



Opgør med sundhedens tyranni

side 20-21

Årets lønstatistikker
Side 6 og 24-29

6

Løn:
Vi eller jeg?

10

Dagpenge på krykker

16

dm
faktor 4

37

DM · Dansk Magisterforening



KURSUSKATALOG 2012

dmefteruddannelse.dk

Er der penge tilbage på kursusbudgettet for 2011?

Stærk efteruddannelse styrker dine muligheder. DM's kursuskatalog for 2012 er i trykken, og du finder også kurserne på nettet. Du kan tilmelde dig kurserne allerede nu.

Hør mere om kurserne på telefon 38 15 66 68
eller læs mere på dmefteruddannelse.dk

DM's særlige profil

Hvert år i november summer det af ekstra travlhed og aktivitet i DM's hus. Og når vi når til 3. uge i måneden, når vi årets højdepunkt: årets TR-dag og efterfølgende repræsentantskabsmøde.

På TR-dagen er huset fyldt til bristepunktet af tillidsrepræsentanter: fra statslige, kommunale, regionale og private arbejdspladser, fra forsknings- og uddannelsesinstitutioner, fra styrelser og forvaltninger, fra produktionsvirksomheder og fra mediehuse m.m. DM'ere finder ansættelse på alle typer af arbejdspladser, og heldigvis er de fleste overenskomst- og TR-dækket, selv om der stadig er store huller i dækningen, især på det private arbejdsmarked.

Tillidsrepræsentanterne mødes for at få ny forskningsbaseret viden om centrale problemstillinger på akademiske arbejdspladser og redskaber til at håndtere problemerne. De kommer for at netværke og udveksle erfaringer på kryds og tværs af DM's arbejdspladsbaserede sektorer.

Og de kommer for at give input fra virkeligheden på arbejdspladsen til DM's centrale politikere og sekretariatsmedarbejdere. Nyttens af denne udveksling af erfaringer og idéer til løsninger kan ikke overdrives. Det er det, der gør DM medlemsnært. Det er det, der gør det muligt for os løbende at justere og fokusere vores politik og indsats, så de er i trit med medlemmernes aktuelle

og fremtidige behov. Tillidsrepræsentanterne er den helt centrale kommunikationskanal frem og tilbage mellem det enkelte medlem og DM's domicil i Nimbusparken på Frederiksberg.

TR-dagen skal være faglig, festlig og fornøjelig. Det er DM's måde at sige tak på for det kolossale arbejde, som vores tillidsrepræsentanter udfører for DM's medlemmer, dag efter dag året rundt. Festlighederne på TR-dagen omfatter også uddeling af DM's to forskningspriser. Og det er en nærmest ubeskrivelig glæde og et meget stort privilegium for en DM-formand at få lov til at udtrykke vores anerkendelse af to fremragende forskere og formidlere: lysende eksempler på det, som DM kæmper for: grundforskning og tværfagligt samarbejde. Forskning, som er styret af nysgerrighed, og som ad nye veje fører til overraskende resultater og ny,

banebrydende viden. Vores prismodtagere har formået at slå igennem, selv om det aktuelle bevillings- og ledelsessystem ikke er særlig befordrende for den mere uforudsigelige forskning. Forskningspriserne er brobygningen mellem TR-dagen og repræsentantskabsmødet. For de to forskere fortsætter dagen efter på repræsentantskabsmødet med en præsentation af deres nyeste forskning. DM's repræsentantskabsmedlemmer repræsenterer mange forskellige fagligheder inden for både humaniora, samfundsvidenskab og naturvidenskab. Og der er gæster fra vores venner i de øvrige AC-organisationer, som repræsenterer andre fagligheder. Alligevel formår forskerne at formidle deres viden, så hele forsamlingen bliver grebet. Engagementet og lidenskabens smitter, beriger og løfter.

På denne måde bekræfter de to store dage i DM, hvad det er, der er DM's eksistensberet-

tigelse: at skabe løsninger i arbejdslivet og at gå så langt som muligt for at skabe kollektive rammer, der giver tillidsrepræsentanterne mulighed for at sikre ordentlige ansættelsesvilkår. Og at det, der giver incitamentet til at være medlem, og det, der giver DM en særlig profil, er en oplevelse af fagligt fællesskab og identitet: fokus på viden og uddannelse.

Og det er helt i tråd med, at repræsentantskabsmødet besluttede at reservere knap seks millioner kroner til en særlig faglighedssatsning, som skal foregå over de kommende år, og som vil blive lanceret i maj 2012. Samarbejde med faglige selskaber og den Vidensfestival, som DM sammen med bladet Ræson afholder den 21. januar 2012, og som er tænkt som en årligt tilbagevendende begivenhed, indgår som elementer og optakt til DM's nye store satsning.

Ingrid Stage

Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage, formand

Eva Jensen, DM Offentlig

Peter Grods Hansen, DM Offentlig

Nanna Bruun, DM Privat

Camilla Gregersen, DM Privat

Frederik Dehlholm, DM Privat

Hans Beksgaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Anders Hamming, DM Forskning & Videregående Uddannelse

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

Katrine Kier Nielsen, DM Studerende

Kasper Ditlevsen, DM Studerende

Charlotte Palludan, Fagforeningslisten

Hanne Götzsche, DM Pensionist

“Virksomheder kræver færre humanister”

Overskriften stod at læse i Berlingske søndag den 13. november. Den gamle travet bliver åbenbart aldrig gammel og udslidt nok til ikke at blive trukket af stalden for at blive pisket rundt på banen. Faktisk nærmer behandlingen af det gamle øg sig ren og skær dyremishandling. Det synes som ved mange tidligere lejligheder fuldstændig at prelle af på overjockey og forskningspolitisk chef i Dansk Industri (DI) Charlotte Rønhof godt sekunderet af hjælpejockey Jannik Schack Linnemann, forskningspolitisk chef i Dansk Erhverv (DE).

Vi mente ellers her på redaktionen at have begået medlidenhedsdrab på øget med den undersøgelse af humanister på det danske arbejdsmarked, som vi offentliggjorde i Magisterbladet nr. 12, der udkom lige efter sommerferien i år. Naive har vi været.

Argumenterne om at begrænse antallet af humaniorastuderende er de samme: Prognoser viser, at vi, dvs. DI's og DE's Danmark, i fremtiden vil mangle folk med naturvidenskabelige og tekniske uddannelser. DI har set på sagen: I år 2030 – om 19 år, intet mindre – vil Danmark mangle 30.000 med en naturvidenskabelig eller teknisk uddannelse, mens der vil være et sted mellem 500 og 2.000 for mange humanister så at sige.

Det første, der springer i øjnene, og som Magisterbladet i nr. 12 også konfronterede DI med, er, at overproduktionen af humanister langt fra kan udfylde de tomme køer af de teknisk og naturvidenskabeligt uddannede. Så man skulle tro, at DI's strategi og retorik ville blive ændret. Nej.

Dertil kommer de vise ord fra rektor på Aarhus Universitet Lauritz B. Holm-Nielsen, udtalt i samme artikel i Berlingske: “Jeg kender ingen, som er så dygtige til at se ind i fremtiden som de unge mennesker. Og jeg kender ingen interesseorganisationer eller statistikere, der kan forudsæ samfundet om seks til otte år”.

Hvorfor er det kun påståede arbejdsløse humanister, DI kan se i krystalkuglen? Hvorfor kunne de fx ikke se finanskrisen? Det havde da været mere givtigt at kigge efter den.

Med ovenstående vil vi igen gøre opmærksom på den dokumentation om humanister på det danske arbejdsmarked, der er lagt frem i Magisterbladet nr. 12 fra august 2011 (kan også læses på magisterbladet.dk). Og når vi nu er ved undersøgelser: I næste nummer af Magisterbladet offentliggør vi en undersøgelse om de naturvidenskabeligt uddannede kandidater – og som er medlem af DM – på det danske arbejdsmarked. Ikke mindst bliver det interessant at sammenligne udvalgte resultater fra de to undersøgelser, hvor det er relevant.



“Jeg bilder mig ind at have et større slægtskab med kunstnerne end mange af mine forgængere”.

FASTE RUBRIKKER

3 LEDER DM's særlige profil

8 SIDEN SIDST

18 NYE BØGER

19 SIDEN SIDST

22 NYE BØGER

30 NYE BØGER

31 VERDEN PÅ FORMLER $H(X) = \sum_{i=1}^n p_i \log_2 \left(\frac{1}{p_i} \right)$

32 DEBAT

34 KOMMENTAR Det vil Pensionistsektionen ved OK 2013

35 LIGE UDKOMMET Kollektiv handling

46 DET' MIT JOB Konstitueret formand for Statens Kunstråd

48 NYT OM NAVNE

49 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

55 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

Annoncer:
DG Media a/s
St. Kongensgade 72
1264 København K
Tlf. 70 27 11 55
Fax 70 27 11 56

Design og tryk:
Datagraf
www.datagraf.dk



ARTIKLER



- 6 Ledere stiger mest i løn
10 Løn: Vi eller jeg?
14 Et skridt i den rigtige retning



- 14 DM har sorte tal på bundlinjen
16 Dagpenge på krykker
20 Opgør med sundhedens tyranni



- 24 Kritisk lønudvikling blandt forskere og undervisere
26 Rådighedstillægget er en succes i kommunerne, men mange flere burde have det



- 28 Pengekassen står på klem
37 DM Faktor 4

Forside: Henrik Petit

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 32.000 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 30.257
i perioden 1.7.2010-30.6.2011

Produktionsplan:

Nr. 20-2011
Udkommer: 16. december
Deadline debat: 5. december
Deadline annoncer: 7. december
Deadline kalender: 7. december

Nr. 1-2012
Udkommer: 14. januar
Deadline debat: 3. januar
Deadline annoncer: 5. januar
Deadline kalender: 5. januar

Nr. 2-2012
Udkommer: 28. januar
Deadline debat: 17. januar
Deadline annoncer: 19. januar
Deadline kalender: 19. januar

Ledere stiger mest i løn

I år har ledere i den offentlige sektor hentet en dobbelt så stor lønstigning som menige medarbejdere. Også i den private sektor er høvdingenes løn steget markant mere end indianernes.

Størst er forskellen i den offentlige sektor. Ledere, der er ansat på cheflønssaftalen, har i år fået en lønstigning på næsten 6 procent. Menige DM-medlemmer, der er ansat på en akademisk overenskomst, må nøjes med en lønstigning på under 3 procent.

I den private sektor er lederne steget over 6 procent i løn i år, mens øvrige privatansatte har en gennemsnitlig lønstigning på 4,5 procent.

“Løngabet mellem ansatte og ledelse giver et legitimitetsproblem”, siger formanden for DM’s universitetslærere.

“Jeg kan ikke blive forarget. I en krigstid er det utrolig vigtigt med en dygtig ledelse”, siger formanden for privatansatte DM’eres lønudvalg.

“For mig er det i orden. Langt de fleste er deres løn værd”, siger forman-

den for menige magistre i offentlig administration.

Borgmestereffekt og fusioner

På det offentlige område er ledernes lønstigning tæt på 6 procent mod meniges under 3 procent. Med til at trække gennemsnittet op er 135 institutledere på danske universiteter. De har fået en lønstigning på over 9 procent.

“Borgmestereffekten slår tilsyneladende stærkt igennem på ledelsesgangen. Vi kan se, at det alene er de medarbejdergrupper, der sidder tættest på rektor – inklusive kommunikationsmedarbejdere og administrationschefer – der har oplevet en lønfremgang det sidste år”, siger formand for universitetslærerne i DM Leif Søndergaard.

På museerne er bestyrelser nu nødt til at forholde sig til et generationsskifte og

mellem 10 og 20 års lønefterslæb. Nye museumschefer, museumsdirektører og museumsledere forventer en løn, der svarer til sammenlignelige stillinger andre steder i den offentlige forvaltning.

Dertil kommer strømmen af omstruktureringer og fusioner i danske kommuner. Mange kommuner har slået lederstillinger sammen. Man klare sig med færre fagchefer.

“Med de krav, der bliver stillet til offentlige ledere i dag, er det kun rimeligt, at indsatsen honoreres. Det gælder især de stigninger, der er knyttet til åremålsansættelser, hvor den større usikkerhed bør kompenseres. DM’s medlemmer er generelt dygtige og efterspurgt. Det gælder også de medlemmer, der har valgt at blive ledere. Jeg er sikker på, at langt de fleste er deres løn værd”, siger

SÅDAN HAR VI GJORT

Årets lønstatistik bygger på oplysninger fra over 8.000 DM-medlemmer om løn, arbejdstid og goder. Omkring 1.100 af dem har ledelsesopgaver i deres job. De er projektledere, faglige ledere, mellemledere eller ledere med ansættelses- og afskedigelsesret. Tallene er fra september 2011. Med i statistikken er medlemmer, der var ansat både september 2010 og september 2011. Se mange flere tal om løn, fryns og frihed på www.dm.dk.



FAKTA OM LEDERES LØN

- Offentligt ansatte ledere på cheflønsaftalen tjener i gennemsnit 64.800 kroner inklusive pension, mens ledere ansat på en offentlig overenskomst får 54.900 kroner om måneden.
- Private ledere med ansættelses- og afskedigelsesret får i gennemsnit 61.900 kroner inklusive pension.
- En privatansat projektleder får i gennemsnit 45.400 kroner om måneden inklusive pension.

DM's medlemmer er generelt dygtige og efterspurgte. Det gælder også de medlemmer, der har valgt at blive ledere. Jeg er sikker på, at langt de fleste er deres løn værd".

Peter Grods Hansen, formand for de offentligt administrativt ansatte i DM

Peter Grods Hansen, der er formand for de offentligt administrativt ansatte i DM.

Større krav til ledere

På det private område er det ikke alle ledere, der er steget kraftigt. Projektledere, faglige ledere og mellemledere har fået en lønstigning, der svarer til de meniges gennemsnit. Stigningen ligger i toppen hos de 264 DM-medlemmer, der har ret til at ansætte og afskedige medarbejdere. Det er dem, der har taget et par raske skridt op ad lønstigen.

Alligevel har mange af dem sparet deres virksomhed for store udgifter. Virksomhedernes økonomi er presset, og nogle steder vælger topledelsen at lægge chefstillingen sammen. Hvor der før var råd til en pressechef, en marketingschef og en

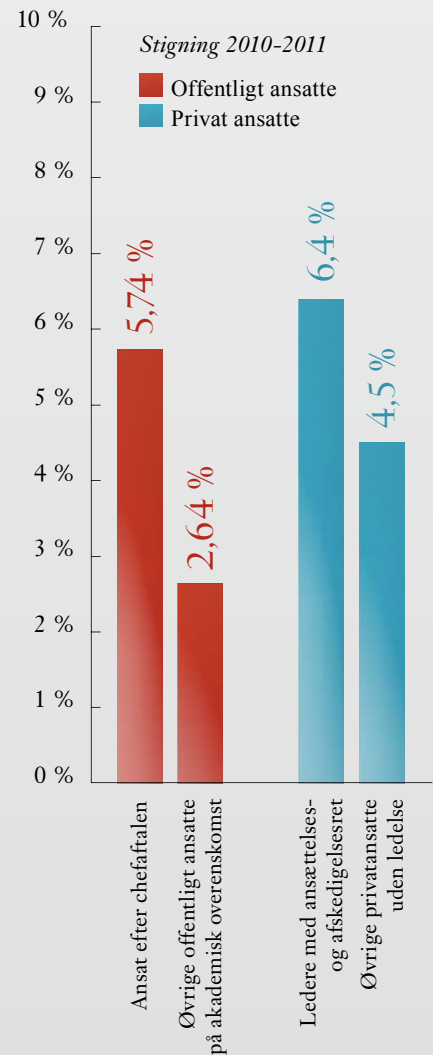
salgschef, er der måske i dag kun penge til to chefer. En bliver fyret. De to andre arbejder for tre.

"Omstrukturering og outsourcing stiller nye og større krav til cheferne. Jeg går ud fra, at lederes lønstigning er velbegrunder og ikke er sket på bekostning af de menige", siger Jens Groth Andreasen, formand for DM's lønvalg for privatansatte, og tilføjer:

"Set fra et medarbejdersynspunkt er det utrolig vigtigt med en dygtig ledelse. Ikke mindst i en krisetid er det vigtigt for medarbejderne, at virksomheden kan fastholde dygtige ledere. Som medarbejder har man ingen interesse i en masse tumult i toppen på et tidspunkt, hvor virksomheden måske har svært ved at klare sig på et presset marked". <<

LEDERE TOPPER LØNSTIGNING

Både private og offentlige virksomheder sætter pris på DM's ledere. I år er de steget markant mere end de menige. De har også fået flere opgaver.



Fakta om lønforskelle

- Høvding eller indianer. Cand.scient. eller cand.mag. Mand eller kvinde. Ung eller ældre. DM's medlemmer er forskellige, og det er deres løn også. På dm.dk kan du læse mere om årets lønstigninger. Her er et udpluk af fakta og forskelle i DM-medlemmers løn.
- Privatansatte er i gennemsnit steget 4,5 procent i løn, mens statsansatte må nøjes med 2,9 og kommunalt ansatte magistre med 2,5 procent.
- En offentligt ansat cand.mag. tjener i gennemsnit 43.900 kroner, mens en privatansat cand.mag. typisk henter 41.100 kroner hjem inklusive pension.
- En offentligt ansat cand.scient. tjener i gennemsnit 45.900 kroner, mens en privatansat cand.scient. i gennemsnit tjener 50.600 kroner inklusive pension.
- Gennemsnitslønnen for statsansatte magistre er 46.100 kroner, for kommunalt ansatte 42.900 kroner og for privatansatte 45.200 kroner inklusive pension.
- Privatansatte ledere med ansættelses- og afskedigelsesret har i løbet af et år opnået en lønstigning på 6,4 procent. Offentligt ansatte ledere på cheflønsaftalen er steget med 5,7 procent. I gennemsnit er lederes løn steget en del mere end lønnen for menige medarbejdere.

Læs mere om lønudviklingen for ansatte i det private, i den offentlige administration og på universiteterne på siderne 24-29.

DANSK FINGERAFTRYK PÅ EUROPÆISK FORSKNING

Det Frie Forskningsråd er som et af de første europæiske forskningsråd blevet medlem af Science Europe, der er et nyt forum for drøftelser og politiske initiativer, der skal fremme forskningssamarbejdet i Europa.

En af Science Europes første opgaver vil være at rådgive EU-Kommissionen i forbindelse med det kommende rammeprogram for forskning og teknologisk udvikling, Horizon 2020.

“Ph.d.-indsatsen har jo et eller andet sted været fejlprioriteret, hvis hverken det offentlige eller private arbejdsmarked er i stand til at optage alle disse nye forskere”.

Kenneth Agerlin Halberg, formand for ph.d.-foreningen ved Biologisk Institut, Københavns Universitet, i Weekendavisen

Mål den sociale kapital

12 spørgsmål og en guide. Mere skal der ikke til for at måle en virksomheds sociale kapital.

Spørgsmålene går på begreber som jobtilfredshed, godt selvvurderet helbred, fravær af udbrændthed, stress og søvnbesvær samt lavt sygefravær blandt medarbejdere, der alle har en tæt sammenhæng med en vurdering af en virksomheds sociale kapital.

Det er Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og Arbejdsmiljørådet, der har udarbejdet spørgsmål og guide.

Læs mere på www.amr.dk

ARBEJDSMILJØRÅDET

Foto: Colourbox



Studerende fra SDU vinder filmpris

Kortfilmen “5122” tog prisen som den bedste danske kortfilm ved filmfestivalen Flensburger Kurzfilmtage. Det er studerende fra medievidenskab på SDU, der står bag filmen med Mie S. Jakobsen som manuskriptforfatter og instruktør. Filmens tema er den ensomhed, som internettet også har som effekt på mennesker.

Med prisen fulgte 1.000 euro.

SLUT MED NASSERIET

Fagforbundene 3F og Dansk El-Forbund kræver nu, at den million lønmodtagere, der i dag er uorganiserede eller medlemmer af en gul fagforening, fremover skal betale for de overenskomstgoder, som de også nyder godt af, skriver Ugebrevet A4. Gratisterne skal via en fond være med til at finansiere overenskomsterne. De penge, fagforeningerne sparer, skal gå til at sænke kontingenterne for medlemmerne, lyder det fra flere LO-forbund.

Stress

rammer individuelt men
**skal løses i
fællesskab**

Tag snakken på arbejdspladsen
og kom videre sammen på:

www.fraStresstilTrivsel.dk



Scan koden
og se tv-spottet med
Jacob der møder
chefen i elevatoren.



LØN: VI ELLER JEG?



Er individuel løndannelse det eneste rigtige, hvis samfundet skal udvikle sig, eller skal så meget som muligt af lønnen forhandles centralt? Og er individuelle lønforhandlinger egentlig en motivationsfaktor? Det var nogle af de store spørgsmål, der blev tumlet med på den årlige dag for tillidsrepræsentanter i DM. Ved forårets overenskomstforhandlinger pressede de offentlige arbejdsgivere på for at få mere decentralisering af løndannelsen. Og emnet er uhyre aktuelt, for der er intet, der tyder på, at presset bliver mindre i forhandlingerne i 2013.



**KONTORCHEF SØREN ROTVIG ERICHSEN,
MODERNISERINGSSTYRELSEN (TIDLIGERE PERSONALESTYRELSEN)**

“Vores lønsystem skal understøtte, at vi er effektive, leverer klare resultater og er fleksible. Vi arbejder mere og mere på tværs af faggrupper, men overenskomsterne er meget statiske – fleksibiliteten er der ikke helt. Burde vi arbejde hen mod mere rammeprægede overenskomster, så man decentralt kan gøre mere?”

“Ofte ved I ikke, hvorfor I får tillæg, og jeg vil vove at påstå, at forhandlingerne af tillæg er blevet administration for de fleste – det er bare noget, der skal overstås. Det er vigtigt for mig, at løn bliver koblet op på indsats og resultater”.

“Man hører tit argumentet om, at en decentralisering af løndannelsen kun vil gavne de stærkeste. Men jeg oplever lige det modsatte, for da jeg som tillidsmand i et tidligere job skulle forhandle, var det dem, der råbte højest, der henvendte sig for at få tillæg. Nu, hvor jeg sidder som chef og skal forhandle med alle, så får jeg øjnene op for nogle helt andre medarbejdere”.

**ANDERS BONDO CHRISTENSEN,
FORMAND FOR DANMARKS LÆRERFORENING**

“Decentral løndannelse er helt nødvendig – på nogle områder. Til gengæld synes jeg, det er tåbeligt på andre områder. Der kan være god grund til at indplacere skolelederne efter, hvilken skole de er på, og det skal ske decentralt. Men til gengæld kan vi se, at lærerne på de frie skoler halter bagefter lønmæssigt, og jeg mener ikke, at vi har brug for meget individuel løndannelse blandt lærerne”.

“Al den fokus på løn tager tid fra lederne. De bruger en masse tid på at administrere tillæg, men det er ikke individualiseringen af løn, der skaber motivation og engagement i den danske folkeskole – det er, at der er en leder, der gider og har mulighed for at engagere sig i ens arbejde. En undersøgelse blandt ansatte i amter og kommuner viste, at muligheden for at kunne udføre sit arbejde godt lå på en klar førsteplads, når medarbejdere skal pege på, hvad der motiverer dem. Lønnen var helt nede på en 7.-plads. Jeg tror ikke på individuelle lønforhandlinger som en motivationsfaktor. Vores mål er engagerede ansatte, og så må vi se på, hvad det er for styrings- og lønsystemer, der understøtter opgaven”.



**LENA GRANQVIST,
ØKONOM I SACO, SVERIGES AKADEMIKERS CENTRALORGANISATION**

Løndannelsen i den offentlige sektor i Sverige er langt mere decentral end i Danmark, og akademikerne er den gruppe, der er dækket af de mest individualiserede lønsystemer – hele 40 procent har en løn, hvor der ikke er sat tal på centralniveau.

“Det decentrale lønsystem er kommet for at blive, og man kan også argumentere for, at det er nødvendigt, hvis samfundet skal udvikle sig og klare forandringer i omverdenen i form af globalisering og outsourcing. Vi ser den samme individualisering i samfundet, og vi kan se, at især de unge er meget glade for de individuelle forhandlinger”.

“Det er et system, der kræver mere af chef og medarbejder. Som medarbejder skal man være godt forberedt til at forhandle, og som tillidsrepræsentant ændrer rollen sig fra forhandler til rådgiver”.

“Man siger, at kvinder ikke klarer sig lige så godt i lønforhandlinger. Vi undersøger jævnligt, hvordan det står til, og vi kan se, at de, der har lønsamtaler med deres chef, i gennemsnit har 1 procent højere løn, end de, der ikke har lønsamtaler. Når man ser nærmere på tallene, viser det sig, at det er kvinderne, der får 1 procent mere i løn. Hvorfor gør de det? Det ser ud til, at lønsamtaler er vigtigere for kvinder, fordi de får chancen for at vise, hvad de præsterer”.



CARSTEN ORTMANN,
TILLIDSREPRÆSENTANT I DR

“Vi forhandler selv en del af vores løn, og som TR så jeg gerne mere central styring. Vi har ikke løngennemsigtighed på AC-området på min arbejdsplads, og det er en af de ting, jeg arbejder på at få, for det vil gøre forhandlingerne nemmere at gennemskue. Jo mere man ved om, hvad de andre tjener, jo nemmere er det at håndtere individuelle lønforhandlinger. Når man ikke ved, hvad de andre tjener, fægter man lidt i blinde”.

“Ofte ved I ikke, hvorfor I får tillæg, og jeg vil vove at påstå, at forhandlingerne af tillæg er blevet administration for de fleste – det er bare noget, der skal overstås. Det er vigtigt for mig, at løn bliver koblet op på indsats og resultater”.

Kontorchef Søren Rotvig Erichsen, Moderniseringsstyrelsen (tidligere Personalestyrelsen)

PAULINE DICH-JOHANSEN, TILLIDSREPRÆSENTANT I DIGITALISERINGSSTYRELSEN

“Den individuelle del af lønnen er i dag for lille til, at man skal gøre så meget ud af det. Men jeg mener ikke, at løndannelsen i højere grad skal decentraliseres, for så er der grupper, der vil blive tabt. Jeg kan godt lide den solidaritet, der er i det nuværende system.



HENRIK TARP VANG,
TILLIDSREPRÆSENTANT PÅ PROFESSIONSHØJSKOLEN UCC

“Anders Bondo Christensen sagde det meget klart. Vi skal ikke slås om de små midler, der er. Men omvendt synes jeg ikke, det er vejen frem at sætte mere af til de individuelle forhandlinger. TR’ens rolle skal være at gøre medarbejderne mere synlige – det skal ikke være op til den enkelte eller til lederen. Vi kunne se fra erfaringerne i Sverige, at kvinderne var blevet mere synlige af de årlige lønsamtaler, og den synliggørelse skal vi som TR’er arbejde på”.



LØN:

VI ELLER JEG?



**PETER GRODS,
NÆSTFORMAND FOR DM**

“Hvis man overhovedet skal pege på fordele ved en højere grad af decentralisering af løndannelsen, så må det være, at man som medarbejder nok vil have en oplevelse af at komme tættere på forhandlingerne. Men skal det trækkes ned over alle arbejdspladser? Det tror jeg ikke”.

“Den svenske erfaring med, at når man forhandler selv, så får kvinderne mere i løn, kan jeg ikke genkende. På privatområdet i Danmark, hvor der i højere grad forhandles individuelt, er der en større uforklarlig lønforskel mellem mænd og kvinder end på det offentlige område”.

“Spørgsmålet er, om der kommer mere løn til vores medlemmer, hvis lønnen i højere grad decentraliseres. Men der bliver jo næppe flere penge at kæmpe om”.

Ingrid Stage, formand for DM

**INGRID STAGE,
FORMAND FOR DM**

“Spørgsmålet er, om der kommer mere løn til vores medlemmer, hvis lønnen i højere grad decentraliseres. Men der bliver jo næppe flere penge at kæmpe om”.

“Jeg tror ikke, DM’s eksistensberettigelse vil forsvinde, hvis løndannelsen bliver decentraliseret. Sådan er det ikke gået i Sverige. Man skal stadig klæde den enkelte og TR’erne på til at forhandle”.



**ANDERS HAMMING,
FORMAND FOR SEKTOREN FOR FORSKNING & VIDeregående UDDANNELSE**

“Nogle vil måske få mere i løn af decentraliseringen. Men kun hvis man tror, at ulighed skaber større produktivitet, er det vejen at gå”.

“Der er nogle, der har åbnet et bal, og vi går med til ballet. Det giver selvfølgelig en risiko for, at der er noget, vi ikke vil danse med på. Men jeg vurderer risikoen for, at vi får trukket noget ned over hovedet som større, hvis vi slet ikke er med”.



“Det er et system, der kræver mere af chef og medarbejder. Som medarbejder skal man være godt forberedt til at forhandle, og som tillidsrepræsentant ændrer rollen sig fra forhandler til rådgiver”.

Lena Granqvist, økonom i SACO, Sveriges Akademikers Centralorganisation

Et skridt i den rigtige retning

Den netop indgåede finanslov mellem S, SF, Radikale og Enhedslisten indeholder gode nyheder for ledige. For eksempel er dagpengeperioden forlænget et halvt år, og der er afsat flere midler til jobrotation. Derudover sætter DM stor pris på, at den tvungne brug af anden aktør er afskaffet.

“Det er bestemt et skridt i den rigtige retning at forlænge dagpengeperioden midlertidigt. DM har netop efterspurgt en sådan forlængelse for at imødekomme den store gruppe af akademikere, der pludselig og uforvarende ville komme til at stå uden ret til dagpenge”, siger formand for DM Ingrid Stage.

Hun foreslår i samme ombæring regeringen at kigge på muligheden for at gøre dagpengeperioden mere konjunkturafhængig.

De private virksomheder – også kaldet anden aktør – som i nu en del år har haft ansvar for at få ledige i arbejde, har også været under lup i regeringens finanslov. Tvungen brug af anden aktør er nu afskaf-

et, hvilket vækker stor jubel i DM, men:

“Det er ikke nødvendigvis en fordel med kommunale aktører frem for andre aktører. Specielt i de mindre kommuner har de ikke ekspertisen til at håndtere akademikere, der ofte har en specialiseret baggrund. Man kunne med fordel inddrage regionerne eller lade flere kommuner gå sammen om opgaven, men primært mener vi, at a-kasserne skal have en mere central rolle”, siger Ingrid Stage.

Et andet positivt element i finansloven, der kan ende med at gavne DM's medlemmer, er flere midler til jobrotation. Det er dog uklart, om midlerne også er øremærket akademikere. Under alle omstændigheder vil det være tiltrængt med et løft til højtuddannede.

“Analyser fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd viser, at højtuddannedes ledighed koster samfundet milliarder. En større jobrotation kunne skabe et bedre flow på arbejdsmarkedet og åbne dørene for flere dimittender, hvilket der i høj grad

er brug. Vi har brug for at skaffe bedre muligheder for unge akademikere til at komme ind på arbejdsmarkedet, og det kan forbedrede muligheder for jobrotation hjælpe til med”, siger Ingrid Stage og understreger i den forbindelse, at akademikere og ikke mindst samfundet vil nyde godt af midler til jobrotation.

Regeringen har i finansloven desuden lagt op til traineeforløb for nyuddannede akademikere. Et projekt, der i alt er afsat 20 millioner kroner til over de næste år. Men formen er ikke DM's kop te.

“Hvis vi skal støtte traineeforløb, skal det i langt højere grad være mere rettet mod den enkelte virksomhed og give en indsigt og specialiseret viden i et specifikt emne eller branche, og det skal ske i samarbejde med de faglige organisationer”. Det bliver der ikke lagt op til, hvilket er ærgerligt for alle de ledige akademikere, der gerne vil have en fod indenfor på arbejdsmarkedet”, siger Ingrid Stage.

DM har sorte tal på bundlinjen

Et pænt rundt nul – så godt stemmer indtægter og omkostninger i DM's budget 2012. Der er sparet på drift og it, mens der har været færre indtægter fra det slunkne annoncemarked. Samtidig sætter medlemsudviklingen rekord i AC-sammenhænge. Budgettet blev godkendt på repræsentantskabsmødet den 23. november 2011.

Det er med glæde, at Ingrid Stage kommenterer DM's budget og gode økonomi:

“Jeg er stolt over at kunne præsentere et budget, der balancerer, og en økonomi, der illustrerer, at DM i dag er mere end 40.000 medlemmers valg af faglig organisation. Det glæder mig naturligvis, fordi det giver mulighed for hele tiden at udvikle det fællesskab, som DM for mig at se er”, siger Ingrid Stage.

Ingrid Stage løfter også sløret for,

hvordan foreningen blandt andet skal fremtidssikres:

“Jeg ønsker, at DM hele tiden er på forkant med de nye tendenser, som vores medlemmer skal navigere i – også professionelt i deres arbejdsliv. Derfor satser DM fra 2012 på i endnu højere grad at blive fællesskabet for medlemmernes professionelle faglighed og viden”, siger Ingrid Stage.

Den nye satsning skal udmønte sig i syv nye faglige universer med netværk, viden, deling, møder mv. De syv universer rummer den faglige mangfoldighed, som DM's medlemmer repræsenterer.

“Jeg glæder mig til at kunne vise medlemmerne de mange muligheder for faglig fordybelse og netværk, DM vil tilbyde med de syv nye faglige universer. Og så håber jeg meget, at medlemmerne vil tage godt imod de mange nye tilbud”, siger Ingrid Stage.

Den nye satsning på faglighed lanceres i to etaper med første etape fra 1. maj 2012.

En anden vigtig begivenhed, som DM's politiske repræsentanter blev præsenteret for, var, at DM pr. 1. oktober 2011 har købt to ejendomme: Nimbusparken 16 og Peter Bangs Vej 32.

Med erhvervelsen af de to ejendomme bliver DM således herre i eget hus. Det betyder større handlefrihed – både økonomisk og i forhold til de fysiske rammer. Nimbusparken 16 er DM's nuværende beliggenhed, mens Peter Bangs Vej 32 er en udvidelse af DM's lokaler med 2.500 m² og samtidig betyder en attraktiv facade ud mod Peter Bangs Vej.

På årets repræsentantskabsmøde deltog knap 50 repræsentanter, og der var vanen tro engageret debat.

Mange gode grunde til at købe julegaver i LIC



Nissefamilie
Bord, forgyldt
(249,75)*

LIC pris **219,-**

Bord, forsølvet
(199,75)*

LIC pris **169,-**



ROSENDAHL
COPENHAGEN



Æble, hjerte, julebuk, kælkenisse
eller julemand m/barn
6 cm, forgyldt
(129,75)*

Frit valg **109,-**

6 cm, forsølvet
(99,75)*

Frit valg **79,-**



Jaspis sengesæt
Bomuldssatin
Blå eller grå

140x200 cm
(389,-)*

140x220 cm
(599,-)*

LIC pris **419,-**

høie
OF SCANDINAVIA



ROSENDAHL
COPENHAGEN

Julerosé
Forgylt
(249,75)*

LIC pris **219,-**

Forsølvet
(199,75)*

LIC pris **169,-**



VAREHUSE

Herlev • Turbinevej 9 • herlev@lic.dk
Aalborg SV • Løven 19 • aalborg@lic.dk
Aarhus, Skejby • Jens Olsens Vej 9 • aarhus@lic.dk
www.lic.dk • Tlf. 4485 4600

LIC NETSHOP

www.lic-netshop.dk
email: netshop@lic.dk



* I parentes er anført den pris leverandøren anbefaler.
Tilbuddene gælder frem til 31. december (Magisterbladet 48/2011)
eller så længe lager haves.

Dagpenge på krykker

Hvis højtloønnede grupper som akademikere bliver ledige, rækker dagpengene kun til at dække en tredjedel af lønnen. Dagpengesatsen skal fornyes, opfordrer eksperter.

Hus, hjem og bil kan hurtigt blive for-tid for tusinder af danskere – også selvom de har en lang uddannelse, et godt lønnet job og har forsikret sig mod arbejdsløshed. For mister de deres arbejde, rækker dagpengene kun til at dække en tredjedel af deres løn. Det kalder ifølge professor på RUC Bent Greve på en reform af dagpengesatsen.

“I dag risikerer en højtlønnede meget hurtigt at stå i den situation ikke at kunne betale sin bolig, selvom vedkommende er forsikret mod ledighed, fordi dagpengesatsen er så meget lavere end lønnen. Derfor kan det være meget fornuftigt at forny dagpengesystemet og lave det mere differentieret for højtloønnede”, siger Bent Greve.

En gennemsnitlig månedsløn for en offentlig ansat akademiker i en fuldmægtigstilling er i 2011

ifølge tal fra Akademikernes Centralorganisation på 42.101 kroner. En fuldtidsforsikret mod ledighed kan derimod maksimalt få den fulde dagpengesats på 16.597 kroner. Bliver denne akademiker ledig,

kan vedkommende dermed blot få udbetalt 39 procent af sin hidtidige løn. For både privat og offentligt ansatte magistre med en gennemsnitlig månedsløn på cirka 45.000, udgør dagpengesatsen bare 37 procent eller knap en tredjedel af deres månedsløn.

Toppede i 1995

I en ny analyse om udviklingen i velfærdsstatens ydelser påviser Bent Greve, hvordan bruttodækningen for dagpenge i dag er langt mindre, end den var i midten af

1990'erne. I 2007 var dækningen i gennemsnit blot 48 procent, mens den toppede i 1995 med 65 procent.

Kurven for dagpenge er derfor blot gået nedad.

Ifølge Bent Greve skyldes den negative udvikling for dækningen, at midlerne fra satspuljen til samfundets svageste typisk ikke længere bruges på indkomstoverskud, men på serviceområder, og at en

række indbetalinger til pensionsordninger ikke indgår i det indeks, man regulerer efter.

I den nuværende økonomiske krise er det svært at forestille sig penge til en generel forhøjelse af dagpengesystemet, for det er for dyrt, medgiver Bent Greve.

“For at imødegå det problem kunne man give visse grupper som de højere uddannede en højere ydelse i en kortere periode, fordi deres vej tilbage i arbejde oftest er kortere”, siger han.

Også professor i økonomi Michael Svarer fra Aarhus Universitet mener, at man kan overveje, hvorvidt dagpengemodellen skal ændres.

“For nogle danskere er kompensationen i dag meget lav og faktisk markant lavere end i andre lande, hvor man indretter sig anderledes. Man kunne godt overveje at lave et nyt system, hvor perioden er kortere til en højere ydelse”, siger Michael Svarer.

Han påpeger dog, at en højere dagpengeydelse gør udgifterne markant højere for staten, som i dag finansierer cirka to tredjedele af dagpengeydelsen. Desuden mener han, det bliver svært at designe et differentieret dagpengesystem.

“Folk har forskellig løn og risici for at blive ledige – selv inden for samme uddannelsesgruppe som eksempelvis magi-

“Hvis risikoen for arbejdsløshed for de højtuddannede ikke er stor, hvorfor skulle de så betale dyrt for at forsikre sig med lav dækning”.

Bent Greve, professor, RUC

UDVIKLINGEN I LØN FOR DM-MEDLEMMER OG OFFENTLIGT ANSATTE AKADEMIKERE

| | 2005 | 2007 | 2011 | Dagpenge vs. 2011-løn |
|---|--------|--------|--------|-----------------------|
| Privatansatte DM-medlemmer | 41.689 | 41.739 | 45.229 | 37 % |
| Offentligt ansatte DM-medlemmer | 37.148 | 38.926 | 45.000 | 37 % |
| Offentligt ansatte akademikere i funktionærstillinger | - | 38.292 | 42.101 | 39 % |

Kilde: Lønstatistik fra Akademikernes Centralorganisation og DM.

Note: Det har ikke været muligt at fremskaffe løntal fra AC over offentligt ansatte akademikere i funktionærstillinger for 2005.

strene. Derfor bliver det svært at administrere, hvorvidt man som ledig hører til i den ene eller anden dagpengegruppe. I princippet kan man lave om på modellen, men jeg har ikke set det gennemført i praksis i andre lande”, siger Michael Svarer.

Ikke holdbart

At dækningsgraden for højtlønnede i dag er så lav, mener Bent Greve dog stiller spørgsmålstegn ved hele systemets fremtidige holdbarhed. For mange højtlønnede vil det ikke længere kunne betale sig at være medlem af en a-kasse, selvom det ved ledighed for de fleste vil betyde, at de ikke engang vil være berettiget til kontanthjælp. Det fører til en underminering af hele systemet:

“Hvis man kun kan få to års dagpenge med lav dækning, så er det en relativt dyr forsikring for den gruppe lønmodtagere, der har høj løn og relativt lav ledighedsrisiko. Højtuddannede er ikke relativt hårdt ramt af ledighed, når de først har været et par år på arbejdsmarkedet. Hvis risikoen for dem ikke er stor, hvorfor skulle de så betale dyrt for at forsikre sig med lav dækning”, siger Bent Greve.

Mange danskere bliver alligevel i en a-kasse, fordi de vil have en minimumsikring – omend dækningen er faldet. Men det nuværende dagpengesystem er ifølge Bent Greve et levn fra industrisamfundet, og derfor trænger det til en ordentlig overhaling. Han mener, det bør gøres langt mere fleksibelt, så eksempelvis højtlønnede kan vælge en højere dagpengesats i en kortere dagpengeperiode, og den diskussion kan meget vel snart blive aktuel.

“Jeg tror bestemt, at nye modeller i dagpengesystemet vil komme til at spille en rolle i næste års trepartsforhandlinger. Det er logisk at finde en ny differentieret model”, siger Bent Greve.

Diskussionen om at gøre dagpengesystemet mere fleksibelt har dog stået på i årevis. At tale ikke er blevet til handling, skyldes især bekymringen for, at en sådan model vil kunne give visse grupper anledning til at spekulere i at gå ledig i visse perioder, fordi dagpengene så vil være lige så høje som lønnen.

“Det kunne man sikre sig imod, ved et krav om at ledige skal have en vis høj løn for at kunne vælge denne ordning. Desuden tror jeg ikke, man skal bekymre sig, for folk vil hellere arbejde end at gå ledige”, siger Bent Greve. <<

REGERINGEN VIL HÆVE DAGPENGENE

Arbejdsløsheden går særligt hårdt ud over de højtuddannedes del af arbejdsmarkedet. Mange højtuddannede får nemlig kun dækket en tredjedel af deres løn, hvis de bliver ledige. Det viser en udregning, som Magisterbladet har foretaget ved at sammenligne en gennemsnitsløn for en offentligt eller privatansat magister med den aktuelle dagpengesats. At forskellen mellem løn og dagpenge er så stor for en voksende del af arbejdsmarkedet, får nu regeringen med R og SF i spidsen til at ville kigge på, hvordan dagpengesatsen kan hæves.

“At dagpenge kun dækker en tredjedel af lønnen, er ret lavt. Det går ikke, at mange danskere skal være angst for at blive ledige, fordi dækningen i dagpengene er så lav, som det her er tilfældet, så det må vi tage en åben debat om”, siger arbejdsmarkedsordfører hos De Radikale Nadeem Farooq.

For en magister ansat i det offentlige eller det private er gennemsnitslønnen omkring 45.000 kroner, men den maksimale dagpengesats er kun på 16.597 kroner. Det svarer til 37 procent eller godt en tredjedel af lønnen.

Også i SF mener man, det er tid til at løfte dagpengesatsen, fordi satsen gennem årene er blevet udhulet, forklarer arbejdsmarkedsordfører Eigil Andersen.

“Det betyder, at trygheden for den enkelte er blevet mindre, og det er ikke godt. Om pengene kan skaffes på nuværende tidspunkt til at hæve satsen, tør

jeg ikke sige. Det må vi afgøre i de kommende trepartsforhandlinger. Men det er helt oplagt, at der er behov for at hæve dagpengesatsen i forhold til lønudviklingen”, siger Eigil Andersen.

Siden 1995 er den såkaldte bruttodækning mod ledighed for en gennemsnitlig dansker faldet fra 65 procent til bare 48 procent i 2007. Det viser en analyse om udviklingen i velfærdsstatens ydelser, som professor på RUC Bent Greve for nylig offentliggjorde.

Nadeem Farooq kalder det tankevækkende, at dækningsgraden for dagpenge i dag er lavere end for 15 år siden.

“I det lys vil jeg gerne se på, hvordan dækningsgraden kan holdes oppe. Det er bestemt et væsentligt element at behandle i arbejdet med en arbejdsmarkedsreform, og dette vil jeg derfor nu drøfte med beskæftigelsesministeren”, siger han.

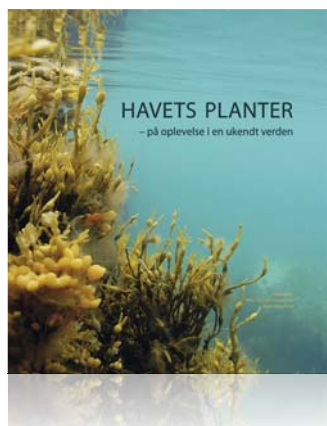
Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) forventer ikke at komme med nye initiativer på dagpengeområdet ”lige nu”, men hun er parat til at diskutere dagpengesatsen, skriver hun i et svar til Magisterbladet.

“Nu har vi med finansloven for 2012 forlænget dagpengeperioden med seks måneder for ledige, der ville ramme den nye toårsgrænse fra 1. juli næste år. Modernisering af dagpengesystemet må forventes at komme op igen, når vi tager fat på at forhandle med arbejdsmarkedets parter”, skriver Mette Frederiksen. <<

“Det betyder, at trygheden for den enkelte er blevet mindre, og det er ikke godt. Om pengene kan skaffes på nuværende tidspunkt til at hæve satsen, tør jeg ikke sige. Det må vi afgøre i de kommende trepartsforhandlinger. Men det er helt oplagt, at der er behov for at hæve dagpengesatsen i forhold til lønudviklingen”,

Eigil Andersen, arbejdsmarkedsordfører i SF

“Her i Danmark har vi udnyttet planterne fra havet til mange formål. På Læsø ser man gårde med mægtige tage tækket med ålegræs. Og havplanterne var tidligere flittigt brugt i landbruget som husdyrfoder, som gødning og til jordforbedring på markerne”.



BIOLOGI

Havets planter
– på oplevelse i en ukendt verden

Peter Bondo Christensen og Signe Høgslund (red.) Aarhus Universitetsforlag, 2011, 188 sider, 249,95 kr. En lettilgængelig bog om havets planter, som åbner læserens øjne for en ukendt verden under havets overflade. Gennem mange flotte billeder og en spændende historie pirrer bogen nysgerrigheden og gør læseren interesseret i denne del af naturvidenskaben og den marine økologi. Bogen fortæller bl.a., at havets alger er stamfaderen for planterne på land, hvorfor der ikke findes træer i havet, og hvordan vi mennesker bruger havets planter i fx mad, tandpasta og kakaomælk.

ARBEJDSMARKED

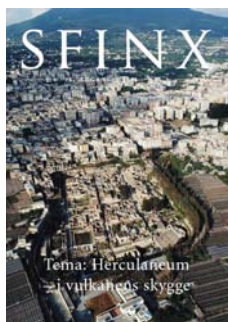
Bastarden – Historien om efterløøn. Tilblivelsen 1975-1979

Klaus Petersen

Syddansk Universitetsforlag, 2011, 198 sider, 175 kr.

Efterløøn. Det er et ord, som får vælgere, politikere, økonomer, journalister og andet godtfolk op af stolen. For nogen er det en del af velfærdsstatens arvesølv – for andre en trussel mod velfærdsstatens fremtidige eksistens. En ting er dog, hvad vi skal gøre med efterlønnen. Det er der mange bud på. Noget andet er, hvorfor vi fik en efterløøn i 1979. I bogen fortælles for første gang den fulde historie om efterlønnens tilblivelse.

HISTORIE



SFINX 2011-3

Aarhus Universitet, 2011, 40 sider, løssalgpris 75 kr.

Danske og udenlandske forskere har bidraget til SFINX-nummeret med deres viden om og forskning i oldtidsbyen Herculaneum fra byens genopdagelse i 1700-tallet, hvor

skattejagten var det primære, til de bevaringsstrategier, der foreligger i dag. Nye fund og teorier præsenteres (bl.a. en ny dato for udbruddet), og samlet giver nummeret et overblik over Herculaneum i fortid, nutid og fremtid.

KULTUR

Nordisk Museologi nr. 1 2011

Ane Hejlskov Larsen og Sigurjón Baldur Hafsteinsson (red.)

Udgivet af en række nordiske institutter og universiteter, 2011, 169 sider, 285 kr. for to numre i 2011, kan købes på

www.museumstjenesten.com

“Nordisk Museologi nr. 1 2011” handler om digital museologi. Digital museologi er ikke et nyt felt, hverken videnskabeligt eller institutionelt. Artiklernes forfattere i dette nummer beskæftiger sig især med gentænkningen af museumsformidlingen og vidensindsamlingen ved hjælp af sociale medier.

PÆDAGOGIK

Uhørte stemmer. Sproglige minoritetsforældre og samarbejde med skolen

Lene Timm og Bergthora S.

Kristiansdottir Via Systime, 2011, 190 sider, 195 kr.

Bogen præsenterer en ny viden, der kan inspirere de ansatte i skolen til at sætte fokus på, hvilke diskurser der er i spil i det aktuelle samarbejde

med sproglige minoritetsforældre, og hvordan de som professionelle i skolen i samspil med forældrenes ønsker og ressourcer kan skabe en bedre skole.

RELIGION

Jesus

– Profet, frelser eller rebel?

Ole Bjørn Petersen

Religionspædagogisk Forlag, 2011, 288 sider, 279 kr.

Et forsøg på at finde frem til selve “den historiske Jesus”. Den seneste religionsvidenskabelige forskning formidles tilgængeligt, perspektivrigt og professionelt – og i en indbydende indpakning med flotte farveillustrationer. Bogen er velegnet som grundlag for undervisning på de gymnasiale uddannelser og lærerseminarier, men kan også med stort udbytte læses af en alment interesseret læser.

SAMFUND

Confronting Universalities. Aesthetics and Politics under the Sign of Globalisation

Mads Anders Baggesgaard og

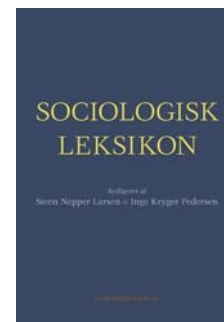
Jakob Ladegaard (red.)

Aarhus Universitetsforlag, 2011, 365 sider 349,95 kr.

The universe is expanding, the world has gone global, and the US has launched a crusade to export the universal right to democracy to every part of the world. Under the circumstances, it is hardly surprising that

the concept of universality is making a remarkable comeback in aesthetic and political theory. The meaning of the world, however, seems more contested than ever.

SOCIOLOGI



Sociologisk leksikon

Inge Kryger Pedersen og Steen Nepper Larsen (red.)

Gyldendal Akademisk, 2011, 795 sider, 498 kr., indeholder 1 års online-abonnement (dvs. adgang til online-versionen af leksikonet på nettet)

Dette alfabetiske opslagsværk er det første af sin art og omfang på dansk og indeholder mere end 2.500 opslag fra “abduktion” til “årsagssammenhæng”. Opslagene varierer i længde – fra korte concise definitioner til omfattende beskrivelser af sociologiens grundbegreber, undersøgelsesområder, metoder, videnskabsteori og betydningfulde teoretikere. Der er krydsreferencer mellem opslagene, således at læseren henvises til andre opslag, der kan berige den pågældende term.



Flere penge til Videnpilotordningen i 2012

Videnpilotordningen får i 2012 tilført ekstra 15 mio. kr., så der nu er basis for, at op til 250 små og mellemstore virksomheder kan få sat gang i en udviklingsproces ved at ansætte en akademiker som videnpilot. Rammen for 2012 er i alt på 36 mio. kr.

Derudover afsættes der også flere penge til universiteternes basismidler, til den strategiske forskning samt til Det Frie Forskningsråd.

De mange penge kommer fra forskningsreserven for 2012. Læs mere på www.fivu.dk

TRIVSEL PÅ ARBEJDSPLADSEN

Alle kommunale arbejdspladser, små som store, kan nu søge støtte til arbejdet med at følge op på trivselsmålinger. Nogle arbejdspladser får udarbejdet en handlingsplan for god trivsel, men den bliver af forskellige grunde ikke gennemført. Sådan behøver det ikke at være lænere, hvor der kan søges om mellem 10.000 kr. og 40.000 kr. til at slå et slag for bedre trivsel.

Ansøgningen skal indsendes senest den 7. december til Magnus Bryde, KL, mbr@kl.dk, og Nina Hedegaard, KTO, ninh@foa.dk.

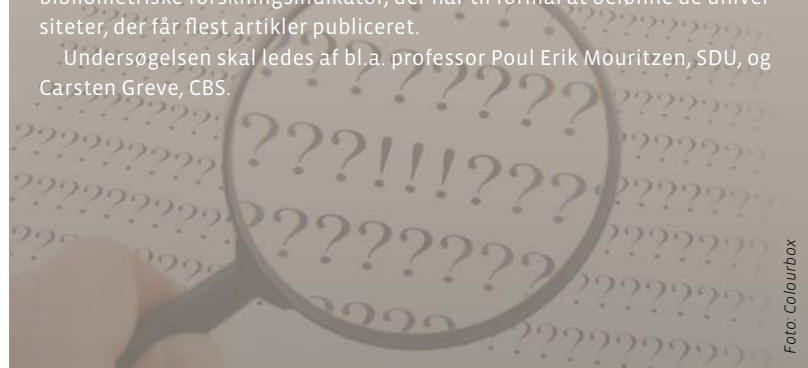


UNIVERSITETSLOVEN UNDER FORSKERLUP

Forskere fra SDU og CBS skal nu for første gang undersøge, hvordan landets universiteter har klaret sig oven på universitetsloven fra 2003, skriver Altinget.dk.

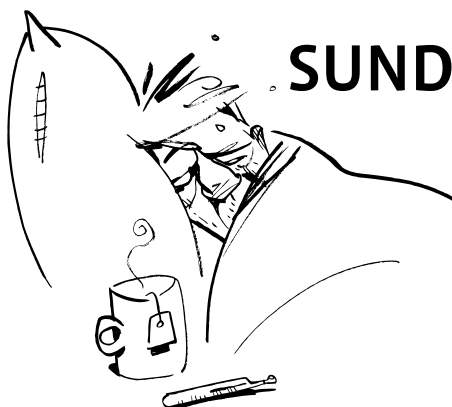
Undersøgelsen vil bl.a. fokusere på udviklingskontrakterne og på den bibliometriske forskningsindikator, der har til formål at belønne de universiteter, der får flest artikler publiceret.

Undersøgelsen skal ledes af bl.a. professor Poul Erik Mouritzen, SDU, og Carsten Greve, CBS.



“Hvis dialogen med BP om deres sikkerhedsprocedurer havde været mere insisterende fra pensionsselskabernes side, kunne man måske have undgået katastrofen i Den Mexicanske Golf”.

Niels Erik Petersen, investeringschef, Unipension



SUNDHEDSFORSIKRINGER BOOMER

Otte ud af 10 danske virksomheder tilbyder deres ansatte en sundhedsforsikring, så de hurtigt kan blive behandlet for sygdom, skriver Lederne i en pressemeddelelse. Det er mere end en fordobling siden 2003, hvor andelen var 36 procent.

Over en million danskere er omfattet af en privat sundhedsforsikring, som er den mest populære af alle sundhedsordninger som fx gratis frugt, madordninger og motions- og idrætstilbud.

Frdraget for private sundhedsforsikringer er netop blevet afskaffet med finansloven for 2012.

Opgør med sundhedens tyranni

Sundhed er ikke kun sund. Sundhed er også stress, fordomme og usolidarisk adfærd blandt kolleger. En forsker kæmper for vores ret til at blive bedømt på vores arbejde – ikke på vores livvidde.

Et æble er sundt. Og frisk luft er sundt.

Cigaretter er derimod usunde. Og fedt på maven. Uha.

Men hvad med Sundheden selv? Er den sund?

“Nej”, siger en forsker. “Ikke, hvis man ser på medarbejdere som gruppe”.

Faktisk ville det være bedre for os, påstår hun, hvis vore ledelser holdt op med at blande sig i vores BMI, vores kost, vores motion, vores humør og hele vores levevis. Ledelsens fokus på sundhed gør os stressede og usolidariske.

“Hvis ledelser i offentlige og private virksomheder ville flytte deres fokus fra gode motionsvilkår til gode arbejdsvilkår og bruge de samme ressourcer på at forbedre vores arbejdsmiljø, ville vi som medarbejdere vinde ved det”, siger Nanna Mik-Meyer, sociolog, antropolog og ph.d. Til daglig ansat på CBS, hvor hun er leder af Center for Health Management.

Sundhed er ny religion

Vores forhold til sundhed er blevet alt for radikalt, mener sundhedsforskeren.

“Sundhed har i dag absolut værdi på linje med “liv” eller “lykke”. Ledelserne mener det utvivlsomt godt, når de forsøger at værne om medarbejdernes helbred,

men som medarbejdere betaler vi en pris”.

Derfor bør vi tage et opgør med sundhed som det højeste gode, mener hun.

“Vi bør som medarbejdere værne om vores ret til at blive vurderet på vores faglige kompetencer, vores kreativitet i opgaveløsningen, vores vilje til at overholde deadlines, vores flid, vores evne til at samarbejde og kommunikere. Vi bør insistere på vores ret til at blive bedømt på vores arbejdsindsats”.

Flertal er forsikret

Seks ud ti privatansatte DM-medlemmer har i dag en sundhedsforsikring. Det viser nye tal fra DM's lønstatistik.

Efter nytår fjerner regeringen skattefradraget på private sundhedsforsikringer. Økonomer i Dansk Sundhedsinstitut forudser, at det vil ramme hver tredje forsikrede og bringe antallet af sundhedsforsikrede danskere ned fra 1,1 million til omkring 700.000.

“Jeg synes, det er fint for den enkelte medarbejder, at man kan få masseret

sin musearm og sin ømme pc-nakke eller få finansieret nogle psykologtimer under en skilsmisse”, understreger Nanna Mik-Meyer.

“Jeg peger blot på, at der også er en skyggeside af vores ... ja undskyld, sygelige optagethed af sundhed”.

Fint for den enkelte

For god ordens skyld: Nanna Mik-Meyer er selv sund. Hun løber. Hun er slank. Hun ryger ikke. Hun vil helst spise i en kantine med vitaminer og grønne lækkerier.

Hun angriber ikke vores ønske om sundhed. Hun angriber vores tilbedelse af Sundhed.

“Når en værdi bliver ophøjet til noget næsten religiøst, bliver den svær at tale om. Kritik bliver nemt opfattet som et utidigt angreb. Som om

man ikke selv kan leve op til idealet, eller som om man ikke under andre et godt liv. Jeg anerkender, at enkeltpersoner har glæde af frugtordninger og massage og

“Ingen undersøgelser har påvist en sammenhæng mellem sundhed og produktivitet”.



“Man kan som medarbejder ikke afskaffe sundhed som ideal, men man kan insistere på, at vi er på arbejde for at løse vores opgaver”, siger sundhedsforsker Nanna Mik-Meyer.

fitness og løbeklubber. Jeg anerkender også, når ledelser ønsker at vise omsorg for deres medarbejdere. Men generelt kan man frygte, at den voldsomme fokusering på sundhed ikke skaber større trivsel for medarbejderne”.

Sundhedens følgesygdomme

Et kritikpunkt: Sundhed er ikke solidarisk.

“På samfundsplan undergraver private sundhedsforsikringer det fælles offentlige sygehussystem. Internt i virksomhederne fører idealet om sundhed til udgrænsning af de usunde. En medarbejder, der står uden for arbejdspladsen og ryger, bliver betragtet som uproduktiv. En medarbejder, der står på sit kontor og gør øvelser, bliver betragtet som produktiv. En tyk medarbejder bliver betragtet som lad og langsom. En slank medarbejder bliver betragtet som effektiv. Intet af det kan dokumenteres. Det er fordomme”.

Et kritikpunkt: Sundhed stresser. Ledelsen mener det godt og sørger for

sundhedstjek. Resultatet er bekymringer blandt medarbejderne.

“Typisk går de sunde til sundhedstjek, ikke de syge. Men ingen er fuldstændig sund. Man kan altid finde lidt mangel på D-vitaminer eller jern og lidt for meget kolesterol. Man går rask ind og kommer syg ud. Fagfolk kalder det screenings paradoks”.

Et kritikpunkt: Sundhed bliver koblet med arbejdsmoral.

“Ingen undersøgelser har påvist en sammenhæng mellem sundhed og produktivitet. Rygere er ikke mere syge end ikke-rygere. Tykke medarbejdere er ikke langsommere end tynde medarbejdere. Men det ligger som en fordom under virksomheders sundhedspolitik, at en sund medarbejder er en effektiv medarbejder, hvis indsats kan ses på bundlinjen”.

Trivsel tæller mest

Vejen væk fra sundhedens tyranni kræver mere end gode løbesko og frisk humør.

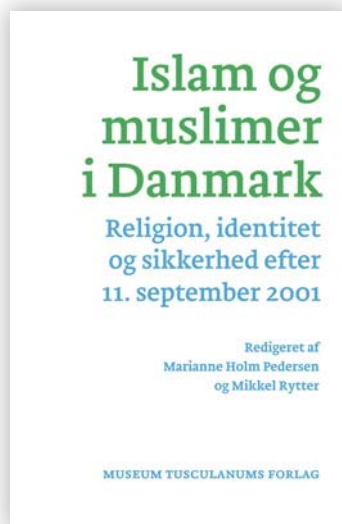
“Som individ kan man ikke sætte sig ud over en dominerende ideologi. Det sunde ideal hænger snævert sammen med et nyliberalt syn på ledelse, hvor medarbejdere tager ansvar, motiverer og evaluerer sig selv. Lederen er *coach* og indpoder de rigtige værdier og den rette moral, så medarbejderen kan lede sig selv. Et opgør med den type ledelse kan kun være kollektivt, tror jeg. Man kan som medarbejder ikke afskaffe sundhed som ideal, men man kan insistere på, at vi er på arbejde for at løse vores opgaver”.

Ingen undersøgelser kan koble sundhed og effektivitet. Til gengæld har forskere dokumenteret en sammenhæng mellem trivsel og effektivitet.

“Trivsel handler også om arbejdstider, klar ledelse, tillid mellem ledelse og medarbejdere, respekt for hinandens faglighed. Lad os tale om trivsel i stedet for sundhed”, foreslår Nanna Mik-Meyer. Og tilføjer med et smil:

“For min skyld kan vi godt gøre det samtidig med, at vi løber DHL-stafet”. <<

“Mediernes fortællinger om unge og kvinders omvendelse giver ofte associationer til hjernevask”.



SAMFUND

Islam og muslimer i Danmark. Religion, identitet og sikkerhed efter 11. september 2011

Marianne Holm Pedersen og Mikkel Rytter (red.)
Museum Tusulanums Forlag, 2011, 327 sider, 248 kr.

Terrorangrebene den 11. september 2001 var en begivenhed, der i den offentlige bevidsthed knyttede terror sammen med islam og muslimer. I det sidste årti er udfordringer omkring flygtninge og indvandreres integration i det danske samfund derfor i stor udstrækning blevet betragtet som et spørgsmål om national sikkerhed. Bogen belyser, hvilke konsekvenser denne udvikling har haft for hverdagslivet og samfundsdeltagelsen blandt muslimer i Danmark.

ARBEJDSMILJØ

Motivation og mismod
Effektivisering og stress på offentlige arbejdspladser

Kirsten Marie Bovbjerg (red.)
Aarhus Universitetsforlag, 2011,
304 sider, 299,95 kr.

Den offentlige sektor ændres dybtgående i disse år, hvor ledelsesidealer fra det private erhvervsliv overføres på statens, regionernes og kommunernes institutioner. Bogen belyser de overlevelsstrategier, som ansatte på hospitaler og kommunale forvaltninger, folkeskoler og universiteter udvikler i mødet med stadig nye bølger af styringsformer.

IT OG TEKNOLOGI



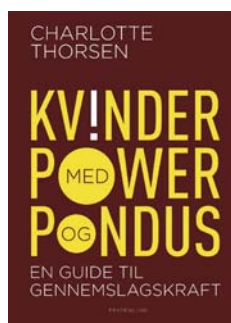
User Innovation Management – a handbook

Anne Marie Kanstrup og Pernille Bertelsen
Aalborg Universitetsforlag, 2011,
104 sider, 195 kr.

User Innovation Management (UIM) is a method for co-operation with users in innovation projects. The UIM

method emphasizes the practice of a participatory attitude. This book is a handbook which introduces the UIM method. The book presents: a perspective for understanding user-driven innovation, three themes for organizing and conducting user-driven innovation and a set of techniques to support user-driven innovation processes.

LIGESTILLING



Kvinder med power og pondus. En guide til gennemslagskraft

Charlotte Thorsen
Frydenlund, 2011, 160 sider,
199 kr.

Kvinder i dag udgør en enorm uudnyttet ressource i arbejdslivet – både som medarbejdere og ledere. Men alt for ofte mangler nutidens kvinder gennemslagskraft, personligt lederskab og en tro på sig selv og deres egen værdi. Bogen er en guide, som bygger på praktiske erfaringer med kvindelig leder- og talentudvikling.

PÆDAGOGIK

Praksisfilosofi – faglig refleksion på tværs af professioner

Carsten Pedersen
Akademisk Forlag, 416 sider,
349 kr.

Alle professionelle, der har med mennesker at gøre, kender det. Man har netop befundet sig i en vanskelig arbejdssituation. Man gjorde sit bedste, men tankerne kører alligevel rundt i hovedet på én. Man har en klar fornemmelse af, at situationen kunne have været håndteret anderledes. Men hvad skete der egentlig? Man kan begynde at filosofere på en måde, der på én gang er jordbunden og slår store spørgsmål an. Det er praksisfilosofi.

SAMFUND

Oplevelsesdesign

Christian Jantzen, Mikael Vetner og Julie Bouchet
Samfundslitteratur, 2011,
286 sider, 299 kr.

Oplevelsesøkonomi vedrører ikke kun kreative erhverv, kulturinstitutioner eller fritids- og turistbrancherne. Faktisk stammer en stor del af menneskers hverdagsoplevelser fra helt almindelige forbrugsvalg. Derfor er der også god økonomi i at udvikle oplevelsesdimensionen i service- og industrierhvervene. Denne bog viser, hvordan forretningskoncepter kan tilrettelægges, så de tilbyder kunderne mulighed for udviklende oplevelser.

UDDANNELSE

Kollegial supervision som udviklingsredskab i undervisningskulturer

Hanne Leth Andersen og Lene Tortzen Bager (red.)
Aarhus Universitetsforlag, 2011,
120 sider, 149,95 kr.

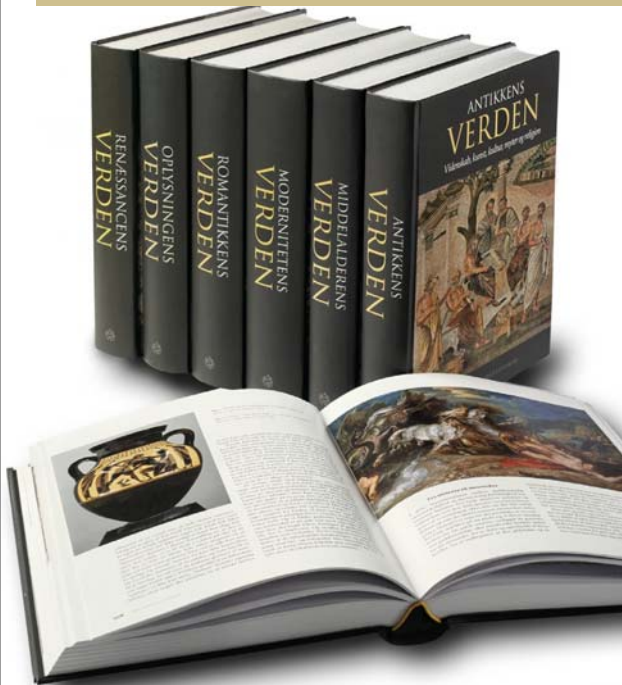
Hvordan kan undervisere og uddannelsesledere skabe optimale betingelser for udvikling af kvalitet i undervisningen? I denne bog præsenteres kollegial supervision som et stærkt bud på en metode, der kan skabe kompetenceudvikling med udgangspunkt i den enkelte medarbejder, den konkrete undervisning og i uddannelseskulturen som fællesskab. Bogen er et forpligtende og tæt samarbejde om udvikling af undervisningspraksis i et uddannelsesmiljø. Bogen er en forlængelse af “Kollegial supervision på universitetet”.

HISTORIE

Prometheusmyten. Græske myter fra antikken til det 21. århundrede

Anne Mette Borcher Hansen og Anne Chresteria Neutzsky-Wulff
Systime, 2011, 192 sider, 235 kr.
Bogen indeholder 29 antikke og perspektiverende tekster af bl.a. Hesiod, Aischylos, Lukian, Æsop, Ovid, Nietzsche, Kafka, Camus, Staffeldt, Aakjær, Bjørnvig, Ribbjerg, Llam-bías og Magtens Korridorer.

Nu udkommer *Antikkens verden* 25 % rabat til medlemmer af DM



*Bliv klogere
på antikkens
verdensbillede,
tænkning, kunst
og religion*

Pr. bog 375,- kr.
(normalpris 499,95 kr.)
Alle 6 bind samlet
kun 1.875,- kr.
(normalpris 2.500,- kr.)

Fri levering
Bøgerne bestilles
direkte på forlaget

– *øvgiv venligst
medlemsnummer*

Aarhus Universitetsforlag · 89 42 53 70 · unipress@au.dk · www.unipress.dk



Pressen skrev

OM MIDDELALDERENS VERDEN
”En storslået publikation i forlagets
ambitiøse serie ... Endnu et stor-
værk i vanligt rigt udstyr og gene-
røst format med 28 specialartikler
... Enestående flot.”

Georg Metz | Information

OM RENÆSSANCENS VERDEN
”en stor, grundig og flot gennem-
illustreret bog ... utrolig flot værk”

Mette Vinge | Politiken

OM ROMANTIKKENS VERDEN
”... en højst nuanceret og mang-
foldig fremstilling ... I denne store
flotte bog er megen indsigt givet”

Georg Metz | Information

OM MODERNITETENS VERDEN
”Med *Modernitetens verden* er Aarhus
Universitetsforlag nået til fjerde
bind i sin smukke og kloge serie om
verdenshistoriens epoker.”

Søren Hindsholm | Kristeligt Dagblad

OM OPLYSNINGENS VERDEN
”Bogen er et overflødighedshorn
af netop oplysning – velskrevet
og informationstæt ... et stort
pragtværk”

Frederik Stjernfelt | Weekendavisen

DM, Det Kongelige Bibliotek
og RÆSON inviterer til

Vidensfestival 2012

Medvirkende bl.a.:

- ~ Suzanne Brøgger, *forfatter*
- ~ Peter Øvig Knudsen, *forfatter*
- ~ Frederik Stjernfelt, *professor*
- ~ Uffe Østergaard, *professor*
- ~ Katherine Richardson, *professor,*
fhv. formand for Klimakommissionen
- ~ Vincent F. Hendricks, *professor*
- ~ Christoffer Guldbrandsen, *filminstruktør*
- ~ Lone Frank, *videnskabsjournalist*
- ~ Lars Bukdahl, *digter og anmelder*
- ~ Jan Grarup, *pressefotograf*
- ~ Katrine Wiedemann, *instruktør*
- ~ Ivar Gjørup, *tegner og forfatter*

**DM-medlemmer:
250,- kr. (normalpris 495,-)**

**for tilmelding se:
WWW.RÆSON.DK**

Bag arrangementet står
DM (Dansk Magisterforening),
Det Kongelige Bibliotek
og Nyhedsmagasinet RÆSON.
Medlemmer af DM får rabat –
også på billetter til ledsagere
(dog max 2).

Kritisk lønudvikling blandt forskere og undervisere

Undervisning og forskning som en lokkende karrierevej? Ikke hvis lønnen er et af konkurrenceparametrene, viser de nyeste løntal for universitetsområdet.

Mens universitetets lektorer og post-doc'er akkurat har holdt en uændret real-løn det sidste år, har professorerne oplevet en egentlig reallønsnedgang.

Med en stigning på kun 0,8 procent kan professorerne nemlig ikke matche stigningen i forbrugerprisindekset, som er på 1,8 procent. Også fx special- og chefkonsulenter har oplevet en egentlig reallønsnedgang siden 2010. Det viser de nyeste løntal for universitetsansatte fra Personalestyrelsens lønoverblik.

Lønoverblikket viser også, at der i andre personalegrupper er pæne lønstigninger på mellem 2,4 og, i den helt tunge ende, 9,1 procent til institutlederne. Det er de administrative medarbejdere, der fortsat får pæne stigninger, ligesom de ph.d.-studerende kan glæde sig over ekstra

4,4 procent i løn siden sidste år, en udvikling, som skyldes, at de fortsat stiger på basislønskalaen.

Efter endog meget pæne lønreguleringer i forbindelse med overenskomsttaftalen i 2008 slår effekten af finanskrisen og de deraf faldende lønninger i det private altså nu igennem med forsinkelse på universiteterne. Særligt beskæmmende er det imidlertid, at det er forskerne og underviserne, der bliver ramt. Det mener Leif Søndergaard, der er formand for 3.800 universitetslærere i DM.

“Hvis man som samfund virkelig vil satse på, at undervisning og forskning på vores universiteter skal være en attraktiv karrierevej for dygtige unge, så er lønudviklingen et alvorligt problem”, siger han.

“Universiteterne kan ikke lokke ud-

lændinge til eller konkurrere med private virksomheder, hvis lønudviklingen er negativ. Det er ikke noget godt konkurrenceparameter, og særligt ikke, når lederne fortsat henter gedigne lønstigninger. At løngabet vokser imellem lederne og dem, der udfører universitetets hovedopgaver inden for forskning og undervisning, synes jeg, er meget problematisk”, forklarer Leif Søndergaard.

Selv om der ikke er megen optimisme at spore i den generelle økonomi, satser universitetslærernes formand på, at den kommende overenskomsttale kun bliver toårig.

“Vi er godt klar over, at næste aftale formodentlig bliver mager. Derfor vil vi gerne forhandle om så kort en overenskomstperiode som muligt”, fastslår Leif Søndergaard. <<

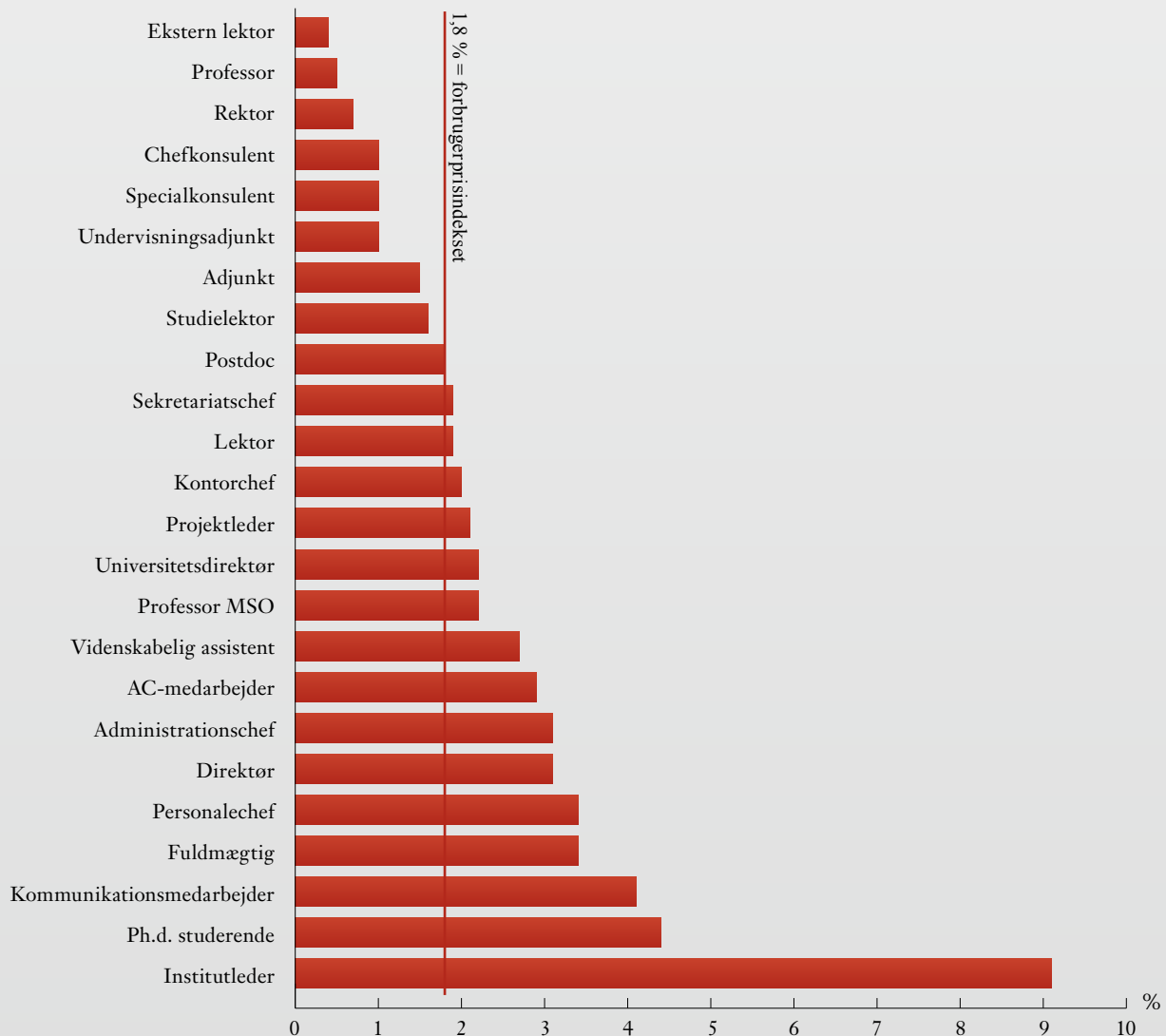
“Hvis man som samfund virkelig vil satse på, at undervisning og forskning skal være en attraktiv karrierevej for dygtige unge, så er lønudviklingen et alvorligt problem”.

Leif Søndergaard, formand for universitetslærerne i DM



LØNSTIGNINGER 2010-2011 FOR STILLINGER UNDER VIDENSKABSMINISTERIET

For mange universitetsansatte er der tale om reallønsnedgang i perioden 2010-2011, da deres løn ikke er fulgt med forbrugerprisindekset på 1,8 procent.



Fakta om løn 2011

PÅ UNIVERSITETSOMRÅDET

- Ph.d.-studerende har haft en stigning på 4,4 procent, hvilket ligger pænt over forbrugerprisindekset. Forklaringen er, at de fortsat stiger på basislønskalaen.
- Lektorerne på universiteterne har haft en samlet lønstigning på 1,9 procent og holder dermed lige netop reallønnen.
- Institutlederne ligger langt over alle andre med en lønstigning på 9,1 procent.
- En lektor ansat på Danmarks Tekniske Universitet får omkring 4.000 kroner mere om måneden end en lektor ansat på Syddansk Universitet.
- IT-Universitetet i København er det universitet, der lønner sine lektorer bedst. På andenpladsen kommer Danmarks Tekniske Universitet, mens RUC ligger nummer tre.
- Professorerne har i det forgangne år oplevet et fald i reallønnen på en procent.
- En lektor på Aarhus Universitet får i gennemsnit lige over 41.000 kroner om måneden, mens en lektor på Københavns Universitet får lige under 41.000 i månedsløn.

Rådighedstillægget er en succes i kommunerne, men mange flere burde have det

Aftalen om at give kommunalansatte generalister rådighedstillæg slår igennem i lønstatistikken. Men langt flere burde få det, viser årets lønstatistik, der også afslører, at de ældre har haft svært ved at fastholde reallønnen.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 kæmpede DM's repræsentanter en hård kamp for at sikre DM-medlemmer i kommunale generaliststillinger samme ret til rådighedstillæg som djøf'erne. Det lykkedes, og at det også har resulteret i kolde kontanter, fremgår af lønstatistikken, der viser, at fuldmægtige med rådighedstillæg får mere i løn end fx specialister i teknik- og miljøforvaltningerne.

Årets statistik afslører imidlertid også, at mellem 800 og 1.500 flere kommunalt ansatte magistre burde få rådighedstillæg.

“Rådighedstillægget er en ret for alle akademikere i generaliststillinger i kommunerne. Det har været med til at hæve gennemsnitslønnen i kommunerne, men vi skal have alle med. Rådighedsordningen skal omfatte væsentlig flere”, siger

Peter Grods Hansen, formand for DM Offentlig.

Han peger på fx kommunikations- og informationsmedarbejdere, men også på en passus i overenskomsten, der fastslår, at aftalen kun gælder ansatte, der er tiltrådt i deres stilling efter 1. april 2008.

Ifølge lønstatistikken er 42 pct. af magistre i kommunerne generalister uden rådighedstillæg.

“Rådighedstillægget er en ret for alle akademikere i generaliststillinger i kommunerne. Det har været med til at hæve gennemsnitslønnen i kommunerne, men vi skal have alle med”.

Peter Grods Hansen, formand, DM Offentlig



“Retten til rådighedstillæg bør naturligvis udløses i kraft af ens arbejde og ikke af, hvornår man er blevet ansat”, siger Peter Grods.

Reallønsnedgang

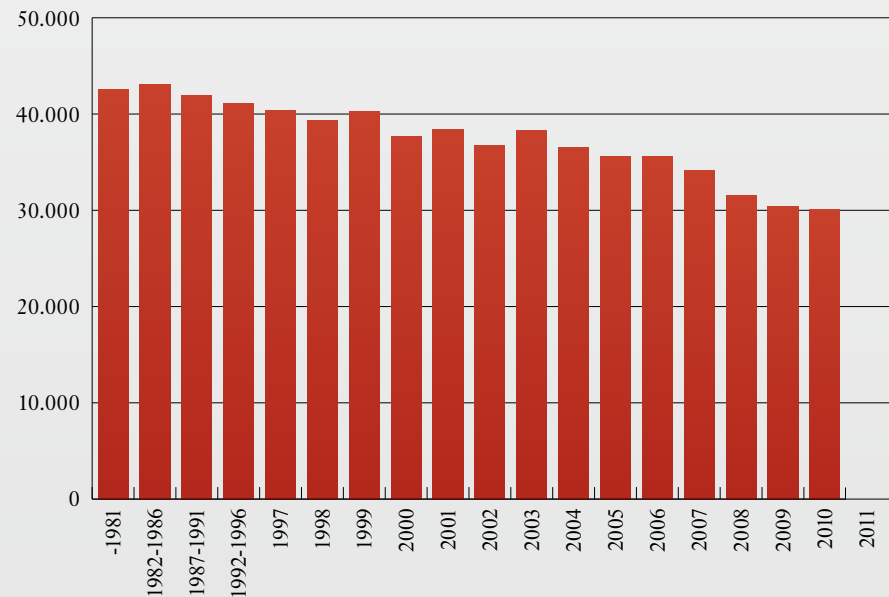
Lønstatistikken viser, at de yngste ansatte i kommunerne har lettere ved at holde trit med deres kolleger i staten end deres ældre kolleger. For rigtig mange kommunalt ansatte gælder det imidlertid, at de sakker bagud i forhold til de statsansatte. For gennemsnittet af kommunalt ansatte, der blev kandidater før 2002, gælder det endog, at de ikke har kunnet fastholde reallønnen, hvis man sammenholder med forbrugerprisindekset på 2,5 pct det seneste år. Reallønsnedgangen er også en kendsgerning for ældre ansatte i staten, der er kandidater fra før 1991.

“Det er bekymrende, at de generelle lønstigninger knap nok kan holde trit med inflationen. Godt nok befinder vi os i en krise, men det er en uholdbar situation”, siger Peter Grods Hansen.

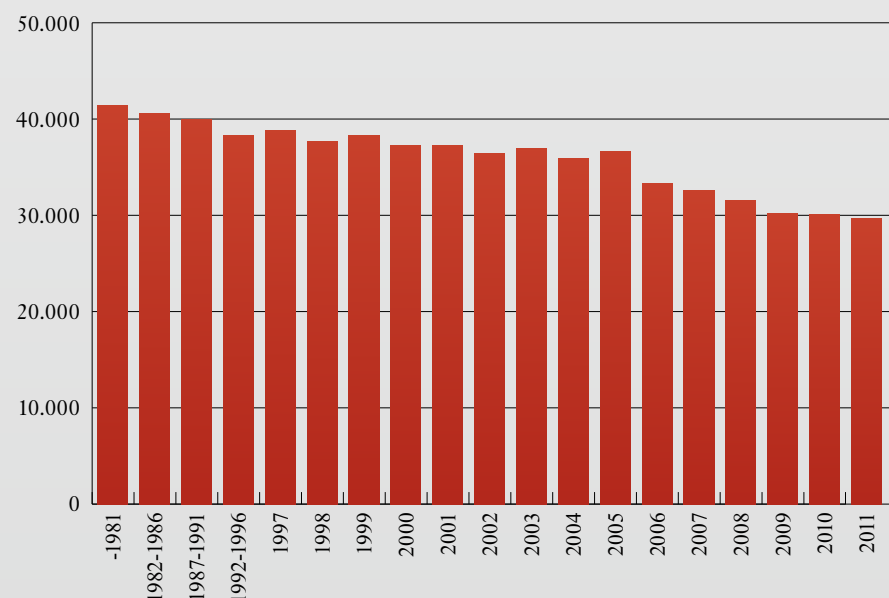
Lederne i det offentlige mærker ikke krisen på samme måde. De har oplevet en dobbelt så stor lønstigning som de menige i kommunerne (2,5 pct.) og i staten (2,9 pct.). Det generer dog ikke Peter Grods Hansen:

“Der er stor konkurrence om at sikre kompetente og velkvalificerede ledere – også i det offentlige, så tallet er ikke overraskende. Og flere og flere af dem er åremålsansatte, der skal have kompensation for usikkerheden ved ikke at sidde i en fast stilling”. <<

Stat Løn eksklusive pension. Årstal angiver kandidatår



Kommuner Løn eksklusive pension. Årstal angiver kandidatår



Fakta om løn 2011

I DEN OFFENTLIGE ADMINISTRATION

- De kommunalt ansatte havde en lønstigning på 2,5 procent fra året før, mens de statsansatte havde en lønstigning på 2,9 procent.
- Lønstigningen er i år langt mindre end sidste år, hvor kommunalt ansatte steg med 5,1 procent, og de statsansatte med 4,1 procent i forhold til året før. Den ringere stigning skyldes, at de offentligt ansatte ikke fik nogen generel lønstigning ved indgåelse af overenskomsten april 2011.
- Offentligt ansatte kan knap holde deres realløn, da forbrugerprisindekset var på 2,5 procent fra september 2010 til september 2011.
- De yngste ansatte i kommunerne kan følge med de statsansatte, mens de ældre sakker agterud.
- I kommunerne får fuldmægtige med rådighedstillæg mere i løn end deres kolleger uden rådighedstillæg. Dette er ikke tilfældet i staten.
- En statsansat magister tjente i september 2011 i gennemsnit 39.400 kroner, en kommunalt ansat 36.500 kroner og en regionalt ansat 38.500 kroner eksklusive pension.
- En cand.mag. tjente 37.400 kroner i september 2011, mens en cand.scient. tjente 39.100 kroner. Forskellen skyldes udelukkende, at cand.scient.erne havde en lidt højere anciennitet.
- Offentligt ansatte kvinder tjente i september 2011 36.900 kroner, mens mændene tjente 40.000 kroner.

Pengekassen står på klem

Sidste år fik privatansatte DM-medlemmer den laveste lønstigning i dette årtusinde. I år går det lidt bedre med en gennemsnitlig lønstigning på 4,5 procent.

Sidste år havde danske virksomheder sat syv låse på pengekasen og placeret en bidsk økonomichef på låget. Det ramte også DM-medlemmers løn. I år sidder låget en anelse mindre stramt.

Privatansatte DM-medlemmers løn er i gennemsnit steget med 4,5 procent.

“Sidste år skrabede vi bunden. Nu er vi forhåbentlig på vej op igen. I betragtning af at mange virksomheder kæmper med økonomiske vanskeligheder, er en lønstigning på 4,5 procent ikke et dårligt resultat”, vurderer Jens Groth Andreasen, der er formand for lønudvalget i DM Privat.

Fald i realløn for ældre

Også i år er lønstigningerne ulige fordelt på ældre og unge DM-medlemmer. Ældre årgange har svært ved at holde reallønnen. Unge årgange stiger hurtigere. I år er selv

de unges lønstigning dog mindre, end den plejer at være.

“Typisk stiger man i løn, når man skifter job, og jobskifte er mere udbredt blandt unge akademikere. Nogle år har DM’s unge kandidatårgange præsteret to cifrede lønstigninger, men i år er stigningen mere afdæmpet. Formentlig giver den økonomiske krise stadig færre nye job og måske også en vis tøven og usikkerhed blandt potentielle ansøgere. I krisetider bliver risikovilligheden naturligt nok lidt mindre”, siger Jens Groth Andreasen.

Værdifuld arbejdskraft

Lønudvalgets formand håber, at private virksomheder fortsat vil forstå at værdsætte DM’s medlemmer – også økonomisk.

“Mange virksomheder er midt i en voldsom økonomisk turbulens. De job, der nu flytter til udlandet, kommer ikke tilbage.

Arbejdsmarkedet vil være forandret, når stormen har lagt sig. Men jeg tror på, at DM’s medlemmer vil have endnu flere muligheder på det nye arbejdsmarked. Virksomhederne har brug for bedre og bredere kompetencer, og DM’s medlemmer har for længst demonstreret, at de er leveringsdygtige i andet og mere end specialistfunktioner, der ligger i direkte forlængelse af deres uddannelse. DM’s medlemmer kan tilføre virksomheder reelle løft i kvalitet af produkter og processer. De kan gøre virksomhederne stærkere. Derfor håber jeg, at ledelserne forstår at holde på deres dygtige magistre og andre akademikere. Selv om løn ikke er det eneste redskab i en fastholdelsespolitik, er det et nødvendigt værktøj. Det tror jeg også, at ledelserne er klar over. Derfor kan man have et begrundet håb om at se rimelige lønstigninger fremover”, siger Jens Groth Andreasen. <<

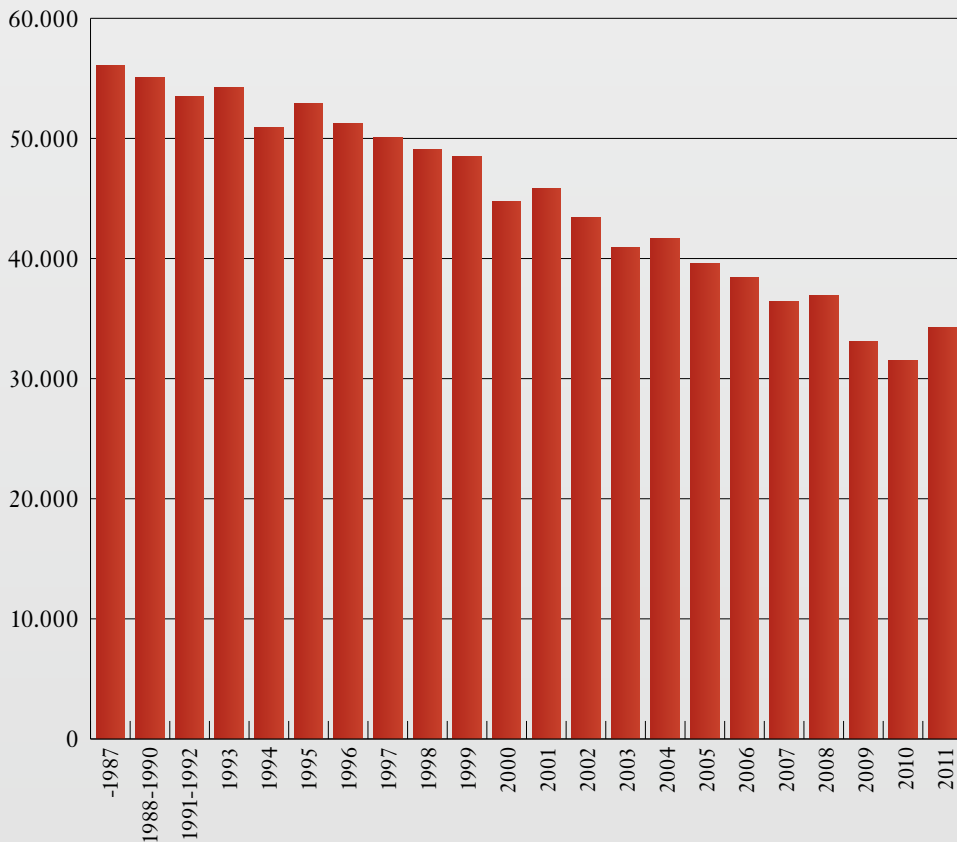
SÅDAN HAR VI GJORT

Årets lønstatistik fortæller om 2.801 privatansatte DM-medlemmers løn, arbejdstid og goder. Tallene er fra september 2011. Med i statistikens tabel over lønstigning er kun medlemmer, der var ansat i en privat virksomhed i både september 2010 og september 2011. Se mange flere tal om løn, fryns og frihed på www.dm.dk.



SÅDAN LIGGER LØNNEN

Privatansatte DM-medlemmers gennemsnitlige månedsløn inklusive ferietilleg og pension.



I betragtning af at mange virksomheder kæmper med økonomiske vanskeligheder, er en lønstigning på 4,5 procent ikke et dårligt resultat”.

Jens Groth Andreasen, formand for lønudvalget i DM Privat

DM: START PÅ 33.000 KRONER

Hvad er du egentlig værd som nyuddannet kandidat? Er du i tvivl, så sigt efter 33.000 kroner. Det er DM's anbefalede startløn i 2012.

En nylig undersøgelse viser, at seks ud af ti DM-medlemmer bliver spurgt om lønkrav, når de går til ansættelsessamtaler i private virksomheder. Der er al mulig grund til at møde velforberedt op.

“Vores anbefaling om 33.000 kroner er ment som en hjælp, hvis man er usikker på sit lønniveau. Kan man forhandle sig frem til en højere løn, er det fint. Bliver man tilbudt mindre, bør man forsøge at forhandle”, siger Jens Groth Andreasen, formand for lønudvalget i DM Privat.

Han peger på, at lønkrav også handler om personlig gennemslagskraft. Det kommer blandt andet frem på DM's kurser i lønforhandling, hvor også arbejdsgivere bidrager med egne erfaringer.

“At kræve for lidt i løn kan være lige så risikabelt som at kræve for meget”, fortæller Jens Groth Andreasen.

“Vil man overbevise arbejdsgiveren om, at man kan tilføre virksomheden væsentlige kompetencer, må man også selv tro på det. Et for lavt lønkrav signalerer ringe tro på egen værdi og kan i værste fald betyde, at man ikke får jobbet”.

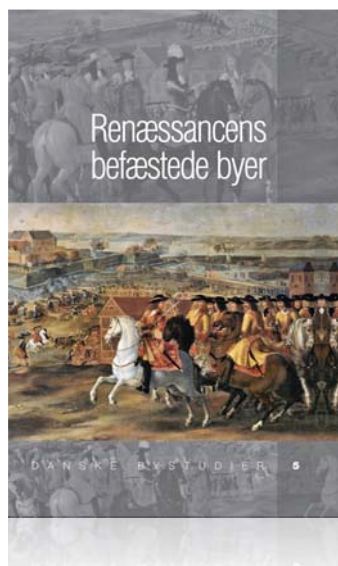
På dm.dk kan du se meget mere om løn og få gode råd om dine egne lønkrav. Har du brug for personlig rådgivning, så ring på 38 15 66 00 og tal med en specialist på området.

Fakta om løn 2011

I PRIVATE VIRKSOMHEDER

- Årets lønstigning for privatansatte er i gennemsnit 4,5 procent mod 4 procent sidste år.
- Privatansatte holder deres realløn, da lønstigningen ligger over stigningen i forbrugerprisindekset på 2,5 procent.
- De privatansatte, som blev færdige i 1992 eller før, kan som gruppe betragtes ikke holde reallønnen.
- Gennemsnitslønnen for en privatansat cand.scient. årgang 2010 er på 33.600 kroner, mens en tilsvarende cand. mag. må nøjes med 30.000 kroner.
- Lønstigningen for de ældste privatansatte DM-medlemmer er i gennemsnit 2,3 procent, mens de yngste er steget 6,2 procent.
- Privatansatte magistre med it-arbejde tjener i gennemsnit 12.000 kroner mere om måneden end kommunikationsmedarbejdere, som typisk tjener 40.000 kroner.
- Ansatte i bioteknologiske virksomheder tjener i snit næsten 30 procent mere end ansatte, som arbejder med privat jobformidling. Præcis sådan var det også sidste år.
- Privatansatte mænd tjener i gennemsnit 10 procent mere end deres kvindelige kolleger.
- Bioteknologiske virksomheder og medicinalvirksomheder er lønførende. Her tjener et DM-medlem typisk 13 procent mere end gennemsnittet af privatansatte magistre fra samme årgang.
- Jobformidling er den dårligst lønnede branche blandt privatansatte magistre. Her ligger lønnen for et DM-medlem typisk 16 procent under gennemsnittet for andre magistre fra samme årgang.
- 43 procent af DM's privatansatte medlemmer har rådighed over en mobiltelefon, og 72 procent betaler multimedieskat.
- 28 procent af privatansatte magistre har en frokostordning.

“Befæstningen af Øresundsområdet havde kongens store bevågenhed, men det var også nødvendigt for ham at have kontrol med de øvrige gennemsejlingsfarvande”.



HISTORIE

Renæssancens befæstede byer
(Danske Bystudier 5)

Søren Bitsch Christensen

Aarhus Universitetsforlag, 2011, 396 sider, 399,95 kr.

Bogen handler om militariseringen af det danske samfund i perioden 1536-1660 og stiller skarpt på et helt særligt historisk fænomen: de befæstede og militariserede byer. Bogen er blevet til i samarbejde mellem historikere og arkæologer og præsenterer arkæologiske undersøgelser af befæstninger og byudviklingen i bl.a. København, Aalborg, Nyborg og Fredericia ved siden af artikler om borgervæbninger og deres militære værdi, krigskunst, soldaterudskrivning og byplanlægning.

RELIGION



Kroppens teologi
– teologiens krop

Kirsten Busch Nielsen og Johanne Stubbe Teglbjærg (red.)
Forlaget Anis, 2011, 354 sider, 298 kr.

Et forsøg på at problematisere nutidens ensidige krops- og kropslighedsopfattelser og samtidig at problematisere en teologi, der ikke på en eller anden måde forholder sig til disse opfattelser.

KOMMUNIKATION

Hvor er pointen?
Kommunikationsfaglige vinkler på argumentation

Henrik Juul (red.)
DJØF Forlag, 2011, 190 sider, 280 kr.

Der er meget andet i spil end den rene logik, når argumenterne flyver frem og tilbage i dagligdagen og i den offentlige debat. I bogen har seks kommunikationsforskere fra Roskilde Universitet samlet deres erfaringer og helt nye bud på, hvordan vi finder hoved og

hale i de meget forskellige argumenter og argumentationsformer, som vi møder og bruger i hverdagens diskussioner såvel som i offentlig debat.

KUNST

Surrealistiske collager.
Underfulde billeder i kunst og litteratur

Camilla Skovbjerg Paldam
Aarhus Universitetsforlag, 2011, 558 sider, 299,95 kr.

Surrealismen er en af de avantgardebevægelser, der bliver ved med at drage og fascinere, selv om den har snart 100 år på bagen. Målet med denne bog er at give en indføring i de væsentligste sider af surrealismen gennem et fokus på surrealistisk collage i både litteratur og billedkunst.

LITTERATUR

Why Study Literature?

Jan Alber, Stefan Iversen, Louise Brix Jacobsen, Rikke Andersen Kraglund, Henrik Skov Nielsen og Camilla Møhring Reestorff (red.)
Aarhus Universitetsforlag, 2011, 256 sider, 299,95 kr.

Kan det betale sig at bruge tid på at undervise i litteratur – ja, overhovedet at læse og studere litteratur? Kan litteraturen noget særligt, og hvad er dens rolle og funktion i samfundet? Antologien er en bog til tiden, hvor 17 danske og udenlandske litteraturer forfølger litteraturens raison d'être ved at fokusere på to helt grundlæggende

spørgsmål: “Hvorfor læser vi litteratur?”, og “hvorfors studerer vi litteratur?”.

UDDANNELSE

Ret til dansk – Om sprog og kulturarv i uddannelse

Claus Haas, Anne Holmen, Christian Horst og Bergþóra Kristjánsdóttir (red.)
Aarhus Universitetsforlag, 2011, 439 sider, 399,95 kr.

Siden 1990'erne har det flersproglige og det flerreligiøse presset sig på som en brændende aktuel problemstilling, ikke mindst i skole- og uddannelsesmæssige sammenhænge. Bogen handler om, hvor prekært og konfliktfyldt det har vist sig at være at forsøge at opretholde forestillingen om en monokultur og et monosprogligt curriculum i Danmark.

PÆDAGOGIK

Pædagogiske værdier & etik
(Asterisk, 4)

Anne-Marie Eggert Olsen (red.)
Aarhus Universitetsforlag, 2011, 221 sider, 249,95 kr.

Pædagogiske værdier & etik beskæftiger sig med karakter og karakterdannelse og giver samtidig et bud på, hvad et godt menneske er, bl.a. naturligt, harmonisk, autentisk og til at stole på, når det gælder, samt parat til at erkende sin skyld og bevidst om, at man kan få, men ikke kræve andres tilgivelse.

Bogen indeholder en historisk redegørelse for karakterbegrebet og analyserer og diskuterer en række egenskaber eller holdninger, som opdragelsen gerne skulle frembringe.

SAMFUND



11. september. Verdens tilstand ti år efter

Malene Fenger-Grøndahl (red.)
Aarhus Universitetsforlag, 2011, 324 sider, 299,95 kr.

Tirsdag d. 11. september 2001 blev en dag, få af os glemmer. Vi kan næsten alle huske, hvor vi var, da vi så World Trade Centers tvillingetårne styrte i grus. Ingen kunne imidlertid vide, hvilke konsekvenser terrorangrebene den dag ville få. I bogen tegner en række forskere et kort over den verden, der trådte frem af Ground Zero. Økonomisk, politisk, socialt. I medierne, i vores kollektive erindring, i billedkunsten og i litteraturen. I det muslimske verdenssamfund og blandt unge muslimer i Danmark. I terrorbekæmpelsen og de militære strategier.

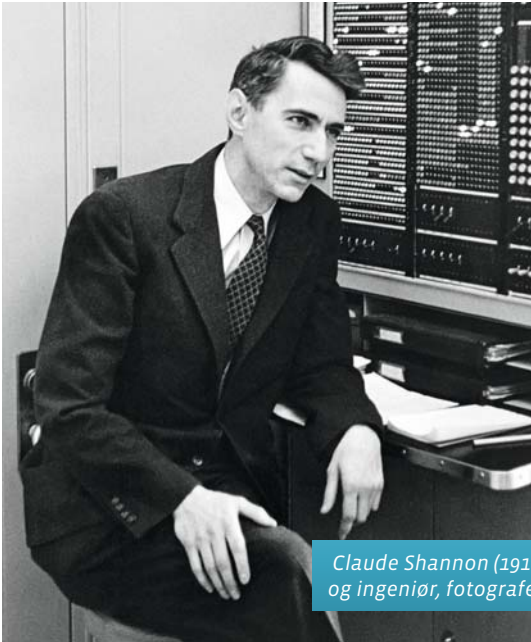
Verden på formler er en række korte artikler om en fysisk, matematisk eller kemisk formel, der har haft afgørende indflydelse på vores opfat-

telse af verden. Hvem udviklede formelen? Hvad betyder formelen 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.



Claude Shannon (1916-2001), amerikansk matematiker og ingeniør, fotograferet i telefonselskabet Bell i 1954.

$$H(X) = \sum_{i=1}^n p_i \log_2 \left(\frac{1}{p_i} \right)$$

Claude Shannon publicerede i 1948 artiklen “A Mathematical Theory of Communication”, som gjorde ham fortjent til betegnelsen “informationsteoriens fader”. Men allerede i 1937 havde den blot 21-årige studerende på Massachusetts Institute of Technology (MIT) frembragt teorier om bl.a. digitale kredsløb, som fik stor betydning for den senere udvikling af computeren, der på det tidspunkt var i sin absolutte vorden.

Under 2. verdenskrig var han dybt involveret i de allieredes kryptering af hemmelige meddelelser, ikke mindst arbejdet med at bryde fjendens koder. Men det var teorierne fra 1948, som han frembragte som forsker ved telefonselskabet Bells laboratorier, der skabte Shannon en plads i verdenshistorien.

0'er og 1-taller

Shannons artikel giver opskriften på, hvordan man komprimerer et stykke information, der skal sendes fra A til B, så det kommer til at fylde mindst muligt, uden at meningen går tabt. Det fortæller Christian Thommesen, just pensioneret lektor i matematik ved Aalborg Universitet.

“Konkret foregår det ved at omdanne informationen til en strøm af 0'er og 1-tal-

ler. Shannons formel er et afgørende element i den matematiske model for, hvordan man gør netop dét. Med formelen kan man udregne den optimale datakompression i forhold til en given kommunikationskanal – det vil sige, hvordan man skal komprimere en meddelelse for at sikre, at man kan gendanne den i den anden ende”.

Tager højde for entropien

Man kan også sige det på den måde, at formelen beskriver entropien for datakompression, fortsætter Christian Thommesen. Som et afgørende led i sin informationsteori udviklede Shannon begrebet “informationsentropi” som et mål for usikkerheden i en datatransmission og kombinerede dette med kendt sandsynlighedsteori. Begrebet “entropi” havde længe været centralt i termodynamikken, som er den gren af fysikken, der beskæftiger sig med varme. Her beskriver det den uorden, der uvilkaarligt vil opstå i et lukket system.

“Når man har komprimeret sin meddelelse til 0'er og 1-taller og skal sende den fra A til B, kan der ske fejl undervejs, fordi kommunikationskanalen ikke fungerer optimalt. Her er det afgørende at tage højde for fejlmuligheden i kommuni-

kationskanalen – informationsentropien – og derudfra foretage en optimal komprimering af data, så man er helt sikker på, at meddelelsen ikke går tabt”, forklarer Christian Thommesen.

Nytænkning vakte opsigt

Shannons teorier vakte stor opsigt i samtiden. Indtil da havde man løst problemer med støj på en kommunikationskanal ved simpelthen at vente på, at kanalen af sig selv blev bedre. Nu påviste Shannon, at man ved hjælp af kodning kan opretholde en høj kommunikationshastighed, selvom kanalen er dårlig.

Ifølge Christian Thommesen er det først i nyere tid, at man har kunnet konstruere kommunikationssystemer, som til fulde lever op til de optimale mål, Shannon definerede i sin artikel fra 1948. Men i dag får verden til gengæld det fulde udbytte af hans forskning.

“Hele den digitale verden med mobiltelefoni, satellittransmitteret tv, internetkommunikation mv. ville ikke være så velfungerende, som den faktisk er, hvis vi ikke havde haft Shannons kodningssystem, som tager højde for fejl i transmissionerne”, fastslår Christian Thommesen. <<

Sidste frist for debatindlæg til nr. 20 er mandag den 5. december kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk. Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Længere indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

ARBEJDTIDSaftALER PÅ METROPOL

Magisterbladet sætter i nr. 17/2011 side 42 fokus på forhandlinger om lokale arbejdstidsaftaler på professionshøjskolerne. I artiklen udtaler en tillidsrepræsentant på Metropol, at ledelsen "på arrogant facon har afvist medarbejdernes viden, erfaringer og holdninger til arbejdstilrettelæggelse", og at der blandt medarbejderne er "skår i arbejdsglæden" og nervøsitet for, "hvad fremtiden vil bringe".

På Metropol er der pågået forhandlinger mellem A- og B-siden om tilrettelæggelse af arbejdstiden siden efteråret 2009. De forblev uafsluttede, da undervisernes tillidsrepræsentanter i sommeren 2010 ikke længere fandt det udvalg, de havde deltaget i, hensigtsmæssigt. Vi genoptog da forhandlingerne igen i marts 2011 i en konstruktion, som passede B-siden. Her deltog tre medlemmer fra A-siden og fem medlemmer fra B-siden, og der er alene i perioden marts til og med september 2011 holdt 12 møder i udvalget frem til en deadline i september fastsat af bestyrelsen.

Dette arbejde resulterede i et aftaleudkast, der i den grad var et kompromis mellem parterne med markante indrømmelser på begge sider. Aftaleudkastet rummede en gennemsnitlig forbedringsfaktor, fundamentet for holdbar økonomi, kvalitet og et fornuftigt timetal på uddannelserne. Derudover sikrede aftaleudkastet forsknings- og udviklingsaktiviteter i fornuftig målestok, og det havde til eksplicit formål at minimere administration og at skabe et betydeligt lokalt ledelses- og samarbejdsrum.

Aftaleudkastet var resultatet af et intensivt forhandlingsforløb, hvor der er blevet lyttet og skabt fælles forståelse på begge sider. Men aftaleudkastet blev afvist af undervisernes tillidsrepræsentanter, så det er et åbent spørgsmål, hvem der har afvist hvem. Men ja, ledelsen vedkender sig at være blevet klogere i forløbet, hvilket fremgår af vores løbende kommunikation til medarbejderne om sagen og vores indrømmelser. Men vi har holdt ord om vores aftaler fra ende til anden. Det ville enhver fornuftig fremstilling respektere. Og ja, vi er også brandærgerlige over, at det ikke lykkedes.

At bruge udtrykket "arrogant" herom må være et lidt armodigt greb i mangel på argumenter.

Tillidsrepræsentant Jimmy Harder udtrykker på sine kollegers vegne usikkerhed om, hvad fremtiden vil bringe. En ny situation, som den vi står i uden en aftale, hviler nu dels på de retningslinjer, der er udarbejdet inden for rammerne af de relevante overenskomster, dels på et stærkt samarbejde med medarbejderne og deres repræsentanter i samarbejdsorganisationen og til daglig. Selvom vi ikke er enige, vedstår vi os – og har aldrig ladet nogen være i tvivl herom – værdien og nødvendigheden af en stærk samarbejdsorganisation. Og her har vi de rigtige fora for løbende at drøfte og afstemme arbejdets tilrettelæggelse.

Magisterbladet har tidligere fulgt forløbet på Metropol, og Hans Beksgaard fra DM Professionshøjskoler bestræbte sig tidligere i maj 2011 i forbindelse med en timeout i forhandlingerne på at skabe konflikt ved at kritisere en "konfrontatorisk linje" fra rektor, der angivelig skulle stå på sin "uindskrænkede ledelsesret". Dengang som nu kontaktede Magisterbladet ikke ledelsen på Metropol. Hverken for en kommentar eller en vurdering af sagen. Det siger desværre mere om Dansk Magisterforening og Magisterbladets saglighed og løsningsorientering end om Metropols ledelse.

Stefan Hermann, rektor, formand for arbejdstidsudvalget

Inger Schrøder, institutchef, Institut for Rehabilitering og Ernæring, Det Sundhedsfaglige og Teknologiske Fakultet samt A-siderepræsentant i arbejdstidsudvalget

Anette Hestbæk Juul Jørgensen, viceinstitutchef, Institut for Skole og Læring, Det Samfundsfaglige og Pædagogiske Fakultet samt A-siderepræsentant i arbejdstidsudvalget

SVAR

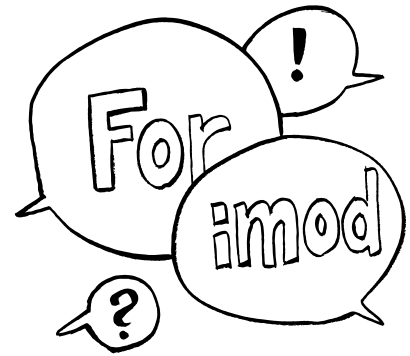
Stefan Hermann, Inger Schrøder og Anette Hestbæk Juul Jørgensen fra Metropol anker over, at sektorbladet DM Professionshøjskoler ikke har bedt om deres kommentarer, inden artiklen "Hårdknuder og gennembrud" blev trykt (Magisterbladet nr. 17/2011).

Artiklen er en oversigt over status på lokalaftaleforhandlingerne på baggrund af rundringning til en række tillidsrepræsentanter, der har forhandlet arbejdstidsaftaler på professionshøjskolerne. Deres udtalelser retter sig mod en debat i Dansk Magisterforening omkring varetagelse af medlemmernes interesser for gennemskuelige og klare aftaler, der kan sikre den enkelte underviser, konsulent og forskningsmedarbejder overskuelige arbejdstidsforhold.

Af indlægget fra ledelsen på Metropol fremgår det tydeligt, at ledelse og tillidsrepræsentant har meget divergerende opfattelser af forhandlingsforløbet, hvilket den analytiske læser formodentlig ikke har været i tvivl om på noget tidspunkt. Nu er det så slået endegyldigt fast gennem fremhævelsen af, at tillidsrepræsentantens ordvalg er udtryk for "armodigt greb i mangel på argumenter".

Det er nok også udtryk for en væsentlig forskellig opfattelse af, hvad en god forhandling drejer sig om.

Noget må være gået helt galt, når man har behov for at gå ud med en skrivelse som den, Magisterbladets læsere her kan stifte bekendtskab med. Hvis ledelsen mener at have fundet et kompromis, hvor "aftaleudkastet rummede en gennemsnitlig forberedelse"



sesfaktor, fundament for holdbar økonomi, kvalitet og et fornuftigt timetal på uddannelserne”, mens tillidsrepræsentanter mener, at deres krav om en aftale til sikring af den enkelte medarbejders arbejdsvilkår ikke indgår i løsningsforslaget, er der vel tale om en fundamental uenighed i forståelsen af, hvad en aftale skal indeholde.

Det er vel ikke et spørgsmål om at sidde så og så længe ved et forhandlingsbord, hvis ikke man tager fat på en forventningsafstemning om fundamentale spørgsmål om aftalens karakter.

Som tillidsrepræsentant må man stå model til mange former for sprogbrug, fordi man i adskillige situationer kommer til at stå mellem parter, der ikke altid kan se det legitime i modpartens synspunkter. Noget af det sværeste i de situationer er, når en af parterne tillægger den anden part specielle fordækte motiver.

At der i indlægget stilles spørgsmål ved Dansk Magisterforenings og min “saglighed og løsningsorientering” er noteret.

Jeg kan blot orientere Magisterbladets læsere om, at DM sammen med Dansk Sygeplejeråd og Djøf har henvendt sig til rektor for Metropol med et ønske om genoptagelse af forhandlingerne. En henvendelse, der er afvist med lignende ordvalg som i nærværende replik.

Hensigtsmæssigheden i den valgte kommunikationsform ufortalt er det stadig min og DM's intention at fremme forhandlinger om arbejdstidsforhold på Metropol såvel som på andre arbejdspladser.

Hans Beksgaard, formand for DM Professionshøjskoler

DM SKAL VÆRE STOPKLODS FOR LØNTILSKUDSJOB

Under overskriften “DM-medlemmer bliver udnyttet” (i løntilskudsjob) bliver ansvaret for de mange – alt for mange – løntilskudsjob entydigt placeret hos jobcentrene.

Det er ganske rigtigt, at det er jobcentrene, der er den sidste stopklods for de (uspecificerede) ulovligheder, som forhandlingsleder i DM Liselotte Jespersen oplyser i artiklen.

Inden denne sidste stopklods er der dog en række andre stopklodser, som artiklen helt glemmer at nævne. Fx at der ikke oprettes eller godkendes et eneste løntilskudsjob på hverken private eller offentlige arbejdspladser, uden at repræsentanter for de ansatte – som oftest de faglige organisationers tillidsrepræsentanter, hvis der er sådanne på arbejdspladsen – har sagt ja og skrevet under på, at alle regler er opfyldt, og at det er en god idé at ansætte en løntilskudsjobperson. Er der ikke en tillidsrepræsentant, så er det på anden vis repræsentanter for de ansatte, der siger o.k. til løntilskudsjob. Hertil kommer, at på offentlige arbejdspladser drøftes antallet i det hele taget jo i hovedsamarbejdsudvalg, jf.

bestemmelserne i overenskomsternes Sociale Kapitel.

Så det er altså ikke først, når medlemmerne løber ind i problemerne, at DM ser problemerne – i givet fald er det jo, fordi DM og DM's tillidsrepræsentanter forud har sagt o.k. hele vejen igennem og måske ikke helt har haft fokus på de redskaber, der er i lovgivning og overenskomster for at undgå problemerne.

Fremadrettet skal vi i DM sikre, at der er de nødvendige ressourcer til at sikre, at de redskaber, der er til at sikre, at ingen udnyttes i både private og offentlige løntilskudsjob, rent faktisk også bruges. DM skal være stopklods. Det er jo DM og andre faglige organisationer, der har redskaberne, så lad os bruge dem!

Per Clausen, Fagforeningslisten

Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg

Støtte til eksperimentel, klinisk og epidemiologisk kræftforskning

Ansøgningsfrister:

Hoveduddelingen:

Onsdag den 15. februar 2012 kl. 16.00

Ansøgningstyper:

Projektstøtte, herunder junior- og postdocstipendier

Andre uddelinger:

15. februar, 15. maj, 15. august og 15. november kl. 16.00

Ansøgningstyper:

Skolarstipendier og rejser under og over 1 måneds varighed (ekskl. løn)

Ansøgningskema:

Elektronisk ansøgningskema samt “Information om støttemuligheder og formkrav” finder du på vores hjemmeside www.cancer.dk under “Forskning” – “Støtte til forskning”.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til Christina Koefoed-Hansen på ckh@cancer.dk eller 3525 7259.

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



“Målet bør være at etablere stillinger, hvor medarbejderen både kan udnytte sine erfaringer, anvende sin viden og medvirke til udvikling af yngre medarbejdere i en form for mentorordning”.

DET VIL PENSIONISTSEKTIONEN VED OK 2013

Allerede nu er OK 2013 begyndt. DM's hovedbestyrelse er startet på at drøfte, hvilke OK-krav der skal formuleres og hvordan. Der er ingen tvivl om, at der heller ikke ved denne overenskomst er mange penge at fordele. Derfor skal der udformes andre typer krav end rent økonomiske.

Pensionistsektionen er også så småt ved at overveje krav, men først og fremmest overvejer vi et samarbejde med andre pensionistforeninger for at stå sammen om krav, man kan være fælles om, for at sikre, at vi bliver hørt.

Muligheden er måske denne gang til stede for at lægge grunden til at skabe nye og mere fleksible arbejdsvilkår for de 55+. Regeringen, både den forrige og nuværende, er enige om, at der inden for forholdsvis kort tid bliver behov for arbejdskraft. Samtidig forhøjes pensionsalderen til 67 år. Her tænkes ikke på hensigtserklæringer, og at det er op til den enkelte arbejdsplads at give medarbejderen mulighed for at gå på nedsat tid og med mindre ansvarsfuldt arbejde.

Målet bør være at etablere stillinger, hvor medarbejderen både kan udnytte sine erfaringer, anvende sin viden og medvirke til udvikling af yngre medarbejdere i en form for mentorordning. Modstanden mod at etablere denne type stillinger har muligvis været, at lønnen ikke er forhandlet på plads, således at den svarer til arbejdsopgaven. Går medarbejderen ned i tid og får mindre ledelsesansvar, er det indlysende, at lønnen skal afpasses disse vilkår.

En anden ting er pensionen, som stort set alle gerne vil bevare, således at der fortsat bliver indbetalt det fulde beløb. Selve grundbeløbet af lønnen er ikke det store problem. Det er derimod de tillæg, som medarbejderen har oppebåret, og som har været pensionsgivende. Dette forhold skal naturligvis forhandles på plads.

I dag er det sådan, at en del 55+-medarbejdere oplever at blive skubbet til med ordene, “skal du ikke snart på efterløn?”. Nogle

bliver mobbet til at tage beslutningen om at gå. Og så er der de medarbejdere, der får stress af fortsat at skulle opfylde kravene som fuldtidsmedarbejder. Det er sørgeligt, at flere og flere skal opleve at ende deres arbejdsliv på denne måde efter et langt arbejdsliv, som de ellers har været glade for.

Derfor bør DM som fagforening formulere krav, som kan imødekomme ovennævnte ved at få etableret nye stillinger, som kan imødekomme de forskellige behov, 55+-medarbejdere har for at sikre, at den sidste del af arbejdslivet bliver givende både for virksomheden og den enkelte og ikke mindst for samfundet, som jo ønsker, at medarbejdere bliver længere i arbejde.

Efterlønnen, som den eksisterer i dag, afskaffes, derfor er det endnu mere vigtigt at sikre, at arbejdet ikke producerer syge mennesker, som både er en katastrofe for den enkelte og dennes familie og absolut ikke et mål rent samfundsmæssigt.

Fra pensionisternes side har det løbende været et OK-krav at sikre reallønnen for tjenestemænd, og det vil det også være ved OK 2013. Så kan man jo undre sig over, at pensionisterne også vil medvirke til at skabe bedre vilkår for 55+. Den indlysende grund til det er, at vi alle mere eller mindre har mærket konkret, hvordan de sidste år på arbejdsmarkedet har været. Pensionisterne har erfaringer og viden om, hvordan man kunne indrette overgangen til pension. Det vil vi gerne give videre i forbindelse med DM's arbejde med at udfolde en aktiv seniorpolitik.

DM bør som fagforening gå foran med dette arbejde og forsøge at opstille præcise krav, således at der oprettes overgangsstillinger i forbindelse med OK 2013. Så alle, der ønsker det, kan benytte sig af disse tilbud uden at skulle forhandle individuelt om at få muligheden, men at der alene er tale om at udfylde rammen i samarbejde med arbejdspladsen. <<

“Det virker påfaldende, at loftet over skattefradraget er blevet sat, så netop medlemmer af aftalebærende forbund ikke længere kan opnå fuldt fradrag, mens de alternative fortsat kan”.



Kollektiv handling

Flemming Ibsen, Laust Høgedahl og Steen Scheuer: Kollektiv handling – faglig organisering og skift af fagforening. Nyt fra Samfundsvidenskaberne, 2011, 315 sider, 325,00 kr.

Kollektiv handling

“Overenskomstdækning og TR-dækning viser sig at være særdeles betydningsfulde institutionelle forhold på arbejdsmarkedet”, er en af de mange nyttige konklusioner, man kan finde i bogen “Kollektiv handling” af arbejdsmarkedsforskerne Flemming Ibsen, Laust Høgedahl og Steen Scheuer.

Bogen trækker primært på resultater af en undersøgelse blandt LO-medlemmer. Målgruppen er formentlig også primært LO-forbundene, som her får formidlet forskningsbaseret viden om grunde til den eskalerende medlemsflugt og mulige redskaber til at imødegå den.

Når jeg alligevel har læst bogen med stor interesse og gerne vil give den en kommentar med på vejen, skyldes det, at den har en guldgrube af oplysninger, som enhver, der beskæftiger sig med Den Danske Model, bør interessere sig for.

Forskernes survey over lønmodtagerne omfatter da også medlemsgrupper under de to andre store hovedorganisationer FTF og AC, om end langt mindre detaljeret end LO-forbundene. Min interesse samler sig naturligt om de oplysninger, bogen giver om akademikerne. Medlemmer af de fire største AC-organisationer (Djof, DM, GL og Lægefor-

eningen) samt IDA indgår i en del af undersøgelsen. Dog uden at der i særlig mange tilfælde skelnes mellem disse.

Medierne har kun i ringe grad beskæftiget sig med den oplagte forskel på LO-forbundene og AC, nemlig at mens LO har alarmerende medlemsflugt, så er der medlemsvækst i AC som helhed. Det skyldes især strukturelle forandringer på arbejdsmarkedet med flere højtuddannede og færre ufaglærte. Men bogen afdækker også en anden interessant forskel. Mens LO-forbundene taber medlemmer til “de alternative” (gule) ikke-aftalebærende organisationer, mister AC-organisationerne stort set ingen medlemmer til dem. AC-organisationerne står derimod med et stigende problem med uorganiserede, især på det private arbejdsmarked. Og mens flertallet af LO-medlemmer, der overvejer at skifte, peger på en “alternativ” organisation, vil AC’ere primært skifte til en anden AC-organisation. Det forklares med ophævelsen af grænsedragninger og det fri valg af organisation inden for AC. Her generaliserer bogens forfattere dog lige rigeligt, idet al grænsedragning i AC ikke er ganske forsvundet. For eksempel har DM aftalt grænsedragning med en del mindre

organisationer, ikke mindst mellem GL.

Det er i sammenhæng med undersøgelsen af potentielle skifttere, at det viser sig, at overenskomstdækning og TR-dækning har en afgørende betydning. Er man dækket af en overenskomst og har en – dygtig – tillidsrepræsentant, er der større tendens til at forblive loyal over for fagforeningen. Det kan altså betale sig at intensivere kampen for overenskomstdækning og at investere i rekruttering og uddannelse af tillidsrepræsentanter. En viden, som også er meget vigtig for DM. Det er væsentligt at få bekræftet, at tillidsrepræsentanterne er de vigtigste ambassadører for vores forening.

På ganske få områder skelner undersøgelsen mellem AC-organisationerne internt, men desværre kun mellem Djof og IDA. Der er ikke særskilte tal for hverken GL eller DM. Alligevel er oplysningerne interessante. Det drejer sig om spørgsmål om solidaritet, hvor 42 % af IDA’s medlemmer mener, at solidariteten skal udvides, og at lønmodtagerne skal stå sammen, mens hele 61 % af Djof’s medlemmer er enige i dette. Mit gæt vil være, at tallene for DM ville overstige tallet for Djof og nærme sig tallene for LO-forbundene og

BUPL, som ligger på mellem 70 % og 82 %. Også spørgsmålet om overenskomster adskiller de to forbund, idet 76 % af Djof’erne anser dem for vigtige, mens det kun er 53 % af IDA’s medlemmer. Det store flertal af begge organisationer ønsker individuelt tilpasset løn efter indsats, dog lidt færre hos Djof end IDA. Her ville det have været interessant at se tallene for GL og DM.

Bogen er et resultat af et forskningsprojekt og indeholder derfor også mange interessante teoretiske overvejelser og forklaringer på tendenser og udviklinger inden for lønmodtagerorganisationen i Danmark, som det er godt at blive klog på. Men det er dog de mange konkrete tal og forslag til handling, der har fået denne fagforeningsformand til at kaste sig over bogen. For eksempel er det uhyre nyttigt for os at konstatere, at medlemmer af AC-organisationerne finder ydelser inden for “viden og uddannelse” meget vigtige, og at disse er et selektivt incitament til at forblive loyal over for fagforeningen – og en ydelse, der modvirker fristelsen til at *free-ride*. Med vores beslutning om en stor satsning på viden og faglighed er det en oplysning, som ikke kunne komme mere bekvemt. <<



Foto: Colourbox

Kære freelancere og selvstændige

Den nye bestyrelse for DM Freelancere & Selvstændige ønsker jer en god jul og et godt nytår.

Den første julegave fra os til jer er:

Det årlige medlemsseminar den 2. og 3. juni 2012.

Programmet offentliggøres til foråret.

Sæt allerede nu kryds i kalenderen i weekenden efter pinse.



DERFOR ER JEG AKTIV I DM



Foto: Heidi Lundsgaard

Henriette Vognsgaard

Lektor i dansk, kultur og kommunikation, University College Lillebælt – Pædagoguddannelsen på Fyn.

Tillidsrepræsentant.

Medlem af bestyrelsen for DM Professionshøjskoler 2006-2011.

Det var ikke *lige*gyldigt...

Det er ikke sikkert, at røde fagforeningsflag flagrer så meget, som de har gjort. Og det kan godt være, fagforeningerne kæmper om medlemmerne. Så meget desto vigtigere er det, at en fagforening markerer sig, udvikler sig og ikke mindst er i dialog med medlemmerne. En fagforening er vel ikke noget uden sine medlemmer (?).

Derfor er det også centralt, at medlemmerne kan se sig selv som del af den bevægelse, fagforeningerne er del af i det 21. årh. For det er ikke *lige*gyldigt.

Dette var også bevæggrund, da jeg meldte mig ind i DM tilbage i min studietid – det var ikke *lige*gyldigt, hvem jeg havde i ryggen. Det var med samme begrundelse, jeg valgte at stille op til bestyrelsen for DM Profes-

sionshøjskoler (tidl. Seminariebestyrelsen). Jeg blev kastet ud i det, men det var klart for mig, at jeg var – og er – yderst optaget af to ting:

1. Lige vilkår og rammer (på tværs af køn, opgaver, faggrupper m.m.).
2. Dialog og medbestemmelse (dette såvel i forhold til daglige organiseringer som uddannelsespolitiske visioner på tværs af organisationen). Begge temaer er måske under alvorligt pres i dag, men det har været særligt afgørende for mig at være med til at tematisere, debattere og kvalificere disse områder, at jeg kunne gøre min stemme gældende, hvis jeg selv "blev en del af systemet" og tog det medansvar, jeg mener, det er at være en del af DM.

Seks år er det blevet til i bestyrelsen – og nu har jeg valgt ikke at stille op igen – primært fordi jeg nu er blevet tillidsrepræsentant for mine kolleger (tidligere var jeg suppleant). Det er ikke blevet mindre relevant for mig, men nu har jeg i kraft af mit arbejde i bestyrelsen fået indsigt og fornemmelse for politiske betydningsfuldheder i forhold til at bidrage til ordentlige vilkår og rammer, dialog og medbestemmelse. Jeg kan konstatere, at det ikke altid er en nem opgave, for jeg oplever, at stærke politiske præciseringer bliver mere og mere nødvendige. Og det er stadig ikke *lige*gyldigt hvad der sker.

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.

Særligt akademikere mister dagpengere retten 41

Historien gentager sig 42

“Vi mangler en kur mod ungdomsledighed” 43

Danskere ansættes oftere i atypiske job 44

SEKTOREN FOR HONORAR- OG TIMELØNNEDE,
DELTIDSANSATTE OG ARBEJDSØGENDE



Ledige skal opkvalificeres med uddannelse

Danmarks nye beskæftigelsesminister, Mette Frederiksen (S), lover mere uddannelse og en reform af hele beskæftigelsesindsatsen. Side 39

Demokratiseret underbeskæftigelse?

Det store proletariat i dag er de langvarigt uddannede, som næst efter 3F'erne fører an i ledighedsstatistikken. Samtidig står det klart, at det akademiske arbejdsmarked er under hastig forandring. Løse eller såkaldte atypiske ansættelsesforhold er på kraftig fremmarch, mens de faste job er i tilbagegang. Samlet set er næsten halvdelen af alle akademikere nu atypiske ansættelser. Undersøgelser af tendenserne i andre europæiske lande viser, at de atypisk ansatte i høj grad forbliver atypisk ansatte frem for at krydse grænsen til kategorien af fastansatte. Væksten i atypiske ansættelser har klart forøget den generelle usikkerhed på det akademiske arbejdsmarked, og situationen har negative virkninger på kvaliteten af de produkter, dette arbejdsmarked leverer.

Det ser ud til, at den højt besungne fleksibilitet på akademikere-arbejdsmarkedet, når alt kommer til alt, blot er et skalkeskjul for en "demokratisering" af arbejdsløshed og underbeskæftigelse, som gemmer sig bag et udbud af deltidsjob, vikarjob og løse ansættelser på konkurrenceudsatte forskningsmidler. Et støt voksende antal akademikere, nyuddannede såvel som ældre med høj faglig anciennitet, lever således et omskifteligt liv med perioder af deltids- eller fuldtidsledighed afløst af uendelige serier af tidsbegrænsede ansættelser af kortere eller længere varighed. Hverken jobcentre, de såkaldte anden aktører, eller lovgivningen er gearet til at håndtere akademikereledigheden og -underbeskæftigelsen konstruktivt. Tværtimod virker de lovbestemte tiltag mere som benspænd end som støtte til at få de ledige akademikere i arbejde. Jobkonsulenter og anden aktører har normalt ingen forståelse for, at det kan tage måneder at udforme en forskningsrådsansøgning, og det er direkte

forbudt for ledige at deltage i faglige konferencer eller skrive og publicere videnskabelige – eller uvidenskabelige – artikler eller bøger, som måske kunne være vejen til den ledige akademikers næste job.

Der var en tid, hvor de fastansattes repræsentanter opfattede populationen af løst ansatte kolleger som en komfortabel buffer, der sikrede fleksibilitet og omstillingsparathed i forhold til udsving i de højere læreanstalters bevillinger og studenteroptag. Med den holdning var der ikke megen solidaritet med de "løse fugle", de arbejdsløse og de deltidsansatte at hente fra de faglige organisationer. Ingen ved, hvor mange medlemmer DM tabte på den konto. Nu er tiden vel kommet til at erkende, at akademikernes massive arbejdsløshed og underbeskæftigelse langsomt underminerer ikke blot de faglige organisationers forhandlingsposition, men også de ordnede forhold på arbejdsmarkedet, som vi havde vænnet os til at tage for givet. Her er noget for DM og ikke mindst AC at stå op til. Hvis LO-formand Thomas Nielsen tidligt i 70'erne udtalte, at fagbevægelsen havde sejret ad helvede til godt, må vi nok i dag konstatere, at bevægelsen også fik sejret sig lige lukket ned i en stor dyb hovedpude, hvor den siden har sovet tornerosesøvn. FOA's formand erklærede for nylig, at det nu er tid til selvansøgelse i fagbevægelsen. Det samme må vi ønske for akademikereorganisationerne – at de vil tage ordentligt bestik af forholdene omkring akademikereledigheden i god tid forud for overenskomstforhandlingerne næste år, så de står rustet til at tage udfordringen på sig og stille sig solidarisk med de arbejdsledige og marginaliserede nyuddannede og ældre kolleger. Den solidaritet vil kun komme alle til gode.

BESKÆFTIGELSESMINISTER:

Ledige skal opkvalificeres med uddannelse

Dagpengeperioden er blevet midlertidig forlænget med et halvt år for ledige i farezonen. Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) lover mere uddannelse og en reform af hele indsatsen.

Uddannelse. Det synes at være et nyt kodeord i regeringens indsats for at få ledige tilbage i arbejde. Således overtager uddannelse pladsen fra aktivering, som ellers hidtil har været kodeordet i beskæftigelsesindsatsen.

Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) varsler således et opgør med eks-minister Inger Støjbergs (V) tidligere linje i beskæfti-

gelsespolitikken: Aktivering fører til beskæftigelse.

“Jeg er i fuld gang med at gennemtrawle hele den aktive indsats. Midlerne bliver bestemt ikke brugt godt nok i dag. Det handler om at sikre, at den aktive beskæftigelsesindsats bruges til at opkvalificere, og indsatsen skal målrettes med uddannelse”.

Sådan sagde Mette Frederiksen på et åbent samråd i Folketingets Beskæftigelsesudvalg i starten af november måned.

Med 165.000 ledige herhjemme og en europæisk økonomi i krise ser udsigterne for de mange danske ledige bestemt ikke positive ud. Vejen ud af ledighed er mere uddannelse, fastslår beskæftigelsesminister Mette Frede-

>>



Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) vil reformere hele den aktive beskæftigelsesindsats. Det betyder en målrettet indsats på uddannelse, forsikrer ministeren.

FINANSLOV 2012

Regeringen og Enhedslisten er blevet enige om at forlænge dagpengeperioden midlertidigt for de forsikrede ledige, som opbruger dagpengeretten i 2. halvår 2012.

Dagpengeperioden kan dog ikke overstige 4 år. Det sker som en del af Finansloven 2012.

DAGPENGEREGLER RUNDER 23.000 SIDER

Danmark sætter øjensynligt snart verdensrekord, når den største bog samles på dansk jord. Bogen vil indeholde de danske dagpengeregler. Reglerne og bureaukratiet på området er nemlig blevet så omfattende, at de i dag fylder 23.675 sider. Samles alle de sider i en bog, vil det blive til verdens tykkeste, og det er netop, hvad a-kassen Min A-kasse har tænkt sig at gøre. A-kassen har fået nok af bureaukrati på dette område, hvor lovgivningen for 50 år siden fyldte 421 sider. Bare de sidste 10 år er der ifølge a-kassen kommet 7.000 ekstra sider til.

>>

riksen (S), som dermed lover nye takter i beskæftigelsesindsatsen.

“Vi skal have folk i arbejde gennem en kobling af en kickstart af det danske samfund, via særlige indsætter for de unge ledige samt øget brug af voksenlærlingeordninger og jobrotation. Så har vi forlænget dagpengeperioden på et halvt år for de ledige, som står i risikozonen nu, og så vil vi reformere hele den aktive beskæftigelsesindsats”, siger Mette Frederiksen til Magisterbladet, som fangede ministeren efter samrådet.

Regeringen er sammen med Enhedslisten blevet enige om at forlænge dagpengeperioden med et halvt år for alle forsikrede ledige, der opbruger dagpengeretten i andet halvår 2012, så længe den samlede periode ikke overstiger 4 år.

Stor usikkerhed

Til næste sommer anslår regeringen, at 7.000-12.000 personer vil stå uden for dagpengesystemet. Det er de anslåede konsekvenser, som halveringen af dagpengeperioden til to år vil have, når ordningen til juli næste år har eksisteret i præcis to år.

Der er dog stor usikkerhed og diskussion om, hvor mange ledige der reelt står uden dagpengeret, både før, under og efter at indfasningen af den nye dagpengeperiode på to år begyndte den 1. juli 2010. Det er både blandt politikere fra den aftrådte blå regering, som indførte en forkortelse af dagpengeperioden, og den nuværende røde regering, som har valgt at stadfæste forkortelsen.

Det var denne diskussion om tal og skøn, der var i fokus på førromtalte åbne samråd i Beskæftigelsesudvalget. Under valgkampen havde S-SF fremme i deres valgprogram, at 38.500 personer ville ryge ud af dagpengesystemet. Nu vurderer Beskæftigelsesministeriet med Mette Frederiksen i spidsen, at 7.000-12.000 vil ryge ud under indfasningen, og 2.000-4.000 årligt derefter vil ryge ud af systemet på baggrund af forkortelsen. At regeringen har ændret sine skøn så markant, har

fået den blå blok helt op i det røde felt, så at sige. For de nye tal er tal, som den aftrådte regering tidligere har skønnet.

Arbejdsmarkedsordfører i Venstre Ulla Tørnæs kalder den nye regerings brug af tal under valgkampen for “et flop”. Men ifølge Mette Frederiksen kommer brugen af tal an på, hvilken periode der spørges ind til. Ministeren måtte under samrådet således flere gange forgæves forklare udvalget i salen, hvad den nye regering mener og bygger sine tal på.

“Der vil årligt falde 2.000-4.000 personer ud af systemet i en almindelig konjunktursituation, når ændringerne er fuldt indfaset i 2014 og fremefter. Vi håber, det skøn holder, selv om vi kan være stærkt bekymrede for, om det vil ske”, forklarede Mette Frederiksen igen.

Bekymrende signaler

Mette Frederiksen udtaler desuden, at regeringen forventer, at hele dagpengesystemet tages op til diskussion under trepartsforhandlingerne næste år.

Hos a-kassernes paraplyorganisation, AK-Samvirke, er man bekymret over, at regeringen signalerer, at den ikke ønsker at handle på de varige konsekvenser, som VK-regeringens dagpengefóringelser fører med sig.

“Dagpengefóringelserne betyder ikke kun, at der er en masse mennesker, som mister dagpengene på én gang næste år. Konsekvensen er også, at der efterfølgende vil være 1.500 til 2.000 hver måned, som mister retten til dagpenge, fordi dagpengeperioden er halveret, og arbejdskravet for at optjene en ny dagpengeret er fordoblet. Det afhjælpes ikke af den midlertidige forlængelse, som kun berører en begrænset gruppe af de ledige”, siger direktør i AK-Samvirke Verner Sand Kirk.

Hvilke mulige ændringer der kan komme på tale i forbindelse med trepartsforhandlingerne, vil Mette Frederiksen endnu ikke komme ind på.

“Men vi forventer, at dagpengesystemet fremover vil være en fundamental del af det danske beskæftigelsesystem”, siger ministeren. <<

“Det handler om at sikre, at den aktive beskæftigelsesindsats bruges til at opkvalificere, og indsatsen skal målrettes med uddannelse”.

Mette Frederiksen (S), beskæftigelsesminister

Særligt akademikere mister dagpengeretten

Med halveringen af dagpengeperioden mister tusinder af ledige ret til dagpenge til juli næste år. Særligt visse grupper af højtuddannede er i farezonen, viser analyse.

Tusinder af danskere står uden forsørgelsesgrundlag næste sommer. Med halveringen af dagpengeperioden fra fire til to år frem mod juli 2012 mister tusinder af ledige ret til dagpenge og står dermed uden muligheder for at kunne forsørge sig selv. Således risikerer knap hver tiende dagpengemodtager alene i København at miste dagpengene. Det fastslår en nyere analyse fra Rambøll om dagpengemodtagere i Københavns Kommune i fare for at falde for den forkortede dagpengeperiode. Særligt udsatte for halveringen er dagpengemodtagere med en lang videregående uddannelse. Denne ledighedsgruppe udgør sammen med faglærte og ufaglærte 70 procent af alle ledige fordelt nogenlunde ligeligt.

Medlemmer i Magistrenes A-kasse (MA) ligger sammen med 3F da også helt i top, når det gælder forsikrede langtidsledige. Det skyldes, at medlemmer i MA fra især humanistiske, teologiske og kunstneriske uddannelser samt arkitekterne er hårdt ramt af langtidsledighed, fastslår rapporten.

Ifølge Arbejdernes Erhvervsråd (AE) risikerer 38.500 i hele landet at miste retten til dagpenge alene i juli 2012, hvis de ikke finder job inden. Det svarer til 1,8 procent af alle forsikringsaktive. Langt de fleste af de 38.500 personer har været ledige i mere end et år og er således langtidsledige.

I Beskæftigelsesministeriet er seneste skøn, at 7.000-12.000 ledige vil falde ud af dagpengesystemet andet halvår 2012 som følge af halveringen. Regeringen har med finansloven 2012 foreløbigt forlænget dagpengeperioden med et halvt år for de ledige, som har været ledige i mere end to år, og som derfor mister retten til dagpenge i andet halvår 2012. Men den korte forlængelse er formen-

ligt slet ikke nok, erkender arbejdsmarkedsordfører i SF Eigil Andersen.

“Dette problem er helt naturligt at tage op i trepartsforhandlingerne, og jeg mener, vi skal arbejde på at yde en særlig indsats for disse ledige, så de ikke falder ud af systemet. Men hvordan en model skal se ud, tør jeg ikke sige på nuværende tidspunkt”, siger han.

Løsning nu

Regeringen har da også måttet reagere på problemet, allerede før næste års trepartsforhandling går i gang. For Enhedslisten krævede en løsning på problemerne og fik sin ret.

Hos a-kassernes brancheorganisation, AK-Samvirke, opfordrer man ligesom hos Enhedslisten også regeringen til at komme på banen med en alternativ model før næste års trepartsforhandling.

“Vi har ikke fået nogen varig løsning på følgerne af stramningen. Som det ser ud nu, vil 1.500-2.000 ledige hver måned miste dagpengene, så dette skaber et permanent problem”, siger direktør i AK-Samvirke Verner Sand Kirk og pointerer, at problemets omfang er vokset, i takt med at bruttoledigheden er steget til 165.000.

Han erkender, at det nok bliver vanskeligt at overbevise politikerne om at rulle halveringen af dagpengeperioden tilbage. Men han tror ikke, at politikerne rent faktisk har opfattet, hvor hård en stramning det er, når man både har halveret dagpengeperioden og fordoblet perioden, man skal arbejde for at gen erhverve retten til dagpenge – det såkaldte genoptjeningskrav.

“Man bør derfor som minimum fjerne genoptjeningskravet”, siger Verner Sand Kirk. <<

DAGPENGE

Som en del af VK-regeringens spareplan halverede man per 1. juli 2010 perioden for retten til dagpenge fra fire til to år.

Samtidig blev genoptjeningskravet for retten til en ny dagpengeperiode fordoblet fra et halvt års fuldtidsarbejde til et helt års fuldtidsarbejde svarende til 1.924 timer.

“Som det ser ud nu, vil 1.500-2.000 ledige hver måned miste dagpengene, så dette skaber et permanent problem”.

Verner Sand Kirk,
direktør i AK-Samvirke

Historien gentager sig

Politikerne bruger stort set samme tiltag i 2011 som i 1930 for at bekæmpe arbejdsløshed og økonomiske nedture. Historien kører i ring, fortæller ekspert, der har forsket i de seneste 300 års dansk socialpolitik.

Historien har det med at gentage sig. Det gælder ikke mindst fortællingen om økonomiske op- og nedture, voksende og faldende ledighed og de virkemidler, som landets politikere forsøger at gelejde sig gennem strabadserne med.

Året 2011 kunne således lige så godt hedde 1930. For når man sammenligner de to perioder, er det således nemt at forveksle dem. I de store politiske træk i hvert fald.

I 1930'erne var der nemlig vedvarende høj ledighed, og der fremførte særligt partiet Venstre kritik af understøttelsesmentaliteten, for høje sociale ydelser og måden, man politisk anskuede beskæftigelsespolitikken på. Et lignende mønster har vi set de seneste ti år med VK-regeringen, fortæller den pensionerede lektor i politologi fra Aarhus Universitet og DM-medlem Viggo Jonassen, som har skrevet en større bog om dansk socialpolitik de seneste 300 år.

Når han karakteriserer de seneste godt 80 års beskæftigelsespolitik, er han klar i mælet.

“Grundsynspunktet i dag er helt det samme som dengang. Incitamentet, at ledige skal presses til at konkurrere om de job, der er, var det samme dengang, som det er i dag”, siger Viggo Jonassen.

Det er hans klare opfattelse, at historien gentager sig, når man ser på beskæftigelsesindsatsen i et socialpolitisk lys.

“Historien viser, at der er gentagelser af tankemønstre i beskæftigelsespolitikken. Men 1960'ernes bevidsthed om det arbejdsglade menneske er helt forsvundet i tilgangen blandt de fleste økonomer i dag, og det er en markant forskel”, siger Viggo Jonassen,

som betragter netop dette som et fundamentalt problem.

Styrende doktrin

1930 er et afgørende tidspunkt i nyere dansk socialpolitik, da det er første gang i historien, at staten indtager en styrende rolle i at bekæmpe ledigheden – og især ungdomsledigheden.

Fra statslig side gav man tilskud til arbejdsintensive almenyttige anlægsarbejder i særligt kommuner, men også i foreninger og organisationer. I Aarhus anlagde man store idrætsanlæg og stisystemer i Marselisborg Skovene, hvor de unge blev sendt ud med skovl og trillebør. Desuden etablerede man lejre, hvor de unge blev sat til at tilplante heder, og hvor de modtog undervisning og lavede gymnastik.

At staten blander sig, er ifølge Viggo Jonassen sidenhen blevet en styrende doktrin. I slutningen af 1950'erne oplever Danmark under den socialdemokratiske finansminister Viggo Kampmann en højkonjunktur på baggrund af

en ekspansiv finanspolitik. Det førte til voldsom vækst og investeringer i boliger, universiteter, skoler og andre institutionsbygninger, mens arbejdskraften samtidig blev opkvalificeret.

Perioden fik stor socialpolitisk relevans, da den opkvalificerede arbejdskraft således betød en reduktion i antallet af lavt kvalificerede lønmodtagere, som der derfor blev knaphed på, og som derfor også oplevede en reallønsstigning. Danskerne flyttede for alvor i parcelhus.

I sommeren 1973 bryder arbejdsløsheden og inflationen løs som følge af oliekrisen, og

igen må staten træde ind. Men dengang var grundsynspunktet på de ledige altså anderledes, end det er i dag, mener Viggo Jonassen.

“Synet på arbejdsløshed var dengang, at den var en nødvendighed for at have en smidig og omstillingsparat økonomi. Man havde ikke en pisk over nakken på de ledige, men byggede politikken på en tillid til, at folk gerne vil arbejde. Da der var fuld beskæftigelse, kunne man se, at selv de mere løse fugle fik job, så dette var erfaringsbaseret”, siger han.

Tvang

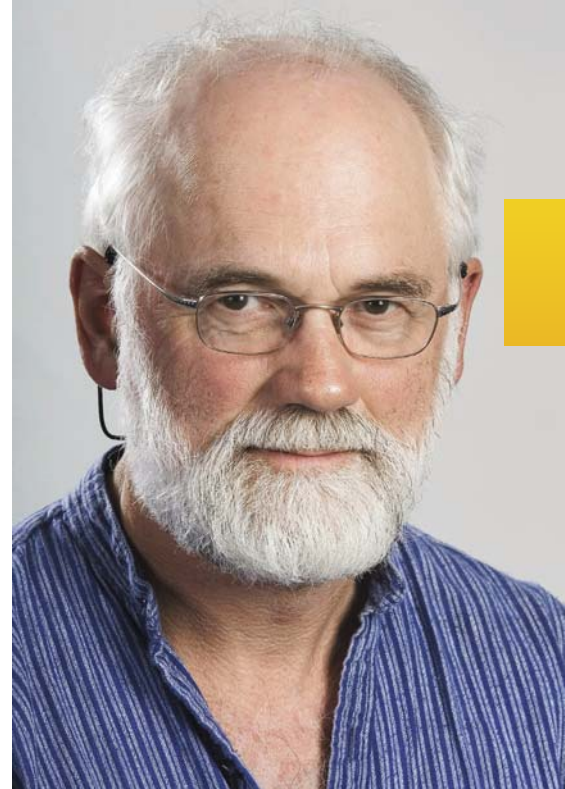
Under den socialdemokratiske Anker Jørgensens regeringstid i 1977 iværksættes med Augustforliget en ordning med tilskud, der skulle fremme beskæftigelse for unge og bekæmpe ældreledigheden.

“Man satte unge til lettere arbejde som at samle agerne i skoven og tilbud om projektarbejde af forskellig slags. Man lovgav om jobtilbud til langtidsledige med et statsligt tilskud til virksomheder. Kommunerne fik pligt til at ansætte de ledige, som ikke kunne ansættes i det private”, forklarer Viggo Jonassen.

I 1990 sker der med introduktionen af ungedpakken derimod et afgørende brud med 70'erne og 80'ernes tænkning om beskæftigelse. For her bliver tvang i stedet for tilbud introduceret som instrument.

“Rationalet var, at kommunerne fik pligt til at tilbyde job til de unge, som søgte kontanthjælp, og de unge pligt til at tage det. Resultatet blev stik mod forventningen et stigende antal kontanthjælpsansøgere, fordi de ledige lod kommunerne søge job for dem”, siger Viggo Jonassen.

Derfor skyndte man sig at ændre loven, så kontanthjælpsmodtagere nu udelukkende blev tilbudt lavtkvalificerende job som rengøring og ældrepleje, forklarer Viggo Jonassen og konkluderer:



Kriser og arbejdsløshed kommer med jævne mellemrum, men politikernes måde at bekæmpe nedturene på gentager sig. Det viser historien, fortæller lektor i politologi og DM-medlem Viggo Jonassen

“Det er første gang, vi ser en målrettet tvangsindsats med et fundament i neoliberalismen over for alle ledige i stedet for en målrettet indsats over for dem, som har brug for den. Den samme model gik igen i Nyrup-regeringens arbejdsmarkedsreform 1993-94. Vi ser en stigende monetaristisk tilgang blandt økonomerne, som slår igennem politisk også, og det fører til en beskæring i den offentlige sektor”.

Savner tiltag

Ifølge Viggo Jonassen er den stigende brug af monetarismen som teoretisk økonomisk fundament i den politiske styring af samfundet en effekt af, at den klassiske økonom John Maynard Keynes' model i slutningen af 1970'erne ikke kan forklare, hvorfor man oplever både stigende arbejdsløshed og inflation. Det er to størrelser, som i den keynesianske teori normalt ikke følges ad i samme retning. Det efterlod et tankeæssigt tomrum blandt mange økonomer og medførte et skifte til en mere monetaristisk tilgang, hvor synspunktet om at beskære den offentlige sektor vinder indpas. Det slår også igennem i beskæftigelsessystemet og bliver et fællessprog for Venstre og Socialdemokraterne med fokus på at fremme incitament som tvang, pointerer Viggo Jonassen.

Han nævner, som et iøjnefaldende eksempel, kontanthjælpsloftet fra 2003, som blev indført af VK-regeringen i et forlig med S og R.

“Hele argumentet om dette incitament var altså fælles – fra begge politiske fløje. Den nuværende opfattelse i den nye regering om at afskaffe fattigdomsydelser er, at de ikke virker, men bygger ikke på en mere grundlæggende eftertanke om, hvorvidt tvangsmæssige incitament er en god måde at styre et samfund på. Det er altså stadig ikke den keynesianske tilgang om, at efterspørgslen skal styre beskæftigelsen, som styrer”, siger Viggo Jonassen.

Han savner konkrete bud fra den nye regering på, hvordan den vil nedbringe arbejdsløsheden. Ifølge ham er den nye S-SF-R-regerings planer om at kickstarte dansk økonomi for fattig og ukonkret, og den minder for meget om VK-regeringens monetaristiske økonomi.

“Politikerne hviler stadig på det klassisk liberale økonomiske standpunkt og incitamentet om, at hvis man får flere ledige i arbejde, så skaber det i sig selv en større efterspørgsel, og ikke det omvendte. Ræsonnementet er stadig, at hvis bare ledige sulter nok, skal de nok søge et arbejde og få det. Man at presse flere i arbejde skaber ikke arbejdspladser. You cannot push a string”, siger Viggo Jonassen. <<

“Vi mangler en kur mod ungdomsledighed”

Den danske arbejdsmarkedspolitik har ifølge kontorchef i Beskæftigelsesministeriet Thomas Mølsted Jørgensen klaret sig særlig godt de seneste år. Men der mangler en akut løsning på ungdomsarbejdsløsheden.

Udviklingen på det danske arbejdsmarked de seneste år er opsigtsvækkende. Siden 2004 er det nemlig lykkedes Danmark at nedbringe ledigheden langt mere, end nogen troede muligt, samtidig med at man har sørget for, at lønudviklingen ikke eksploderede. På særligt ét punkt skærer det dog i øjnene: Ungdomsledigheden stiger og stiger, uden at kuren er fundet. Sådanne diagnosticer kontorchef i Beskæftigelsesministeriet Thomas Mølsted Jørgensen udviklingen på det danske arbejdsmarked de seneste år.

“Arbejdsløsheden, vi har nu, er særlig ondskabsfuld, fordi den rammer de unge så relativt hårdt. Det sker i mange lande. Det er meget alvorligt, at nyuddannede ikke kan komme i gang. Vi mangler en kur mod ungdomsledigheden”, siger han.

Ud over at sidde tæt på, hvor beslutningen tages i ministeriet, så er han cand. polit. og har skrevet bogen Arbejdsmarkedspolitik, som beskriver udviklingen i den danske arbejdsstyrke og ledighed de seneste år. Netop stigende arbejdsløshed blandt unge nyuddannede anser Thomas Mølsted Jørgensen som den største og vigtigste udfordring for det danske arbejdsmarked lige nu.

“Vi kan trøste os med en stor afgang det næste par år blandt skolelærere og pædagoger, men for de nyuddannede er det ikke rart at skulle gå 2-3 år, før de kan komme i arbejde”, siger han.

Mindre stift system

En opgørelse fra Akademikernes Centralorganisation (AC) viser, at knap hver fjerde nyuddannet er ledig. Mere end 2.000 akademikere har desuden været ledige i mere end et år efter, de har afsluttet deres uddannelse, mens ledigheden blandt alle akademikere i september var 4,1 procent.

Den stigende ungdomsarbejdsløshed i Danmark er dog klart mindre end i andre lande. Det skyldes ifølge Thomas Mølsted

Jørgensen især, at arbejdsmarkedet i udlandet ofte er langt mere fastlåst. Det gør det sværere for udenlandske virksomheder at skille sig af med medarbejdere i nedgangstider. Det gør igen arbejdsgiverne mere tilbageholdende med at ansætte og skaber færre jobåbninger for nyuddannede. Den udvikling rammer hårdt i lande som Italien, Spanien, Frankrig og Tyskland, pointerer Thomas Mølsted Jørgensen.

Det er ifølge Thomas Mølsted Jørgensen dog vigtigt ikke kun at kigge på ledighedstallene, men også på beskæftigelsestallene, for de falder.

“Beskæftigelsen i Danmark er faldet ganske markant de senere år. Men da arbejdsstyrken ikke er vokset så markant, er det ikke rigtig slået igennem i ledigheden. Faldet i beskæftigelsen er dog det virkelige problem, for det betyder, at mange ledige godt kan have endnu sværere ved at finde arbejde”.

Thomas Mølsted Jørgensen har for nylig fået en ny chef i form af beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S). Han er sikker på, at der i takt med en ny regering vil blive introduceret nye måder at dirigere arbejdsmarkedet på, og han er optimistisk indstillet over for de lediges fremtid på arbejdsmarkedet.

“De ledige med lang ledighed er topmotive-rede for at finde arbejde. Mange af Danmarks ledige er meget kvalificerede og består af veluddannede mænd og kvinder, som taler flere sprog. De skal nok komme i gang”. <<

“Arbejdsløsheden, vi har nu, er særlig ondskabsfuld, fordi den rammer de unge så relativt hårdt”.

Danskere ansættes oftere i

Mere end hver fjerde danske lønmodtager er i dag ansat i en atypisk stilling med reducerede eller manglende rettigheder. Vi vil se en stigning på dette område, fastslår dansk forsker, som står bag en dansk del af et nyt internationalt studie om udviklingen.

Korte ansættelser på kontrakt og job uden ret til pension eller barsel er i stigende grad hverdag for mange danske lønmodtagere. De er nemlig ansat i såkaldte atypiske ansættelser på det danske arbejdsmarked. Mere end hver fjerde danske lønmodtager er i dag ansat i en atypisk stilling, og det vil formentlig blive endnu flere i fremtiden. Det fastslår lektor på FAOS på Sociologisk Institut i København Mikkel Mailand, som er medforfatter på en dansk del af et internationalt studie om udviklingen for atypiske ansættelser i en række EU-lande.

“Dette område svinger op og ned med konjunkturerne. Men atypiske ansættelser er afgjort kommet for at blive, og omfanget vil muligvis øges i fremtiden”, siger Mikkel Mailand.

En atypisk ansættelse er ofte forbundet med et højt niveau af usikkerhed, et svingende lønniveau og manglende eller helt fraværende sociale rettigheder, som ellers sikres gennem overenskomster i typiske ansættelser.

Det nye danske studie fastslår, at de mange atypiske ansættelser er en naturlig følge af en stigende diversitet på både det danske og internationale arbejdsmarked, hvor usikkerhed om fremtiden og omskiftelige markedsforhold får mange arbejdsgivere til at være yderst tilbageholdende med at tænke for langsigtet. Det gælder således også hyren af arbejdskraft. Derfor bliver mange lønmodtagere ansat i deltids- eller vikarjob uden overenskomst og tilknyttede sociale rettigheder.

Central rolle

Det stiller en ikke væsentlig del af arbejdsstyrken i en position med markant større ri-

sici for afskedigelser, dårlige muligheder for karriereavancement og stort set ingen muligheder for orlov eller barsel. Derfor har fagbevægelsen en meget central rolle at spille for udviklingen på dette område, fastslår Mikkel Mailand.

“Jo flere velfærdsgoder der lægges i overenskomstsystemet, jo vigtigere bliver det for de atypiske ansatte også at få adgang til et vist niveau af goder. Det gælder om at få disse grupper på bordet ved de kollektive forhandlinger. Men det gælder også om at forestå et politisk arbejde, så disse grupper opnår vilkår, som ikke er så skrigende forskellige fra de fuldtidsansatte”, siger Mikkel Mailand.

I studiet sættes der fokus på en række cases, hvor forskellige fagorganisationer har været bragt i spil. Det gælder LO's kamp for at forbedre vilkårene for 13-17-årige ungdomsarbejdere, en række fagorganisationers kamp for at få polske arbejdsmigranter organiseret efter danske regler, forsøg på at få vikarer i industrien overenskomstdækket og endelig DM's kamp for at forbedre de sociale rettigheder for deltidsansatte på de danske universiteter. En kamp, som delvis har været en fiasko for DM, da det ikke er lykkedes at overbevise arbejdsgiverne om nødvendigheden i at forbedre forholdene gennem kollektive vilkår, fastslår studiet.

Stigende accept

Men samtidig slås det fast, at netop fagbevægelsen i fremtiden får en afgørende rolle at spille på hele området for atypiske ansættelser, pointerer Mikkel Mailand.

“Der har været en ambivalent holdning til

dette område i fagbevægelsen. Men der synes at være en stigende accept af, at dette fænomen er kommet for at blive, og at de atypiske ansattes vilkår bør forbedres. Det gælder blandt andet tilstedeværelsen af vikarer og østarbejdskraften”, siger Mikkel Mailand og forklarer, at de atypiske ansættelser endda kan udgøre et rekrutteringspotentiale, hvis fagbevægelsen formår at organisere den stigende gruppe af disse ansatte, kan den booste medlemsskaren.

Men der bliver kamp om, hvilken vej pilen vil vende. Ud fra et arbejdsgiversynspunkt vil der nemlig fortsat være et incitament til at skaffe arbejdskraften så billigt som muligt. I takt med at samfundet og markederne bliver mere omskiftelige, vil virksomhederne nemlig forsøge ikke at binde sine ansatte i mange år.

“Der er et klokkeklart økonomisk incitament for arbejdsgiverne i at skaffe arbejdskraften så billigt som muligt. Så fagbevægelsen skal på de indre linjer gøre sig klart, hvor meget de vil prioritere de atypiske ansatte. Vi kan dog allerede konstatere, at der på dette område er en bevægelse i gang, så dette bliver nok et af temaerne ved de kommende overenskomstforhandlinger på det private område i 2012”, siger Mikkel Mailand og fastslår samtidig slutteligt, at en atypisk ansættelse ikke nødvendigvis er dårlig.

Det er nemlig samtidig vigtigt for det danske arbejdsmar-

“Fagbevægelsen skal på de indre linjer gøre sig klart, hvor meget de vil prioritere de atypiske ansatte”.



atypiske job

keds dynamik, at disse atypiske stillinger eksisterer. Blandt andet fordi de atypiske stillinger kan være trædesten til faste stillinger.

“Eksempelvis på sygehusområdet har vi set folk i atypiske stillinger score en glimrende

løn, som på den måde kompenserer for manglende ansættelsesgoder. Så det er langt fra kun et problem, at vi har atypiske stillinger”. <<



“Dette område svinger op og ned med konjunkturerne. Men atypiske ansættelser er afgjort kommet for at blive”.

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.

KARRIERE:

- 1999: Forskningsadjunkt, Moderne Kultur og Kulturformidling, Københavns Universitet
- 2001: Adjunkt, Institut for Kunsthistorie, Dans og Teatervidenskab, Københavns Universitet
- 2001: Medlem af Statens Kunstfonds repræsentantskab
- 2005: Lektor, Institut for Kunst- og Kulturvidenskab, Københavns Universitet
- 2006: Forskningsleder ved afdelingen for Kunsthistorie

UDDANNELSE:

- 1995: Mag.art. i kunsthistorie, Aarhus Universitet
- 1999: Ph.d. i kunsthistorie, Aarhus Universitet

“Jeg bilder mig ind at have et større slægtskab med kunstnerne end mange af mine forgængere”.

RUNE GADE, 47 ÅR

Konstitueret formand for Statens Kunstråd

Du er konstitueret formand for Statens Kunstråd frem til 1. juni 2012. Det er ikke så længe. Skal du bare holde skruen i vandet, eller har du ambitioner om at nå at sætte et større fingeraftryk?

Det er min opfattelse, at jeg er blevet konstitueret, netop fordi der er nogle store planer og beslutninger i støbeskeen, som ikke har tid til at vente på et handlingslammet udvalg, så forhåbentlig kommer der til at ske en hel del på min vagt. Ministeren skal blandt andet godkende en bæredygtig og brugbar handlings- og aktivitetsplan for rådets arbejde de næste tre år. Det må siges at være ret dagsordensættende, og det glæder jeg mig til at få indflydelse på.

Hvordan kan man overkomme at sidde i formandsstolen i Statens Kunstråd og samtidig passe sit job som lektor i kunsthistorie?

Det er rigtig nok en meget tidskrævende opgave, hvis man vil gøre det ordentligt. Jeg forventer at skulle deltage endnu mere i kulturlivet i bred forstand, at skulle ud at se mig omkring og sætte mig grundigt ind i, hvad der rører sig. Jeg er så privilegeret, at jeg har fået en frikøbsaftale med universitetet de næste fire år, så jeg ikke skal undervise, men kun behøver at koncentrere mig om min forskning og vejledningen af ph.d.-studerende.

Hvordan kommer kunstverdenen og vi andre til at mærke, at du – til forskel fra Per Arnoldi, der for nylig forlod posten – har en teoretisk tilgang til kunsten?

Jeg bilder mig ind at have et større slægtskab med kunstnerne end mange af mine forgængere, der tæller fx Mads Øvlisen og Lars Liebst. Men selv om formandspos-

ten ikke er en individuel platform for mig og mit kunstsyn, vil min akademiske baggrund nok tilføre rådet noget andet, end fx Arnoldi gjorde. Jeg får ikke mindst en vigtig rolle, når det gælder at samle kræfterne og de mange passionerede meninger, der brydes i Statens Kunstråd, så vi bliver et organ, der kan agere og træffe beslutninger.

Du er i forvejen medlem af to fagudvalg under Kunstrådet. Hvordan adskiller arbejdet i de udvalg sig fra det, du nu skal stå i spidsen for?

Fagudvalgene sagsbehandler og forholder sig suverænt dygtigt og langt mere konkret til, hvad der er god og dårlig kunst, og hvem der skal have støtte. I Statens Kunstråd definerer vi de overordnede rammer for kunststøtteordningen. Vi skal også tale kunstens sag og blande os i debatten om fx kunststøttesystemet i Danmark.

Og hvis du skal pege på et indsatsområde, du rigtig gerne vil nå at påvirke i din periode som formand?

Så vil det være øget brugerinddragelse. Jeg har et stærkt ønske om, at vi bliver bedre til at nå lægfolk og ikke bare den relativt smalle gruppe af fagligt interesserede kunstnorder. Vi indgik for ikke så længe siden en alliance med DR om projekt “vores kunst”, hvor borgere blev inddraget i udvælgelsen af den kunst, der skulle udsmykke deres by. Projektet mødte kritik og blev kaldt populistisk, men jeg synes, det var et fint eksempel på, at Kunstrådet også kan starte en langt bredere diskussion om, hvad god kunst er. En diskussion, der er meget vigtig. <<



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

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



Torben Kruse, cand.scient. og professor i medicinsk molekylærgenetik ved Syddansk Universitet og Klinisk Genetisk Afdeling, Odense Universitetshospital,

fyldte 60 år den 31. oktober.

I 1985 var han involveret i den første anvendelse af moderne genundersøgelser ved fosterdiagnostik i Danmark. I dag har han sammen med forskerkolleger og den 60 mand store afdeling forfinet og indført metoder, der ned på det allermindste genetiske niveau kan afsløre, om en kvinde trods mange tilfælde af bryst- eller æggestokkræft i familien ikke selv vil få sygdommen. Torben Kruse løb sit første maratonløb som 56-årig. Derudover løber han orienteringsløb og sejler i sin båd, Røde Emma, som er fortøjet ved Thurø, hvor han bor med sin familie.



Anja og Mads Rykind-Eriksen, forstanderpar siden 2007 på Rødding Højskole, har modtaget N.F.S. Grundtvigs Pris 2011.

De får prisen for deres ihærdige og frygtløse indsats for at bringe Rødding Højskole på fode igen som en moderne højskole, der klart vedgår sig den grundtvigske arv og gæld. N.F.S. Grundtvigs Pris gives til "en person eller en institution, der i en bred, offentlig sammenhæng i ord, handling eller i kunstnerisk udtryk har formidlet kendskab til Grundtvig eller i enestående grad har gjort det grundtvigske gældende". Med hæderen følger 25.000 kroner.

Det er anden gang, Grundtvigsk Forum uddeler N.F.S. Grundtvigs Pris. I 2010 var det DR's julekalender "Pagten", der løb med prisen, som gik til manuskriptforfatter Maya Ilsø og skoletjenesteleder Helle Krogh Madsen.

Dan Zahavi, professor i filosofi ved Københavns Universitet og siden 2002 leder af Center for Subjektivitetsforskning, har modtaget Carlsbergfondets forskningspris på 1 mio. kr. Ved centret gør man et stort og ambitiøst forsøg på at udvikle en filosofisk forståelse af den menneskelige bevidsthed og det menneskelige selv.

Dan Zahavi har modtaget adskillige nationale og internationale udmærkelser og priser og blev valgt ind i Videnskabernes Selskab i 2007 i en alder af kun 40 år.

FØLGENDE DM-MEDLEMMER HAR MODTAGET ET UBVA-LEGAT

| | |
|-------------------------|--|
| Carsten Ortmann | 12.000 kr. til besøg på medievirksomheder |
| Anne Haubek | 17.000 kr. til deltagelse i international conference |
| Anders Laugesen | 30.000 kr. til studierejse til Japan |
| Birgit Bergholt Nilsson | 30.000 kr. til studierejse til Rio de Janeiro |
| Rikke Tørholm Kofoed | 30.000 kr. til deltagelse i Showrunner TV Drama Series |
| Anders Drud Jordan | 30.000 kr. til forskning/udvikling vedr. "På Sporet Af Grønlandshajen" |
| Kåre Vedding Poulsen | 20.700 kr. til studierejse til Liverpool |
| Anne Pedersen | 20.500 kr. til konferencedeltagelse i Canada |
| Rasmus Christensen | 10.000 kr. til studierejse til CNN, Atlanta |
| Jesper Svendsen | 17.600 kr. til efter-/videreuddannelse i strategisk kommunikation |
| Rune Mielonen Grassov | 30.000 kr. til studierejse til Californien |
| Sune Blicher | 10.000 kr. til konferencedeltagelse i Istanbul |
| Pia Borgwardt | 30.000 kr. til Metropolitan Opera, New York |
| Christian Holtet | 12.800 kr. til studierejse til Tyskland og Sverige |
| Mads H. Jørgensen | 30.000 kr. til International House, Cairo |
| Kassandra Wellendorf | 30.000 kr. til forskning/udvikling vedr. "Jeg vil ikke filmes" |
| Steen Bille | 30.000 kr. til studierejse til radiostationer i New York |
| Nina Nørgaard Jensen | 17.100 kr. til deltagelse i 99 % Conference 2012 |
| Mads Nygaard Andersen | 30.000 kr. til forskning/udvikling vedr. "Børn fortæller tv-historier" |
| Anne E. Zier Bro | 17.000 kr. til konferencedeltagelse i Midem, Frankrig |
| Louise Ærboe Starklint | 18.100 kr. til deltagelse i den internationale conference ICIDS |

Udvalget til beskyttelse af videnskabeligt arbejde (UBVA) har siden 2006 uddelt tv- og radiomedarbejderlegater til akademikere, der arbejder inden for tv- og radiobranche. Pengene kommer fra Copydan, der forvalter ophavsrettigheder i forbindelse med videreudnyttelse af tv- og radioprogrammer. DM administrerer legatuddelingen på vegne af Akademikernes Centralorganisation (AC).



**DU HAR VALGT EN LANG
UDDANNELSE.**

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

ma-kasse.dk

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

ma

CANDPORTALEN.DK
VIDEN OG VEJLEDNING TIL DIT STUDIUM OG DIN KARRIERE

A-kassen for højtuddannede

DM – DANSK MAGISTERFORENING

Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

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

Telefon 38 15 66 00

Fax 38 15 66 66

www.dm.dk

dm@dm.dk

Åbningstid: Man.-ons. kl. 10-16, tors. kl. 10-18, fre. kl. 10-15

MP PENSION

PENSIONSKASSEN FOR MAGISTRE OG PSYKOLOGER

Smakkedalen 8

2820 Gentofte

Telefon 39 15 01 02

www.mppension.dk

mp@mppension.dk

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

MA – MAGISTRENS ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Mimersgade 47

2200 København N

Telefon 70 20 39 71

www.ma-kasse.dk

www.ma-kasse.dk/email

Åbningstid: Man.-tirs. og tors.-fre. kl. 9-15.30, ons. kl. 13-17

Regionalkontorer

Aarhus

Vesterbro Torv 1-3, 7. sal,

8000 Aarhus C

Telefon 70 20 39 71

Åbningstid: Man., tirs. og tors. kl. 9-15.30

Odense

Slotsgade 21 B, 4. sal

5000 Odense C

Tlf. 70 20 39 71

Åbningstid: Man. kl. 9-12 og tors. kl. 13-15.30

Aalborg

Østerågade 19, 3. sal,

9000 Aalborg

Telefon 70 20 39 71

Åbningstid: Man. kl. 9-12 og tors. kl. 13-15.30

MEDLEMSKONTINGENT FOR 2011

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

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

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

Kontingentet opkræves kvartalsvis, og du modtager automatisk et girokort fra os. Vi anbefaler, at du tilmelder dig 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 lokalerne i receptionen hos DM (samme adresse).

AARHUS

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

Åbningstid: Man.-fre. kl. 9-16.

Nøglekort udleveres i MA.

ODENSE

Slotsgade 21 B, 4.
5000 Odense.

Åbningstid: Man. kl. 9-12
og tors. kl. 13-15.30

Nøgle udleveres mod depositum hos MA på samme adresse.

AALBORG

Aktivitetshuset

Østerågade 19, 3. 9000 Aalborg.

Åbningstid: Man.-fre. kl. 8.30-15.

Du kan få nøgle, så du har adgang hele døgnet.

SORTERET MAGASINPOST ID-nr. 41032: Al henvendelse; DM, magisterbladet@dm.dk, Tlf: 38 15 66 00



**Copenhagen
Business School**
HANDELSHØJSKOLEN

MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION



**Vil du være en af
fremtidens ledere?
– tag en MPA!**



SCAN OG LÆS
MERE PÅ
WWW.CBS.DK/MPA

MPA-uddannelsen er dokumenteret karrierefremmende og tilbyder dig et stærkt netværk.

**Bliv klogere på –
www.cbs.dk/mpa**

MPA MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION