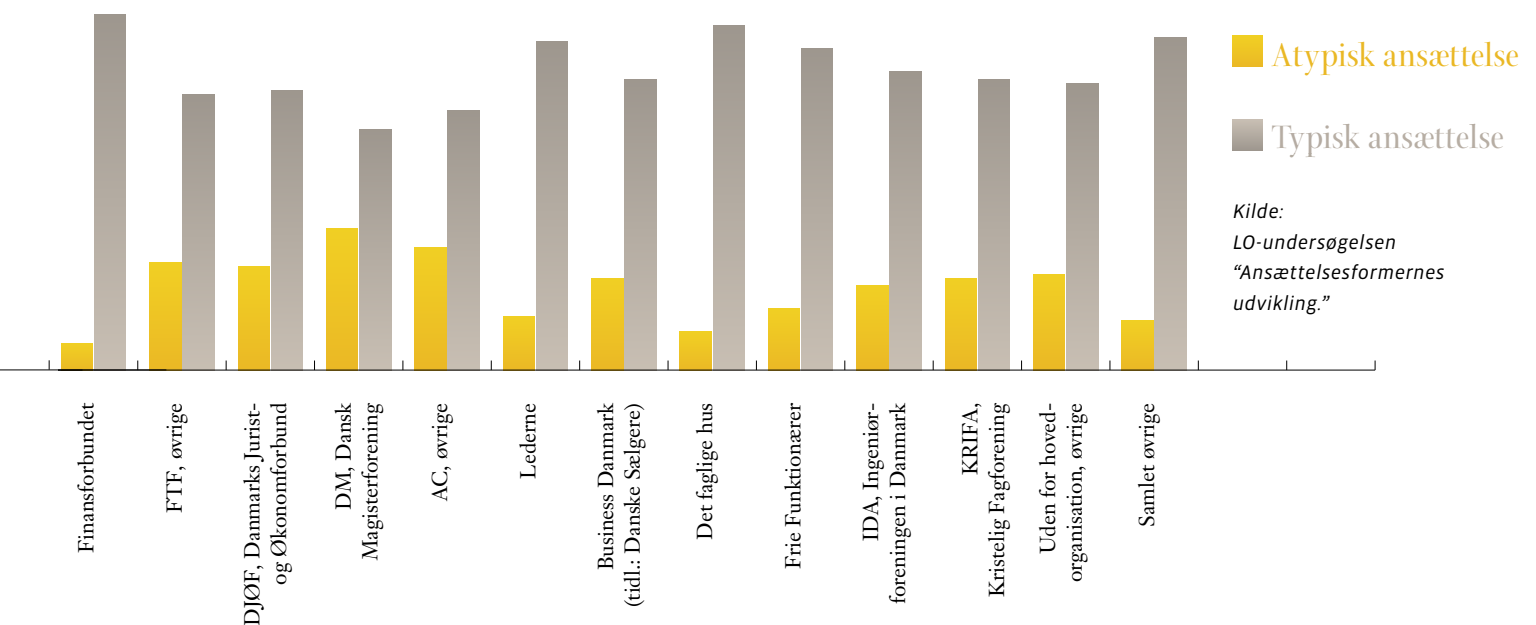
“Det er jeg overrasket over. Gennemsnittet for atypiske ansættelser viser jo 20 procent, og derfor er 37 procent meget”, siger Klaus Liebing. <<

“Atypiske ansættelser varer jo oftest ikke ved, og det er svært at skulle hoppe fra tue til tue for at finde arbejde til oftest lav løn.”

Klaus Liebing, konsulent i DM

privatområde er ingen med atypisk arbejde dækket af en overenskomst”, siger han og understreger, at det især er arbejdsløshedskurven, som afgør, hvorvidt DM's konsulenter kan få forbedret ansættelsesforholdene for de af DM's medlemmer, som arbejder under mindre gode vilkår. Når der er høj arbejdsløshed, er der simpelthen mindre lydhørhed for at forbedre vilkårene hos arbejdsgiverne.

Klaus Liebing pointerer, at magisterom-



WORKING POOR

Udtrykket stammer fra bl.a. USA og England og omhandler en stor underklasse af lønmodtagere, der på trods af fuldtidsarbejde lever i fattigdom. Ifølge Eurostats definition er fattigdomsgrænsen på 60 procent af medianindkomsten.

Dansk underklasse er ny virkelighed

En stor gruppe danskere arbejder, men er fattige. Det lyder som et usandsynligt skrækscenarie, men er ifølge forfatter og faglig sekretær i 3F Mattias Tesfaye allerede virkelighed.

“Der er ingen grund til at tro, at danskere i samme situation skulle være mere stolte, så at de nægter at arbejde for 70-80 kroner i timen, for der skal brød på bordet.”

Faglig sekretær i 3F Mattias Tesfaye advarer om, at Danmark i stigende grad vil opleve, at danske lønmodtagere er fattige, på trods af at de arbejder.

Hårdtarbejdende lønmodtagere, som lever under fattigdomsgrænsen. Det er virkelighed lige syd for den danske grænse. Vores tyske naboer har oplevet en eksplosiv vækst tyske arbejdere, som lever på fattigdomsgrænsen, på trods af at de går på arbejde hver dag. Den virkelighed rykker nærmere det danske arbejdsmarked hver eneste dag, og nogle oplever den allerede. Det gælder danske lønmodtagere, som udkonkurreres af billig importeret arbejdskraft, fastslår faglig sekretær i 3F Mattias Tesfaye.

Han udgav for nylig bogen “Vi er ikke dyr, men vi er tyskere”, som tager udgangspunkt i et dansk arbejdsmarked, som ifølge ham er under opbrud. Det skyldes især fagforeningens indskrænkede indflydelse på arbejdsmarkedet generelt og en række politiske stramninger som halvering af dagpengeperioden, og som især vil ramme langtidsledige.

“Vi er en del af det europæiske arbejdsmarked, som virkelig er i krise, og det kan vi ikke undgå at blive påvirket af. Desuden har vi kun haft vores nuværende velstand i få årtier, så den er ikke så åbenbar, som vi måske går rundt og tager for givet”, siger Mattias Tesfaye.

De millioner af tyskere, som går på arbejde hver dag, men lever under fattigdomsgrænsen, kalder man i USA og England for “working poor”. Har man været i beskæftigelse i 80 procent af et år, men tjener 60 procent af medianindkomsten, er man en working poor. I Danmark opererer vi ikke med en officiel fattigdomsgrænse, men ifølge Mattias Tesfaye er fænomenet allerede ved at sprede sig i Danmark også.

“Tyskere og polakker kommer til Danmark og arbejder under forhold og til lønninger, som ville gøre dem til working poor, hvis de boede permanent i Danmark. Det samme vil på sigt

gælde importeret højtuddannet arbejdskraft. Fordi de er pendlere og kun arbejder få uger eller måneder i Danmark, glider de derfor ikke rigtig ind i den aktuelle danske debat. Men de er en del af det danske arbejdsmarked, og derfor påvirker dette os”, siger han.

Næste år

Problemerne med working poor vil ifølge Mattias Tesfaye for alvor slå igennem efter 1. juli næste år, når forkortelsen af dagpengeperioden og genoptagsperioden til dagpengereften er slået igennem.

Det bygger han på erfaringer fra Tyskland, hvor de såkaldte Hartz-reformer etablerede et lavlønsarbejdsmarked, da man på samme facon forkortede dagpengeperioden, men til et år, mens kontanthjælpen også blev sat ned.

“Det svarer nogenlunde til de reformer, vi nu ser herhjemme, hvor dagpengeperioden er blevet halveret til to år, mens det samtidig er blevet gjort sværere at genoptjene retten til en ny toårig periode. Langtidsledigheden er eksploderet herhjemme. Og næste år, når dagpengeperioden på de to år slår igennem, vil 17.000 danskere ryge ud af dagpengesystemet. Opgørelser viser, at blandt dem kan 5.000 få kontanthjælp til en timeløn på 50 kroner, mens de sidste ikke engang vil få kontanthjælp, fordi de har værdier, der kan omsættes til 10.000 kroner”, siger Mattias Tesfaye.

Dette vil først og fremmest få indflydelse på ufaglærte og faglærte. Men det vil også ramme resten af det danske arbejdsmarked og heriblandt visse grupper af akademikere, som i dag er ramt af langtidsledighed eller pres fra importeret højtuddannet arbejdskraft, som vil arbejde til en lavere løn end de danske akademikere, mener Mattias Tesfaye.

“De personer, som har været langtidsledige og tvinges ud af dagpengesystemet, vil på sigt forsøge at genvinde deres fodfæste

på arbejdsmarkedet med helt andre indstillinger til, hvilken løn de vil arbejde for, fordi deres forventninger til lønnen er, at den blot skal være højere end kontanthjælpen, for at det kan “betale sig” at arbejde. Præcis det har vi set ske i lande som Holland, Tyskland og Østrig. Der er ingen grund til at tro, at danskere i samme situation skulle være mere stolte, så at de nægter at arbejde for 70-80 kroner i timen, for der skal brød på bordet”, siger Mattias Tesfaye.

Genvinde styrke

Hvis fænomenet working poor for alvor skal forhindres i at bide sig fast på det danske arbejdsmarked, skal det ifølge Mattias Tesfaye særligt ske ved, at fagbevægelsen genvinder sin faldende organisatoriske styrke. Det gælder både om at genvinde medlemmer og mulighederne for at tegne overenskomster. Danskerne skal tilbage i fagforeningerne og sørge for at få valgt en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads. Desuden skal konsekvenserne for genopretningsplanen stoppes, inden den træder i kraft. Men de politiske vinde blæser den modsatte vej, erkender han. De seneste år er fagforeningernes indflydelse tværtimod forringet, og værdien af a-kasserne og ordninger som efterlønnen forsøges reduceret eller helt fjernet.

“Det har været en politisk strategi i årtier at etablere et lavtlønsarbejdsmarked. Hvis man skal have bugt med arbejdsløsheden, er man nødt til at sænke lønningerne, fordi folk ikke er produktive nok til en normal løn, ligesom fjernelsen af offentlig forsørgelse skal gøre folk desperate for at jage stillinger, selv om lønningerne er lave. Det har været logikken. Den har fagbevægelsen stået i vejen for, og det skal den blive ved med”, siger Mattias Tesfaye. <<

Langtidsledigheden bider sig fast

A-kasserne oplever stigende langtidsledighed og advarer om stigende konsekvenser, når dagpengeperioden halveres næste år. AC efterlyser politisk handling og flere penge til løsninger.

LANGTIDSLEDIGHED

Arbejdsløshed i mere end 80 procent af den forudgående 12-måneders-periode



Næste år risikerer tusinder af danskere at stå uden retten til dagpenge. Det skyldes halveringen af dagpengeperioden, samtidig med at langtidsledigheden stiger. Det får nu landets a-kasser til at råbe vagt i gevær.

I juni måned 2011 var således 34,2 procent af de ledige i a-kasserne langtidsledige, mens tallet i 2010 var 29,2 procent, viser en analyse fra a-kassernes brancheorganisation, AK-Samvirke.

Fortsætter den udvikling, vil mange danskere næste år stå uden både arbejde og retten til dagpenge, når da halveringen af dagpengeperioden slår igennem. Det vil give en social slagside.

“Vi har i AK-Samvirke tidligere advaret mod de store sociale konsekvenser, dagpengereformen risikerer at få. Over de sidste ni måneder er antallet af ledige, som ville have mistet dagpengene, vokset med over 40 procent. Det er mere end et vink med en vognstang om, at vi har en potentiel social katastrofe i vente, hvis ikke der bliver taget hånd om dem, der falder gennem det, vi engang kaldte det sociale sikkerhedsnet”, siger direktør i AK-Samvirke Verner Sand Kirk.

Også blandt forsikrede magistre er udviklingen blandt langtidsledige steget markant fra 26,4 procent sidste år til 32 procent i 2011.

Ifølge AK-Samvirkes analyse er det dog især LO-a-kasserne, som rammes. Herfra ville 65 procent af medlemmerne miste dagpengene, hvis de var faldet for toårsgrænsen nu. Hos eksempelvis Magistrenes A-kasse (MA) ville der mellem juni 2010 og marts 2011 være 371 personer, som ville være blevet smidt ud af dagpengesystemet. Det svarer til to procent af MA's medlemmer. For alle AC-relaterede medlemmer ville det samme gælde for 12 procent.

Flere langtidsledige

I Akademikernes Centralorganisation (AC) advarer man om stor mangel på akademiske ar-

bejdspladser. Det vil føre til, at mange højtuddannede vil hænge fast i langtidsledighed.

Andre har været nødtvunget til at tage atypisk arbejde i forhold til deres uddannelse for at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet. Sådan vil det fortsat være for mange, så længe der er økonomisk krise herhjemme og manglende efterspørgsel på højtuddannede, forklarer sekretariatschef i AC Jens Mølbach.

“Der kommer omkring 6.000 flere akademikere på arbejdsmarkedet hvert år, i forhold til hvor mange der går på pension, så der skal skabes 6.000 nye arbejdspladser til akademikere hvert år. Som konjunkturerne er nu, bliver flere og flere akademikere hængende i langtidsledighed, og fortsætter den økonomiske afmatning, bliver det endnu værre”, siger Jens Mølbach.

Han efterlyser derfor flere penge til ordninger som akademiker-kampagner, videnspilordningen og jobnær opkvalificering, der giver specifikke kompetencer, som kan opnås på kurser af kortere varighed.

“Det gælder eksempelvis specifik opkvalificering i økonomi og forretningsforståelse. Det er mindre, men specifikke kvalifikationer som disse, der kan være afgørende for, at vi hurtigere kan få ledige akademikere ud i beskæftigelse. Det er en katastrofe og rent smøleri fra regeringen, at der endnu ikke er blevet sat flere penge af til disse ordninger”, siger Jens Mølbach og understreger, at AC ikke tror på argumentet om, at mere uddannelse ikke virker på ledige akademikere.

“Det drejer sig jo ikke om, at de ledige akademikere skal tage et nyt gymnasiefag eller en ny toårig uddannelse. Det drejer sig om at give dem relevante sidekvalifikationer hurtigt og intensivt på en kortvarig efteruddannelse. Det forbedrer bevisligt deres jobmuligheder betydeligt og imødekommer langt hen ad vejen virksomhedernes behov”, siger han. <<

DAGPENGEPERIODE

Den 1. juli 2010 blev dagpengeperioden halveret fra fire til to år. Hvis du mister dagpengeretten fra 1. juli 2012 eller senere, kan du først få ret til en ny periode med dagpenge, hvis du har udstøttet arbejde i 1.924 timer inden for 3 år (1.258 for deltidsforsikrede).

Vi skal vænne os til “mobication”

Hele uddannelses-systemet skal reformeres, og der skal investeres langt mere i livslang uddannelse og opkvalificering for hele arbejdsstyrken. Sådan lyder udfordringerne for Danmark i en ny rapport.

MOBICATION

Mobility through education
(mobilitet gennem uddannelse).

“Det betyder, at den enkelte hele tiden skal skifte og udvikle sine kompetencer.”

Hvis nogen skulle synes, at jobmulighederne og arbejdsmarkedet er omskifteligt i dag, så kan de godt forberede sig på endnu mere. For fremtiden bliver mere omskiftelig, end vi ser det i dag.

Det stiller langt større krav til fremtidig efteruddannelse, kompetenceudvikling og livslang læring, end der er mulighed for i Danmark i dag. Arbejdsmarkedet skal med andre ord fungere med langt større fokus på “mobication” – mobility through education (mobilitet gennem uddannelse). Det fastslår professor Ove K. Pedersen fra Copenhagen Business School, som har været med til at udarbejde rapporten De Nordiske Landes Konkurrence-dygtighed for Nordisk Ministerråd.

Heri peger forfatterne på, at de europæiske arbejdsmarkeder er i fuld gang med en bevægelse videre fra den nok så kendte flexi-city-model til mobication. Det sker med en understregning af, at kompetenceudvikling i fremtiden er af afgørende betydning for arbejdskraftens muligheder for at tilpasse og bevæge sig i forhold til de skiftende behov på et arbejdsmarked i en stadigt mere konkurrencepræget verdensøkonomi.

“Løbende kompetenceudvikling bidrager til øget arbejdsmarkedstilknytning, fordi arbejdstageren herigennem opkvalificerer sig og opnår nye og/eller øgede kompetencer og hermed større mobilitet på arbejdsmarkedet”, siger Ove K. Pedersen.

Ifølge ham er der derfor både brug for, at anvender efteruddannelse og livslang læring i en helt anden grad, end vi gør det i dag – såvel som at vi reformerer hele det danske uddannelsessystem. Det lyder dyrt, men det er endnu dyrere at lade være, fastslår han.

“Arbejdskraften skal leve op til globaliserings dynamik, ved at man hele tiden opnår kompetencer, der kan bruges i takt med udviklingen. Det betyder, at den enkelte hele

tiden skal skifte og udvikle sine kompetencer. Det gælder også højere uddannede, som ikke længere kan forvente, at den uddannelse, de har taget, kan bære dem igennem hele livet”, siger Ove K. Pedersen.

Uddannelsessystemet en hindring

Han peger på, at den danske uddannelsessektor har et stort strukturelt problem, der står i vejen for, at vi kan løfte opgaven med livslang læring. Uddannelsessektoren er nemlig blevet for sektoropdelt. Først er der opdelingen mellem folkeskole og ungdomsuddannelser, som i de fleste tilfælde er statsfinansierede og kommunalt ledede. Derefter erhvervsuddannelser, som er statsligt finansierede, men ledet af de store arbejdsmarkedsorganisationer. Siden de mellemlange og videregående professionsuddannelser, hvor professionsuddannelserne har en betydelig indflydelse, og til sidst universitetsuddannelserne, som hører under staten.

“Ser man på de niveauer, har forskellige instanser magten. Derfor er der en lang tradition for, at det er svært at gå fra det ene niveau til det andet. Den opbygning og magtfordeling over uddannelsessystemet er en hindring for livslang læring og mobication, og det har OECD også flere gange antydnet over for Danmark”.

Både uddannelse, vejledning, meritoverførselssystemer, vurdering af realkompetencer og inddragelse af private virksomheder og offentlige organisationer skal tænkes langt mere som en enhed. Det handler derfor ikke blot om at forandre indretningen af uddannelsessystemet, pointerer Ove K. Pedersen.

“Det handler også om at motivere den enkelte til konstant at udvikle sine kompetencer og uddannelse. En afsluttet uddannelse sikrer ikke længere en livslang tilknytning til arbejdsmarkedet, og det er lidt af et mentalt skift, som skal finde sted hos både uddannelsessystemet, arbejdsgivere og arbejdstagere”, siger han. <<

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.

SØS MARIE SERUP, 37 ÅR

Selvstændig med
kommunikations-
og PA-bureauet
BY SERUP



Du er cand.phil. i engelsk fra Syddansk Universitet og endte med at være Lars Løkke Rasmussens spindoktor. Hvordan hænger det sammen?

Efter universitetet arbejdede jeg nogle år med kommunikation i private virksomheder. Det var spændende og lærerigt, men jeg forudså også 35-40 år på arbejdsmarkedet, hvor jeg dybest set skulle lave det samme, uanset om jeg skulle sælge kummefrysere eller bredbåndsforbindelser. Det, syntes jeg, var en deprimerende fremtidsudsigt. Derfor spurgte jeg mig selv, hvor jeg kunne finde det sværeste, der er at lave inden for kommunikation. Og det er vel grundlæggende noget med at flytte holdninger. Først kiggede jeg på godhedsindustrien, de rare interesseorganisationer som Dansk Røde Kors, Kræftens Bekæmpelse og lignende, men det var svært, for selvfølgelig er der ret stor søgning til disse organisationer. Pludselig havde Venstre så et stillingsopslag, og det er jo også holdninger. Jeg fik jobbet, og så er det bare gået slag i slag, og jeg har sagt ja til de tilbud, jeg har fået.

Hvad er forskellen på spin og traditionelt kommunikationsarbejde?

Det er faktisk rimeligt svært at forklare. Med spindoktoriet arbejder man med lange dagsordner og strategier, som i princippet kan strække sig over et årti, hvor man langsomt flytter folks opfattelse eller indstilling til en bestemt ting. Det taler meget til noget ubevidst hos målgruppen, hvor traditionel kommunikation mere er beslægtet med markedsføring og umiddelbare ting. Når man laver spin, er man jo tit inde at rykke hos folks helt grundlæggende opfattelse af dem selv. Fx blev det i 1990'erne betragtet som ufint at tale om, at der var for mange indvandrere. Men i slutningen af årtiet og i hele den nuværende regeringsperiode har man arbejdet med, at det er o.k. at snakke om, og alene det ændrer de politiske realiteter, for lige

så snart man kan tale om det, kan man også have en anden diskurs omkring det.

Oplever du, at du har fået et stempel i kraft af dit arbejde for Venstre?

Det er der slet ingen tvivl om. Men heldigvis var jeg også fra starten bevidst om, at jeg nok ville få et stort blå stempel i panden. Det er jeg i den grad blevet bekræftet i, da jeg stoppede, og det vil jeg sikkert aldrig kunne vaske af. Frem mod valget har der fx været nogle, der var nervøse for at indlede et samarbejde, fordi de mente, at det med en ny regering ville være problematisk at have en klar blå profil på et givent projekt. Det ironiske er, at Venstre faktisk er et af de få partier på Christiansborg, der ikke kræver, at man har partibogen i orden.

Hvorfor har du startet din egen virksomhed?

Det startede lidt tilfældigt. Jeg har brugt en hel del tid på at få politik ud af systemet – for at kunne slappe af og finde centrum i mit liv igen. Jeg kunne mærke, at jeg havde brug for frihed igen efter at have stået på pinde og til rådighed i otte år i weekender, aftener, på ferier og til min mors 70-års fødselsdag. Så lyste det pludselig i ansigtet på mig, at jeg skulle starte for mig selv. Jeg har altid vidst, at jeg ville gøre det på et tidspunkt, bare ikke, at det skulle være nu.

Du har indgået et strategisk partnerskab med bureauet Burson-Marsteller.

Hvad indebærer det?

Fx at jeg i praksis ikke arbejder sammen med andre bureauer, men omvendt får adgang til Burson-Marstellers globale netværk. De kunder, jeg trækker ind, kan jeg så tilbyde nogle ting, som jeg aldrig ville kunne gøre, hvis jeg bare var mig selv. Flere og flere virksomheder og organisationer har fx brug for at få varetaget deres interesser i Kina eller Bruxelles, hvor Burson-Marsteller er repræsenteret. Og så indgår jeg også i et fagligt fællesskab herinde, hvilket også betyder meget for mig. <<

KARRIERE:

2003:	Pressemedarbejder ved Venstres Pressetjeneste på Christiansborg
2005:	Pressechef i Venstre
2007:	Særlig rådgiver for finansminister Lars Løkke Rasmussen
2009:	Særlig rådgiver for statsminister Lars Løkke Rasmussen
2010:	Leder af Venstres Center for Kommunikation og Politik
2011:	Selvstændig med kommunikations- og PA-bureauet BY SERUP

UDDANNELSE:

2000:	Cand.phil. i engelsk fra Syddansk Universitet med suppleringsfag i medievidenskab ved Aarhus Universitet
-------	--

“Jeg kunne mærke, at jeg havde brug for frihed igen efter at have stået på pinde og til rådighed i otte år i weekender, aftener, på ferier og til min mors 70-års fødselsdag”.

NYT FRA DM PENSIONIST

HOVEDBESTYRELSEN

Nu er der gået fem måneder, siden jeg sidst skrev om mit arbejde i Hovedbestyrelsen (HB) og i udvalg nedsat af Hovedbestyrelsen. Det har været endnu en række spændende måneder.

Ud over de faste HB-møder har der været afholdt et ekstraordinært møde, hvor et krav om en relativ forhøjelse af huslejen blev drøftet.

Der bliver drøftet mange emner i HB. Det er ikke alle, der direkte vedrører os, men en del har stor interesse. Et af disse emner er regnskabet, som har optaget os. Vi har været bekymret over det underskud, der har været i en del år. Regnskabet for 2010 blev forelagt Repræsentantskabet på mødet i maj til godkendelse. Regnskabet var fint med et flot overskud. Repræsentantskabet havde på sit forrige møde bedt HB om at udarbejde et grundlag for at kunne tage stilling til fremtidig anvendelse af pengene. Forslaget blev vedtaget.

Som jeg omtalte i min forrige orientering, er HB gået fra at opstille indsatsområder til at arbejde med fokuspunkter. Ændringen gør, at HB nu kan tage emner op løbende og fokusere, analysere og handle på dem. Tidligere var det sådan, at et indsatsområde som regel strakte sig over to år. Denne ændring gør, at der er kommet en større dynamik i arbejdet, blandt andet fordi arbejdet med et fokuspunkt kan være ganske kort.

De fokuspunkter, som HB besluttede at arbejde med i 2011, og som blev besluttet på decembermødet i 2010, var:

- Uddannelsesøkonomi, herunder professionshøjskolerne
- Magisterarbejdsmarkedet
- Ytringsfrihed som del af arbejdsmiljøet

Ligestillingsområdet vil fremover være et mere driftsbaseret felt.

Et af de emner, som vi kan sætte fokus på, er de særlige problemer, vores medlemmer oplever, når de er ved at nærme sig pensionsalderen. Vi kan muligvis gøre en indsats for denne gruppe, som jeg kalder +55. Det er blevet endnu mere centralt nu, hvor pensionsalderen sættes op, og efterlønnen ændres.

Jeg gør løbende opmærksom på dette tema i HB, som jo på en eller anden måde indgår i alle de sammenhænge, som en fagforening beskæftiger sig med.

OVERENSKOMST- OG ARBEJDSPLADSUDVALGET

Arbejdet i Overenskomst- og Arbejdspladsudvalget (OKAPU) omfatter først og fremmest tillidsrepræsentanternes arbejde. Her kan vores opgave være at sikre, at tillidsfolkene har indsigt i +55-området og har materiale til denne gruppe medlemmer, som jo findes i alle sektioner og sektorer.

Opstilling af overenskomstkrav for 2013 gik umiddelbart i gang, efter at OK 2011 var afsluttet. Det kom lidt bag på mig, men egentlig kan jeg godt se, at god tid til at udarbejde kravene er fornuftigt.

I første halvdel af året 2011 har følgende emner været på udvalgets dagsorden:

- Tillidsrepræsentanternes bemyndigelse
- Evaluering af tillidsrepræsentanternes efteruddannelse og redskaber
- Intern evaluering af OK 11-forløbet, tidsbegrænsede ansættelser og ligestilling.

Temaerne skal ses som en politisk markering af, hvilke områder man finder særligt vigtige i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

BLADUDVALGET

I Magisterbladet oplyser vi allerede om alle de spændende aktiviteter, der foregår i de regionale klubber. I Bladudvalget har jeg foreslået en artikelserie i Magisterbladet om +55. Det kan kun lykkes, hvis vi pensionister vil bidrage med temaer, som kunne være interessante for bladets læsere.

Artiklerne vil blive bygget op om en person, der fortæller sin historie, som kan have almen interesse for bladets læsere. Send derfor en mail til mig med forslag til et tema, som kaster lys over de sidste arbejdsår, om det at gå på pension og om at være pensionist.

Af gode grunde har vi ingen fælles arbejdsplads, derfor må vi finde de platforme, hvor vi kan tale sammen. Og vi har gode muligheder nu.

I Bladudvalget er det blevet drøftet, hvordan Magisterbladet, DM's hjemmeside og DM's nyhedsbreve kan spille endnu bedre sammen. Det var en interessant diskussion for os.

Ud over Magisterbladet har vi både DM's hjemmeside og vores egen hjemmeside samt mulighed for at komme til orde i DM's elektroniske nyhedsbreve - alt sammen giver os forskellige platforme til at synliggøre vores arbejde.

DM'S HJEMMESIDE

DM's hjemmeside åbner for mange nye muligheder. Ved hjælp af jeres cpr-nr. + medlemsnummer kan I gå ind på DM's hjemmeside og læse mange nyttige ting. Der er adgang til referater fra de forskellige udvalg. Som noget nyt er der oprettet fagceller. Alle kan deltage, det eneste, det kræver, er, at man melder sig som interesseret. Her er mulighed for debat. Kig ind på hjemmesiderne og orienter jer.

Både jeg og DM Pensionists bestyrelse vil være meget glade for jeres kommentarer til det løbende arbejde både i HB og i pensionistsektionen.

Venlig hilsen
Hanne E. Götzsche



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

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

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

DM – DANSK MAGISTERFORENING

Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

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

Telefon 38 15 66 00
Fax 38 15 66 66
www.dm.dk
dm@dm.dk
Åbningstid: Man.-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 – MAGISTRENS ARBEJDSLØSHEDSKASSE

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

Regionalkontorer

Aarhus

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

Odense

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

Aalborg

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

MEDLEMSKONTINGENT FOR 2011

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

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

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

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

Pr. kvartal

Fuldtidsansatte, deltidsansatte med mere end 18 timer pr. uge samt ph.d. stipendiat	1.139,00 kr.
Arbejdsledige og deltidsansatte med højst 18 timer pr. uge	551,00 kr.
Dimittender fuld tid - 1. halvår (halvt kontingent)	569,50 kr.
Dimittender ledige - 1. halvår (halvt kontingent)	275,50 kr.
Førsteårsstuderende (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 lokalene i receptionen hos DM (samme adresse).

AARHUS

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

ODENSE

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

AALBORG

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



DM - Dansk Magisterforening



BLIV KLOGERE
– BLIV MENTOR

dm.dk/mentorordning

Deltag i DM's mentorprogram

Som mentor kan du dele din erfaring, din viden og dine tanker fra arbejdslivet med en mindre erfaren person – en mentee.

Du bliver en uafhængig samtalepartner, som ikke er en del af mentees daglige arbejdsliv, og du får mulighed for at vende mentees udfordringer og bruge dine erfaringer og din personlighed i en anderledes ramme.

Det giver jeg begge to nye vinkler på jeres arbejdsliv: Gennem dialogen får du sat ord på egen erfaring og viden. For mentee kan samarbejdet accelerere læring og forandring i arbejdslivet.

“Jeg bliver bedre til de mere personlige dele af mine ledelsesopgaver”

“Det giver inspiration til mit eget arbejdsliv”

“Det er et professionelt vindue ind til en yngre generation”

“Som mentor bruger jeg helt nye sider af mig selv”

Glimt fra mentortræningsdag den 11. maj 2011

Meld dig som mentor på www.dm.dk/mentorordning
eller ring på telefon 38 15 67 22