



Klemmt mellem to systemer

“Jeg tror, jeg melder mig ud af a-kassen,
for jeg betaler i virkeligheden for ingenting”.

Læs side 11 og 30-33

Knald eller fald for
nye overenskomster

6

Studier skal stile
mod arbejdslivet

14

Kunsten at
sprænge rammerne

22

dm
offentlig

39



PÅ UDKIG EFTER NYE KARRIEREMULIGHEDER?

En efter- og videreuddannelse på deltid ved siden af dit arbejde er din vej til nye kompetencer, personlig udvikling og nye spændende karrieremuligheder.

Vi tilbyder efter- og videreuddannelser rettet mod ledere og specialister i private og offentlige virksomheder og organisationer. Tag en hel uddannelse eller et enkeltfag.

Med en videreuddannelse fra Handelshøjskolen, Aarhus Universitet er du sikret en dansk universitetsuddannelse på højeste faglige og akademiske niveau – en uddannelse, der kan få stor betydning for din fremtid.

MASTER

Executive MBA – Ledelse i forandring (i samarbejde med Syddansk Universitet)

MBA – Fleksibel lederuddannelse

MBA – One-year international full-time programme

Executive Master i Corporate Communication

Master i Miljø- og Energiret

Master i Moms og Afgifter (LLM)

Master i It

International Master in Entrepreneurship Education and Training

HD

Finansiering

Marketing Management

Organisation og Ledelse

Regnskab og Økonomistyring

Supply Chain Management

ALLE UDDANNELSER STARTER NYE HOLD I SOMMEREN 2010.

Læs mere på www.asb.dk/executive.



KVALITETSSIKRING:
• MINISTERIET FOR VIDENSKAB, TEKNOLOGI OG UDVIKLING
• EXECUTIVE MBA COUNCIL
• EUROPEAN QUALITY IMPROVEMENT SYSTEM (EQUIS)

Studiejob vigtigere end karakterer og kort studietid

En dugfrisk meget grundig rapport om overgangen fra studium til job fra AC og Beskæftigelsesministeriet, "Det frie valg eller det frie fald?", må give alle politikere, beslutningstagere og aktører inden for såvel universitetsverdenen som beskæftigelsesområdet anledning til at genoverveje strategier og holdninger. Rapporten, som bygger på kvalitative og kvantitative undersøgelser blandt mere end 3.000 næstkandidater og dimittender, afliver en masse af de myter, som har været grundlaget for mange af de senere års politiske tiltag over for studerende og ledige.

Undersøgelsen blev besluttet midt under højkonjunktoren for at afdække årsagerne til det paradoks, at mange dimittender måtte gå ledige i flere måneder, selv om der var stor efterspørgsel efter ikke mindst højtuddannet arbejdskraft og på trods af en almindelig konsensus om, at Danmarks muligheder for at klare sig i den skærpede internationale konkurrence er viden, innovation og kreativitet.

Svaret fra politikerne har været krav om kortere studietider, bonus for hurtig gennemførelse og økonomisk straf til uddannelsessteder, hvor studietiderne ikke holder sig inden for den normale tid. Og politikerne har vendt det døve øre og den foragede mine til, når blandt andet DM har problematiseret det snævre og ensidige fokus på gennemførelsestiden. Men nu påviser den nye rapport, at det ikke har nogen betydning for ledighedsrisikoen, om man har været 5, 6 eller 7 år om sit studium. Uanset at mange studerende – naturligt og heldigvis – i løbet af studiet bliver opslugt af deres fag og nok kan have tendens til at glemme de barske arbejdsmarkedsrealiteter, der venter forude, så ønsker dimittenden brændende at komme ud og bruge sine kvalifikationer i relevant beskæftigelse hurtigst muligt efter kandidateksamen. Og her viser rapporten så med al ønskelig tydelighed,

at står den studerende i en situation, hvor vedkommende skal vælge mellem studierelevant arbejde og færdiggørelse af studiet på normeret tid, er det så absolut den bedste arbejdsmarkedsstrategi at fokusere på det studierelevante arbejde frem for kortere studietid.

Det er ikke første gang, at en analyse viser betydningen af at kunne skrive et relevant studiejob på sit cv som nylig udklækket kandidat og ansøger til et akademisk job. Men denne undersøgelse viser, at betydningen nærmest ikke kan overvurderes. Et fagligt relevant job opvejer dårligere karakterer og længere studietider, når arbejdsgiveren skal vurdere en ansøger.

Det er uhyre vigtig viden for de kommende

kandidater, der gemmer sig i den over 100-sider lange rapport. For hvis eksamensbeviset ikke fører direkte over i et job, træder beskæftigelsesystemet til. Og det kan være en grim oplevelse, der i løbet af kort tid fuldstændig kan underminere den selvtillid, som er helt

nødvendig for at kæmpe sig ind på det akademiske arbejdsmarked. Bureaucrati, mangel på respekt, mangel på viden om akademikere, klientgørelse og ønsket om blot at behandle så mange sager som muligt på så kort tid som muligt uden at tage individuelle hensyn er det generelle billede, som de ledige dimittender giver af aktørerne på beskæftigelsesmarkedet.

Her fra DM skal der lyde en indtrængende opfordring til videnskabsministeren og beskæftigelsesministeren, til Folketingets partier, til universitetsledelser, til a-kasser, jobcentre og andre aktører på beskæftigelsesmarkedet: Læs denne rapport, og juster så politikken efter den viden, den formidler. For de unges og hele samfundets skyld.

Ingrid Stage

Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage (formand)

Peter Grods Hansen (næstformand), DM Offentlig

Eva Jensen, DM Offentlig

Nanna Bruun, DM Privat

Frederik Dehlholm, DM Privat

Hans Beksgaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Anders Hamming, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Claus Valling Pedersen, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Henrik Prebensen, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Leif Søndergaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Erik Alstrup, DM Forskning & Formidling

Niels K. Petersen, DM Forskning & Formidling

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

Kasper Ditlevsen, DM Studerende

Hans Richardt Schmidt-Nielsen, DM Studerende

Charlotte Palludan, Fagforingslisten

Erik Nejrup, DM Pensionist

Læs også artiklerne "Studier skal stile mod arbejdslivet" og "Ledige akademikere møder et trehovedet monster" på siderne 14-19.

Multivanviddet

“Jeg bliver provokeret af, at man skal straffes for at være en fleksibel arbejdskraft”.

Sådan lyder en kommentar fra et medlem af Magisterbladets læserpanel i den undersøgelse, vi i begyndelsen af året lavede om ansattes syn på den nye multimedieskat.

Udtalelsen er siden til overflod blevet bekræftet af den måde, multimedieskatten håndteres på i Hillerød Kommune. Som vi skrev i Magisterbladet nr. 6/2010, påtvings de ansatte multimedieskatten, selv om de ikke kunne drømme om at tage deres bærbare pc'er med hjem og eventuelt bruge dem til privat formål. Kommunen gider ikke have alt det bøvl – og dyrt er det også – med at kontrollere, om de ansatte tager deres multimedier med hjem, så derfor har alle bare at betale skatten. Basta! Og det er her, vanviddet kommer ind.

Resultat: De ansatte må punge ud, fordi kommunen vælger den lette løsning.

Vanviddet forstærkes af, at kommunen stiller et transportabelt arbejdsredskab – en bærbar pc – til rådighed for de ansatte, så disse i givet fald ville kunne tage pc'en med hjem og bruge den privat. Hvis de ansatte derimod havde ikke-flytbare pc'er, kunne de ikke pålignes multimedieskatten.

Resultat: De ansatte betaler for kommunens valg af arbejdsredskaber.

Skatterådet kan bekræfte, at arbejdsgiver ikke er forpligtet til at føre kontrol med medarbejders brug af firmaets pc, hvorfor det er i orden at påtvinge de ansatte skatten, hvis arbejdsgiver, som i Hillerød Kommune, ikke agter at føre kontrol. Og arbejdsgiver kan ikke tvinges til at føre kontrol.

Resultat: De ansatte bliver uskyldige ofre for en uskøn blanding af politiske, økonomiske og moralske (bag)tanker.

Men der synes nu at være en begyndende nedbrydning af vanviddet på vej. Både Venstre og De Konservative er oprørte over Hillerød Kommunes måde at håndtere dette spørgsmål på. I artiklen på side 8 siger Mike Legarth (Kons.): “Det er definitionen på dårlig ledelse”, og Mads Rørvig (V) siger: “Hillerød Kommune optræder meget uelegant i den her sag”. Og sidst, men ikke mindst vil DM's formand nu tage sagen op i Akademikernes Centralorganisations forhandlingsudvalg, samtidig med at DM overvejer, om en eventuel kompensation for multimedieskatten skal være et krav til arbejds-giverne ved OK 2011.

Det er Magisterbladets agt at følge – eller rettere – forfølge denne sag, til vanviddet hører op.



FASTE RUBRIKKER

3 LEDER

Studiejob vigtigere end karakterer og studietid

10 NYHEDER FRA WWW.DM.DK

DM's formand valgt ind i Kvinderådet

12 SIDEN SIDST

20 SIDEN SIDST

28 VERDEN PÅ FORMLER $T = T_0 \sqrt{\frac{1}{1-\beta^2}}$

34 KOMMENTAR

Ligeløn og OK 2011: Det er nu, DM skal gøre ord til handling

36 DEBAT

48 NYT JOB

49 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

60 MEDDELELSER

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 tryk 5 eller 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 Ejlertsen
me@dm.dk

Thomas Bøttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegmund
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
Gammeltorv 18
1457 København K
Tlf. 70 27 11 55
Fax 70 27 11 56

Design og tryk:
Datagraf
www.datagraf.dk



“Niks, det siger jeg ikke. Men det bliver spændende”.

ARTIKLER



6 Knald eller fald for nye overenskomster

8 Uelegant, at Hillerød tvinger multimedieskat igennem



11 Regeringen lukker kattelerm for danske grænsearbejdere

14 Studier skal stile mod arbejdslivet

19 Ledige akademikere møder et trehovedet monster



22 Kunsten at sprænge rammerne

29 Flere mænd tager længere barsel i København

30 Klemt mellem to systemer



32 Miethe-status sikrer national tilknytning

39 dm offentlig

Forside: Stefan Kai Nielsen

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 31.100 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

FMK⁰⁵

Kontrolleret oplag: 28.852
i perioden 1.8.2008-30.6.2009



Produktionsplan:

Nr. 08-2010
Udkommer: 29. april
Deadline debat: 19. april
Deadline annoncer: 21. april
Deadline kalender: 21. april

Nr. 09-2010
Udkommer: 14. maj
Deadline debat: 3. maj
Deadline annoncer: 5. maj
Deadline kalender: 5. maj

Nr. 10-2010
Udkommer: 4. juni
Deadline debat: 24. maj
Deadline annoncer: 26. maj
Deadline kalender: 26. maj

Knald eller fald for nye overenskomster

Flere hundrede privatansatte DM-medlemmer venter i spænding. Bliver det et JA eller et NEJ til forligsmand Asbjørn Jensens mæglingforslag? Begge svar kan få konsekvenser for DM's medlemmer i CSC, TDC, Københavns Lufthavne, De Gule Sider og Idrættens Hus.

Den 20. april vil det stå klart, om parterne på det private arbejdsmarked er på vej i konflikt. Forligsmand Asbjørn Jensen har siden slutningen af marts måned haft opbakning fra DA og LO til et mæglingforslag. I disse dage er forslaget til urafstemning blandt 600.000 lønmodtagere.

Både et JA og et NEJ kan få konsekvenser for flere hundrede DM-medlemmer. De arbejder på virksomheder, hvor aftaler om nye overenskomster for akademikere er smidt med ned i forligsmandens store mægling gryde. Det gælder akademiske medarbejdere i CSC, TDC, Københavns Lufthavne, De Gule Sider og Idrættens Hus.

Et JA fra 600.000 lønmodtagere er derfor også et ja til en række aftaler om nye overenskomster for DM's medlemmer.

Et NEJ fra de 600.000 lønmodtagere vil skabe usikkerhed om aftalerne for DM's medlemmer.

Om aftalerne siger Frederik Dehlholm, formand for DM Privat:

“DM's stemmer drukner i den store afstemning. Samtidig har vores forhandlinger været underlagt de snærende rammer, der blev lagt i det første forlig mellem DA og LO. Vi har forsøgt at udnytte rammerne så godt som muligt ved at blive enige med arbejdsgiverne om nye aftaler. Resultatet er beskedne lønstigninger. Til gen-

gæld har vi opnået lokale, kvalitative forbedringer”.

Løn stiger kun lidt

Aftalerne mellem arbejdsgivere og akademiske fagforeninger lover kun små lønstigninger. I overenskomstens første år er aftalt en stigning på 1,1 pct. Overenskomstens andet år lægger 1,75 pct. oveni.

“Procenterne er absolut ikke imponerende, men vi kunne ikke få mere. Alternativet havde været et sammenbrud i forhandlingerne og en tur i Forligsen. I så fald havde vi kun fået de generelle procenter og ikke mere. Nu får vi de generelle procenter plus en række forbedringer, der



Københavns Lufthavne A/S

DM's medlemmer i Københavns Lufthavne A/S har udsigt til beskedne lønstigninger.

DM's medlemmer i Københavns Lufthavne A/S har netop stemt om ny overenskomst. Om de har stemt ja eller nej, bliver først offentliggjort 20. april. Forslaget til ny overenskomst i Københavns Lufthavne ser sådan ud:

- 2-årig overenskomst.
- Mindstelønnen hæves med 257 kr. den 1. maj 2010 til 31.157 kr. og med 361 kr. den 1. maj 2011 til 31.518 kr.
- Det sikres, at der ved de individuelle lønreguleringer 1. maj 2010 afsættes beløb, der



varierer fra virksomhed til virksomhed”, fremhæver Frederik Dehlholm fra DM Privat.

I CSC har man for eksempel opnået en sammenskrivning af flere akademiske overenskomster. Bortset fra et datterselskab dækker overenskomsten nu hele CSC med omkring 400 akademikere.

“På længere sigt vil det give en styrkeposition i nye forhandlinger”, vurderer Frederik Dehlholm.

I TDC er der blandt andet udsigt til en ekstra fridag samt forbedringer for medarbejdere på forældreorlov.

Ulogisk proces

At DM's resultater er havnet i forligsmændens store stemmegryde, virker ifølge Frederik Dehlholm “helt absurd”.

“Vi har gennem 25 år presset på for at opnå generelle, landsdækkende overenskomster for privatansatte akademikere. Men det har DA sagt nej til. Alligevel er vi nu havnet i en kæmpe stor afstemning med helt andre faggrupper, som arbejdsgivernes organisationer har generelle overenskomster med. Der er ingen logik i arbejdsgivernes holdning”, siger Frederik Dehlholm fra DM Privat. <<

“Procenterne er absolut ikke imponerende”.

Frederik Dehlholm, formand for DM Privat, om udsigten til lønstigninger i CSC, TDC, De Gule Sider, Københavns Lufthavne og Idrættens Hus

AKADEMIKERE IKKE VARSLET I KONFLIKT

Forligsmand Asbjørn Jensen har valgt at sammenkæde en lang række forslag til nye overenskomster på det private arbejdsmarked.

Det betyder, at DM og andre akademiske fagforeningers ja eller nej til nye overenskomster bliver puljet med ja-stemmer og nej-stemmer fra HK, Dansk Metal, 3F og en lang række andre organisationer. Afstemningens samlede ja eller nej vil gælde for alle sammenkædede overenskomster.

En storkonflikt kan træde i kraft ved normal arbejdstids begyndelse den 25. april. Konflikten omfatter ikke i første omgang virksomhedernes akademiske medarbejdere. Hverken fagforeninger eller arbejdsgivere har afsendt konfliktvarsler for akademikerne.

HER STEMME DM'S MEDLEMMER

Flere hundrede medlemmer af DM risikerer at blive direkte berørt af et ja eller et nej til nye overenskomster på det private arbejdsmarked. De deltager derfor i DM's vejledende urafstemning. Det gælder medlemmer i:

- CSC Danmark A/S
- CSC Consulting A/S
- TDC A/S
- Københavns Lufthavne A/S
- De Gule Sider A/S
- Idrættens Hus

FÅ DINE OK-NYHEDER PÅ DM.DK

DM's medlemmer har stemt, men blev det ja eller nej? Det må DM først offentliggøre efter den 20. april klokken 18. På det tidspunkt fortæller forligsmand Asbjørn Jensen om det samlede resultat af 600.000 lønmodtageres ja eller nej til forligsmændens mæglingsforslag. Afstemningen afgør, om LO og DA er på vej ud i en storkonflikt. Følg slagets gang om nye overenskomster på det private arbejdsmarked på www.dm.dk.

gennemsnitligt svarer til mindst 400 kr. pr. ansat akademiker.

- Der indføres en årlig drøftelse mellem ledelsen og akademikernes tillidsrepræsentant om resultatet af de individuelle lønreguleringer og resultatet af den individuelle lønproces.
- En ekstra uges forældreorlov med løn til enten far eller mor.
- Nyuddannede akademikere får 1 uges løn under ferie i det ferieår, de ansættes, og 1

ekstra uges løn under ferie i det efterfølgende ferieår.

- Feriefridage kan ikke længere varsles afholdt, hvis man er sagt op.
- Medarbejdere kan vælge at lave en supplerende egen indbetaling til pensionsordningen, som administreres af Københavns Lufthavne A/S.
- Valg af tillidsrepræsentant sker nu ved almindelig stemmeflerhed blandt de afgivne stemmer.



Uelegant, at Hillerød tvinger multimedieskat igennem

Dårlig ledelse. Et urimeligt benspænd for medarbejderne. Meget uelegant. Kritikken fra regeringspartierne bag skattereformen hagler ned over Hillerød Kommune, som tvinger sine ansatte til at betale multimedieskat.

En ekstraudgift, som automatisk bliver tørret af på samtlige medarbejdere. Det har aldrig været intentionen med multimedieskatten, som trådte i kraft ved årsskiftet.

Såvel De Konservative som Venstre, der sammen med Dansk Folkeparti stod bag skattereformen, tager skarpt afstand fra den praksis vedrørende multimedieskatten i Hillerød Kommune, som Magisterbladet omtalte i forrige nummer. Kommunen, som udleverer bærbare pc'er og mobiltelefoner til sine administrative medarbejdere, har valgt at droppe den stikprøvekontrol, der skal tjekke, om multimedierne også bliver brugt privat. Derved pålægger kommunen alle ansatte at betale multimedieskatten, som – afhængig af indkomst – beløber sig til 105-140 kroner om måneden. Kommunen begrundet sin beslutning med, at stikprøvekontroller er både administrativt tunge og svære at gennemføre effektivt.

Den begrundelse køber regeringens skatteordførere ikke.

“Vi stiller samme kontrolkrav til både private og offentlige arbejdsgivere, og det har aldrig været så tung en opgave for nogen før, at de lod være. I stedet for at Hil-

lerød Kommune helt naturligt bidrager til, at samfundet henter skatten der, hvor der er grundlag for at hente den, vælger de i stedet at genere samtlige medarbejdere helt unødvendigt. Det er definitionen på dårlig ledelse, og jeg kan ikke undgå at få den mistanke, at medarbejderne må tage straffen for en politisk farvet protest mod multimedieskatten”, siger De Konservatives Mike Legarth.

DM tager sagen op

Også Mads Rørvig, skatteordfører for Venstre, undrer sig over, at en kommunal arbejdsgiver undlader at følge SKAT's vejledning og føre stikprøvekontrol, så man undgår at pålægge alle en ekstra skat.

“Hillerød Kommune optræder meget uelegant i den her sag. Det har aldrig været intentionen, at samtlige ansatte må undgælde, fordi kommunen synes, at indsatsen for at føre stikprøvekontrol er uoverstigelig”, understreger Mads Rørvig.

“Det her skal arbejdsgiverne kunne håndtere både bedre og smartere”, tilføjer han.

De administrative AC-medarbejdere på Hillerød Rådhus kan nu se frem til, at skatteordførerne tager sagen op over for

SÅ MEGET FORVENTER STATEN

Det årlige provenu på multimedieskatten er sat til cirka 525 millioner kroner.

både skatteministeren og finansministeren.

Medarbejderne har ikke på noget tidspunkt harceleret over skattens størrelse, pointerede tillidsrepræsentant Ragnild Nielsen i forrige nummer af Magisterbladet, men:

“Det er det principielle i, at arbejdsgiveren kan vælte en udgift over på de ansatte, fordi de udleverer en type arbejdsredskaber, vi ikke kan sige nej til at bruge”, sagde hun.

Også AC bliver nu draget ind i konflikten om multimediebeskatning af ansatte i Hillerød Kommune. DM's formand, Ingrid Stage, tager sagen med til næste møde i organisationens forhandlingsudvalg. Samtidig overvejer DM's Overenskomst- og Arbejdspiludsvalg, hvorvidt en eventuel kompensation for multimedieskatten skal være et krav til arbejdsgiverne ved overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 2011. <<



“Det har aldrig været intentionen, at samtlige ansatte må undgælde, fordi kommunen synes, at indsatsen for at føre stikprøvekontrol er så uoverstigelig”.

Mads Rørvig, skatteordfører for Venstre

IT-UNIVERSITETET I KØBENHAVN

STYRK DINE IT-KOMPETENCER



BLIV MASTER I IT
Deltidsstudier til erhvervsaktive

Interaktionsdesign og multimedier, Softwarekonstruktion,
Organisation og implementering samt It-ledelse og strategi
itu.dk/master

DM's formand valgt ind i Kvinderådet



Foto: Stefan Kai Nielsen

Ligeløn mellem kønnene, 12 ugers øremærket barsel til mænd og kvotelovgivning med det mål at få mindst 40 procent af bestyrelsesposterne besat af kvinder.

Der er mange ting, der skal gøres for at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, hvilket blandt andet har fået DM til at udnævne ligestilling til et prioriteret indsatsområde.

Derfor er det også glædeligt, at DM's formand, Ingrid Stage, er valgt ind i styrelsen for Kvinderådet, der er en paraplyorganisation for foreninger, der arbejder aktivt for kvinders rettigheder og indflydelse i samfundet. Ingrid Stage blev valgt med 55 af 56 stemmer.

“Blandt DM-medlemmer på det private arbejdsmarked var der i 2009 en gennemsnitlig lønforskel mellem kvinder og mænd på 9,3 procent for cand.scient.er og på 17,6 procent for cand.mag.er. Blandt offentligt ansatte er forskellen for cand.scient.er 11 procent og 7,8 procent for cand.mag.er. Dette er blot et eksempel på, hvorfor ligestilling er så vigtig at støtte op om. I Kvinderådet håber jeg på at gøre en mærkbar forskel, så vi får reel ligestilling og ligeløn mellem kønnene”, siger Ingrid Stage.

45 organisationer er i dag medlem af Kvinderådet. I alt repræsenterer de over en million personer.

MASTERUDDANNELSER VED ROSKILDE UNIVERSITET, RUC

– aktiv læring og projektarbejde med egne cases



MASTERUDDANNELSE I SOCIALT ENTREPRENØRSKAB

Til dig der vil skabe og forstå social forandring

- kompetence og organisationsudvikling
- forandringsprocesser og analyse
- netværksarbejde og partnerskaber

Informationsmøde 10. maj 2010 kl. 16.00
P10, Roskilde Universitet
Universitetsvej 1 • 4000 Roskilde

Ansøgningsfrist 7. juni 2010
Studiestart 3. september 2010.

Læs mere på: www.ruc.dk/paes/cse/mse

Kontakt os på lhh@ruc.dk eller
tlf. 4674 2021

MASTER I VOKSENUDDANNELSE *Human Resource Development*

Til dig der vil skabe og forstå læreprocesser

- læring, evaluering og forandring
- kompetence- og organisationsudvikling
- arbejdspladsen som læringsmiljø

Informationsmøde 27. april 2010 kl. 16.30
P11, Roskilde Universitet
Universitetsvej 1 • 4000 Roskilde

Ansøgningsfrist 7. juni 2010
Studiestart 3. september 2010.

Læs mere på: www.ruc.dk/paes/mvo

Kontakt os på annegrah@ruc.dk eller
tlf. 4674 2670

Regeringen lukker kattelerm for danske grænsearbejdere

På grund af nye EU-regler fratager regeringen danske grænsearbejdere muligheden for at få danske dagpenge, når de bliver ledige, selv om de er medlem af en dansk a-kasse.

Mere end 10.000 danskere pendler hver dag til Danmark fra deres bolig i Sverige. Disse grænsearbejdere kan hverken få danske offentlige ydelser eller dagpenge, hvis de bliver fuldtidsledige.

Danske grænsearbejdere kan efter nye EU-regler efter den 1. maj nemlig kun få dagpenge og offentlige ydelser i bopælslandet – i dette tilfælde Sverige, selv om de har betalt til en dansk a-kasse i årevis. Og der er stor forskel på dagpengesatsen i Danmark og Sverige. I Danmark kan man i 2010 maksimalt få udbetalt 16.293 kroner om måneden, mens den månedlige dagpengesats i Sverige er, hvad der svarer til 10.903 danske kroner eller cirka 67 procent af den danske dagpengesats.

Indtil nu har det været muligt at opnå dispensation for disse regler i Arbejdsdirektoratet under Beskæftigelsesministeriet, så man kunne få danske dagpenge, selv om man boede i udlandet.

Nu lukker regeringen den kattelerm på grund af en ny EU-forordning (almengyldig regel) om social sikring. Det går ud over grænsearbejdere som danske Rikke Toft Kleemann, der er cand.mag. og tidligere redaktør på et dansk forlag. Hun har i en årrække boet i Sverige med sin mand og datter og pendlet til arbejdet i Danmark, samtidig med at hun har betalt til Magistrenes A-kasse (MA) i Danmark. Da hendes arbejdsplads måtte dreje nøglen om i november, skulle hun overflyttes til en svensk a-kasse.

“Sagen for danske grænsearbejdere som mig er, at man betaler til den dyre danske a-kasse, og hvis man så bliver ledig, så ryger man på grund af lovgivningen til en svensk a-kasse, hvor man får udbetalt langt mindre”, siger Rikke Toft Kleemann.

Horst Miethe

For grænsearbejdere i hele EU har der indtil i dag været en lille chance for at få dispensation for disse regler. Det skyldes den tyske statsborger Horst Miethe, som i

slutningen af 1970'erne flyttede til Belgien med sin familie, mens han fortsatte med at arbejde som grænsearbejder i Tyskland. Da han blev arbejdsløs, klagede han over den tyske afgørelse om, at han skulle være en del af det belgiske arbejdsløshedssystem, fordi det var hans bopælsland. Sagen endte ved EF-Domstolen. Her vandt Horst Miethe i 1985 sagen, fordi han havde størst personlig og arbejdsmæssig tilknytning til Tyskland.

Sagen har i 25 år givet fuldtidsledige grænsearbejdere i EU muligheden for at søge om såkaldt Miethe-status. De sidste 10 år har Arbejdsdirektoratet dog bare behandlet 45 danske sager om Miethe-status. Siden 2000 er 12 sager blevet godkendt, mens 22 er blevet afslået. Resten er endt til endelig afgørelse hos Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg. Nu fjerner regeringen den mulighed endegyldigt, fordi den fortolker den nye EU-forordning således, at det ikke længere er muligt at få Miethe-status. Det forklarer Marie Beck Jensen, som er EØS-koordinator i Arbejdsdirektoratet.

“Man har villet opdatere EU-forordningen på området. Det drejer sig blandt andet om Miethe-dommen, og derfor bliver det ikke længere muligt at søge om Miethe-status. Denne fortolkning deler Danmark med de øvrige nordiske lande og Tyskland”, siger hun.

Med den nye EU-forordning vil det for grænsearbejdere modsat i dag være muligt at være tilmeldt et jobcenter i både bopælslandet og i det seneste arbejdsland. Men det vil ikke længere være muligt at få Miethe-status. Så skal man prøve sagen ved EU-Domstolen (tidlige EF-Domstolen), som Horst Miethe gjorde det.

“Hvis EU-Domstolen træffer en afgørelse, der giver os anledning til at ændre vores fortolkning af den nye forordnings bestemmelser, så vil vi naturligvis gøre det. Vi skal rette ind efter EU-Domstolen”, siger Marie Beck Jensen. <<



SÅDAN SØGER DU OM MIETHE-STATUS

Vil du søge om Miethe-status ved EU-Domstolen efter den 1. maj 2010, skal du prøve din sag nationalt først, hvor myndighederne vil afvise den. Herefter skal du gøre brug af en klageadgang via EU-Kommissionens hjemmeside. Ny vejledning om området fra Arbejdsdirektoratet ventes i løbet af maj 2010.

Læs også artiklerne
“Klemte mellem to systemer” og
“Miethe-status sikrer national tilknytning”
på siderne 30-33.



EU-DIREKTIV KAN SIKRE BEDRE BARSEL

Hvis et forslag fra Europa-Parlamentets ligestillingsudvalg bliver ført ud i virkeligheden, vil danske kvinders basale barselsrettigheder blive forbedret.

Ifølge forslaget skal kvinder fremover have ret til minimum 20 ugers barsel på fuld arbejdsgiverbetalt løn. Dermed kan kvinder, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst og kun er sikret dagpengelovens 52 ugers barselsdagpenge, få forbedret deres vilkår.

I øjeblikket bliver der regnet på omkostningerne, og forslaget fremsættes i juni. Vedtages forslaget, skal parlamentet dog først blive enig med ministerrådet om et egentligt direktiv.



Krøllede hjerner er eftertragtede

Musik og billedkunst blev med gymnasiereformen afskaffet som obligatorisk, men en undersøgelse peger på, at netop de fag senere gør eleverne særligt populære hos arbejdsgivere. Det viser ny forskning fra AKF, Anvendt Kommunal Forskning.

Ifølge undersøgelsen giver arbejdsgiverne udtryk for, at der på deres arbejdsplads er behov for medarbejdere, som er gode til at samarbejde, gode til at arbejde projektorienteret, og som samtidig også er kreative, innovative og udadvendte.

HØR, HVAD ARBEJDSGIVEREN SYNES, DU ER VÆRD

Hvad tillægger arbejdsgiveren værdi under en lønforhandling? Få et sjældent indblik i tankegangen på den anden side af bordet, når DM afholder kursus i forhandlingsteknik. Kurset byder blandt andet på et oplæg fra en arbejdsgiver i det private erhvervs-liv, og du vil blive bedre forberedt på arbejdsgiverens argumenter og eventuelle afvisninger under en lønforhandling.

Tid og sted:

Den 6. og 18. maj kl. 17-20, DM i Århus.
Find mange andre arrangementer på dm.dk.

“Det er muligt, at det er blevet politisk ukorrekt at have pensioner af den karakter, men Tine bliver ikke mere forgyldt end Hans Jensen, Finn Thorgrimson (tidl. LO-formand) og Harald Børsting. Hun har blot optjent sin pension i en anden og yngre alder end den øvrige ledelse”.

Advokat Mariann Norrbom om sin klient Tine Aurvig-Huggenberger, der af Københavns Byret har fået medhold i sit krav til LO om en pension på 6-8 mio. kr.

STØJBERG: ANMELD MOBNING ANONYMT

Omfanget af mobning på danske arbejdspladser er så stort, at beskæftigelsesminister Inger Støjberg (V) direkte opfordrer danskerne til anonymt at anmelde kolleger og chefer til arbejdstilsynet, hvis de føler sig mobbet eller chikaneret.

Udmeldingen kommer, samtidig med at beskæftigelsesministeren lancerer en anti-mobbe-pakke, der blandt andet fører til en ny hotline til mobbeofre, forslag om mere forskning, nemmere klageadgang, en konference og en anti-mobbe-kampagne.

Ifølge tal fra Beskæftigelsesministeriet er knap hver tiende dansker blevet mobbet på arbejdspladsen.



www.phmetropol.dk

Ledelse der virker

Ledelse der udfordrer

På Center for Ledelse og Styring samles viden om praktisk, operationel ledelse med den nyeste teori og forskning om ledelse – til gavn for de store velfærdsområder.

Center for Ledelse og Styring er Danmarks største udbyder af diplomuddannelsen i ledelse og vi samarbejder med regioner og en lang række kommuner o.l. om fleksible, praksisrelevante og lokalt tonede uddannelsesforløb der sikrer effektiv og innovativ ledelse til tiden og til fremtiden!

Center for Ledelse og Styring tilbyder også en række lederkurser fra KIOL for topledelsen til kurser for aspiranter og nye ledere. Desuden tilbyder vi konsulent- og rådgivningsydelser, individuel og/eller teambaseret ledercoaching, ledersparring og ledernetværk.

Kontakt

Vil du vide mere kan du se på vores hjemmeside www.dfhnet.dk.

Eller kontakte chefkonsulent
Tue Sanderhage på tsa@dfhnet.dk eller
på telefon 22 84 22 17.

METROPOL

Center for Ledelse
og Styring





Studier skal stile mod arbejdslivet

Studierelevant arbejde er vigtigere end gode karakterer, når de nyuddannede akademikere skal finde deres første job, afslører ny undersøgelse. Faktisk kan det betale sig at forlænge studietiden, hvis man bruger tiden til studierelevant arbejde. "Det må siges at være en advarsel mod ønsket om yderligere politiske stramninger i SU eller studietiden", lyder det fra Akademikernes Centralorganisation.

Det er for sent at lægge en strategi for ens plads på arbejdsmarkedet, hvis man først gør det som dimittend. Studerende skal være meget mere målrettede i deres studietid, hvis de vil forøge chancen for at få job hurtigt efter dimissionen. Det viser ny landsdækkende undersøgelse, som Akademikernes Centralorganisation (AC) offentliggjorde den 14. april.

Initiativet til undersøgelsen blev taget, da der i begyndelsen af 2008 efter flere års højkonjunktur stadig sås en relativ høj ledighed blandt dimittender. Blandt akademiske sommerdimittender fra 2007 var der stadig en ledighed på 10 procent et halvt år efter dimissionen på trods af højkonjunkturen. Siden har krisen også ramt Danmark. "At undersøgelsens bagtæppe er farvet af både gode og dårlige tider, har derfor gjort, at vi har fanget nogle mere strukturelle og blivende problemer i sammenhængen mellem uddannelsesverdenen og arbejdsmarkedet", fortæller Louise Bjerregaard, projektkonsulent i AC.

Priorité arbejde frem for at blive færdig på normeret tid

Det er især studierelevant arbejde og tidlig jobsøgning, der mindsker dimittendernes ledighedsrisiko. 63 procent af de adspurgte, der var i arbejde hurtigt efter dimissionen, havde haft faglig relevant studiejob, og 25 procent af de nyuddannede i job havde haft studiejob med lille eller ingen faglig relevans.

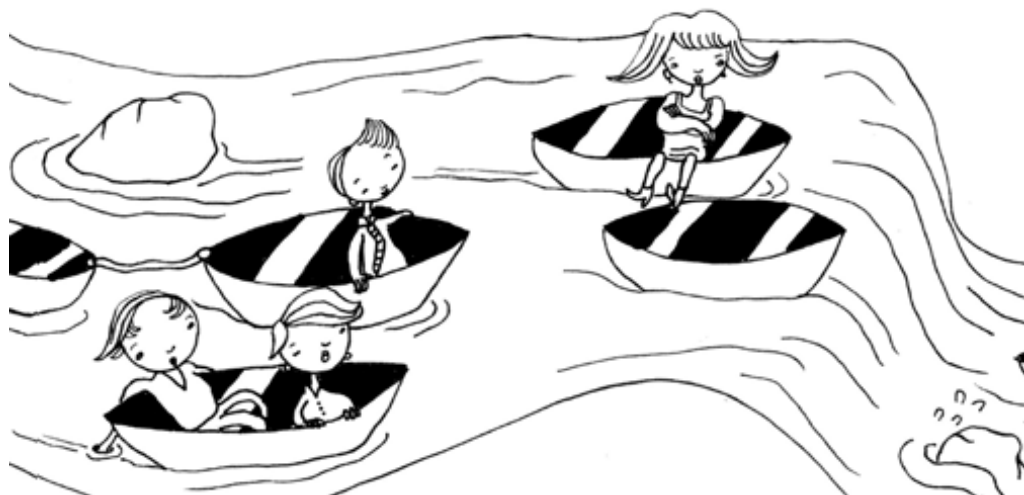
"Man har godt vidst, at studierelevant arbejde er en god idé, men det har ikke været klart, hvor stor betydning det har. Men undersøgelsen viser, at studierelevant arbejde renser for betydningen af karakterer, og det er meget tankevækkende og overraskende", siger Louise Bjerregaard. Det faktum overrasker mange studerende: "Jeg har fået fem 12-taller, bl.a. i mit speciale, og det giver ingen adgang, for karaktererne gør ingenting, hvis du ikke har erfaringen. Og det vidste jeg intet om, da jeg gik på universitetet, helt seriøst. Jeg tænkte, at en god karakter må være bevis

på, at jeg er god til noget, at jeg kan noget fagligt. Men det passer ikke, for det kigger de ikke på. Og det synes jeg godt, de kunne have sagt på universitetet. For så havde jeg gjort mindre ud af et par fag og så i stedet taget relevant studiearbejde", beklager Camilla sig i undersøgelsen. Hun er cand.mag. i oplevelsesøkonomi fra Aarhus Universitet.

Undersøgelsen afslører også, at hvis de studerende vælger at bruge et til to år mere på studiet, hvor de gør plads til studierelevant arbejde, så har de en nemmere indgang på arbejdsmarkedet end deres studiefæller, som gør studiet færdigt på normeret tid, men ikke har et studierelevant arbejde. "Det skyldes, hvad vi kalder kravet til dobbeltkvalificering. Det vil sige, at man både skal have en god uddannelse og et cv med nogle praktiske studierelevante aktiviteter for at være mest interessant for arbejdsgiverne som nyuddannet akademiker", forklarer Louise Bjerregaard.

>>

"Man har godt vidst, at studierelevant arbejde er en god idé, men det har ikke været klart, hvor stor betydning det har. Men undersøgelsen viser, at studierelevant arbejde renser for betydningen af karakterer, og det er meget tankevækkende og overraskende", siger Louise Bjerregaard, projektkonsulent i Akademikernes Centralorganisation.



“På nogle uddannelsessteder bør man nok prøve at nedbryde den Berlinmur, der er mellem studiet og arbejdsmarkedet”.

Niels Lykke Jensen, afdelingschef, Akademikernes Centralorganisation



» Advarsel til politikerne

“Det må siges at være en advarsel mod ønsket om yderligere politiske stramninger i SU eller studietiden. I forvejen stresser man de studerende hurtigt igennem studierne, og undersøgelsen viser faktisk, at det ikke kan betale sig for dem. Arbejdsgiverne vil hellere have en kandidat, der har haft lidt længere studietid, hvis man samtidig har opnået praktisk erfaring”, siger Niels Lykke Jensen, afdelingschef i AC. Han synes, at det er uretfærdigt for de studerende, der ikke bemærker sådanne skjulte spilleregler, som har så stor indflydelse på, hvordan de kommer ind på arbejdsmarkedet efter studierne. Niels Lykke Jensen foreslår, at der gøres mere ud af rådgivningen af nyoptagede studerende på de videregående uddannelser.

“Jeg fik at vide til en såkaldt netværksdag, at det var vigtigt at netværke. De sagde alle sammen, at det var ligegyldigt, hvor lang tid man var om sin uddannelse, så længe man fik skabt et stort netværk. Og det får man så at vide, når man er lige ved at være færdig – på normeret tid. Universitetet vil bare gerne have os igennem og ud,

mens virksomhederne gerne vil have, at vi har en masse erfaring ved siden af. Og der føler man sig lidt snydt, at man ikke får det at vide noget før”, siger Birgitte, biologistuderende fra Syddansk Universitet.

“Det vil være oplagt at fortælle om, hvordan det er gået andre, der er dimitteret fra faget, så de studerende har den baggrundsviden tidligt til at målrette deres studieaktiviteter og arbejde”, påpeger Niels Lykke Jensen.

Undersøgelsen viser, at tæt på 45 procent af de adspurgte ikke har haft studierelevant arbejde i mærkbart omfang, på trods af at det længe har været kendt, at studierelevant arbejde kan fremme de studerendes kommende karriere. Derfor har man i undersøgelsen fokuseret på, hvilke barrierer der findes for, at de studerende bedre kan kvalificere sig til arbejdsmarkedet. De studerende giver i undersøgelsen udtryk for, at de faktisk er blevet informeret om, at de bør have et studierelevant arbejde, men at de har svært ved at vurdere, hvilke job der er relevante og oplagte for dem. I andre tilfælde er udbuddet af relevante studiejob meget lille.

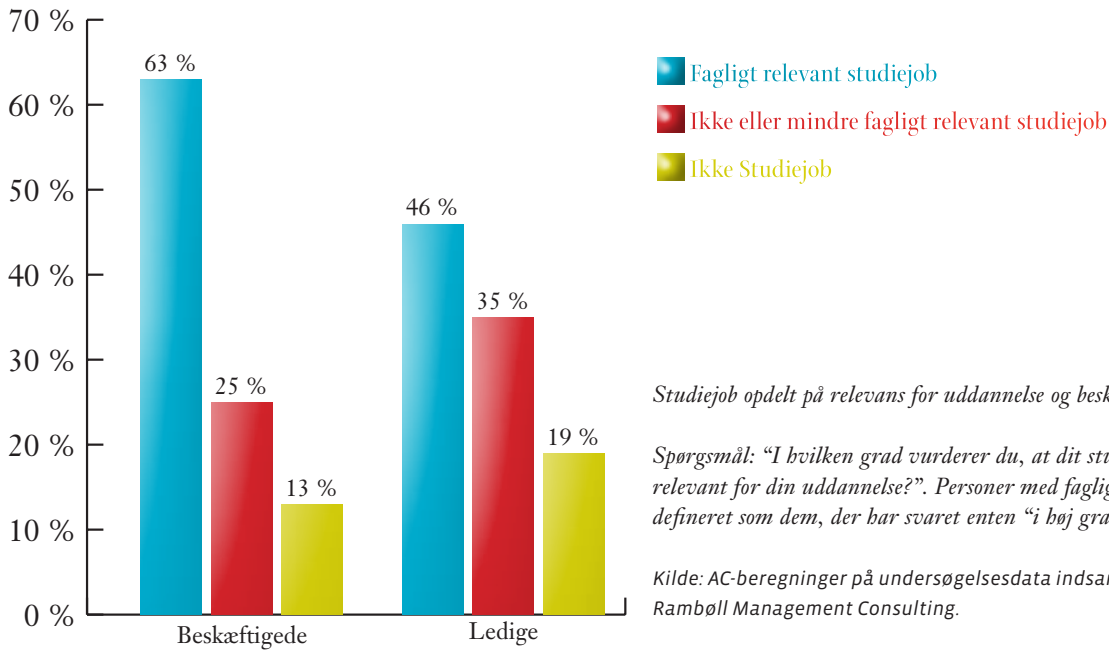
“Studiejob hænger ikke ligefrem på træerne. Man kan ikke blive ansat som student i forskerregi, fordi man ikke er kvalificeret nok. Så skal man vælge noget helt andet, og så er det ikke studierelevant”, fortæller Brian, biologistuderende fra Københavns Universitet.

Universiteter uddanner kun til forskning

Men mens de studerende forsøger at klare sig igennem studiet, og studiestedet opfordrer dem til at lægge så meget indsats i de enkelte fag som muligt, så glemmer mange at stoppe op og reflektere over, hvor de er på vej hen. Det er svært at overskue, hvilken vej man skal følge for at få de bedst mulige chancer på arbejdsmarkedet, hvis studietiden er overvældende og kompliceret. “Man får for meget lov til bare at vælge spændende fag, og det er fint nok, men det gør også, at det er svært at få en fornemmelse af, hvad der bliver efterspurgt på arbejdsmarkedet”, fortæller Barbara, biologistuderende på Københavns Universitet.

“Studiejob hænger ikke ligefrem på træerne. Man kan ikke blive ansat som student i forskerregi, fordi man ikke er kvalificeret nok”.

Brian, biologistuderende fra Københavns Universitet



Studiejob opdelt på relevans for uddannelse og beskæftigelsessituation.

Spørgsmål: "I hvilken grad vurderer du, at dit studiejob har været fagligt relevant for din uddannelse?". Personer med fagligt relevant studiejob er defineret som dem, der har svaret enten "i høj grad" eller "i nogen grad".

Kilde: AC-beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

"Billedligt talt kan man sige, at man ser et kæmpemæssigt floddelta for sig med et næsten uendeligt antal bifloder, vandfald og strømhvirvler. Hver studerende er blevet placeret i en båd, og de skal nu igennem deltaet. Det er ualmindelig svært at danne sig et overblik, for ikke nok med at det er umuligt at vide på forhånd, om det er hovedfloden eller en af de utallige bifloder, der vil føre en hurtigst og tørrest igennem deltaet, man skal også holde sig oven vande og forsøge at undgå de værste strømhvirvler. Og hvordan ved man, om hovedfloden og bifloderne fører samme sted hen? Langt de fleste vil have så travlt med at holde sig sikkert i båden, at de vil følge hovedstrømmen. Hovedstrømmen er den strategi, som kulturen på det pågældende uddannelsessted påvirker de studerende til at følge. Men er det den bedste vej?", spørger Niels Lykke Jensen retorisk.

"Det generelle forskerfokus synes udvidet på mange uddannelsesretninger, men de interviewede oplever samtidig det fokus som udtalt. Det bliver ikke italesat, at uddannelsen har udpræget forskerfokus. Det virker snarere som en

omstændighed, der ganske sent går op for de studerende: At floddeltaets hovedstrøm teoretisk set fører dem hen ad forskersporet, uanset om de har reelle muligheder eller ønsker om en forskerkarriere",

fortæller Louise Bjerregaard. Som Henriette, en historiestuderende fra Københavns Universitet, udtrykker det i undersøgelsen: "Underviserne uddanner os til forskere. Det er åbenbart deres funktion, og det

kan godt nogle gange være lidt frustrerende. Hvor mange kommer egentlig til at være forskere? Der mangler fokus på, at de studerende kommer ud i en anden virkelighed", siger hun.

Niels Lykke Jensen understreger, at han ikke mener, at løsningen er at gøre universiteterne mindre akademiske. Men

at der er behov for at gennemtænke, hvad det betyder, at man er gået fra at have eliteuniversiteter til masseuniversiteter, hvor måske kun to studerende ud af en årgang virkelig kommer til at arbejde med

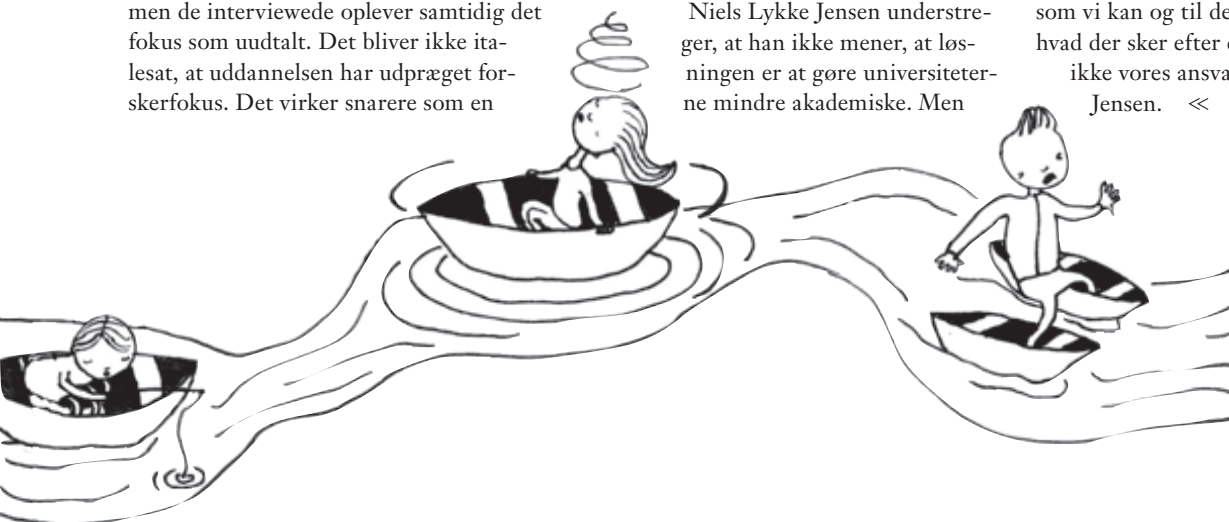
fagligheden som forskere, og resten af de studerende skal bruge deres viden på det almindelige arbejdsmarked. "Man bør have en gennemtænkt sammensætning af lærergruppen, så der også er en hel del eksterne lektorer, som dækker de sektorer, kandidaterne oftest

kommer til at arbejde i", siger han.

"På nogle uddannelsessteder bør man nok prøve at nedbryde den Berlinmur, der er mellem studiet og arbejdsmarkedet, hvor man siger: Vi uddanner, så godt som vi kan og til det højeste niveau, men hvad der sker efter dimissionen, det er ikke vores ansvar", siger Niels Lykke Jensen. <<

"Underviserne uddanner os til forskere. Hvor mange kommer egentlig til at være forskere?"

Henriette, historiestuderende, Københavns Universitet



Mindfulness er det spirituelle svar på spelt. Egentlig er det bare hvede, men nu kalder vi det for spelt, og straks føler vi os mere mætte. Egentlig er det bare en mental pause, men nu kalder vi det Mindfulness, og pludselig er det ikke et udtryk for dovenskab, men en værdifuld handling at sidde med lukkede øjne og trække vejret.

Nikolaj Lang den 5.3.2010 om den vellykkede branding af meditationsformen Mindfulness



Postboks 188, 1006 København K



Jeg vil gerne ha' et forfriskende smæk til intellektet. Gratis 6 dage om ugen i 4 uger. Betragtninger og perspektiver, der rager op over hverdagslige gyldighederne. Både når det handler om politik og populærkultur, FN og fjernsynsfænomener. Samtid, samliv, samleje og alt det andet, der er værd at vide noget om. Information med dybde, tyngde og et helt nyt appetitvækkende weekendmagasin, Moderne Tider. Hver lørdag.

Prøveabonnementet er uforpligtende og stopper automatisk efter 4 uger. Tilbuddet gælder til 31. maj 2010 og gælder kun husstande, der ikke har abonneret de seneste 12 måneder. Bestil på SMS, telefon eller besøg www.information.dk/4ugergratis *Sms koster 0 kr. + alm. sms-takst, betaling via mobilregning. Udbydes af Information, Store Kongensgade 40C, 1264 København K

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

Prøv Information
GRATIS i 4 uger

RING 70 10 19 30
eller SMS* "TILBUD"
til 1241

Navn _____
Adresse _____
Postnr./By _____
Telefon _____
E-mail _____



Information

LEDIGE AKADEMIKERE MØDER ET TREHOVEDET MONSTER

Beskæftigelsessystemet kritiseres skarpt at dimitterende, der har deltaget i AC-undersøgelsen “Det frie valg eller det frie fald?”. De nyuddannede mødes af mistillid og bliver klientgjort.

“Beskæftigelsessystemet? Det er et trehovedet monster, hvor hvert hoved ikke snakker med de andre. Jeg savner koordination, og så synes jeg, at man hører ting nogle gange, der er fuldstændig ligegyldige. Jobcenter, a-kasse og anden aktør er tre instanser, der snakker, men som ikke snakker sammen”, fortæller Hector, der er historiedimitterende fra Syddansk Universitet og med i Akademikernes Centralorganisations (AC) undersøgelse af, hvordan overgangen fra studium til arbejdsmarked opleves. For flertallet af interviewpersonerne bliver frustrationerne ved at være ledig direkte forstærket af den indsats, de møder i systemet. Enkelte interviewpersoner fortæller dog, at de har mødt brugbar hjælp og vejledning enten fra a-kasse, jobcenter eller anden aktør eller i ganske få tilfælde fra flere instanser.

“De oplever jo mistillid og en form for klientgørelse, og det, tror jeg, kan give en frygtelig skepsis i forhold til det offentlige. Mange er slet ikke forberedt på det bureaukrati, den kontrol og straf, og de har svært ved at se sammenhængen i kravene til de ledige”, fortæller Louise Bjerregaard, projektkonsulent i AC.

“Jeg havde alle de her ting med, så vi kunne få en snak om mine muligheder, og så viste det sig, at jeg bare skulle have et flueben! Hun havde blot til opgave at spørge, om jeg havde tænkt mig at søge. Hun var automatiseret til at sætte flueben, så længe jeg bare mødte op. Så jeg kan godt forstå, at folk går nedenunder og hjem på det her, fordi det er så uværdigt. Jeg havde da ikke troet, at den måde, de gjorde det på, var så meget en latterliggørelse af mig”, siger Albert, arkitekt-dimitterende fra Kunstakademiets Arkitektskole.

“Problemet er også, at systemet virker til at være lavet for at skræmme folk til at tage et hvilket som helst job. Den holdning kan være svær at kapere for dimitterende, der brænder for at komme i gang med at bruge deres uddannelse. Vi håber, at undersøgelsen kan skabe en debat om ledighedssystemet, for det er bestemt ikke et kønt billede, som dimitterende tegner af det”, siger Louise Bjerregaard. <<



“De oplever jo mistillid og en form for klientgørelse. Mange er slet ikke forberedt på det bureaukrati, den kontrol og straf, og de har svært ved at se sammenhængen i kravene til de ledige”.

Louise Bjerregaard, projektkonsulent, AC

DET FRIE VALG ELLER DET FRIE FALD?

AC-konferencen “Det frie valg eller det frie fald? – overgangen fra studium til job” blev afholdt onsdag den 14. april. Læs i næste nummer af Magisterbladet om, hvordan politikere, uddannelsessteder, aktører og studerende har reageret på undersøgelsen.

UEGNEDE STUDERENDE FÅR LOV TIL AT BESTÅ

Universiteternes undervisere føler sig presset til at gøre det lettere for studerende at bestå. Det skriver Morgenavisen Jyllands-Posten på baggrund af en elektronisk rundspørge, som 491 undervisere fra fire universiteter har deltaget i. En tredjedel af undviserne svarer ifølge avisen, at de har ladet studerende bestå eksamen, som efter deres egen vurdering ikke burde være bestået – pga. pres fra ledelsen og taxametersystemet, der udløser penge per beståede studerende.



OVERENS- KOMST NU SOM LOTTERI

HK/Privat har kastet 10 mio. kr. i en kampagne, der skal få medlemmerne til at stemme nej til overenskomsten. Og rejsegavekort, pc'ere og iPod nanoer er det trumfkort, der skal føre til en forkastelse af forliget, mener HK/Privat, der sætter præmier på højkant blandt medlemmer, der stemmer om overenskomsten.

“Der går jo lidt X Factor i alting, så hvorfor ikke prøve dette her”, siger formand for HK Privat Karin Retvig.

Også 3F og Dansk Metal – der anbefaler et ja – udlover præmier. 3F har sat en ferierejse til Malta på højkant blandt medlemmerne, mens Dansk Metal uddeler løbesedler med et lykkelal, som udløser en PlayStation til de heldige.

Arbejdsgiverne har ikke udlovet præmier blandt deres medlemmer, men slagteriet Danish Crown varsler nedlæggelsen af 600 arbejdspladser i direkte konsekvens af det mæglingforslag, der stemmes om.

Lyrikken springer ud i Aalborg

Den allerførste lyrikfestival nogensinde i Aalborg finder sted i dagene 22.-24. april. 9000 ORD, som festivalen hedder, byder blandt andet på store navne inden for dansk lyrik: Henrik Nordbrandt, Jørgen Leth, Martin Glaz Serup og Lone Hørslev. Aalborgs nye kulturelle kraftcenter, Nordkraft, vil være en af de centrale lokationer for festivalen, men også Kunsthal Nord, KUL og Biffen bliver værter for flere arrangementer.

Find det samlede program for festivalen, og tilmeld dig nyhedsbrev på www.9000ord.dk.

9000 ORD
Lyrikfestival i Aalborg

“Hvis man ikke sætter ind over for de 40 procent af befolkningen, der ikke kan bruge en computer, så vil digitaliseringen af det offentlige blive en dundrende fiasko”.

Professor Knud Erik Skouby om regeringens plan om, at al kommunikation med det offentlige om to år skal foregå elektronisk.

HVER TREDJE KVINDE I DET OFFENTLIGE ER PÅ DELTID

Kvinder vælger sig til at være på deltid, når de får børn. Cirka 30 procent af alle kvinder ansat i kommuner eller regioner arbejder under 33 timer om ugen, skriver Ugebrevet A4. Tallene viser også, at mens 80 pct. af mændene arbejder mere end 37 timer om ugen, er det kun 53 pct. af kvinderne, der arbejder på fuld tid.

EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE VED AARHUS UNIVERSITET

Efterår 2010

Master i etik og værdier i organisationer

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

Master i retorik og formidling

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

Master i sundhedsantropologi

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

Master i humanistisk sundhedsvidenskab

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

Master i it

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

(Særlig ansøgningsfrist 1. juni 2010)

Master i narkotika- og alkoholindsatser

Organisering og udvikling af narkotika- og alkoholindsatser. Teoretisk indhold med mulighed for specialisering.

Enkeltfag

Professionsetik i sundhedsarbejde og socialt arbejde I og II

Politikkens transformation og aktualitet

Tankens glæde - mellem filosofi, litteratur og religion

Kognitionsforskning og religion

Italiensk litteratur og oversættelse/interkulturel formidling

Forvaltningsret

Historie

Design og ledelse af kreative processer

Lederens retorik

Vidensdeling og organisatorisk læring

Undervisningen er tilrettelagt fleksibelt, og på deltid. Du kan tage hele masteruddannelser eller enkeltmoduler.

Kan du deltage i undervisning i dagtimerne, er det muligt at læse enkeltfag og sidefag på tompladsordningen.

Se www.au.dk/evu/tomplads

Ansøgningsfrist 3. maj 2010

www.au.dk/evu
eller tlf. 89426761



Aarhus Universitet tilbyder et godt og inspirerende uddannelses- og forskningsmiljø for 35.000 studerende og 8.500 medarbejdere, der præsterer videnskabelige resultater af høj international standard. Universitetets strategi og udviklingskontrakt kan ses på www.au.dk.



I august sidste år havde Magisterbladet nr. 12 premiere på serien "Næsten alene magister" om de DM-medlemmer, der er eneste magister eller kun har få magisterkolleger

på arbejdspladsen. Formålet er at give et indblik i deres arbejde, faglighed og daglige vilkår, oplevet gennem journalistens øjne og ører og gengivet i reportagens form. Serien

fortsætter i foråret 2010 med en artikel i de ulige numre af bladet.

Vi har efterlyst magistre, der vil deltage i serien. Og vi har fået overvældende stor

respons. Nok til seriens sidste artikler. Vi siger tak til alle, der har reageret, og beder om forståelse for, at vi ikke kan realisere alle idéerne.

Redaktionen

Kunsten at sprænge rammerne

29-årige Gerd Rathje forlod fødebyen København for at blive museumsleder i det vindblæste Vestjylland. Der er lang vej til fagfæller, men der er højt til himlen og rig mulighed for at tænke store tanker og handle derefter. >>

I små tre år har Gerd Rathje været leder af Museet for Religiøs Kunst i Lemvig. Hun er chef for både syv fastansatte samt et frivilligt hjælperkorps på 70 mennesker. Det er en stor mundfuld, erkender hun.

» **Udsigten er betagende** fra Museet for Religiøs Kunst i Lemvig. På kanten af Limfjorden ligger byggeriet. Med frit udsyn til vuggende bølger, fiskekuttere og husene på den modsatte brink.

Måske er det netop derfor, museumsleder Gerd Rathje stort set ingen vinduer har i sit kontor. Så bliver hun ikke forstyrret af det dragende, meditative udsyn til himmel og hav, men kan i stedet koncentrere sig om det, hun skal: at sætte forholdet mellem kunst og religion til både refleksion og diskussion gennem museets skiftende udstillinger.

Dørene åbnes først for offentligheden klokken 13, så da Gerd Rathje inviterer på en rundtur i huset, skal sikkerhedsalarmerne lige kobles fra.

“Inden for sikkerhed på museer ligger vi i den højeste kategori. Det betyder, at vi er i stand til at skaffe udstillinger, som kan være endog meget svære at få fat i. Simpelt hen fordi vi har det nyeste og højeste sikkerhedsniveau”, fortæller hun, mens hun låser op til udstillingen Det Guddommelige Billede, som består af russiske ikoner fra 1700-1800-tallet udlånt af Bodøgaardssamlingen samt nutidige fotografier af den norske samtidskunstner Steinar Christensen.

Udstillingen er den tiende i rækken under Gerd Rathjes ledelse af Museet for Religiøs Kunst. Hun er uddannet kunsthistoriker fra Københavns Universitet og University of California i Los Angeles i 2007. Stillingen som museumsleder i Lemvig blev slået op, kort efter at hun havde afleveret sit speciale. Selv om der er langt fra livet i hovedstaden til den vestjyske provinsby, var hun ikke i tvivl om, at hun skulle sende sin ansøgning.

“Det er en stor mundfuld for en ung leder som mig at have så stor en personalegruppe”.

Og ud af 27 kandidater valgte bestyrelsen hende.

“Jeg er født og opvokset på Frederiksberg, så det var et clean break at komme hertil. Jeg kan på sin vis godt forstå, at folk som det første tænker, at det her må være kedsomhed i syvende potens. Butikkerne lukker klokken 12 om lørdagen, og så virker her totalt menneskeforladt. Men sådan er det ikke, de sociale strukturer er bare anderledes her end i en stor by”, siger hun som kommentar til den stilhed, der en grålig onsdag formiddag også hersker på museet.

Det er okay at fejle

Den eneste grund til, at Gerd Rathjes smittende begejstring over udstillingen ikke møder verbal konkurrence på rundturen er, at ingen af husets 70 frivillige hjælpere endnu er dukket op.

“De frivillige kommer først ved ellevetiden. Så mødes vi over en kop kaffe og en bolle i caféen, og så får vi en hyggelig sludder med hinanden og får talt om det, der lige presser sig på”.

Ud over at sikre et højt kunstfagligt niveau på museet er det også Gerd Rathjes opgave at være en god chef for de øvrige syv lønnede medarbejdere samt det store frivillige korps. Det kræver både overblik og autoritet at få det hele til at spille sammen og gå op i en højere enhed.

“Det er en stor mundfuld for en ung leder som mig at have så stor en personalegruppe. Men jeg har lært meget allerede. Jeg har meldt mig ind i et netværk for unge ledere, hvor jeg henter inspiration gennem virksomhedsbesøg og snak med de andre. I begyndelsen havde jeg travlt med at vise, at jeg godt kunne magte det. Men man bliver også træt af at skulle vise hele tiden. I stedet har jeg fundet ro i, at det er



okay, at man laver fejl indimellem, og så har jeg besluttet, at det er vigtigt, at jeg ikke blander mig i alting. Det er ikke mig, der skal detailstyre, hvilke boller der skal serveres. Det har Inga og de andre i caféen meget mere styr på. Mit ansvar er at få kompetencerne til at stråle hos de mennesker, som mit museum betaler løn til, og som kommer her helt frivilligt for at hjælpe. Og det, synes jeg, lykkes”, siger hun.

Et blik på de talkolonner, der holder styr på museets udvikling, tyder på, at Gerd Rathjes fornemmelse for religiøs kunst og lederskab er rigtig. Støtteforeningen er vokset fra 900 til 1.300 medlemmer i de små tre år, hun har været ansat. Det årlige antal betalende gæster er rykket op på 35.000. Og der er så mange frivillige, der gerne vil være en del af mu-



Fem gange om året skifter udstillingerne på Museet for Religiøs Kunst. At sætte nye rammer og grænser for forholdet mellem netop kunst og religion er kerneopgaven for museumsleder Gerd Rathje.

“Niks, det siger jeg ikke. Men det bliver spændende”.

GERD RATHJE OG HENDES UDSILLINGER

Gerd Rathje er uddannet kunsthistoriker fra Københavns Universitet i 2007. Umiddelbart efter blev hun ansat som museumsleder på Museet for Religiøs Kunst i Lemvig.

Foreløbig har hun stået i spidsen for 10 udstillinger. Blandt de mest banebrydende og mest omtalte er Frelst Fiktion og Out of Nothing.

Frelst Fiktion viser, hvordan danske samtidskunstnere beskæftiger sig med det religiøse i deres kunst. Blandt udstillerne var Kasper Bonnén, Anders Brinch, Benny Dröscher, John Kørner og Mie Mørkeberg.

Out of Nothing er en vandreudstilling, som Museet for Religiøs Kunst har stået i spidsen for. Det er en soloudstilling med samtidskunstneren Peter Callesen, der fremstiller papirkunst. Udstillingen har ud over i Lemvig været vist på Trapholt i Kolding, på Mjellby Konstmuseum i Sverige og på Haugar Vestfold Kunstmuseum i Norge.

seets daglige drift, at der nu er oprettet en venteliste, fordi der ikke kan presses flere mennesker ind i vagtplanerne.

Lige nu har Gerd Rathje travlt med planlægningen af en udstilling, der skal åbne i 2013. Hvem der kommer til at pryde museets hvide vægge, er noget nær en statshemmelighed. “Niks, det siger jeg ikke. Men det bliver spændende”, fastslår hun med et hemmelighedsfuldt smil.

Som noget af det første i sin karriere som museumsleder erklærede Gerd Rathje, at religiøs kunst i hendes optik er et globalt fænomen. Fra at være et museum rettet mod den kristne dimension i kunsten bringer den 29-årige museumsleder i dag alle trosretninger i spil, når hun rejser rundt i verden efter kunstnere og udstillinger, der skal tolkes i den lemvigske

ramme. Af samme grund er hun ved at få de sidste aftaler til at falde på plads til et forestående besøg i Hamburg. Hvem hun skal møde, vil hun heller ikke ud med. Det er en del af 2013-hemmeligheden.

Sparring hentes udefra

Det kan være lidt et ensomt fagligt ridt at være den eneste kunstfaglige person på museet, erkender Gerd Rathje. Men det har også sine fordele: Der er begrænsede faglige sammenstød at slås med i hverdagen. Og når det er nødvendigt med kunstfaglig sparring, finder museumslederen den uden for huset.

“Jeg har ikke nogen i dagligdagen, jeg kan vende faglige ting med, så jeg prøver at kompensere for det ved at bruge min bestyrelse meget aktivt og derudover ved

>>

“Med fare for at lyde som en ingeniør vil jeg sige, at jeg i kraft af min uddannelse er blevet rustet til problemløsning”.

» altid at indhente eksperter, når jeg planlægger nye udstillinger. Jeg henter de mennesker ind fra branchen og mit netværk, som ved noget på området, og det giver mig en del af den faglige sparring, som jeg indimellem savner lidt i hverdagen”, siger hun.

Den store kontaktflade til kunstverdenen, både den i Danmark, men også i det øvrige Norden og resten af verden, plejer Gerd Rathje de første par timer af arbejdsdagen. Fra mødetid mellem klokken otte og ni og til de frivillige hjælpere ankommer klokken elleve, er der ofte kun hende selv og hendes sekretær i huset. Det er i det tidsrum, der er ro til at besvare mails, få planlagt rejser og skrive tekster til kommende udstillingskataloger.

“Selv om der er stille dage her på museet, er min hverdag langt fra kedelig. Mellem en og to uger om måneden er jeg ude at rejse, og jeg er til masser af møder i museumsverdenen. Jeg har dage, hvor jeg går hjem klokken 16, men jeg har også dage, hvor jeg er her 16 timer, fordi vi arbejder på at få gjort en ny udstilling klar. Med fare for at lyde som en ingeniør vil jeg sige, at jeg i kraft af min uddannelse er blevet rustet til problemløsning. Det betyder, at jeg nogle dage er totalt praktisk gris. Men så har jeg også andre dage, hvor jeg bruger hele min akademiske faglighed på at undersøge, hvordan forholdet mellem kunst og religion kan udtrykkes med forskningsmæssig tyngde. Der er masser af udfordringer, selv om vi er langt væk fra København”, fastslår hun. <<



“Jeg kan på sin vis godt forstå, at folk som det første tænker, at det her må være kedsomhed i syvende potens”.



**FORSIKRING
MED OVERSKUD**

Tænk hvis du fik del i 3,7 mio. kroner

Magistrenes Forsikringsgruppe deler årets
overskud med bilkunderne. I marts måned har
vores kunder med bilforsikring fået penge tilbage,
25% af den betalte bilpræmie.

(Tilbagebetalingen har de seneste år været:
2005 - 25%, 2006 - 38,07%, 2007 - 27,34%, 2008 - 33,06%)

Vil du også have billigere bilforsikring med overskudsdeling?

**Tjek gf-magistrene.dk
eller ring 38 15 66 00**

Hovedsponsor for kvindelandsholdet i håndbold.

Beregn din pris på gf-magistrene.dk. Prisen varierer før overskudsdeling efter hvilken bil du har, hvor i landet du bor, hvor mange år du har kørt skadefrit, og hvilke andre private forsikringer du tegner i GF.



Mazda 2 1,5 Advance



VW Golf 1,4 Trendline



Toyota Avensis 1,8 VVT-I T2



Citroen C5 1,8 i Attraction

Verden på formler er 11 korte artikler om en fysisk, matematisk eller kemisk formel, der har haft afgørende indflydelse på vores opfattelse af ver-

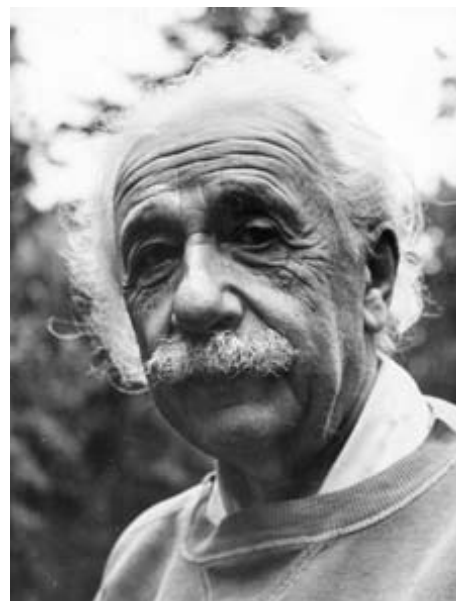
den. Hvem udviklede formelen? Hvad betyder formelen konkret? Under hvilke omstændigheder blev den til? Hvordan blev den modtaget i samtiden?

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

De første seks artikler kan du læse i Magisterbladet nr.

1-6/2010. Du finder også Magisterbladet på www.magisterbladet.dk.

$$T = T_0 \frac{1}{\sqrt{1 - \frac{v^2}{c^2}}}$$



Albert Einstein (1879-1955), tysk atomfysiker. Hans formel for tidsforlængelsen er en forudsætning for navigationssystemet GPS.

Einsteins formel kaldet tidsforlængelsen har betydet, at begreber som nutid og fremtid er blevet mere elastiske, end man før havde forestillet sig – og at tidsrejser måske bliver en reel mulighed.

Tidsforlængelsen er en del af Albert Einsteins relativitetsteori, der har betydet en grundlæggende ændring i synet på fundamentale begreber som rum, masse, tyngdekraft, energi – og altså også tid. Med tidsforlængelsen påviste Einstein, at der ikke kun findes én tid i universet, og at tidens gang (T_0) ændres med bevægelse (v) i forhold til omgivelsernes tid (T). Samtidig er Einsteins teori om, at lysets hastighed (c) er konstant i alle situationer, en forudsætning for tidsforlængelsen, forklarer fysikeren Ulrik Uggerhøj fra Aarhus Universitet.

“Hvis jeg kører i en bil og kaster en bold ud ad vinduet, vil bolden bevæge sig hurtigere, end hvis jeg står i vejkanten og kaster den, fordi bilens fart bliver lagt oven i boldens. Men bilens hastighed påvirker ikke lysets hastighed. På den baggrund kan man uddrage, at tid og rum er uadskillelige størrelser, som man er nødt til at behandle under ét – som rumtid”.

Rejser til fremtiden

Med tidsforlængelsen stod det klart, at et ur i bevægelse går langsommere end et ur i hvile. Det gælder også menneskets biologiske ur. Det betyder, at man på en flyvetur til Australien vil stige yngre ud af flyet end den tvilling, man forlod i Danmark. Godt nok kun 10 nanosekunder – svarende til 10 milliarddel af et sekund – men hvis der er fart på, kan tiden hurtigt løbe stærkt for omgivelserne, siger Ulrik Uggerhøj.

“Forestil dig, at du sidder i et rumskib med en hastighed, der nærmer sig lysets, og flyver ud til mælkevejens ende og tilbage til jorden igen. På den rejse vil du blive 23 år ældre, mens der vil være gået 150.000 år på jorden. Du ville med andre ord lande i en fjern fremtid”.

Ulrik Uggerhøj pointerer, at det er usandsynligt, at mennesket vil kunne bevæge sig gennem rummet med så høje hastigheder, da det kræver helt enorme energimængder. Men mindre kan også gøre det. Nogle forskere anser det for en realistisk ambition at opnå en hastighed på 10 pct. af lysets.

Forudsætning for GPS

Tidsforlængelsen og relativitetsteorien i sin helhed har været afgørende for udviklingen af mange andre teorier, fx om universets udvikling, kosmologi, neutronstjerner og sorte huller. Men tidsforlængelsen er også en vigtig forudsætning for effektiviteten af navigationssystemet Global Positioning System (GPS), der bruges i bl.a. biler, lastbiler, skibe og fly. En GPS-modtager kommunikerer med satellitter og viser tidspunkt og position, og da en navigationssatellit bevæger sig med 4 km i sekundet, betyder det, at dens ur går langsomt i forhold til et ur på jorden.

“Satellituret mister et sekund for hver 300 år. Det lyder måske ikke af meget, men omregnet til afstand, svarer det til 11 km om dagen. Hvis man ikke korrigerede for det, ville GPS-systemet være ubrugeligt”, siger Ulrik Uggerhøj og tilføjer, at udviklingen inden for GPS betyder, at man om få år vil opnå en nøjagtighed på få centimeter mod en meter i dag. Det vil bl.a. kunne udnyttes til automatlanding af fly ved lav sigtbarhed. <<



FLERE MÆND TAGER LÆNGERE BARSEL I KØBENHAVN

Som den første kommune i Danmark lancerer København et ligestillingsbarometer, der dokumenterer udviklingen i ligestillingen mellem mænd og kvinder i kommunen. Målsætningen er, at det underrepræsenterede køn blandt lederne skal udgøre mindst 40 procent, og at 40 procent af mændene skal på 10 ugers barsel. Tallene viser, at København er godt på vej.

Københavns Kommune lancerede i marts sit nye ligestillingsbarometer, som holder øje med ligestillingen i hele kommunen. Allerede i år dokumenterer barometret:

- at København har nået sin målsætning om ligestilling blandt kommu-

nens direktører og direktionsmedlemmer: 43 % af kommunens direktører er kvinder

- at Københavns Kommune er tæt på at nå målsætningen på de to andre lederniveauer: 36 % af kommunens kontorchef er kvinder, og 34 % af kommunens institutionsledere er mænd
- at andelen af kommunalt ansatte fædre, der tager 10 ugers barsel, er steget fra 9 % i 2005 til 21 % i 2009. Samtidig holder fædrene i gennemsnit barsel i 38 dage. Det er 12 dage længere end i 2005
- at kvinderne er på fremmarch i Borgerrepræsentationen, hvor de udgør 49 %. På landsplan er gennemsnittet af kvin-

delige kommunalpolitikere 32 %. 3 af Københavns 7 borgmestre er kvinder

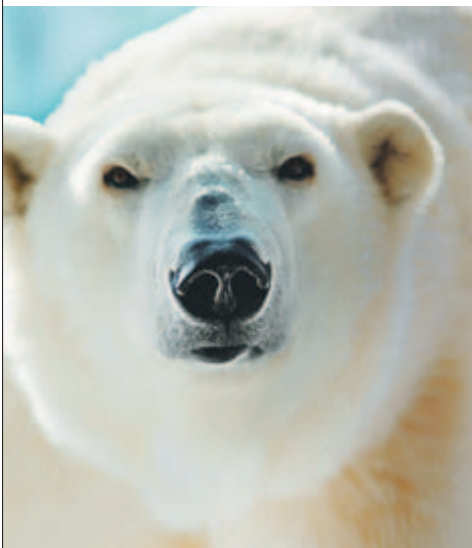
Overborgmester Frank Jensen er selv sagt glad for denne udvikling: "Ligestillingsbarometret er et rigtig godt værktøj, så vi får gennemsigtighed og synlighed på ligestillingsområdet. Det er et nøgleredskab for arbejdet med at øge ligestillingen. De nye tal viser, at vi går frem på toplederniveauet. Flere mænd tager den lange barsel. Det er en rigtig flot udvikling – barometeret skal hjælpe os til at gøre det endnu bedre i fremtiden". *mt*

Se alle resultater fra ligestillingsbarometret på www.kk.dk/ligestillingsbarometer

NAALAKKERSUISUT
GOVERNMENT OF GREENLAND



Grønlands selvstyre

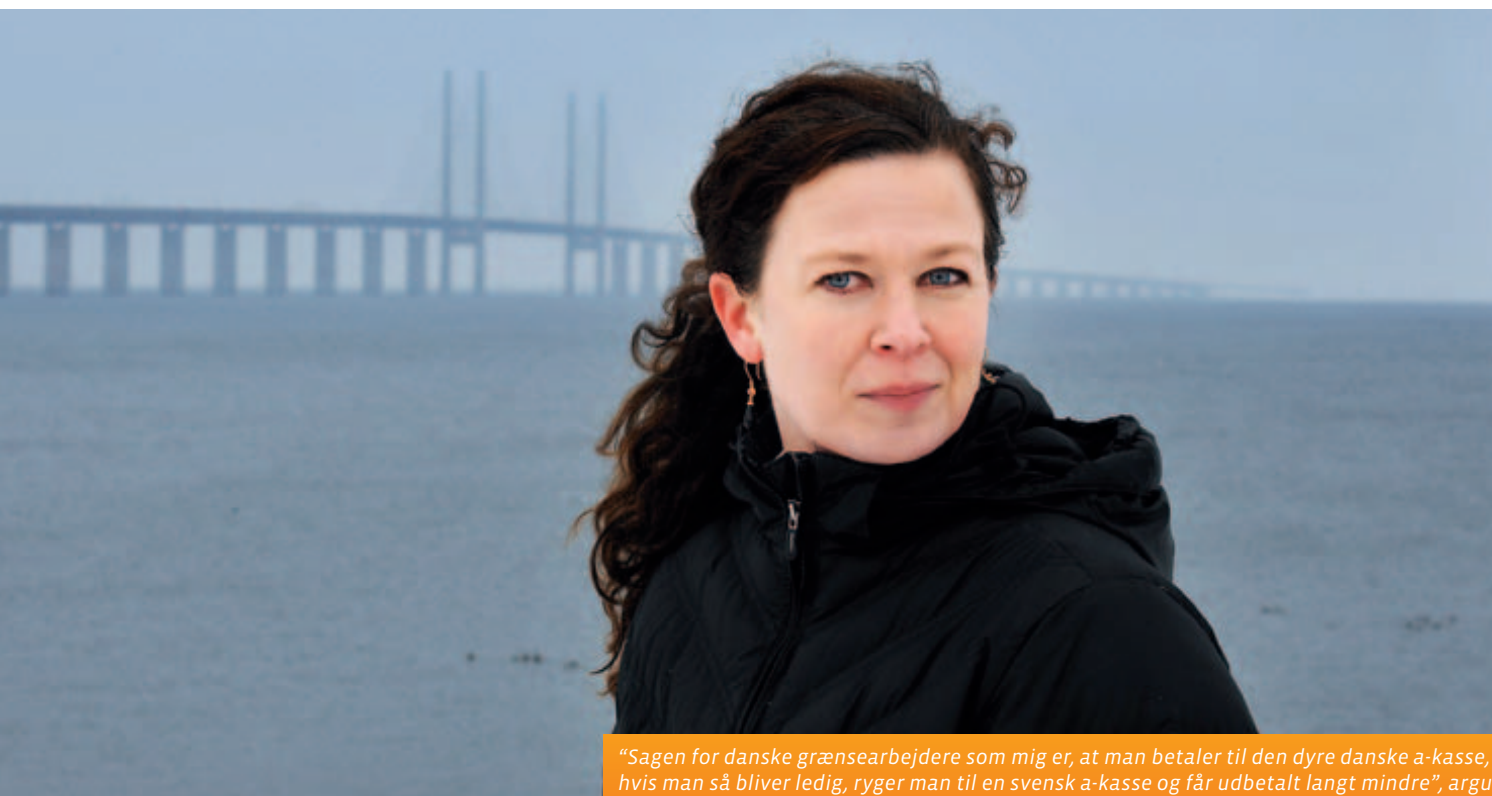


Læs mere på www.nanoq.gl



Klemmt mellem to systemer

Et stigende antal danske pendlere risikerer som Rikke Toft at komme i klemme mellem to landes systemer, hvis de bor i udlandet, men arbejder i Danmark og pludselig bliver afskediget.



“Sagen for danske grænsearbejdere som mig er, at man betaler til den dyre danske a-kasse, og hvis man så bliver ledig, ryger man til en svensk a-kasse og får udbetalt langt mindre”, argumenterer Rikke Toft Kleemann, der bor mellem Malmö og Ystad, men har arbejdet i Danmark.

I år fejrer Øresundsbroen 10 år. På overfladen fortæller de første ti år af dette årtusinde lidt af en solskinshistorie om forbindelsen mellem Danmark og Sverige. For både danskere og svenskere bruger i stigende grad broen. Siden åbningen 1. juli 2000 er antallet af danske og svenske pendlere, som arbejder eller studerer på den anden side af Øresundsbroen, bare vokset. I åbningsåret pendlede knap 2.000 hver dag med bil eller tog frem og tilbage mellem Sverige og Danmark. I 2009 var

det antal vokset til knap 18.000 hver dag.

Men selv om både danskerne og broderfolket i stigende grad arbejder og bosætter sig på “den anden side” og på den måde rykker tættere på hinanden for hvert år, kaster broens 15,9 kilometer lange skygger over et stigende antal danske borgere, som er “grænsearbejdere”. For dansk og svensk lovgivning og praksis på arbejdsmarkedet er stadig milevidt fra hinanden.

Den store afstand mellem systemerne kan få fatale følger for stadig flere dan-

skeres muligheder for offentlige ydelser, i takt med at krisens omfang vokser. For når danske grænsearbejdere afskediges og bliver ledige, fanges de mellem to systemer, der ikke taler sammen. Det oplever danske Rikke Toft Kleemann på nærmeste hold. Hun bor i den svenske by Önnarp midt mellem Malmö og Ystad med sin danske mand og datter.

Hun er cand.mag. i litteratur og arbejdede som grænsearbejder indtil for ganske nylig som redaktør på et dansk forlag. Det

gik dog konkurs i november. Siden har der bare været problemer. Hun er nemlig medlem af Magistrenes A-kasse (MA) i Danmark, men hun overvejer kraftigt at melde sig ud, for der følger med et medlemskab i en dansk a-kasse ikke meget andet end problemer, når man bor i udlandet, forklarer hun.

“Indtil jeg har fundet fuldtidsarbejde eller kan ernære mig fuldt ud som freelancer, har jeg brug for supplerende dagpenge, og det er mildest talt meget besværligt, når man er grænsegænger. Hvis jeg ikke konstant kan dokumentere, at jeg har arbejde, sender a-kassen mig over Sundet til en svensk a-kasse. Og hvis jeg konstant har arbejde, hvad i alverden skal jeg så bruge en a-kasse til”, siger Rikke Toft Kleemann.

Ingenting retur

Alene i Sverige bor mere end 320 danske medlemmer af MA, som arbejder i Danmark. De vil som grænsearbejdere alle kunne havne i samme situation som Rikke Toft Kleemann, hvis de mister arbejdet. Bliver man ledig som grænsearbejder, skal man nemlig være en del af arbejdsløshedssystemet i det land, man bor i. For Rikke Toft Kleemanns vedkommende er det altså Sverige. Det er på trods af, at hun har betalt medlemsgebyr til sin danske a-kasse i en årrække.

“Ulempen ved det system er, at den svenske dagpengeydelse er mærkbar mindre end den danske, da svenske a-kasse-medlemmer også betaler en mindre medlemsydelse. Men da jeg jo har haft arbejde i Danmark, skal jeg betale fuld ydelse til a-kassen i Danmark, selvom jeg som grænsearbejder stort set aldrig vil få noget retur”, siger Rikke Toft Kleemann.

En yderligere ulempe for hende er, at hun ikke vil kunne finde et tilsvarende, relevant arbejde i Sverige, som hun havde i Danmark. Som uddannet litterat og med erfaring som redaktør og redaktionschef i dansk sprog de sidste fem år, kan hun ikke

bare finde et tilsvarende erhverv i Sverige, pointerer hun.

“På mit felt kan jeg ikke få arbejde i Sverige, for det er utroligt svært at redigere bøger på et andet sprog end sit modersmål, hvis det skal gøres ordentligt”, siger Rikke Toft Kleemann.

Det vil derfor være meget lettere for hende at få arbejde i Danmark igen, men som ledig og bosat i Sverige kan hun ikke være en del af det danske arbejdsløhedssystem.

“Hver gang jeg bare har en ledig dag, skal jeg kunne dokumentere, hvornår jeg får fast arbejde igen, ellers bliver jeg udmeldt af den danske a-kasse, og så skal jeg ind i en svensk a-kasse. Men der kan gå flere uger, før det er behandlet færdigt, og så har jeg måske fundet arbejde i mellemtiden. På den måde bliver man en evig katebald mellem to landes a-kasser, hvor man aldrig kan bruge nogen af dem, når man har brug for det”, siger Rikke Toft.

Dispensation for loven

En mulighed for Rikke Toft er at bede om dispensation for lovgivningen med begrundelsen, at hun vil have meget lettere ved at finde arbejde igen i Danmark, fordi hendes tilknytning til Danmark og det

danske arbejdsmarked er langt større end til det svenske. Det har hun talt med MA om. Beskeden herfra var, at hun kunne skrive en anmodning, som MA så ville afvise, for det gør a-kasserne principielt, for at de kan lave en undtagelse, fortæller

hun. Derefter ville hun skulle påbegynde en klagesag over afgørelsen til Arbejdsdirektoratet. Der ville sagen skulle behandles på ny.

“Det ville tage flere måneder, og så ville jeg jo allerede være i det svenske system”, siger Rikke Toft Kleemann og forklarer, at hun nu skal finde ud af, om hun skal fortsætte med at være medlem i en a-kasse, hvilket vil betyde en masse papirarbejde.

“Hvis jeg ikke konstant kan dokumentere, at jeg har arbejde, sender a-kassen mig over Sundet til en svensk a-kasse”.

GRÆNSEARBEJDERE

En grænsearbejder defineres som en person, der arbejder i ét land, men bor i et andet, hvortil pågældende som hovedregel vender tilbage mindst én gang om ugen. En person, der ikke vender tilbage til sin bopæl mindst én gang om ugen, anses for at være “anden arbejdstager end grænsearbejder”. Disse sidste har modsat grænsearbejdere ved ledighed fuld ret til selv at vælge, om de vil stå til rådighed for arbejdsmarkedet i bopælslandet eller det tidligere beskæftigelsesland. Pr. 1. maj 2010 ændres reglerne for ledige grænsearbejdere, så de kun kan modtage dagpenge i bopælslandet.

“Problemet er, at man rent principielt ikke kan være medlem i en svensk a-kasse, når man arbejder i Danmark. Når man som dansker bor i Skåne eller Tyskland, er man udvandret af landet, som boede man i Spanien eller Italien. Men vi betaler altså både skat og a-kasse-bidrag i Danmark. Har man et arbejde, som jeg, der kun kan udføres på den ene side af grænsen, så forstår jeg ikke, at systemet kræver, man skal være i arbejde for at kunne gøre sig gældende til en ydelse, når man bliver ledig”.

Rikke Toft Kleemann opfordrer til, at man integrerer systemerne, for det vil gøre det lettere for alle parter.

“Betaler man i det land, man arbejder i, burde man også få ydelse derfra. Ellers skulle man betale i det land, man bor i, og så får man ydelse derfra. Sagen for danske grænsearbejdere som mig er, at man betaler til den dyre danske a-kasse, og hvis man så bliver ledig, ryger man til en svensk a-kasse og får udbetalt langt mindre. Når man bliver holdt i det danske system og så har brug for hjælp fra det, men bliver kastet væk, så giver det slet ikke mening at betale til det. Jeg tror, at jeg melder mig ud af a-kassen, for jeg betaler i virkeligheden til ingenting, og jeg orker ikke at tage kampen op mod systemet”, siger hun. <<



Miethes-status sikrer national tilknytning

For Ulla Yoneyama var Miethes-status afgørende for, at hun stadig følte sig betragtet som dansker, selvom hun boede i Sverige som grænsearbejder.

Siden Øresundsbroen åbnede i 2000, har knap 40.000 danskere bosat sig i Sverige. Mere end hver fjerde af dem pendler hver dag den halve times vej til Danmark for at arbejde eller studere. Men hvad der virker nemt og hurtigt, kan sagtens blive besværligt og langvarigt: Hvis en dansk grænsearbejder bliver afskediget i Danmark, skal vedkommende som fuldtidsledig nemlig være en del af arbejdsløshedssystemet i bopælslandet – i dette tilfælde Sverige. Så skal man overføres fra et system til et andet,

og det kan være en kringlet affære, som tager flere måneder.

I knap 25 år har der dog været en lem i systemet opkaldt efter tyskeren Horst Miethes. Den udspringer af en EF-dom fra 1985 – Miethesdommen. Den fastslog, at Horst Miethes som fuldtidsledig havde ret til tyske dagpenge, og at han kunne forsætte med at være en del af det tyske forsikringsystem, selv om han boede med sin familie i Belgien. EF-Domstolen afgjorde nemlig, at han samtidig med sine jobmæssige ønsker stadig havde

Danskere i Sverige

Pr. 31. december 2009 boede der 42.272 danske statsborgere i Sverige, hvoraf de mere end 24.000 boede i Skåne. Der er omkring 10.000 danskere, som bor i Sverige og hver dag pendler til Danmark.

DM har 143 medlemmer, som er bosat i Sverige, og som er enten ordinære medlemmer (135 perso-

ner) eller studenter (8 personer). Magistrenes Arbejdsløhedskasse (MA) har mere end 320 danske medlemmer, som er bosat i Sverige.

Kilde: Øresundsbron, MA og DM.

“Det var vigtigt for mig, at respekten om mit tilhørsforhold til Danmark ikke bare forsvandt, fordi jeg flyttede midlertidigt til Sverige”.

en “vanemæssig bolig” – hos sin svigermor. Han havde på den måde tættest tilknytning til Tyskland og var derfor “anden arbejdstager” og ikke “grænsearbejder”. Horst fik “Miethe-status”.

Den mulighed har også danske fuldtidsledige grænsearbejdere kunnet forfølge i Arbejdsdirektoratet. Det har bare 45 danske statsborgere gjort de seneste 10 år. Cand.mag. i dansk Ulla Yoneyama gjorde det. Hun var flyttet med sin mand og to børn til Malmö i 1997, fordi hendes mand havde fået arbejde på Malmö Högskola.

“Det var ikke vores tanke at udvandre til Sverige, men at prøve det af i to år. Jeg ville søge arbejde i København og søgte blandt andet et pædagogikum”, siger Ulla Jette Petersen Yoneyama.

Opsagt i a-kassen

På flyttetidspunktet var hun formelt set stadig ansat i sit første arbejde, et dansk lærervikariat, og fik supplerende dagpenge. I midten af maj 1998 blev Ulla Yoneyama fuldtidsledig. Kort efter sendte hun en ledighedserklæring ind til Magistrenes Arbejdsløshedskasse (MA), så hun kunne få dagpenge. Den anmodning afviste MA, som i stedet ville opsigte hende. Som bosat i Sverige og ledig, skal man nemlig være i en svensk a-kasse og dermed være en del af det svenske dagpengesystem.

Det ønskede Ulla Yoneyama ikke, og derfor ankede hun afgørelsen til Arbejdsdirektoratet. Her fik hun medhold

og Miethe-status, fordi hun som dansk lærer “ikke umiddelbart havde mulighed for at finde arbejde i Sverige”, som det lød i begrundelsen. Det var rimeligt, synes hun.

“Som nyuddannet ville jeg desuden ikke uden videre kunne melde mig ind i en svensk a-kasse, fordi man skal have et års beskæftigelse bag sig. Derfor ville jeg være landet i et hul mellem to forskellige systemer. Det kan også have spillet en rolle for afgørelsen”, siger Ulla Yoneyama og understreger, hvor vigtigt det var at få Miethe-status.

“Det var væsentligt for mig at få medhold over for a-kassen, for jeg havde en tilknytning til både Danmark og til min danske a-kasse. Det var vigtigt for mig, at respekten om mit tilhørsforhold til Danmark ikke bare forsvandt, fordi jeg flyttede midlertidigt til Sverige. Det var i Danmark, jeg ville arbejde. Jeg havde desuden betalt ydelser til MA. Derfor syntes jeg, det var rimeligt, at jeg kunne forblive i MA i stedet for at skulle ind i en svensk a-kasse”, siger Ulla Yoneyama.

Hun boede med sin danske familie i Sverige i præcis to år, før de flyttede tilbage til Danmark i 1999, fordi den ældste pige skulle begynde i skole. I dag arbejder både Ulla Yoneyama og hendes mand i Danmark. Hun er fastansat på Københavns Tekniske Gymnasium og underviser i dansk og i tysk. <<

MIETHE-DOMMEN

Horst Miethe var en tysk statsborger, som var uddannet i Tyskland, og som kun havde arbejdet i Tyskland. Under sin ansættelse som salgsmænd i et tysk firma i midten af 1970'erne flyttede han sammen med sin kone til Belgien, fordi hans børn hver dag så kunne nå fra deres kostskole i Belgien til forældrenes bolig. Horst Miethe havde kontor i Tyskland hos sin svigermor. Kontoret benyttede han en til to gange om ugen – også efter at han blev arbejdsløs i 1979. Da han blev ledig, afslog de tyske myndigheder, at han kunne få arbejdsløshedsforsikring i Tyskland, fordi Belgien var hans bopælsland. Det klagede Horst Miethe over, for han ville beholde tilknytningen til Tyskland. Sagen blev endeligt afgjort i 1985 ved EF-Domstolen, som på baggrund af en EØS-forordning om social sikring fastslog, at en grænsearbejder, der er fuldtidsledig, og som er omfattet af bestemmelsen, men som har opretholdt en personlig og faglig tilknytning til den tidligere beskæftigelsesstat, skal anses for at være omfattet begrebet “andre arbejdstagere end grænsearbejdere”, hvis den pågældende antages at have størst mulighed for på ny at få beskæftigelse der. Horst Miethe var grænsearbejder, men havde en personlig og faglig tilknytning til Tyskland, som gjorde, at han havde størst mulighed for at opnå arbejde i Tyskland igen. Dermed kunne han stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet og få dagpenge i Tyskland.

MIETHE-STATUS

Miethe-status betyder, at en fuldtidsledig grænsearbejder skal anses for “anden arbejdstager end grænsearbejder”, hvis personen har opretholdt en personlig og faglig tilknytning til det tidligere beskæftigelsesland, der gør, at pågældende må anses for at have størst mulighed for på ny at opnå beskæftigelse der. Det er i sidste instans det nationale retssystem, der på baggrund af forordningen afgør, om en person kan få Miethe-status.

MIETHE-STATUS OPHØRER

Den 1. maj 2010 træder en ny EU-forordning i kraft, som efter dansk, nordisk og tysk fortolkning betyder, at en fuldtidsledig grænsearbejder *skal* omfattes af arbejdsløshedsforsikringen i bopælslandet. Det gælder også retten til ydelser ved ledighed – uden undtagelse. De danske myndigheder og klageinstanser vil i fremtiden helt afvise at give danske statsborgere Miethe-status og muligheden for at få ydelser fra en dansk a-kasse ved fuld ledighed, hvis de er bosat i udlandet.

Der vil dog stadig være mulighed for at prøve en klagesag ved EU-Domstolen (tidligere EF-Domstolen) over ikke at kunne få Miethe-status. Ifølge danske myndigheder er der med den nye EU-forordning ikke sikkerhed om, hvad EU-Domstolen vil dømme i en ny mulig klagesag om Miethe-status.

Kilde: Arbejdsdirektoratet og Arbejdsmarkedsstyrelsen

“Vil DM bruge den ret, DM har ved overenskomstfornyelserne, til at forhandle og sætte styrke bag sine krav til at ændre på det faktum, at der er 16 % lønforskel mellem kvinder og mænd på det akademiske arbejdsmarked?”.

LIGELØN OG OK 2011: DET ER NU, DM SKAL GØRE ORD TIL HANDLING

I DM's øverste politiske organer har vi lovet hinanden, at vi vil være den bedste ligelønsforhandler. En politisk ambitiøs målsætning, som Ligestillingsnetværket i sin tid tog initiativ til, og som Hovedbestyrelsen og ikke mindst formanden har bakket op med ansættelse af en ligestillingskonsulent i DM's sekretariat, prioritering af ligestilling som indsatsområde i flere perioder, ligestilling og ligeløn som fokusområde i uddannelsen af tillidsrepræsentanter og støtte til konkrete ligestillingsaktiviteter, fx senest i forbindelse med 8. marts. Så langt, så rigtigt rigtig godt.

Når vi taler om ligeløn, hvilket jo netop er det, vi gør, kommer vi ikke udenom, at OK 2011, hvor alle offentligt ansatte DM-medlemmers løn- og arbejdsvilkår forhandles, bliver en afgørende styrkeprøve. Vil og kan DM forhandle ligelønsskrav hjem ved denne lejlighed, eller sagt på en anden måde: Vil DM bruge den ret, DM har ved overenskomstfornyelserne, til at forhandle og sætte styrke bag sine krav til at ændre på det faktum, at der er 16 % lønforskel mellem kvinder og mænd på det akademiske arbejdsmarked?

Er der vilje internt i DM til at stille krav om, at ligeløn skal være et tema i åbningsforhandlingerne, således at parterne bliver enige om at sætte fokus på ligeløn og vurdere forhandlingsresultatet i et ligelønsperspektiv? Er der vilje i DM til – efter grundig vurdering af konkrete krav faktiske ligelønspotentialer – at stille de mest progressive ligelønsskrav?

- Ligestillingsnetværket har foreslået nogle krav, der kan arbejdes videre med:
- Afskaffelse af lokalløn, der er mindre kønsneutral end central løndannelse
- Lokal konfliktret, hvis den lokale løndannelse fastholdes.

Har vi ikke lokal konfliktret, har vi som tillidsrepræsentanter ingen sanktioner at sætte bag vores lokale arbejde med at søge at skaffe medlemmerne ligeløn

- Krav om en garantiløn efter x års anciennitet
- Lønstigninger i kronebeløb inden for AC-området. LO opererer i deres ligelønsstrategi med lønudligningsordninger finansieret som en procentsats af den samlede ramme til kompensering af identificerbare lavtlønsgrupper. Denne ide kan også tages op.

Et er, hvilke ligelønsskrav vi kan blive enige om at prioritere internt i DM, hvilket er absolut væsentligt og ikke nødvendigvis lige så enkelt, som enigheden om at gøre DM til den bedste ligelønsforhandler kan forlede læseren til at tro. Noget andet, men helt afgørende er, hvad AC-familien vil være med til, og hvilke rammer der lægges fast ved de endnu større forhandlingsborde, hvor DM repræsenteres af andre. Dette faktum gør det blot endnu mere nødvendigt, at DM prioriterer ligelønsskravene højt og omsætter viljen til at være den bedste ligelønsforhandler til konkret handling, nu hvor løn igen skal forhandles. DM skal arbejde konkret og målrettet på at få ligelønsskrav i spil på vores egen side af bordet og derefter at forsvare dem, når de skal forhandles med modparten. Er DM parat til det? Nok ikke helt, men vi kan blive det, hvis det politiske niveau vil sætte handling bag ordene og mobilisere DM's medlemmer til at lægge det pres, som der skal til. Jeg håber, vi beslutter os for at handle nu. Ikke fordi vi har besluttet os for at være den bedste ligelønsforhandler, men fordi det er på tide, at mænd og kvinder får lige løn for det samme arbejde eller for arbejde af samme værdi. <<

Sidste frist for debatindlæg til nr. 8 er mandag den 19. april 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.

AUTORITETENS FORNYELSE

I Magisterbladet nr. 2/2010 kommenterer tidligere seminarielektor Finn Held et indlæg, undertegnede og nu tidligere undervisningsminister Bertel Haarder begik i dagbladet Politiken i efteråret 2009.

I Haarders og mit indlæg slog vi til lyd for udviklingen af en ny lærerautoritet, der hverken vil elskes, men sandelig heller ikke frygtes. Vi efterlyste en ny lærerfigur og tillod os at forholde os kritisk til effekterne af den pædagogiske udvikling, som i Danmark har spillet en kolossal stor rolle for læreridentitet, skole- og børnesyn og mere eller mindre konsekvent sejlet under kritisk pædagogisk flag, bl.a. repræsenteret ved figurer som Finn Held, der både har skrevet og redigeret om pædagogik og skole i generationer.

Den slags gør man ikke ustraffet, og i Helds bemærkning i Magisterbladet hedder det, at vor artikel i Politiken er "en påmindelse om, at krænkelsernes tid ikke er forbi", og at "vi er tilbage til tiden for 1967-68", hvor pryglestraffen endnu ikke var afskaffet. Det er jo ikke just småting, Finn Held får skudt os i skoene.

Det efterlader mindst to centrale spørgsmål.

Det ene er, om udviklingen af en ny lærerfigur, der kan, skal og vil påkalde sig en rolle som autoritet, er en tilbagevenden til gamle dage. Det tror vi naturligvis ikke, og det forekommer at være et usædvanligt dovent intellektuelt udgangspunkt at tro det. Den lærerautoritet, som Haarder og jeg advokerer for, og som jeg i en række sammenhænge har søgt at beskrive og fundere, finder sin autoritet dels på den helt centrale politiske opgave og autorisation, læreren er udstyret med, dels på et fornyet og stærkt videngrundlag. Det er min egen opfattelse, at udviklingen af sådan en lærerrolle repræsenterer et nyt skoleprojekt. Et skoleprojekt, der både forholder sig kritisk til dansk skolekultur, pædagogik og selvforståelse og samtidig hamrer løs på tendenser og tilløb til teknokratisering af skolen, umyndiggørelse af læreren og klinisk præstationsorientering i elevrollen.

Det andet spørgsmål repræsenteres i Finn Helds besynderlige argumentation, der afspejler en ideologisering af skoledebatten, der desværre forekommer alt for rodfæstet politisk og pædagogisk i dansk skolekultur. Man er nemlig altid for eller imod de bløde eller de hårde, enten går man ind for det hele barn, eller også er man en af faglighedens riddere med argumentationen deponeret hos OECD. Det er en stor ulykke i dansk skolekultur, og det trækker plovfurer gennem skolen hver eneste dag, at vi i Danmark hylder en adskillelse mellem viden og dannelse, pædagogik og fag, liv og undervisning, trivsel og dygtiggørelse etc. Viden bliver gjort til rene målbarre faglige præstationer, og socialitet og personlig udvikling til mere eller mindre tilfældige eller pædagogiske værdier. Viden

bliver gold og dum, og personlig udvikling mv. bliver til subjektivt fægteri.

Stefan Hermann, rektor, Professionshøjskolen Metropol

VÆRDIEN AF INTERNATIONAL UDVEKSLING

Det kan ikke undgå at skabe nogen forvirring, når man i Magisterbladet nr. 4/2010 kan læse henholdsvis en artikel, der priser dansk arkæologis internationale virke i Qatars Emirat, og to debatindlæg, der fordømmer Københavns Museums brug af udenlandsk arbejdskraft i forbindelse med Metroudgravningerne.

Københavns Museum får igennem Cityring-projektet mulighed for at udføre omfattende undersøgelser af Københavns historie. Udgravningerne har kulturhistorisk potentiale for væsentlig ny viden om Københavns historie, og vi har forventning om, at resultaterne vil have interesse også i et internationalt forskningsperspektiv.

Museet har gennem de sidste tre år arbejdet på at forberede de fysiske rammer for dette arbejde på museet og på at udvikle de tekniske og metodiske kompetencer inden for blandt andet digital dokumentation og registrering. Vi har etableret et nært samarbejde med kolleger inden for konservering og naturvidenskabelige undersøgelser. Vi forbereder en løbende formidling og publicering af resultaterne.

For at varetage denne store opgave, og varetage den på et højt kvalitetsniveau, har rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft med den rette erfaring været afgørende. Vi har søgt medarbejdere med erfaring fra lignende store projekter, medarbejdere med ledelseserfaring, medarbejdere, som har erfaring med kompliceret urban stratigrafi, og medarbejdere med erfaring inden for digital dokumentation. Vi har i ansættelserne bestræbt os på at finde den rette balance mellem disse forskellige kompetencer og kvalifikationer.

Cityring-udgravningerne har formået at tiltrække kvalificerede ansøgere fra andre store og spændende projekter og fra alle dele af Europa. Det er en privilegeret situation, som vi er glade for. Frem til nu har museet suppleret sin medarbejderstab med omkring 30 nye arkæologer. Hver af ansøgningerne er fagligt vurderet af ledelsen for Cityring-udgravningerne – først ud fra ansøgnernes cv'er, derefter gennem en ansættelsessamtale. Vægten i denne rekrutteringsproces – som både lovgivning og akademisk etik foreskriver – har ligget på ansøgnernes kvalifikationer, ikke på deres nationalitet.

Vi har fået en meget kvalificeret medarbejdergruppe gennem kombinationen af specialkompetencer fra Danmark og fra forskellige dele af Europa. Museet ser en stor styrke i sammensætningen af et internationalt hold, hvor de bedste kræfter til de enkelte stillinger er udvalgt fra en omfattende ansøgerskare. Vi er

overbeviste om, at Cityring-undersøgelserne som helhed vil være en dynamisk faktor og få en positiv betydning for arkæologien i Danmark. Yderligere rekruttering foregår i øvrigt fortsat.

Når det gælder rekruttering af studenter, har museet en lang og stolt tradition for at have studenter fra landets universiteter ansat, ligesom vi indgår i uddannelsessamarbejder med universiteterne, og den tradition ønsker Københavns Museum at videreføre også inden for rammerne af Metroprojektet. Et stortilet og mangeårigt projekt af denne kaliber kræver nøje planlægning, også når det gælder rekruttering af medarbejdere og uddannelse af studenter. Vi beder derfor debattørerne have tålmodighed nok til at lade os komme i gang med projektet for alvor.

Et stortilet projekt af denne kaliber må naturligvis evalueres løbende, således at de enestående muligheder for ny indsigt i Københavns historie udnyttes optimalt. Vi er glade for kollegernes

interesse og bevågenhed og hilser i øvrigt kritisk faglig udveksling velkommen.

*Joakim Thomasson, Hoda El-Sharnouby, og Lene Høst-Madsen,
Københavns Museum*

NYTÅRSKUR

Kære Mogens Tanggaard

Tak for dit svar vedrørende nytårskuren i Magisterbladet nr. 4. For at starte med det sidste først, kan vi godt forstå, at I på Magisterbladet gerne vil have besked, inden et arrangement løber af stablen. Derfor var arrangøren fra bestyrelsen i kontakt med dig i forbindelse med at annoncere for nytårskurene i Magister-

Debat fortsætter på side 38 >>



Hvor gammel har du råd til at blive?

Med en livrente har du pension for livet, uanset hvor gammel du bliver.

Er livrenten til og med placeret i en medlemsejet pensionskasse, har du "sikkerhed for, at alle pengene i sidste ende kommer kunderne til gode". Citatet stammer fra Forbrugerrådets magasin Tænk Penge og er sagt af Carsten Holdum, som er cheføkonom i Forbrugerrådet.

Du kan klikke ind på Forbrugerrådets hjemmeside og læse et uddrag af artiklen om livrenter. Vil du læse hele artiklen, kan du sende en mail til post@unipension.dk med dit navn, adresse og emnefeltet "Tænk Penge". Så sender vi dig et eksemplar af magasinet.



”Som akademiker er man vant til at blive fremstillet som ”for fin på den til at ville tage et rigtigt arbejde”, men dette synspunkt plejer kun at trives blandt de antiintellektuelle lag i befolkningen”.

bladet, og flere sekretariatsmedarbejdere henvendte sig til dig både før arrangementerne og efter nytårskuren i København for at få arrangementerne dækket. Desuden havde I sat en redaktionsmedarbejder til at dække nytårskuren i København, hvilket desværre ikke blev til noget på grund af sygdom. Men det tyder på, at I godt har været informeret på redaktionen, inden arrangementet løb af stablen.

Med hensyn til at I på Magisterbladet omtaler specifikke sektorarrangementer, som I skønner væsentlige og interessante for en bredere målgruppe end sektorens, så var nytårskuren netop det. Der var således flere fra andre sektorer, der henvendte sig, fordi de gerne ville deltage, og i det hele taget var interessen så stor, at der var venteliste både i København og Århus. Da nytårskurene var arrangeret og betalt af sektoren for de privatanstattede, var den også kun for privatanstattede medlemmer, men derfor

var det stadig et koncept, der vakte genklang hos resten af DM's blandede medlemsskare.

Hvis vi finder på at lave endnu en nytårskur til næste år, kontakter vi selvfølgelig Magisterbladet igen, i god tid inden det løber af stabelen, så I får endnu en mulighed for at skrive om det.

Helge Overgaard Mogensen og Maria Molke Rediin, medlemmer af bestyrelsen for DM Privat

SVAR

Kære Maria Molke Rediin og Helge Overgaard Mogensen
Da jeg ikke har noget at føje til mit svar i Magisterbladet nr. 4/2010, skal jeg blot henvise til det.

Mogens Tanggaard, redaktør, Magisterbladet

DET HUMANISTISKE FAKULTET
KØBENHAVNS UNIVERSITET

Åbent
UNIVERSITET

KVALIFICERET EFTER-/VIDEREUDDANNELSE

Få ny viden, stof til eftertanke og
styrk dine kompetencer

Ansøgningsfrist 1. maj 2010
www.aabentuniversitet.hum.ku.dk

SVEN ALDENRYDS FLOSKLER OG UVIDENHED

I Magisterbladet nr. 5/2010 mener Sven Aldenryd at skulle kloge sig på timelærernes arbejdsvilkår: ”Timelærere og freelancere har det til fælles, at de kun vil arbejde med det, de har lyst til. (...) Man vælger selv sin (leve)vej”. Rent bortset fra at Aldenryd er ude af stand til at forholde sig til det rimelige i timelærernes arbejdsforhold (skal man acceptere at blive behandlet dårligt for at arbejde med det, man ”har lyst til?”), demonstrerer han også her, at uvidenhed ikke er en forhindring for at mene noget, hvis man blot har nogle flokler at falde tilbage på.

Selv har jeg i en periode hutlet mig igennem som timelærer. Det var ved Gud, ikke fordi jeg havde lyst til det, men fordi der ikke var andet arbejde at få. I den periode søgte jeg alle de stillinger, der var at søge – også ufaglært arbejde. Jeg ville hellere være pædagogmedhjælper eller lagerarbejder på fuld tid, end jeg ville være timelærer. Det sidste, jeg ønskede, var at hænge fast i en stilling som undervisningsassistent, der i højere grad var en daglig ydmygelse end et regulært arbejde. Og jeg er lykkelig for i dag at have kæmpet mig ud af timelærerhelvedet.

Som akademiker er man vant til at blive fremstillet som ”for fin på den til at ville tage et rigtigt arbejde”, men dette synspunkt plejer kun at trives blandt de antiintellektuelle lag i befolkningen. Og jeg vil gerne have mig det frabedt at læse den slags synspunkter i Magisterbladet. Hvis Sven Aldenryd kun kan tale, som han åbenbart har forstand til, skulle han måske derfor overveje at holde mund.

Andreas Holm

Leder: Overenskomst 2011 – Løn og fritid 40

ARBEJDSGIVERNE OM DE KOMMENDE OK-FORHANDLINGER:

Staten: Flexibiliteten skal være gensidig 41

KL: Vi skal undgå løn-diskrimination 42

Regionerne: Den lokale løn skal løse lokale udfordringer 42

Medlemsfremgang trods nedskæringer 44

SEKTOREN FOR OFFENTLIG
FORVALTNING OG KOMMUNIKATION



Han har kæmpet for at få respekt

For 32 år siden blev Niels Christian Werngreen ansat som en af de første magistre i en offentlig administrativ stilling i Århus Amt. I januar rundede DM's sektor for offentlig forvaltning medlem nr 6000

Overenskomst 2011 – Løn og fritid

På baggrund af forslag fra tillidsrepræsentanter og klubber har DM Offentligs bestyrelse drøftet, hvilke hovedkrav vi vil stille til de kommende forhandlinger op til Overenskomst 2011.

På pengesiden er generelle lønstigninger til sikring af real-lønnen prioriteret højest. Samtidig skal der gøres noget ved den måde, de lokale lønforhandlinger foregår på. Vi ønsker fastere retningslinjer og ligeværdige forhandlinger.

I den forbindelse er det vigtigt at understrege, at DM Offentlig ikke ønsker individuelle lønforhandlinger, bl.a. fordi de gør lønstrukturerne på det offentlige arbejdsmarked mere mudrede.

Det bliver endnu sværere at gennemskue, hvorfor jeg får den løn, jeg får, og hvad de andre får. Og erfaringerne viser, at jo mere individuel løn, desto større lønspredning. Det er ikke et mål for os. Yderligere er det en rigtig dårlig idé set fra et ligestillingsperspektiv. Alle erfaringer viser, at individuelle lønforhandlinger stiller kvinderne lønmæssigt dårligere end deres mandlige kolleger.

I forhold til de såkaldt bløde områder er temaet bedre balance mellem arbejde og fritid højt prioriteret. Der er f.eks. rejst krav om længere barsel til fædre og ikke mindst krav, der skal stramme op i forhold til begreberne arbejdstid, merarbejde, flekstid og rådighed.

Det er ikke noget at sige til, at det er svært at skelne mellem fleks, merarbejde og rådighed. Det er en uigennemskuelig gråzone og svært at forstå, hvornår man f.eks. arbejder mere end 37 timer, fordi man selv har valgt det, og hvornår merarbejdet er nødvendigt. Det ønsker vi at rydde op i, så reglerne bliver klare og tydelige.

At det sidste er overordentligt vigtigt og aktuelt, peger en undersøgelse – offentliggjort på avisen.dk d. 5. april – med al tydelighed på. Analyseinstituttet Wilke har foretaget en

undersøgelse blandt både offentligt og privat ansatte. Heri fremgår det bl.a., at

- 29 procent har svært ved at nå deres arbejdsopgaver inden for normal arbejdstid
- 79 procent af og til arbejder over
- 15 procent aldrig får hverken løn eller afspadsering for overarbejdet

Der er et tydeligt behov for aftaler. Medlemmerne skal ikke være i tvivl om, hvornår de arbejder, og hvornår de ikke arbejder. Og når man har merarbejde, så skal man naturligvis kompenseres for det. Ligeledes skal det sikres, at arbejdet ikke invaderer fritiden, i større udstrækning end tilfældet allerede er. Alle har behov for at koble fra, lade op og holde fri.

Der er to centrale områder, hvor vi har valgt ikke at fremsætte krav, selv om vi er fuldt ud klar over, at områderne ikke fungerer optimalt.

Det ene handler om afsættelse af midler til lokal løndannelse. Hvis vi fremsætter krav om afsættelse af midler til lokale lønforhandlinger, vil de gå fra de centrale generelle lønstigninger, som vi har prioriteret højest for at sikre reallønnen for alle. Arbejdsgiverne har allerede nu meldt ud, at de har en helt anden dagsorden, så det bliver et af de svære områder.

Det andet vedrører afsættelse af midler til kompetenceudvikling. Der er fra mange sider blevet peget på, at det er vigtigt at styrke kompetenceudviklingen. Det er DM Offentligs bestyrelse naturligvis fuldstændig enig i. Men vi mener samtidig, at det ikke er vores opgave at finansiere kompetenceudvikling og efteruddannelse – det er et arbejdsgiveranliggende. Så vi vil ikke fremsætte krav om, at der afsættes penge til kompetenceudvikling. I stedet mener vi, at der skal ses på, hvordan kompetence- og karriereudviklingen generelt kan forbedres og styrkes.

Vi vil gennem det næste års tid løbende holde jer orienteret om udviklingen – og vores mening om den.

I forrige udgave af bladet gav tre DM-tillidsrepræsentanter deres bud på, hvad de kommende overenskomstforhandlinger bør og kommer til at centrere sig om. Men hvad har arbejdsgiverne fokus på i forbindelse med overenskomstfornyelsen for akademikerne på det offentlige område i 2011? DM Offentlig har spurgt de ansvarlige lønforhandlere i Personalestyrelsen, KL og Danske Regioner.

“Medarbejderne efterspørger i dag et udviklende arbejde med variation og afveksling – og samtidig en fornuftig balance mellem arbejde og privatliv”.

Afdelingschef i Personalestyrelsen
Marianne Brinch-Fischer



STATEN:

Fleksibiliteten skal være gensidig

1. Afdelingschef i Personalestyrelsen

Marianne Brinch-Fischer, hvor mange procents lønstigning er der efter din mening plads til? Jeg vil ikke sætte tal på. Lønudviklingen på det offentlige område skal være i balance med samfundets økonomi og lønudviklingen på det private arbejdsmarked. I lyset af den aktuelle økonomiske situation og de private forlig så er der næppe mange, der er i tvivl om, at vi taler om en meget snæver ramme.

2. Hvordan vil du være med til at sikre, at det løngab, som ikke kan forklares, men som fortsat eksisterer mellem mænd og kvinder, omsider bliver lukket?

Det er naturligvis vigtigt, at man i den lokale løndannelse er opmærksom på, at der ikke er en kønsmæssig slagside i den måde, som den lokale løn bliver udmøntet på. Det er en opgave for de lokale parter – og det har jeg stor tillid til, at de kan håndtere. Hvis jeg ser på de

arbejdspladser, jeg kender på tæt hold, så er kvinderne i høj grad synlige og klar over deres værd. Det gælder ikke mindst de yngre kvinder.

3. Hvad vil du gøre for at sikre, at fordelingen af de lokale lønmidler kommer til at foregå efter hensigten? Er du fx tilhænger af, at der skal være klarere retningslinjer for fordelingen?

Den lokale løndannelse er de lokale parters opgave – det er jo hele meningen med det. Det er de lokale parter selv, der må finde ud af, hvordan udmøntningen passer bedst netop for deres arbejdsplads, herunder også hvordan der skal arbejdes med retningslinjer eller lignende. Vi – de centrale parter – skal undgå at sætte for mange rammer og krav op til de lokale processer.

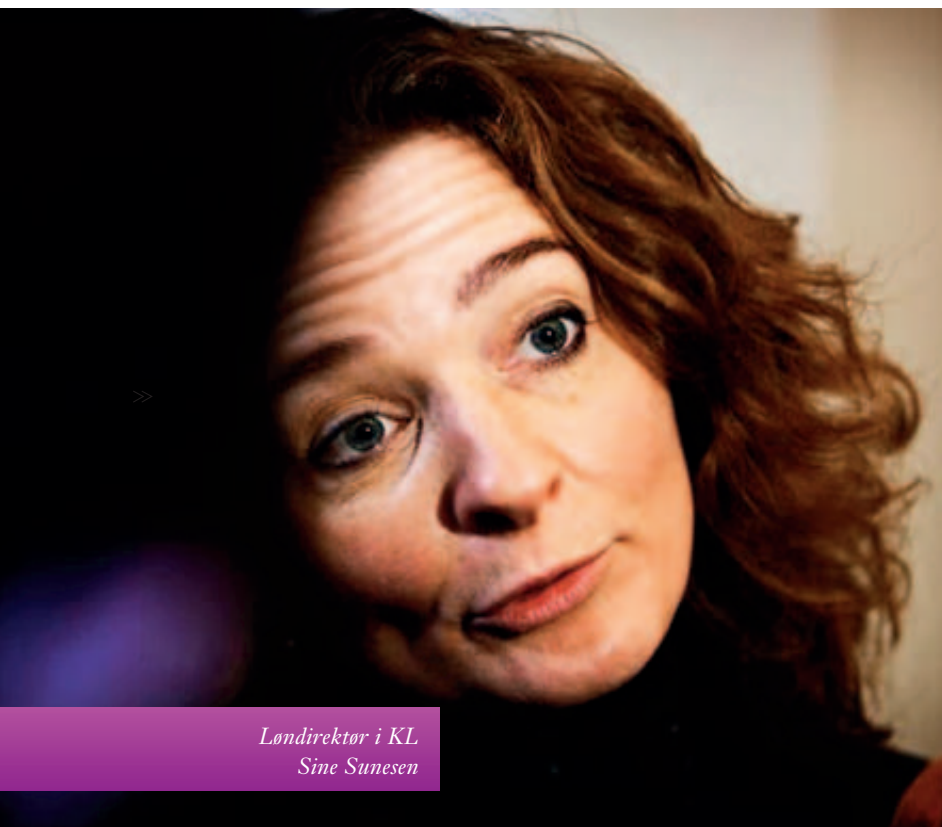
4. Hvordan forholder du dig til medarbejdernes fleksible arbejdstider? Er det et gode, som skal styrkes ved de kommende overenskomst-

forhandlinger? Skal indsatsen for at sikre en bedre familie-arbejdslivsbalance op- eller nedprioriteres i en tid, hvor DM's medlemmer er under stigende pres?

Jeg tror sådan set, at magistre på de offentlige arbejdspladser oplever, at de allerede i dag har stor fleksibilitet i deres arbejdstider. Medarbejderne efterspørger i dag et udviklende arbejde med variation og afveksling – og samtidig en fornuftig balance mellem arbejde og privatliv. Det kan kun opnås ved gensidig fleksibilitet. Og så skal man i øvrigt være opmærksom på, at vi på det offentlige arbejdsmarked har en række familievenlige goder, fx lang barselsorlov og barns 1. og 2. sygedag og omsorgsdage.

5. Er det ikke på høje tid, at mænd får ret til længere barselsorlov?

Jeg vil svare med et spørgsmål: Er det ikke på høje tid, at fædre tager længere barselsorlov? I dag kan fædre holde 14 ugers orlov med løn. <<



Løndirektør i KL
Sine Sunesen

KL:

Vi skal undgå

1. Løndirektør Sine Sunesen, hvor mange procents lønstigning er der efter din mening plads til?

Mange år i forhandlingsverdenen har lært mig, at man bestemt ikke på nuværende tidspunkt skal begive sig ud i at tale procenter. Men det står vel helt klart for alle på det danske arbejdsmarked, at vi taler om en samlet økonomisk ramme, der er meget mindre, end den var ved sidste overenskomstforhandling. Selvom man ikke direkte kan overføre de netop indgåede private forhandlingsresultater til den offentlige sektor, så giver de meget smalle forlig et tydeligt signal om, hvor stram økonomien vil være også for vores forhandlinger.

2. Hvordan vil du være med til at sikre, at det løngab, som ikke kan forklares, men som fortsat eksisterer mellem mænd og kvinder, omsider bliver lukket?

DANSKE REGIONER:

Den lokale løn skal løse lokale

1. Forhandlingsdirektør Signe Friberg Nielsen, hvor mange procents lønstigning er der efter din mening plads til?

Det spørgsmål kan jeg selvfølgelig ikke svare på på nuværende tidspunkt, men der er ingen tvivl om, at den økonomiske situation vil have betydning for overenskomstresultatet, og at rammen vil være markant mindre end ved overenskomstforhandlingerne i 2008. De private overenskomster, som netop er blevet indgået, er også et klart signal om dette.

2. Hvordan vil du være med til at sikre, at det løngab, som ikke kan forklares, men som fortsat eksisterer mellem mænd og kvinder, omsider bliver lukket?

Jeg mener naturligvis, at kvinder og mænd skal have lige løn for lige arbejde. Jeg mener imidlertid, at denne problemstilling har

langt flere aspekter end blot sammenligning af tal. For mig at se drejer det sig om ligestilling på arbejdsmarkedet generelt, hvor uddannelse, arbejdsfunktioner og karriereveje bare er nogle af de forhold, som spiller ind i det samlede billede. Og her bliver det så en særlig udfordring, at vi har et arbejdsmarked, som er kønsopdelt.

3. Hvad vil du gøre for at sikre, at fordelingen af de lokale lønmidler kommer til at foregå efter hensigten? Er du fx tilhænger af, at der skal være klarere retningslinjer for fordelingen?

Det er afgørende, at den lokale løn bruges lokalt – til at løse lokale udfordringer, til at rekruttere og fastholde lokalt efterspurgte medarbejdere og til at understøtte lokale målsætninger. Dette formål mener jeg ikke,

at centrale retningslinjer om fordeling af penge kan eller skal være med til at nå. Derfor er det vigtigt, at det er de lokale parter, som kommer på banen og tager ansvar for forhandlingerne om den lokale løn.

4. Hvordan forholder du dig til medarbejdernes fleksible arbejdstider? Er det et gode, som skal styrkes ved de kommende overenskomstforhandlinger? Skal indsatsen for at sikre en bedre familie-arbejdslivsbalance op eller nedprioriteres i en tid, hvor DM's medlemmer er under stigende pres?

I regionerne har der længe været fokus på de værdier, som skaber sammenhæng og balance mellem arbejdsliv og familieliv, fx i forhold til fleksibilitet i arbejdstiden, og det skal fortsat prioriteres. Rammerne for at gøre dette er sådan set til stede i overens-

Løndiskrimination

Nu har vi jo fortsat ikke afsluttet arbejdet i Lønkommissionen, som bl.a. beskæftiger sig med, om der skulle være såkaldte uforklarlige løngab mellem mænd og kvinder. Så det er lidt præmaturligt at stille spørgsmålet på den måde. Men som nutidige arbejdsgiverrepræsentanter er vi naturligvis meget optaget af, at der ikke på nogen måde diskrimineres kønnene imellem, det vil vi bestemt have fokus på – også fremover.

3. Hvad vil du gøre for at sikre, at fordelingen af de lokale lønmidler kommer til at foregå efter hensigten? Er du fx tilhænger af, at der skal være klarere retningslinjer for fordelingen?

Samtlige kommuner efterspørger et lønsystem, der udmønter en langt større del af løndannelsen lokalt og med større frihedsgrader end i dag. Med de udfordringer, den offent-

lige sektor står over for, med meget markante krav om effektiviseringer og om få år arbejdskraftmangel på en lang række områder, så skal lønnen i langt højere grad end i dag bruges aktivt til at understøtte de nødvendige forandringer. Løndannelsen lokalt skal bruges til at understøtte fx nedbringelse af et i visse sektorer højt sygefravær til, at det offentlige arbejdsmarked bliver endnu mere inkluderende, og til at understøtte efteruddannelse og kompetenceudvikling – meget gerne på tværs af personalegrupperne.

4. Hvordan forholder du dig til medarbejdernes fleksible arbejdstider? Er det et gode, som skal styrkes ved de kommende overenskomstforhandlinger? Skal indsatsen for at sikre en bedre familie-arbejdslivsbalance op- eller nedprioriteres i en tid, hvor DM's medlemmer er under stigende pres?

Man må nok erkende, at tiderne ikke er til, at vi aftaler flere ordninger, der gør det samlede arbejdsudbud mindre. Tværtimod. Men i det omfang, det lokalt kan lade sig gøre at indgå fleksible ordninger, som både tilgodeser den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet, og som samtidig sikrer mindst samme produktivitet som i dag, så er det jo fint.

5. Er det ikke på høje tid, at mænd får ret til længere barselsorlov?

Lad os nu se, om der overhovedet synes samlet vilje til at bruge midler på sådanne ordninger. Jeg kunne forestille mig, at fokus vil være på traditionelle lønkroner. Jeg er dog enig i, at på lang sigt er det hensigtsmæssigt, at mænd og kvinder ligestilles så meget som overhovedet muligt, ellers slipper vi ikke ud af det meget kønsopdelte arbejdsmarked, vi har i dag. <<

udfordringer

komsterne allerede, så det handler mere om, hvordan vi i den daglige tilrettelæggelse af arbejde og arbejdstid bevarer fokus på at møde hinanden med gensidig fleksibilitet.

5. Er det ikke på høje tid, at mænd går længere tid på barsel?

Alle, som har indflydelse på indretningen af arbejdsmarkedet, har efter min opfattelse et fælles ansvar for at søge at skabe de rammer, som gør det muligt for både mænd og kvinder at finde sig til rette på arbejdsmarkedet på en måde, som også giver plads til familielivet. På det regionale område forøgede man ved de sidste overenskomstforhandlinger faderens del af den lønnede orlovsperiode. Personligt er jeg tilhænger af, at fædre tager en større del af deres barselsorlov. <<



Forhandlingsdirektør i Danske Regioner
Signe Friberg Nielsen



En råkold formiddag i det tidlige forår bevæbnede Peter Grods Hansen sig med et par flasker vin og mødte Line Hammerum Gregersen, der ved sin overgang fra studentersektionen til DMO fik medlemsskaren til at runde de 6.000.

Medlemsfremgang trods nedskæringer

Samtidig med at DM Offentlig kan fejre sit 25-års jubilæum, har medlemsskaren rundet endnu et skarpt hjørne. Line Hammerum Gregersen er medlem nummer 6.000.

Line Hammerum Gregersen, cand.mag. i historie og musik, er et fint eksempel på, at et relevant studiejob kan føre meget godt med sig.

I 2004 – mens hun endnu studerede ved Københavns Universitet – fik hun arbejde i universitetsadministrationens internationale kontor. Den erfaring var billet til først et barselsvikariat som BA-fuldmægtig samme sted og en fastansættelse i 2008. Da hun blev kandidat i november 2009, fik hun samtidig titel af fuldmægtig på det internationale kontor. Siden har hun fungeret som vejleder for studerende, der ønsker at læse i udlandet.

“Jeg har gode opgaver og gode chefer og synes, at det internationale kontor er en spændende arbejdsplads at være på. Malurt i bægret er, at der i universitetets fællesadministration er skåret 26 stillinger alene i januar i år, hvilket har givet en lidt trykket stemning

blandt os, der er tilbage”, fortæller hun.

Hendes løn når ikke et niveau, der kan tage pusten fra nogen, men hun er glad for det rådighedstillæg, hun som fuldmægtig er sikret. Hun er også glad for de gode vilkår, som staten tilbyder ansatte på barsel. Til juni bliver Line Hammerum Gregersen efter planen mor til barn nummer to.

I juni måned 2008 var Peter Grods Hansen, formand for DM Offentlig, en tur forbi Jobcenter København for at overrække blomster til jobkonsulent Rikke Tietze Pedersen, fordi hun var blevet registreret som medlem nummer 5.000 i sektoren for offentligt administrativt ansatte. Siden har sektoren oplevet en stigning i medlemstallet på hele 20 procent, og en råkold formiddag i det tidlige forår bevæbnede Peter Grods Hansen sig med et par flasker vin og mødte Line Hammerum Gregersen, der

ved sin overgang fra studentersektionen til DMO fik medlemsskaren til at runde de 6.000.

“Det er dejligt at kunne byde velkommen til en ny yngre magister og dermed få bekræftet, at gruppen af akademikere i den offentlige administration bliver mere og mere talstærk og levedygtig”, sagde Peter Grods Hansen.

“Samtidig er det utroligt positivt, at DM'erne formår at stå styrket trods finanskrise og nedskæringer i den offentlige administration. Den medlemsfremgang, som DMO oplever lige nu, tager jeg som et tegn på, at magistrernes kompetencer bliver værdsat og er uundværlige i moderne professionelle organisationer”, konstaterer Peter Grods Hansen.

Næst efter Københavns Kommune er Københavns Universitetsadministration den offentlige arbejdsplads, der beskæftiger flest administrative magistre. <<

Han har kæmpet for at få RESPEKT

For 40 år siden var det kun statsadministrationen, der ansatte magistre i administrative stillinger. Det vendte især den første kommunalreform op og ned på i 1970. Men respekten for magistrernes kompetencer er først for alvor ved at bundfælde sig nu, mener både en medarbejder og en nu forhenværende kommunaldirektør, der har årtiers erfaring fra den offentlige sektor.

Niels Christian Werngreen, Cand.mag. i historie og samfundsfag, blev – med egne ord – betragtet som lidt speciel, da han første gang satte sine ben på Amtsgården i Århus for 32 år siden i 1978.

“Centralforvaltningen dengang bestod dels af en mindre akademikergruppe domineret af jurister og økonomer og en større gruppe HK’ere. De havde aldrig mødt én som mig før. Når der trods alt udviklede sig en gensidig respekt, havde det for mit vedkommende baggrund i min uddannelse og erfaring som

folkeskolelærer. Derudover havde jeg viden og erfaring fra hele uddannelsesområdet, og meget af dette var ukendt land for såvel juristerne og økonomerne,” forklarer Niels Christian Werngreen.

Han blev ansat i erhvervs- og arbejdsmarkedsafdelingen i en tid, hvor sekretærernes primære opgaver bl.a. var at tage telefoner og tage imod oplæg og notater, som skulle renskrives. Kvalitetskontrollen var grundig, og et notat kunne gå tilbage til sekretærerne mange gange, så de til sidst måtte klippe og kli-

stre eller gøre det hele forfra. I det hele taget var systemet meget stift og regelret, og kulturen på Amtsgården præget af, at en del chefer havde en fortid i statsadministrationen, huser Niels Christian Werngreen.

“I starten tvivlede omverdenen – såvel politikere og kolleger – på, at der var behov for den indsats, jeg kunne byde på. De havde en forventning om, at arbejdsløsheden ville forsvinde af sig selv i løbet af nogle år. Det var derfor noget op ad bakke for alle, der arbejdede inden for mit felt. Set gennem administra- >>



“I starten tvivlede omverdenen – såvel politikere og kolleger – på, at der var behov for den indsats, jeg kunne byde på”.

» tive magisterbriller blev 1980'erne dog noget af et vendepunkt. Der kom mange humanister ind som administratorer, og i forbindelse med fx uddannelse af ledige var humanisternes kompetencer et kæmpe plus. Med den nye miljølovgivning kom der desuden mange biologer og geografer ind, og respekten for vores faglighed voksede støt", siger Niels Christian Wergreen.

Siden den seneste kommunalreform har den nu 67-årige cand.mag. arbejdet bredt inden for social- og arbejdsmarkedsområdet i Randers Kommune, blandt andet med fokus på integrationspolitik og fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet. Og, som han selv siger, så har han i den sammenhæng faktisk fungeret som rollemodel.

Mistro til humanister

I en anden kommune, lidt længere sydpå, erindrings Ingemann Olsen, indtil for nylig Kolding Kommunes kommunaldirektør, også tydeligt, hvor uglesete magistrene var i andre dele af den offentlige sektor end statsadministrationen et godt stykke op i 80'erne.

Ingemann Olsen kan i dag se tilbage på en 47 år lang karriere, 34 af dem på forskellige direktørposter i Assens og Kolding. Han mindes, hvordan han som nyudnævnt økonomidirektør i Kolding i 1977 havde en magister til jobsamtale vedrørende stillingen som administrationschef i kommunens kulturforvaltning. Selvom den pågældende var topkvalificeret og blev indstillet til jobbet, afviste økonomiudvalget at ansætte en magister. I stedet valgte de en kontoruddannet med en fortid i postvæsenet.

“Man brød sig ikke om stilen og forstod ikke sproget. Da jeg startede i Assens i 1963, var der én akademiker, og det var stadsingeniøren. Der var en mistro til fx humanisterne, som forplantede sig langt ind i byrådet”.

Ingemann Olsen, tidligere kommunaldirektør i Kolding

“Man brød sig ikke om stilen og forstod ikke sproget. Da jeg startede i Assens i 1963, var der én akademiker, og det var stadsingeniøren. I 70'erne var cheftillingerne i fx Kolding alene befolket med jurister og økonomer og efterhånden også kandidater fra statskundskab. Der var en mistro til fx humanisterne, som forplantede sig langt ind i byrådet”, forklarer Ingemann Olsen.

Da flere end 1.300 købstads- og sognekommuner blev lagt om til 14 amter og 275 primærkommuner i forbindelse med kommunalreformen i 1970, skete der imidlertid noget. En perlerække af krævende reformer skreg på en opkvalificering af det administrative personale, der for en stor dels vedkommende var uddannet, i de nye større enheder.

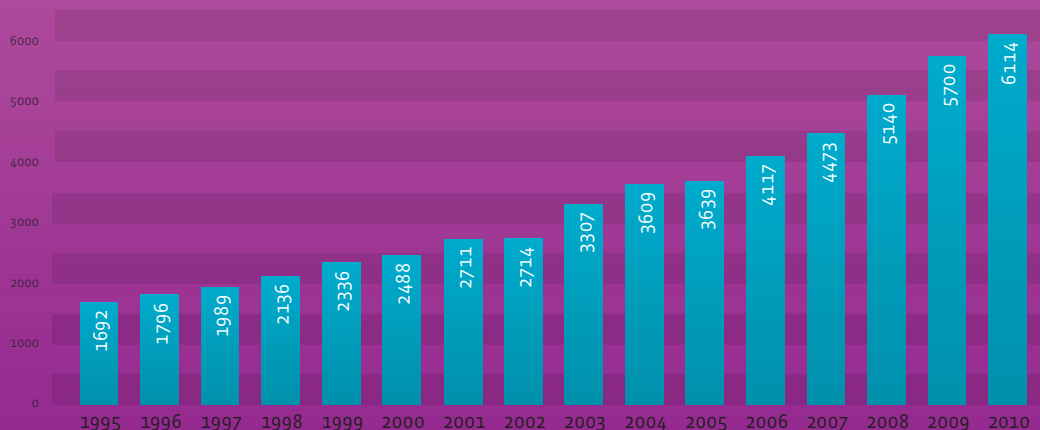
“Jeg nævner i flæng: pensionsreformen, atp, kildeskatten, omsorgsreform, socialreform, uddannelsesreform, hvor gymnasierne overgik til amterne, bloktilskud, særforsorg,

kollektiv trafik, miljø- og planlægningsopgaver. I løbet af 15 år er mange store komplicerede opgaver lagt ud i de decentrale enheder. De har fordret en indsigt og et akademisk vidensniveau, som har tvunget kommunerne til at professionalisere hele arbejdsstyrken. De har samtidig skabt en efterspørgsel på en række af de kompetencer, som DM'erne har. For bare 10 år siden – i en kommune på Koldings størrelse – kunne du næsten kun finde magistre i teknisk forvaltning eller på museerne. I dag finder du dem i kulturforvaltningen, i kommunikationsafdelingen, på miljøområdet, ja alle vegne”, siger Ingemann Olsen.

For Niels Christian Wergreen i Randers var det en særlig begivenhed for de administrative magistre, da en større jysk kommune midt i 80'erne ansatte en DM'er som kommunaldirektør.

“Det var for mig og andre et bevis på, at nu står hele banen åben”, husker han. <<

Medlemsudvikling 1995-2010



Vi ses i foråret!

Året igennem er DM Offentlig vært ved en række fyraftensmøder og kurser med oplæg fra foreningens eksperter og politikere. Møderne holdes forskellige steder i landet. Fælles for dem alle er, at de er gratis for DM-medlemmer. Her kan du se en liste over forårets arrangementer. En nærmere præsentation samt oplysning om tilmelding finder du på foreningens hjemmeside under www.dm.dk/dmkalender.

| | |
|--|--|
| 13.4: Special- og chefkonsulenterne – hvad, hvor meget, hvorfor og hvordan? Sted: København, DM's lokaler, Nimbusparken 16 i København, Tid: 17-19.30 | 17.5: Stress – hvad er det? Og hvordan reduceres problemet? (Modul 2) Sted: DM's lokaler, Nimbusparken 16, 2000 Frederiksberg Tid: 17-19.30 |
| 19.4: Stress – hvad er det? Og hvordan reduceres problemet? (Modul 1) Sted: Aalborg, DM's lokaler, Østerågade 19, 3. Tid: 17-19.30 | 12.5: Kig ind bag tæppet til overenskomstforhandlingerne Sted: DM's lokaler, Nimbusparken 16, 2000 Frederiksberg Tid: 17-19.30 |
| 5.5: Stress – hvad er det? Og hvordan løses problemet? (Modul 2) Sted: Aalborg, DM's lokaler, Østerågade 19,3 Tid: 17-19.30 | 25.5: Stress – hvad er det? Og hvordan reduceres problemet? (Modul 1) Sted: Hotel Australia, Dæmningen 6, 7100 Vejle Tid: 17-19.30 |
| 20.4: Årsmøde for tillidsrepræsentanter og suppleanter i DMO Sted: Clarion Hotel Copenhagen, København SV Tid: 10.30-18.30 | 09.6: Stress – hvad er det? Og hvordan reduceres problemet? (Modul 2) Sted: Hotel Australia, Dæmningen 6, 7100 Vejle Tid: 17-19.30 |
| 21.4: Årsmøde for tillidsrepræsentanter og suppleanter i DMO Sted: Clarion Hotel Copenhagen, København SV Tid: 08.30-13.00 | 26.5: Få tjek på barselsreglerne fra A til Z Sted: DM's lokaler, Vesterbro Torv 1-3, 7. sal, 8000 Århus C Tid: 17-19.30 |
| 27.4: Sygdom – rettigheder og muligheder Sted: Århus, DM's lokaler, Vesterbro Torv 1-3, 7. sal, 8000 Århus C Tid: 17-19.30 | 31.5: Tjek på løn og pension Sted: DM's lokaler, Slotsgade 21B, 4. sal, 5000 Odense C Tid: 17-19.30 |
| 29.4: Få tjek på barselsreglerne fra A til Z Sted: FrederiksbergCentret, Milnersvej 39, 3400 Hillerød Tid: 17-19.30 | 1.6: Kig ind bag tæppet til overenskomstforhandlingerne Sted: Saxildhus Hotel, Jernbanegade 39, 6000 Kolding Tid: 17-19.30 |
| 3.5: Stress – hvad er det – og hvordan reduceres problemet? (Modul 1) Sted: DM's lokaler, Nimbusparken 16, 2000 Frederiksberg Tid: 17-19.30 | 3.6: Sygdom – rettigheder og muligheder Sted: DM's lokaler, Nimbusparken 16, 2000 Frederiksberg Tid: 17-19.30 |

Foto: Krestine Havemann



THOMAS BRECK, 52 ÅR

Fra sekretariatsleder i Informationscenter for Miljø & Sundhed til seniorrådgiver i European Institute for Risk Management.

KARRIERE:

| | |
|------------|--|
| 2010: | Seniorrådgiver i European Institute for Risk Management (EIRM) |
| 2003-2010: | Sekretariatsleder i Informationscenter for Miljø & Sundhed (IMS) |
| 2000-2003: | Selvstændig rådgiver i Breck Kommunikation |
| 1998-2000: | Kandidatstipendiat ved RUC |
| 1994-1998: | Miljøpolitisk konsulent i Forbrugerrådet |
| 1992-94: | Leder af Læreranstaltnernes Fælles Formidlingskursus |
| 1989-91: | Projektleder i Teknologirådet |

UDDANNELSE:

| | |
|-------|---|
| 1988: | Cand.comm. med sidefag i biologi fra Roskilde Universitet |
| 2005: | Systemisk konsulentuddannelse fra Dispuk |

Du har forladt et lederjob til fordel for en stilling som rådgiver. Hvorfor?

Jeg oplever egentlig ikke springet som så stort. I begge job handler det om at rådgive om risiko og handlemuligheder. I IMS var målgruppen forbrugeren. I mit nye job er det private og offentlige virksomheder og ngo'er. Jobfunktionen er selvfølgelig en anden, men mange af dem, jeg skal rådgive, er selv ledere, så ledererfaring er en væsentlig kompetence.

Hvad skal du lave som seniorrådgiver i European Institute for Risk Management?

EIRM er en virksomhed, der indsamler, bearbejder og formidler viden om risikoledeelse og risikostyring. Min opgave bliver at udvikle risikokommunikation som et nyt rådgivningsområde. Det handler om at skabe det bedst mulige grundlag for samtale og beslutninger om risiko på alle niveauer af samfundet. I virksomheder, organisationer, kommuner eller civilsamfundet. Risikokommunikation er altså ikke det samme som krisekommunikation, dvs. rådgivning til virksomheder i krise, men bredere og mere langsigtet.

Giv et eksempel på en opgave, som kan lande på dit skrivebord i morgen?

En kommune eller en styrelse kan have brug for at få kigget deres strategi efter i sømmene, så organisationen er forberedt på at håndtere kommunikationen i forbindelse med potentielle risici. Jeg bistår med viden, strategisk rådgivning, dialogprocesser eller uddannelse af deres ansatte. Et område kunne være klimaforandringerne. Skal en kommune fx beskytte et lavtliggende parcelhusområde eller i stedet satse på at renovere kloaksystemet i hele området? Og hvordan inddrager og informerer man bedst borgerne i det tilfælde?

Hvorfor er det lige risikokommunikation, der har været den røde tråd i din karriere?

Fordi frygten konstant er på vores samfunds dagsorden, ikke kun når det handler om kemikalier, fødevarer og miljø, men på stort set alle områder. Det er supervigtigt og et meget spændende arbejdsfelt at yde support i den type sager. Det er mit håb at være med til at gøre risikobeslutninger så oplyste og samtidig så legitime som muligt. For vi slipper ikke for at skulle træffe dem.

Hvor er du henne om fem år?

Jeg sidder her og har forhåbentlig haft tiden til også at lægge sidste hånd på en håndbog i risikokommunikation. *psi*

jobsektion

LEDIGE STILLINGER



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

En lønforhandling er ikke bare en lønforhandling. DM har udarbejdet praktiske tjeklister og fagrelevante lønstatistikker, der ruster dig til lønforhandlingen, uanset om du skal arbejde i det private og selv forhandle løn eller i det offentlige, hvor det typisk er tillidsrepræsentanten, der forhandler for dig. Og husk: Sig aldrig sit gamle job op, før du har en kontrakt på dit nye. Læs mere på www.dm.dk/loen.



AU OUTREACH
AARHUS UNIVERSITET

OUTREACH

VIL DU VÆRE **RIGTIG** KLOG?

Design og ledelse af kreative processer

– bring kreativitet fra kaos til konkret brug

Lederens retorik

– kommuniker troværdigt til medarbejdere og medier

Vidensdeling og organisatorisk læring

– få viden implementeret i organisationen

Det strategiske museum

– få styr på dit museums image, organisation, kommunikation og branding

Med kurser fra Aarhus University OutReach får du samtidig ECTS-point, der kan indgå i en masteruddannelse

www.outreach.au.dk/kurser

SORTERET MAGASINPOST ID-nr. 41032:

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

ER DET I ÅR DU SKAL PÅ SOMMERSKOLE?

FORSKNINGSBASERET EFTERUDDANNELSE –
INTENSIVE SOMMERSKOLEKURSER

CBS SOMMERSKOLE 2010

UGE 33 - DEN 16. - 20. AUGUST OG UGE 34 - DEN 23. - 27. AUGUST

SE UDBUDET AF KURSER PÅ CBS SOMMERSKOLE 2010

PÅ WWW.SOMMERSKOLE.DK. HER KAN DU OGSÅ

BESTILLE SOMMERSKOLEKATALOGET.

YDERLIGERE INFORMATION: E-MAIL SOMMERSKOLE@CBS.DK

ELLER TLF. 3815 2051/4015 2051



Copenhagen Business School
HANDELSHØJSKOLENS EFTERUDDANNELSESCENTER

