



Den antikke Skolefærdighed, 400-450 f.Kr.  
Den antikke Skolefærdighed, 400-450 f.Kr.  
The Antik Skolefærdighed, 400-450 f.Kr.  
The Antik Skolefærdighed, 400-450 f.Kr.



Skolefærdighed, 400-450 f.Kr.  
Skolefærdighed, 400-450 f.Kr.  
The Skolefærdighed, 400-450 f.Kr.  
The Skolefærdighed, 400-450 f.Kr.



## Tanker uden udløbsdato

“Det er rystende at se, hvordan én mand kan forstå og arbejde med så mange ting”.  
Læs side 22-25

DM'ere  
trodsrer krisen

10

Systemskifte  
nødvendigt

16

Fingrene  
fra tastene!

28

dm natur  
& kultur

31

## SKAB DIT EGET NETVÆRK

– DM Fagcelle

[dm.dk/netvaerk](http://dm.dk/netvaerk)

### Hvilket netværk savner du?

Savner du at mødes med andre DM'ere, der hvor du bor? Mangler du kompetent sparring inden for din faglighed? Eller har du længe haft lyst til at starte en filosofisk studiekreds? Der er mange gode grunde til at starte dit eget netværk. Alle medlemmer kan starte et netværk. DM kalder dem DM Fagceller.

DM hjælper dig med at komme i gang. Fagcellerne får deres eget virtuelle fagcellerum, mulighed for at søge penge til oplægsholdere og løbende sparring fra DM's netværkskonsulenter.

#### **Fagceller i DM i dag:**

**DM Midtjysk Netværk**  
**Kultur tænkeriet**  
**Trekantsnetværket**  
**Opstart af virksomhed**  
**Karriereudvikling**

Går du rundt med et ønske om at møde medlemmer, som har samme behov, interesse eller arbejdsfelt, som dig, så tag fat i DM. Skriv til [netvaerk@dm.dk](mailto:netvaerk@dm.dk) eller ring til DM's netværkskonsulenter på telefon 38 15 66 00.

Læs mere om DM's netværk  
og fagceller på [www.dm.dk/netvaerk](http://www.dm.dk/netvaerk)

# Ansvaret hviler nu på arbejdsgiverne

De private overenskomster for de næste to år er i hus. Stemt hjem med et komfortabelt flertal på trods af et lønmæssigt temmelig smalt resultat. En lille del af akademikerområdet har været koblet sammen med de store overenskomstområder i afstemningen, herunder arbejdspladser med sammenlagt knap 200 privatansatte DM-medlemmer.

DM's medlemmer har givet deres tilslutning til de nye aftaler. Formentlig fordi de lave lønstigninger i nogen grad er kompenseret af indrømmelser på de såkaldt "bløde" områder, som barsel og fridage. Og vel også fordi der trods alt er mulighed for at hive større lønstigninger hjem gennem lokale forhandlinger. Privatlønstatistikken fra efteråret peger i en positiv retning i form af en opmuntrende og overraskende stor stigningstakt midt i den værste krise i årtier.

For flertallet af jastemmerne er der næppe tvivl om, at finanskrisen, virksomhedslukninger, udflytning og nedgang i antallet af private arbejdspladser har spillet en stor rolle for medlemmernes ja. Man har ikke ønsket at sætte yderligere skub i en negativ spiral ved at kaste landet ud i en stor konflikt. Jobsikkerheden har formentlig vejet tungt.

Nu bliver det så spændende at se, om virksomhedsejere, brancheorganisationer, offentlige og private arbejdsgivere er parate til at kvittere for medarbejdernes accept af meget beskedne lønstigninger og levere deres bidrag til genopretningen. Vi bør kunne forvente en fokuseret indsats for at skabe flere nye arbejdspladser her i landet af dem.

Indtil videre er det dog desværre mest de gammelkendte travere, vi hører fra de private arbejdsgivere: Ansvaret bliver lagt på medarbejderne, der skal arbejde flere timer, øge produktivitet pr. time og være mindre syge. Jeg har

ikke kunnet opspore, hvilket ansvar virksomhederne vil tage på sig for at vende den negative udvikling, her hvor mange private job er tabt, uden at tilsvarende mange nye er skabt.

Men arbejdsgivernes krav om investeringer i mere uddannelse og budskabet om, at væksten i Danmark er afhængig af et højt vidensniveau i medarbejderskaren, af mere innovation og kreativitet, kan DM kun være helt enig i.

Desto mere skuffende er det, at offentlige besparelser er omdrejningspunktet for regeringens

nye økonomiske politik. Danmark kan ikke spare sig til overskud og vækst. Det kan kun opnås gennem en offensiv udviklings- og investeringsstrategi med fokus på høj kvalitet. Og regeringen bør vise mod til at give de videregående uddannelser en helt central plads i en vækststrategi.

Den økonomiske krise har gjort vejen fra studium til job længere for de nyud-

dannede. Men der vil fortsat være behov for, at flere tager en videregående uddannelse. Og erfaringen viser, at hvis virksomhederne er parate til at slække lidt på kravene om et alenlangt cv og stor relevant erhvervs erfaring og i stedet er parat til selv at stå for den mere skræddersyede kompetenceudvikling til de nyansatte, bidrager det til virksomhedens vækst og skaber flere job på lidt længere sigt.

Der er derfor al mulig grund til, at virksomhederne, der efter OK-afstemningen kan ånde lettet op, nu viser ansvar og ansætter flere ledige akademikere. For fremtiden og 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 arbejdsøgende

Kasper Ditlevsen, DM Studerende

Hans Richardt Schmidt-Nielsen, DM Studerende

Charlotte Palludan, Fagforeringslisten

Erik Nejrup, DM Pensionist

Læs også  
"JA til nye overenskomster"  
på side 12-13.



## At sætte dagsordenen

Ethvert medie, det være sig et dagblad, en radio- eller tv-station eller et fagblad, har næsten så sikkert som amen i kirken stående i sin formålsformulering – sin mission, hedder det vel i dag – at det vil “sætte dagsordenen”. Det gælder også Magisterbladet. Vi vil også gerne sætte dagsordenen. Vi vil omtales og citeres. Vi vil ændre på tåbelige regler og rette op på uretfærdigheder. Det er en ikke uvigtig drivkraft i også vores journalistik. Naturligvis på felter, der vedrører DM og dens medlemmer.

Konkurrencen om at sætte dagsordenen er stor. Det er svært at hamle op med de store aviser og elektroniske nyhedsmedier. De udkommer dagligt, ja flere udkommer mange gange om dagen. De har både relativt og absolut mange medarbejdere. Mange flere end på fx Magisterbladet og andre blade og magasiner. Kvantitativt kan vi ikke være med. Der er vi kørt agterud. Så vi har kun tilbage at sætte på kvaliteten. At vælge dybden frem for bredden.

I de sidste numre af Magisterbladet er der to gode eksempler på originale (= vores egne) historier med stor relevans og aktualitet.

Det er historien om Hillerød Kommunes forvaltning af multimedieskatten. Og det er historien om grænsearbejdere, der kan have betalt til en dansk a-kasse i årevis – for til sidst af få en lang næse.

Den første historie fandt hurtigt vej til Jyllands-Postens spalter. Derefter røg den rundt i mediemøllen, gav anledning til forargelse og oprør og en ministerkommentar, som kan læses på side 6. Det er foreløbig sidste kapitel i den sag. En sag, der er opdyrket af Magisterbladet og har givet DM og dens fagblad god eksponering i offentligheden.

Den anden historie handler om nye regler for grænsearbejdere, hvor ansatte kan blive kastebold mellem stive systemer og rigide regler. Som fx Rikke Toft Kleemann er blevet det, og som det er beskrevet i sidste nummer af Magisterbladet. Historien sendte vi ud over Ritzau den 15. april kl. 11.45. Fem minutter efter stod den at læse på en meget lang række nyhedsmediers hjemmesider.

Og den blev genstand for spørgsmål til beskæftigelsesministeren (se side 7). Igen en sag, der er opdyrket af Magisterbladet og har givet god eksponering af DM og dens fagblad i offentligheden.

Ud over at historierne er solohistorier, er af stor relevans og aktualitet og er bredt eksponeret i den øvrige presse, har de endnu en ting tilfælles: De er båret frem af mennesker, der kender problemet af egen erfaring, og som derfor kan optræde som troværdige vidner. Det er ofte via deres oplevelser og erfaringer, at vi kommer på sporet af de “gode historier”.

Og nu til moralen: Vi er meget taknemmelige for de henvendelser, vi får fra jer medlemmer og læsere. I tilfører bladet noget særligt, noget meget væsentligt og noget meget relevant for alle jeres kolleger. Tøv ikke med at kontakte redaktionen. Hellere en gang for meget end en gang for lidt. I er med til at højne niveauet.



### FASTE RUBRIKKER

**3 LEDER** Ansvar et hviler nu på arbejdsgiverne

**9 SIDEN SIDST**

**14 DM PÅ SAGEN** Aktuelle medlemssager

**15 NYE BØGER**

**19 NYE BØGER**

**20 SIDEN SIDST**

**26 NYE BØGER**

**27 VERDEN PÅ FORMLER**  $E=mc^2$

**30 DEBAT**

**30 FRA WWW.DM.DK** Taxametertakster skal svare til de reelle omkostninger

**40 NYT JOB**

**41 JOBSEKTIONEN** Ledige stillinger

**54 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 Ejlersten  
me@dm.dk

Thomas Böttcher  
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt  
psi@dm.dk

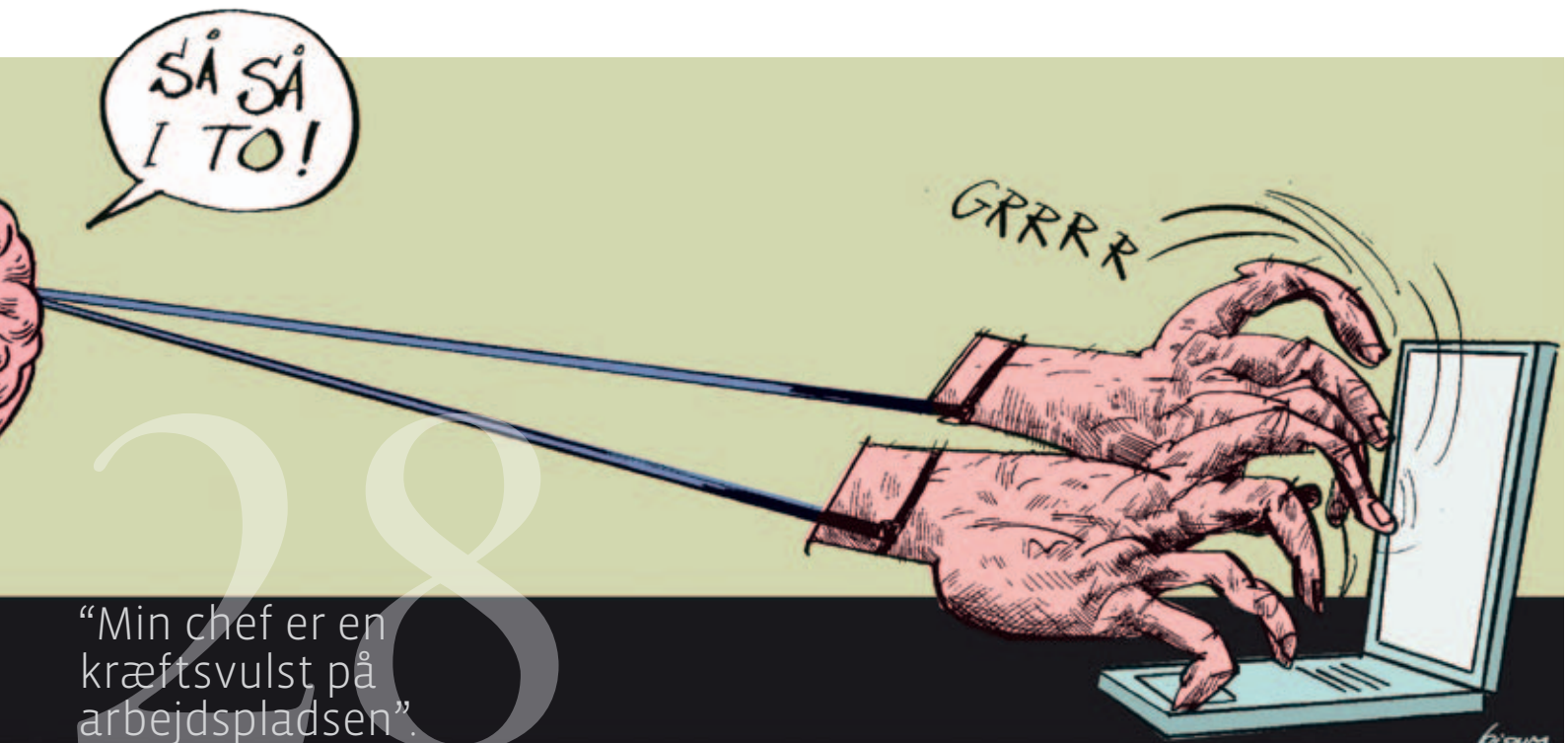
Lisbeth Ammitzbøll  
la@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær  
srj@dm.dk

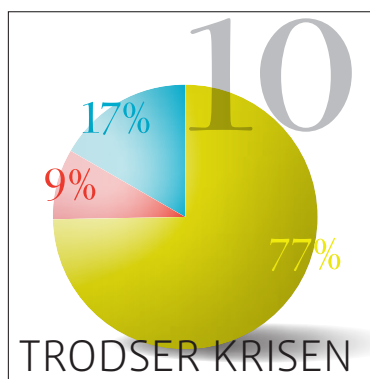
Direkte telefon:  
38 15 66 52

Annancer:  
DG Media a/s  
Gammeltorv 18  
1457 København K  
Tlf. 70 27 11 55  
Fax 70 27 11 56

Design og tryk:  
Datagraf  
www.datagraf.dk



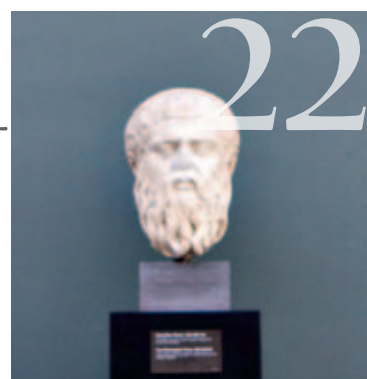
## ARTIKLER



- 6 Minister vil ikke gribe ind i Hillerød
- 7 Regeringen strammer regler for ledige i Øresundsregionen



- 8 Dansk Kina-universitet begraver medarbejderindflydelse
- 10 DM'ere trodsor krisen
- 12 JA til nye overenskomster



- 13 TDC-folk: okay da ...
- 16 Systemskifte nødvendigt
- 21 Slut med lønnet fridag 1. maj på DMI



- 22 Tanker uden udløbsdato
- 28 Fingrene fra tasterne
- 31 dm natur & kultur

Forside: Jeanne Kornum

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 31.100 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

**FMK**<sup>05</sup>

Kontrolleret oplag: 28.852  
i perioden 1.8.2008-30.6.2009



## Produktionsplan:

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

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

Nr. 11-2010  
Udkommer: 18. juni  
Udkommer: 7. juni  
Deadline debat: 7. juni  
Deadline annoncer: 9. juni  
Deadline kalender: 9. juni

# Minister vil ikke gribe ind i Hillerød

Begge regeringspartiers skatteordførere har taget kraftig afstand fra Hillerød Kommune, der automatisk opkræver multimedieskat af alle rådhusets ansatte. Skatteminister Troels Lund Poulsen (V) har dog ikke planer om at gribe ind over for den kommunale arbejdsgivers praksis.

“Jeg forventer selvfølgelig, at alle arbejdsgivere lever op til reglerne og til de forpligtelser, de har”.

Sådan lyder det i en kommentar fra skatteminister Troels Lund Poulsen, efter at Magisterbladet i en række artikler har beskrevet, hvordan Hillerød Kommune har pålagt samtlige administrativt ansatte at betale multimedieskat, fordi kommunen ikke vil føre stikprøvekontrol.

Alligevel vil ministeren ikke gribe ind over for den kommunale arbejdsgiver, der har valgt at se stort på SKATs vejledning, som byder landets arbejdsgivere at føre jævnlig stikprøvekontrol, så kun de ansatte, der bruger den bærbare og mobilen privat, bliver pålagt at betale skatten.

“Hvis der er uenigheder mellem arbejdsgiver og medarbejdere om rækkevidden af, hvad man som arbejdsgiver kan pålægge medarbejdere, ja, så mener jeg, at det er et spørgsmål, som må afklares efter de regler og procedurer, som allerede eksisterer til afklaring af uenigheder mellem arbejdsgiver og medarbejdere”, siger skatteministeren.

Sagen fra Hillerød er speciel, fordi de ansatte på rådhuset har fleksible arbejdspladser og derfor får udleveret pc'er og mobiltelefoner, hvad enten de ønsker det eller ej. Arbejdsgiveren har meldt ud, at stikprøvekontroller er for administrativt tunge og for svære at gennemføre effektivt.

Den ageren har hidset de ansatte op. AC-tillidsrepræsentant Ragnhild Nielsen sammenfattede kritikken således:

“Det er ikke skattens størrelse, vi harcelerer over. Det er det principielle i, at kommunen vælter en udgift over på de ansatte, fordi de udleverer en type arbejdsredskaber, som medarbejderne ikke kan sige nej til at bruge”.

Situationen i Hillerød fik regeringspartierne to skatteordførere til i sidste nummer af Magisterbladet at beskyldte kommunen for både dårlig ledelse og uelegant opførsel.

“I stedet for, at kommunen helt naturligt bidrager til, at samfundet henter skatten der, hvor der er grundlag for at hente den, vælger de at genere samtlige medarbejdere helt unødvendigt”, lød det blandt andet fra den konservative Mike Legarth.

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

Begge skatteordførere lovede at tage sagen op med skatteministeren. Men Troels Lund Poulsen er ikke umiddelbart tilbøjelig til at ville gribe ind.

“Der er selvfølgelig ingen tvivl om, at når der indføres et nyt regelsæt, som berører rigtig mange mennesker, så vil der altid være en masse tvivlsspørgsmål i opstartsfasen”, siger han.

“Det er mit indtryk, at langt de fleste arbejdspladser gør sig ihærdige bestræbelser

på at sætte sig ind i den nye lovgivning. Og så vidt jeg er orienteret, gør det samme sig gældende i Hillerød Kommune”. <<

“Der er selvfølgelig ingen tvivl om, at når der indføres et nyt regelsæt, som berører rigtig mange mennesker, så vil der altid være en masse tvivlsspørgsmål i opstartsfasen”.

Troels Lund Poulsen, skatteminister, (V)

## FAKTA OM MULTIMEDIESKATTEN

Hvis du får stillet multimedier som telefon, internetforbindelse eller computer til rådighed af din arbejdsgiver, skal du betale multimedieskat. Det afgørende, i forhold til om du betaler multimedieskatten eller ej, er, om du bruger goderne privat. Men sondringen er skarp, og har man blot telefon eller computer med hjem én gang, skal man betale multimedieskat





Rikke Toft Kleemann er blevet katebald mellem to systemer, som beskrevet i sidste nummer af Magisterbladet.

# Regeringen strammer regler for ledige i Øresundsregionen

Regeringen fjerner muligheden for, at danske grænsearbejdere kan modtage danske dagpenge fra deres a-kasse, selv om de har betalt til den i årevis. Det vil ramme mange ledige, mener SF.

**På selve arbejdernes** internationale kampdag den 1. maj bliver arbejdskraftens frie bevægelighed i Øresundsregionen kraftigt truet. Denne dato lukker regeringen nemlig endeligt muligheden for, at danske grænsearbejdere kan få danske dagpenge, selvom de har betalt til en dansk a-kasse i årevis.

“Der er tale om en stramning af reglerne og en forringelse, som vil ramme en hel del arbejdsløse i Øresundsregionen”, siger arbejdsmarkedsordfører for SF Eigil Andersen til Magisterbladet.

Forringelserne sker, fordi regeringen vælger at fortolke en ny EU-forordning om sociale sikringer således, at danske grænsearbejdere ikke længere kan modtage dispensation for loven med en såkaldt Miethe-status, som beskrevet i sidste nummer af Magisterbladet i artiklen “Klemte mellem to systemer”. Dermed vil danske grænsearbejdere kun kunne modtage dagpenge fra deres bopælsland, eksempelvis Sverige eller Tyskland, hvor dagpenge er langt mindre, hvis de bliver fuldtidsledige.

Men i SF husker man ikke, at regeringen under forhandlingerne om det kommende lovforslag, som følger EU-forordningen, har oplyst om, hvordan regeringen fortolker den, og hvad de reelle følger bliver.

“Hvis det er blevet sagt, så har det været særdeles uklart. Der har ikke stået noget om dette nogen steder, ligesom der heller ikke står noget om dette i selve forordningen. Så er det svært at vide, at regeringen nu vil ændre på disse regler”, siger Eigil Andersen, som på baggrund af Magisterbladets afsløring af problemet har stillet beskæftigelsesminister Inger Støjberg (V) en række § 20-spørgsmål.

## Uenighed om fortolkningen

Lovforslaget, som afskaffer danske grænsearbejders mulighed for at få danske dagpenge, var til endelig afstemning i Folketinget den 22. april, hvor det blev enstemmigt vedtaget.

Ifølge beskæftigelsesminister Inger Støjberg (V) er baggrunden for den danske fortolkning af forordningen, at det skal være lettere for den enkelte at komme i arbejde igen – uanset om man bor i et andet land end det, som udbetaler ens dagpenge.

“Efter den nye forordning kan man være tilmeldt som arbejdssøgende både i det land, man bor i, og det land, man kommer fra. Så man kan sige, at vi har taget konsekvenserne af Miethe-dommen og givet alle de samme muligheder for at søge job på tværs af grænser. Så der ikke længere

er nogen, der skal sidde og vurdere, hvor man hører mest hjemme, og hvor man skal søge job for at få dagpenge”, skriver Inger Støjberg i et skriftligt svar om sagen til Magisterbladet.

SF er bestemt ikke enig i den udlægning af EU-forordningen, som nu er blevet til dansk lov. Nok stemte SF for lovforslaget, fordi det ikke vil fratage arbejdsløshedsforsikrede rettigheder, som de har i henhold til den omtalte forordning, men SF – og også Enhedslisten – er ikke enig med regeringen i dens fortolkning af forordningen, der betyder, at forsikrede i danske a-kasser bosat uden for Danmark fratages retten til danske dagpenge, hvis de skulle blive ledige. Begge partier vil derfor arbejde for at ændre regeringens fortolkning af forordningen.

“Ministeren undgår at sige noget om dagpengene, og det er centralt. Ministeren understøtter ikke den frie bevægelighed, men begrænser den. Nu vil regeringen tvinge danske grænsearbejdere på lavere svenske dagpenge, fordi man fortolker forordningen således, at man ikke længere vil give dispensation for lovgivningen gennem Miethe-status. Det er helt urimeligt”, siger Eigil Andersen. <<

# Dansk Kina-universitet begraver medarbejderindflydelse

Videnskabsministeren og de danske universiteter har skrevet under på en aftale om et dansk universitetscenter i Kina, der helt fjerner den formelle medindflydelse for studerende og forskere. S og R undrer sig.

“Vi er nødt til at høre efter, når man siger, de er kommet for langt væk fra, hvor beslutningerne træffes, og har sværere ved at overskue, hvad der foregår. Det drejer sig om at fastholde medarbejdernes engagement”.

Sådan lød det sidste år fra rektorformand Jens Oddershede om kritikken af den begrænsede grad af reel medarbejderindflydelse i universitetsloven.

Men danskere, der rejser over 7.000 km for at forske eller studere ved det kommende dansk-kinesiske universitetscenter i Beijing, vil løbe panden mod en mur, hvis de gør sig forhåbninger om, at rektorformandens ord også gælder dem.

Ifølge aftalen om universitetscentret, som rektorformanden og videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen har indgået med deres kinesiske partnere, får centrets 475 forskere og studerende, hvoraf halvdelen skal være

danske, ingen repræsentation i centrets bestyrelse, der skal træffe de afgørende beslutninger om blandt andet forskning, uddannelse, udviklingen af centret og brugen af centrets midler.

## Rektorformand: ikke rigtigt universitet

Ifølge Jens Oddershede skal studerende og forskere ikke være en del af bestyrelsens beslutninger, fordi organet først og fremmest

skal sikre “ligeværdighed” mellem partnerne.

“Det handler ikke mindst om, hvordan vi sikrer, at de rettigheder, som er naturlige for forskere og studerende, også gælder i denne her aftale. Det gør

vi ved at sikre os, at vi ikke kan gennemføre noget, der ikke er enighed om”.

*Men studerende og ansatte skal ikke være en del af enigheden?*

“Er der et eller andet, der ikke fungerer for den enkelte forsker (), så retter man henvendelse til sin institution i Danmark”.

*Jens Oddershede, formand for Danske Universiteter*

“De fleste forskere vil have et kortvarigt engagement i centret, og vi har ikke nogen tro på, at centret vil have folk ansat i flere år, bortset fra direktøren. På den måde er det en samarbejdsorganisation og ikke et selvstændigt virkende organ. Derfor har balancen mellem de to parter været vigtig for os, og det er det, vi først og fremmest har tilstræbt”, siger Jens Oddershede, der understreger, at centret ikke er et selvstændigt universitet med ansvar for de medarbejdere, der er ansat ved universitetet.

Studerende eller forskere, der er utilfredse med forhold ved centret, skal derfor heller ikke rette henvendelse til centrets bestyrelse, mener han.

“Er der et eller andet, der ikke fungerer for den enkelte forsker, så er det ganske klart, hvordan tingene skal foregå, for så retter man henvendelse til sin institution i Danmark, og så er det den, der har ansvaret for at få tingene til at fungere”.

Formanden for Folketingets Udvalg for Videnskab og Teknologi, Marianne Jelved (R), er overrasket over fraværet af studenter- og medarbejderrepræsentation i centrets bestyrelse.

“Man kan undre sig over, at vi ikke præger universitetssamarbejdet med Kina på en måde, så det er genkendeligt med det danske system”, siger Marianne Jelved.

Også Socialdemokraternes forskningsordfører, Kirsten Brosbøl, undrer sig.

“Det virker mystisk. Hvis det svarer til de beslutninger, som et dansk universitet skal tage, burde der være en medinddragelse af studerende og ansatte”, siger hun.

De to forskningsordførere har nu henvendt sig til videnskabsministeren og Danske Universiteter for at få en forklaring. <<







Foto: Colourbox

## DANSK BIOTEK-BOSS: ALT KAN OUTSOURCE

Novozymes – verdens førende bioteknologiske virksomhed inden for enzymer og mikroorganismer – er blot en af mange danske virksomheder, der i stigende grad outsourcer forsknings- og udviklingsaktiviteter til lande som Indien og Kina.

Og ifølge Stig Jørgensen, direktør i Medicon Valley Alliance, en sammenslutning af biotek-selskaber i Ørestadsregionen, er der nærmest ingen begrænsninger i omfanget af de aktiviteter, der kan placeres i lavtlønslande:

“Et biotek-selskab kan groft sagt bestå af en CEO (adm. direktør, red.), som laver alle præsentationerne og rejser rundt til investorerne, og så en CFO (økonomi-direktør, red.), som tæller pengene. Resten bliver outsourcet”.

Fordelene for de danske virksomheder er ifølge biotek-bossen indlysende: “De er lige så dygtige, bare til den halve pris. I Kina og Indien kan man få virkelig højtuddannede ph.d.er, og mange af de kinesiske er uddannet i USA. Så man kan få lavet det samme stykke forskning, bare til en helt anden pris”, lyder det fra Stig Jørgensen i dagbladet Information.

## DM-medlemmer klarer krisen bedre



Foto: Colourbox

314 flere DM-medlemmer er blevet arbejdsløse inden for det seneste år. Det svarer til en vækst på 19 pct. Men til trods for at i alt 1.943 DM-medlemmer nu er ledige, ser det ud til, at DM-medlemmer har klaret det seneste års fortsatte økonomiske nedtur

bedre end medlemmerne af fx DJØF og IDA. DJØF, der for et år siden havde beskedne 471 ledige, har i dag 703 ledige, svarende til knap en firedobling. Ledigheden blandt IDA's medlemmer er fordoblet fra 935 til 1.804 personer, viser AC's seneste ledighedsstatistik. Statistikken afslører også, at DM-ledigheden faldt med 0,4 pct. fra februar til marts.

Læs også “DM'ere trodser krisen” på side 10-11.

## KONFERENCE OM VISUEL IDENTITET

Visuel identitet bliver ofte iscenesat som den røde tråd, der kan binde organisationen sammen og knytte nære bånd til målgruppen. Men er det overhovedet muligt at give visuel identitet den rollebeskrivelse? Og hvordan kommer man succesfuldt gennem processen fra strategi til design og implementering?

Kommunikationschef Marianne Grundsøe Skovfoged, DI, giver indblik i sine erfaringer med at implementere en ny visuel identitet og præsenterer centrale udfordringer og mulige løsninger på en minikonference målrettet DM's kommunikationsnetværk. Læs mere om DM's netværk på dm.dk, og tilmeld dig de netværk, som er relevante for dig.

Tid og sted: 26. maj, kl. 16-20, DM's lokaler i København.

## VOKSENDE USIKKERHED OM LOKAL LØN



Flere og flere ansatte i kommunerne ved ikke, hvilket ben de skal stå på, når de bliver spurgt om deres holdninger til lokal aftalt løn, viser en ny undersøgelse fra Kommunernes Landsforening. Ifølge undersøgelsen er andelen af medarbejdere, der hverken har positive eller negative holdninger til lokal løn, vokset fra 26 til 37 pct. siden 2002. Undersøgelsen viser også, at andelen af positive tilkendegivelser er vokset fra 24 til 33 pct. i samme periode, mens mængden af negative vurderinger er faldet fra 30 til 13. Procentandelen af medarbejdere, der slet “ikke ved”, hvad de skal mene om spørgsmålet, er til gengæld kun 2.

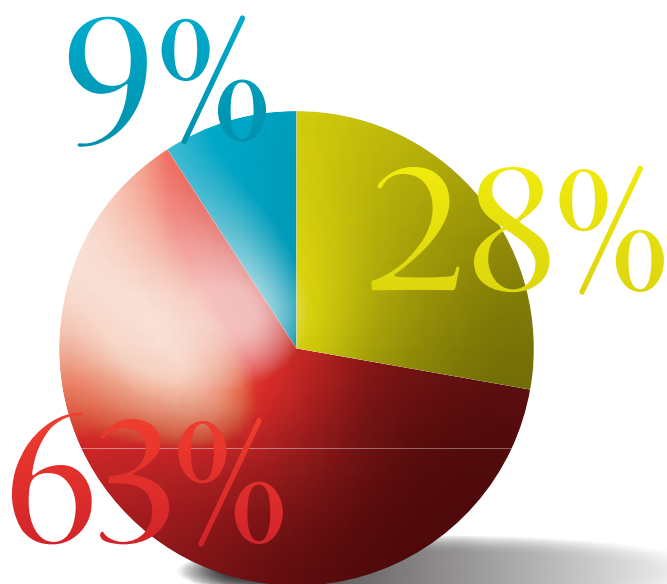
“Inden for de næste 10 år skal vi være i stand til at tiltrække udenlandsk arbejdskraft i en størrelsesorden på flere hundredtusinder bare for at kompensere for aldersafgang og for den gruppe, der bliver låst i den offentlige sektor til at pleje ældre og i skolesystemet”.

Jørn Neergaard Larsen, direktør, Dansk Arbejdsgiverforening, i Børsen

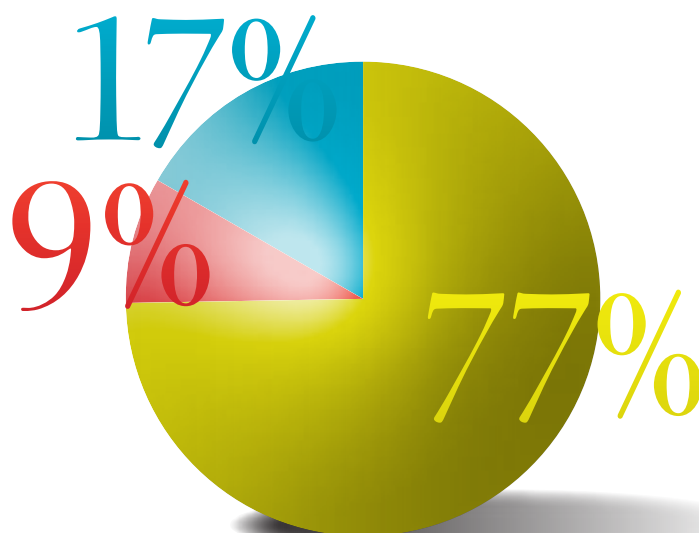
Ja ●

Nej ●

Ved ikke ●



*Jeg føler mig mindre tryk i min ansættelse, end jeg gjorde for et år siden*



*Det er vanskeligere at få nyt job i dag end for et år siden*

# DM'ere trodser krisen

**En lang række brancher** og fag er fortsat ramt af krise, men for de fleste DM-medlemmer er faren overstået.

Sådan lyder det i hvert fald, når man spørger DM'erne selv. I en elektronisk rundspørge, som 400 DM-medlemmer har deltaget i, svarer hele 80 pct., at de ikke føler sig fyringstruet. Dermed lader det til, at DM'erne trodser de økonomiske eksperters advarsler om, at krisen endnu ikke er overstået.

Der er enighed på tværs af offentlige og

private arbejdspladser. Blandt privatansatte DM'ere svarer 78 pct., at de ikke føler sig fyringstruede, mens 82 pct. svarer nej til samme spørgsmål blandt de ansatte i stat, kommuner og regioner.

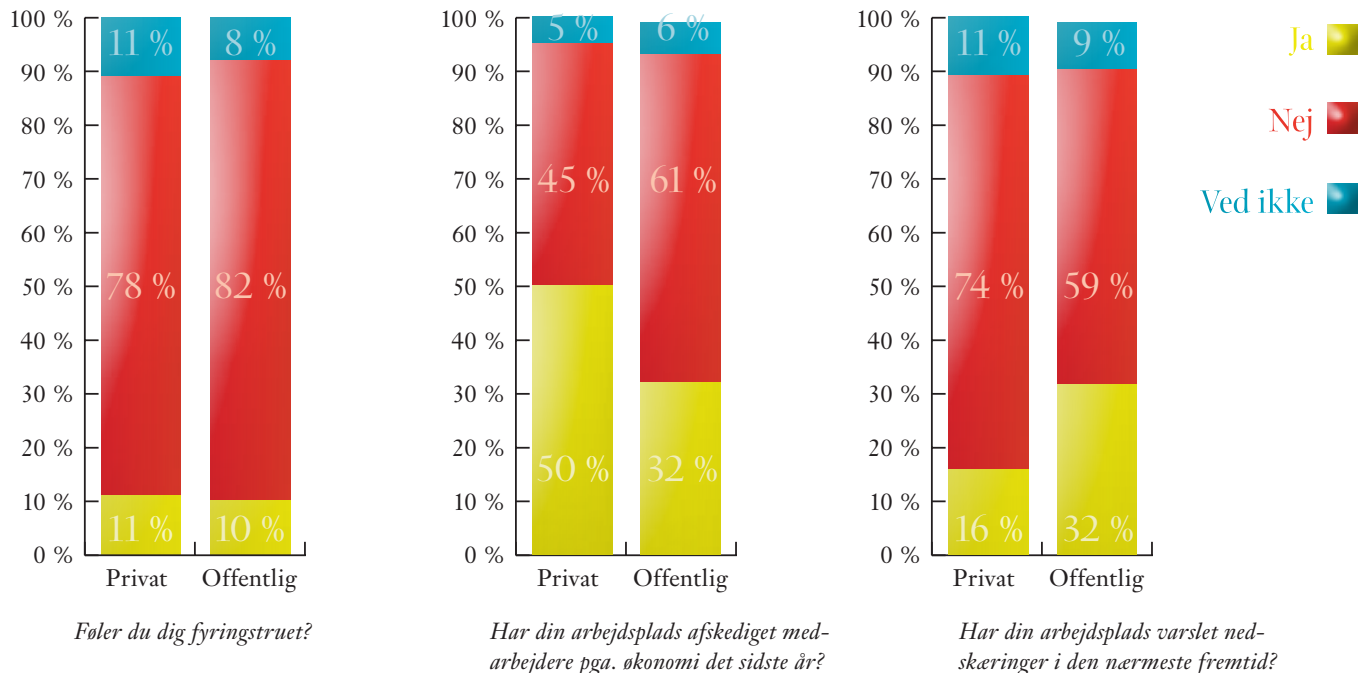
Det sidste tal er interessant, for undersøgelsen peger samtidig på, at der er mange fyringsrunder i vente i den offentlige sektor. Således siger 32 pct. af de offentligt ansatte DM'ere, at deres arbejdsplads har varslet fyringer. Men det er kun 10 pct. af DM'erne på offentlige arbejds-

pladser, der føler sig fyringstruet. Undersøgelsen viser også ikke overraskende, at mange private arbejdspladser har været ramt af den økonomiske nedtur. 50 pct. af de privatansatte peger således på, at deres arbejdsplads har været ramt af fyringer, mens 16 pct. angiver, at arbejdspladsen har varslet nedskæringer.

## Usikre jobmuligheder

Selvom de færreste DM-medlemmer frygter en fyreseddel, er det dog ikke ensbe-

# “Man føler sig mere fastlåst i en given ansættelse nu, hvor udbuddet af ledige stillinger og sikre arbejdspladser er mindsket”.



Trods økonomisk krise oplever de fleste DM-medlemmer, at de sidder sikkert i jobbet. Det gælder såvel privatansatte som offentligt ansatte DM-medlemmer, selv om der er varslet afskedigelser på en tredjedel af de offentlige arbejdspladser.

tydende med, at alt ånder fred og ro på arbejdspladsen. 36 pct. peger fx på, at de føler sig ekstra presset af de økonomiske omstændigheder på arbejdspladsen. Og når det gælder krisens betydning for nye jobmuligheder, er DM'erne pessimistiske. 77 pct. mener således, at det er blevet vanskeligere at få nyt job i dag end for et år siden. Netop den forringede mulighed for at skifte job er et forhold, som flere af deltagerne i den elektroniske rundspørge peger på:

“Man føler sig mere fastlåst i en given ansættelse nu, hvor udbuddet af ledige stillinger og sikre arbejdspladser er mindsket”, hedder det i en kommentar.

For mange DM-medlemmer er dette problem dog et luksusproblem. De sidder nemlig i en midlertidig stilling, hvilket mange da også peger på:

“Min kontrakt udløber til sommer, og herefter vil det være meget vanskeligt at finde nyt arbejde”. <<

## MAGISTERBLADETS MEDLEMPANEL

Dette er nogle af resultaterne fra den første elektroniske rundspørge i Magisterbladets medlemspanel. Undersøgelsen er sendt til 1.500 DM-medlemmer. Godt 400 har svaret.

Svarene på andre undersøgelser kan du læse om i nr. 1/2010 (medlemmernes syn på multimedieskatten) og i nr. 5/2010 (arbejdsaktive pensionister vil ikke smides ud af a-kassen).

Vi er rigtig glade for de mange svar, vi har modtaget. Men mange af invitationerne til panelet har vi desværre fået retur, fordi mange e-mail-adresser ikke længere er i brug. Derfor: Hvis du skifter mailadresse, så send en mail til [dm@dm.dk](mailto:dm@dm.dk).



# JA til nye overenskomster

200 privatansatte medlemmer af DM har fået nye overenskomster. De arbejder i CSC, TDC, Københavns Lufthavne, De Gule Sider og Dansk Firmaidrætsforbund.

En solparasol eller et par bøger eller en tur i biffen med familien. Uden popcorn.

De nye overenskomster har kun ringe effekt på månedslønnen efter skat for DM's medlemmer i CSC, TDC, Københavns Lufthavne, De Gule Sider og Dansk Firmaidrætsforbund.

Første år giver de nye overenskomster omkring en enkelt procent i lønstigning. Næste år lægges 1,75 procent oveni.

“Procentmæssigt lyder det ikke af meget, men der er alligevel nogle ting, der peger fremad”, vurderer Frederik Dehlholm, der er formand for DM's privatansatte medlemmer.

“Vi har afvist arbejdsgivernes forsøg på at sætte arbejdstiden op. På TDC og De Gule Sider har vi fået en ekstra fridag, nemlig fredag efter Kristi himmelfartsdag, og vi har fået en ekstra uges barsel til

både moren og partneren. Hos Københavns Lufthavne er man nu berettiget til 31 uger med fuld løn i forbindelse med familieførelse. Derudover har DM'erne hos CSC stillet sig solidariske og sørget for, at ingeniørerne nu har fået en del af de goder, DM'erne tidligere har tilkæmpet sig”, siger han.

Frederik Dehlholm fremhæver, at de af-talte lønstigninger er et minimum, og at mange DM-medlemmer vil få større stigninger. Han foreslår, at man sætter DM's lønstatistik under lup. Den viste sidste år en gennemsnitlig lønstigning på 6,1 procent.

“I de lokale lønforhandlinger – generelle eller helt individuelle – vil jeg opfordre til, at man kigger ganske nøje på vores lønstatistik og bruger den aktivt”, siger Frederik Dehlholm. <<

## 200 MEDLEMMER BERØRT AF FORLIG

På seks virksomheder har et par hundrede af DM's medlemmer haft særlig grund til at følge med i forligsmand Asbjørn Jensens anstrengelser for at lande de nye overenskomster.

DM's medlemmer kunne ikke være sikre på deres egne aftaler, før forligsmandens samlede mæglingforslag var vedtaget.

Virksomhederne er:

CSC Danmark A/S

CSC Consulting A/S

TDC A/S, YouSee m.fl.

Københavns Lufthavne A/S

De Gule Sider A/S

Dansk Firmaidrætsforbund

Læs mere om de enkelte overenskomster på [www.dm.dk](http://www.dm.dk).

“Procentmæssigt lyder det ikke af meget, men der er alligevel nogle ting, der peger fremad”.

Frederik Dehlholm, formand for DM Privat

Sådan stemte de

Da alle stemmer var talt op 21. april, stod forligsmand Asbjørn Jensen med et klart ja til sit mæglingforslag til nye overenskomster. Over en halv million lønmodtagere fik en stemmeseddel. 34 procent brugte den. Af dem stemte 64 procent ja.

I afstemningen deltog næsten 500 akademikere. De nye overenskomster gælder med tilbagevirkende kraft fra 1. marts i år.

“Det ville have klædt ledelsen at dele virksomhedens overskud med sine medarbejdere i stedet for at give det til aktionærerne”, mener Jan Bardino fra TDC A/S.



# TDC-FOLK: OKAY DA ...

I TDC har tillidsrepræsentant Jan Bardino kun fået enkelte protester over årets lave lønstigning.

I TDC accepterer DM's medlemmer, at næste års lønstigninger bliver beskedne. Det vurderer Jan Bardino, der tillidsrepræsentant for DM's medlemmer og fællestillidsrepræsentant for TDC's akademikere.

“Jeg er ikke begejstret for den lave lønstigning. Det er TDC's akademikere heller ikke. Alligevel har kun nogle stykker åbent kritiseret OK-resultatet. Jeg tror, at det skyldes en udbredt forståelse for, at samfundsøkonomien er låst fast på et lavt niveau. Man erkender, at lave lønstigninger er vilkåret lige nu”, siger Jan Bardino.

## Overskud til aktionærer

TDC's regnskaber viser et pænt overskud for sidste år.

“Virksomhedens gode resultat er skabt på baggrund af effektiviseringer. Dem har medarbejderne betalt en høj pris for. Nogle er fyret, og andre må arbejde endnu hårdere. Det ville have klædt ledelsen at dele virksomhedens overskud med sine medarbejdere i stedet for at give det til aktionærerne”, mener Jan Bardino.

Lyspunkterne i den nye overenskomst handler mest om frihed.

“Vi får en ekstra fridag dagen efter Kr. himmelfart, og der er en række forbedringer af vores barselsregler. Allerede i år giver omlægning af barsel mindst en uges ekstra orlov med løn”, oplyser DM's tillidsmand.

## Højere løn næste år

Jan Bardino peger på, at de aftalte lønstigninger er minimumsbeløb. Desuden låser overenskomsten på TDC kun lønnen fast for et år ad gangen.

“Vi har fået omkring en procent i år til alle og en kvart procent til individuelle lønstigninger. Dertil kommer den ekstra fridag, der svarer til en lønstigning på omkring en halv procent. Det er stadig for lidt, men vi kan muligvis hente lidt mere, når de individuelle forhandlinger går i gang. De fælles lønstigninger er ekstremt lave, men vi havde ikke fået mere ud af at sige nej. Vores modpart, TDC's ledelse, var næppe sluppet levende ud af Dansk Industri, hvis de havde sagt ja til højere lønstigninger til os. Vi må leve med det lave niveau i år og satse på, at vores forhandlingsposition er bedre til næste forår”, siger Jan Bardino. <<

## NY OVERENSKOMST PÅ TDC

Overenskomsten i TDC løber i to år. Nogle hovedpunkter:

- Aftalen med TDC indebærer en samlet lønregulering på mindst 1,1 % af lønsummen pr. 1. april 2010.
- Det er aftalt, at en stor del udmøntes som et fast kronebeløb på 360 kr. pr. måned.
- Derudover er der aftalt en pulje på mindst 0,25 % af lønsummen til individuel regulering.
- Garantien skal opfyldes med april-lønnen. Al lønglidning i år kommer ud over den aftalte løngaranti.
- Lønreguleringen/minimumsgarantien forhandles årligt.
- Regulering af de fleste af overenskomstens satser med 2 pct. pr. 1. marts 2010: Startlønninger, studentertimeløn, Hjemmevagsats m.v.
- En ekstra fridag fredag efter Kr. himmelfartsdag.
- Forældreorloven med løn udvides med 1 uge til moren og 1 uge til faren fra 1. marts 2011.
- Pensionsbidraget hæves 1. marts 2011 fra 10 pct. til 15 pct. til medarbejdere, der har forældreorlov og kun modtager dagpenge.
- Godtgørelse for afskedigelse af TR er hævet med 1 md. fra 6 til 7 mdr.



“Desuden viste det sig kort efter, at arbejdsgiveren havde tilbudt genansættelse til flere af de personer, som ellers var blevet afskediget”.

## TELEFONRÅDGIVNING ØGEDE BARSELSPENGE

**DM's telefonrådgivning fungerer** også som en hjælp til selvhjælp for DM's medlemmer. Det oplevede et kvindeligt DM-medlem på bedste vis, da hun for nylig skulle tale med sin chef om at gå på barsel. Hun var ansat i en mindre rådgivningsinstitution uden overenskomst og på individuel kontrakt. I hendes kontrakt stod intet anført om barsel, og hun var derfor efter funktionærloven kun berettiget til halv løn i fire uger før terminen og i 14 uger efter. I en forberedende telefonrådgivning med DM til barselssamtalen gjorde DM's konsulent dog medlemmet opmærksom på, at arbejdsgiveren via barselsudligningsfonden kunne få refusion for 142 kroner i timen (fratrasket feriepenge), når der udbetales hel eller delvis løn under barslen. Det ville være mere end hendes halve løn og samtidig stadig være stort set gratis for arbejdsgiveren. Desuden fik hun at vide, at mange overenskomster giver ret til fuld løn i perioder under barslen. Medlemmet var vellidt af sin chef, og DM's konsulent foreslog medlemmet at forespørge sin chef til barselssamtalen om fuld løn i en periode under barslen, med henvisning til at mange overenskomster giver ret til det, men ellers gå efter hvad der svarer til arbejdsgiverens refusion via barselsudligningsfonden. Det gik endnu bedre end ventet. Medlemmet endte med fuld løn 4 uger før terminen og 26 uger efter i barselsperioden. Desuden får hun fuldt pensionsbidrag under hele barslen.

## BONUS ELLER IKKE BONUS?

**Visse stillinger giver** ret til bonus. Men giver disse stillinger også ret til at få udbetalt bonus, hvis man selv har sagt op? Det kom et DM-medlem i strid med sin arbejdsgiver om. Medlemmet henvendte sig til sin arbejdsgiver, efter hun var fratrådt sit arbejde, som hun selv havde sagt op. Hun havde nemlig ikke fået sin bonus på omkring 47.000 kroner udbetalt. Den bonus ville arbejdsgiveren dog ikke udbetale, for arbejdsgiveren men-

te, at det var en forudsætning for at få bonussen, at man på udbetalingstidspunktet var i en uopsagt stilling. Arbejdsgiveren mente, at der var tale om en fastholdelsesbonus. Men den går ikke. Det er nemlig i strid med funktionærlovens § 17a at kræve, at man er i uopsagt stilling på tidspunktet for udbetaling af bonus. Sagen blev derfor overgivet til DM's advokat, som indleverede en stævning. Men arbejdsgiveren udeblev efterfølgende fra et berammet telefonmøde med retten. Det førte til en udeblivesdom, som var i overensstemmelse med DM's påstand i sagen. Da arbejdsgiveren hverken søgte om genoptagelse af sagen eller udbetalte den manglende bonus, indgav DM's advokat konkursbegæring mod arbejdsgiveren. Et par dage inden mødet i skifteretten valgte arbejdsgiveren så endelig at udbetale de 47.000 kroner til DM-medlemmet, og konkursbegæringen blev trukket tilbage.

## BARSELSORLOV FØRER TIL FYRING

**Virksomheder rundt omkring** i landet er ramt af den økonomiske krise. Flere virksomheder har derfor set sig nødsaget til at gennemføre masseafskedigelser. Men hvorvidt det skridt også er foreneligt med en korrekt afskedigelse, er noget andet. Således blev et DM-medlem afskediget under sin barselsorlov i forbindelse med en masseafskedigelse i en større virksomhed. Arbejdsgiveren begrundede fyringen med, at der var økonomiske vanskeligheder, og at arbejdsopgaver bortfaldt. Men der var vist ikke helt rene linjer i den begrundelse. DM gjorde arbejdsgiveren opmærksom på, at der rent faktisk var alternative beskæftigelsesmuligheder for det kvindelige medlem. Desuden viste det sig kort efter, at arbejdsgiveren havde tilbudt genansættelse til flere af de personer, som ellers var blevet afskediget. Arbejdsgiveren satte sig imod DM's synspunkter, og sagen blev derfor overgivet til DM's advokat, som var parat med en stævning, for arbejdsgiveren havde ikke løftet en bevisbyrde for, at medlemmets barsel ikke havde haft indflydelse på afskedigelsen. Sagen endte med et forlig, og medlemmet fik fem måneders løn.



“Givet er det, at BRIK har fået storpolitisk betydning som udtryk for en ny verdensorden præget af større spredning af magten”.



## SAMFUND

Fremtidens stormagter. BRIK'erne i det globale spil: Brasilien, Rusland, Indien og Kina

*Steen Fryba Christensen, Clemens Stubbe Østergaard, Jørgen Dige Pedersen, Mette Skak og Stig Thøgersen*

*Aarhus Universitetsforlag, 2010, 285 sider, 248 kr.*

BRIK er blevet et buzzword blandt investorer, meningsdannere og beslutningstagere. Det henviser til verdensøkonomiens nye "fabulous four". Denne antologi underkaster hver enkelt BRIK-land en nærmere analyse, og som helhed bliver BRIK drøftet som koncept og magtpolitisk udfordring for USA og EU, og bogen kommer også med mulige svar herpå.

## ARKÆOLOGI

Vikinger i vest – Vikingetiden i Vestjylland

*Palle Eriksen, Torben Egeberg, Lis Helle Olesen og Hans Rostholm*

*Jysk Arkæologisk Selskab i kommission hos Aarhus Universitetsforlag, 2010, 348 sider, 295 kr.*

Bogen handler om vikingetiden i Vestjylland – nærmere bestemt det tidligere Ringkøbing Amt. I bogen berettes levende om de forskellige aspekter af vikingernes dagligdag – om livet på gårdene, kontakten med omverdenen og om gravskikken.

## ETIK



Etik uden moral

*Ole Bjerg  
Museum Tusulanums Forlag,  
2010, 296 sider, 250 kr.*

I bogen udvikler Ole Bjerg et begreb om etik i det postmoderne samfund, som han med afsæt i Niklas Luhmanns systemteori beskriver som hyperdifferentieret. Indretningen af det postmoderne samfund

gør det umuligt at tænke moral som et altomfattende metasystem, og Bjerg argumenterer for, at der i dag ikke findes et etisk regelsæt, som kan fortælle os, hvad vi skal gøre og ikke gøre.

## IT OG TEKNOLOGI

Website Analysis, CFI's skriftserie nr. 12

*Niels Brügger  
Center for Internetforskning,  
2010, 56 sider, kan hentes på  
www.cfi.au.dk og bestilles på  
cfi@imv.au.dk*

On the basis of an introductory discussion of interactivity, hypertextuality and multimedia, this text sets out, on the one hand, to ask what a website is as an object of study, and, on the other, to propose some elements of a conceptual architecture which may enable us to approach this question and to grasp the website analytically.

## PÆDAGOGIK

Professionsbacheloropgaven i læreruddannelsen

*Gorm Bagger Andersen  
og Jesper Boding  
Dafolo A/S, 2010, 96 sider,  
138 kr.*

Bogen er en vejledning til lærerstudierende om den afsluttende opgave i læreruddannelsen. Bogen præsenterer en samlet fremstilling af de problemstillinger, spørgsmål, mu-

ligheder og svar, man som studerende oplever, når man skal skrive sin professionsbacheloropgave.

## RELIGION

Vækkelse på Lolland

*Johnni Olsen  
Lolland-Falsters Stift, 2009, 48  
sider, 75 kr., kan købes ved hen-  
vendelse til Stiftskontoret evt. på  
lfstift@km.dk eller til forfatteren  
evt. på johnni.olsen@mail.dk*

Dette er en bearbejdelse af en specialeopgave af lektor Johnni Olsen. Bogen handler om den vækkelse, der fandt sted i årene 1835-40 under sognepræst Lars Nannestad Boisen, Vesterborg-Birket.

## HISTORIE



Stalin, nazisterne og Vesten

*Laurence Rees  
Jyllands-Postens Forlag, 2010  
442 sider, 350 kr.*

Anden Verdenskrig var ikke bare en alliance af gode mennesker, der kæmpede mod en alliance af onde mennesker. Bogen fortæller hele historien

om samarbejdet mellem Stalin, Roosevelt og Churchill. Den viser sandheden bag de to fronter og sætter spørgsmålstegn ved en række overbevisninger, der længe har været fremherskende.

## ØKONOMI

Danmarks økonomiske historie 1910-1960

*Jan Pedersen  
Multivers ApS, 2010, 496 sider,  
448 kr.*

Bogen behandler emner som teknologisk forandring, arbejdsmarked, infrastruktur, det offentlige rolle m.m. Den økonomiske politik før, under og efter 2. Verdenskrig analyseres i tre separate kapitler. Danmarks økonomiske historie 1910-1960 er 3. bind i en serie, der også omfatter "Danmarks økonomiske historie 1500-1840", "Danmarks økonomiske historie 1840-1910" og "Danmarks økonomiske historie efter 1960".

# Det frie valg eller det frie fald?

- overgangen fra studium til job



AC-konference og ny



“Det består af rigide regler. (...) Det resulterer i alle disse forkerter og nytteløse aktiviteter for de ledige, som vi har hørt om i dag”.

Hans Christian Schacht-Magnussen, jobcenterchef, Jobcenter Århus

# Systemskifte nødvendigt

Jobsøgningskurser, kontrol og straf møder man ofte som ledig. Men det er ikke godt nok i et samfund i krise, blev dimittender, aktører og politikere enige om. Beskæftigelsessystemet trænger til en reform.

**Berlinmuren er ikke revet ned.** I hvert fald ikke den usynlige mur, der findes mellem de danske videregående uddannelser og arbejdsmarkedet. På den ene side af muren står uddannelsesstederne og uddanner til højest mulige niveau, men uden at tænke på, hvordan det går deres dimittender, når de kommer ud på den anden side af muren, arbejdsmarkedet. Det understregede projektkonsulent Louise Bjerregaard fra Akademikernes Centralorganisation (AC), da hun ved en konference fremlagde organisationens undersøgelse “Det frie valg eller det frie fald?”. Undersøgelsen beskriver overgangen fra studium til første akademiske job og er omtalt i det sidste nummer af Magisterbladet.

Til konferencen var der inviteret til paneldebat mellem dimittender, uddannel-

sesledere, aktører og politikere. En del af dem reflekterede over den såkaldte Berlinmur, og om uddannelsesstederne eller arbejdsmarkedet mest ligner det tidligere Østtyskland.

“For mig er der ingen tvivl om, at beskæftigelsessystemet ligner det gamle østtyske. Jeg har været ledig i seks måneder, og i den periode har jeg været til tre forskellige jobsøgningskurser, der har handlet om det samme. Men det er ikke den hjælp, jeg har mest brug for”, sagde Morten Petersen, cand.polyt. Sofie Nyboe Norsker er nyuddannet cand.merc., og hun er også træt af beskæftigelsessystemet og i særdeleshed sin anden aktør Capacent, hvis eneste tilbud har været et fireugers jobsøgningskursus. Der var mødepligt hver dag fra 9 til 15, hvor 50 ledige mødtes i et computerrum for selv at søge job. Der var få oplæg, men indimellem gik et par konsulenter rundt blandt deltagerne. De ledige blev delt i mindre grupper, hvor Sofie Nyboe Norsker kom i gruppe med en tidligere grillbarmedarbejder, der ikke ville have job, men ønskede at blive

førtidspensioneret, og en lastbilchauffør, der aldrig havde skrevet en ansøgning før, og en anden akademiker. “Det var kun os to akademikere, der virkelig havde blod på tanden og brændte efter at få et job. Desuden fik jeg at vide, at min ansøgning var rigtig god, så konsulenten havde ikke noget at tilføje den, og han ville gerne låne den som eksempel. Men jeg skulle fortsætte med at komme”, fortalte Sofie Nyboe Norsker med hovedrysten.

## Beskæftigelsessystemets sicilianske tilbud

“Der er behov for en beskæftigelsesreform, fordi vores beskæftigelsespolitik er fra en tid med højkonjunktur, hvor fokus var at få de sidste ledige ud på arbejdsmarkedet. Men nu er situationen en helt anden”, sagde Hans Christian Nielsen, HR- og kommunikationschef i A-kassen for Akademikere. Han medbragte flere spareidéer og understregede, hvor dyrt det nuværende kontrolsystem er. “For eksempel har A-kassen for Akademikere kun tre procent af landets ledige, alligevel har vi

I konferencens dimittendpanel sad fra venstre Morten Petersen, Sofie Nyboe Norsker, Gustav Conrad Szymala og Anna Sticken. Yderst til højre ses Hans Christian Nielsen fra A-kassen for Akademikere.



» haft 4.739 rådighedssamtaler med ledige i årets første kvartal. Det er spild af penge”, sagde Hans Christian Nielsen. Derfor foreslog han at stoppe dobbeltsamtaler, hvor ledige hver tredje måned både skal til samtale hos a-kassen og jobcentret eller anden aktør. Han argumenterede også for at nedlægge jobcentrets jobportal, jobnet.dk, da ingen ifølge ham får job igennem den. Som ledig skal man på første ledighedsdag oprette en profil på jobnet.dk og en gang om ugen bekræfte, at man fortsat er ledig. Hvis man ikke gør det, bliver man afmeldt og mister dermed sin ret til dagpenge.

I stedet ser Hans Christian Nielsen og A-kassen for Akademikere hellere et større fokus på målrettede tilbud til de ledige. “Og det skal være reelle tilbud og ikke som nu, hvor beskæftigelsessystemets tilbud ligner sicilianske tilbud, som man, på trods af at tilbuddet er uinteressant, ikke tør sige nej til af frygt for konsekvenserne”, påpegede han.

### Rigide regler

Jobcenterchef Christian Schacht-Magnussen fra Jobcenter Århus har heller ikke meget tilovers for beskæftigelsessystemet: “Det består af rigide regler, som sætter nogle meget skrappe begrænsninger for, hvilke redskaber og tiltag der kan bruges. Systemet sender ledige videre til anden aktør allerede efter seks ugers ledighed, og det betyder, at jobcentrene ikke har nogen indflydelse på den indsats, der kommer til at foregå hos anden aktør”, sagde han. Men i Århus har de valgt at bruge en aktør, som de i flere år har haft et godt samarbejde med. På den måde har jobcentret kunnet være med til at planlægge, hvilke tilbud de ledige skal have, og det har hævet standarden af tilbud til de ledige, påpegede han. “Men i princippet og ifølge reglerne, så behøver der ikke være den form for kommunikation imellem jobcenter og anden aktør, og det resulterer i alle disse forkerte og nytteløse aktiviteter for de ledige, som vi har hørt om i dag”, sagde jobcenterchefen fra Århus.

Anna Sticken, der er nyuddannet kandidat i oplevelsesøkonomi fra Aarhus Universitet, roser de gode tiltag fra det århusianske beskæftigelsessystem. Hun beskriver sin første tid som ledig dimitteret som svær, fordi hun skrev ansøgninger på en forkert måde og personligt blev mere og mere nedtrykt af afslagene. Men efter tre måneders ledighed kom hun i aktivering først til jobsøgningskursus og siden i virksomhedspraktik. “Det har simpelthen været min paraply,

og jeg har været så glad for det. De forskellige aktiviteter har hjulpet mig til at komme op på hesten igen”, sagde Anna Sticken med et stort smil.

### Lovhelvede skal stoppe

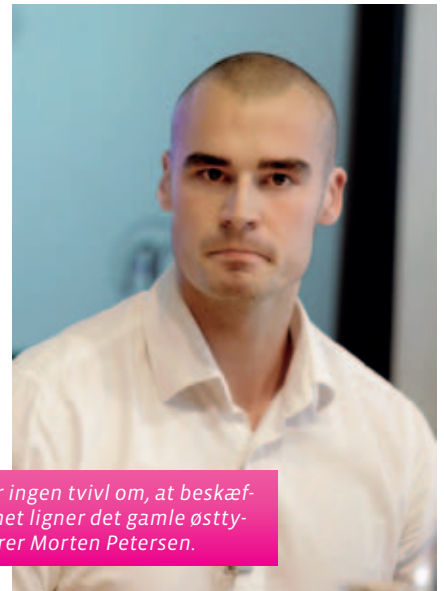
Kritikken af beskæftigelsessystemet vandt genklang hos oppositionens fremmødte, der var repræsenteret af Torben Hansen fra Socialdemokratiet og Eigil Andersen fra SF, der begge vil af med systemets overregulering og overvågning. “Der er alt for meget bureaukrati, kontrol og straf i det her system, så man som arbejdsløs nærmest bliver betragtet som halvt kriminel. Systemet er for firkantet, og mange af de jobsøgningskurser, som vi også hører om her, er spild af tid”, fastslog Eigil Andersen fra SF.

“Det er spændende at høre denne åbning for regelforenklning, for det er der kolossal brug for i det lovhelvede, som vi arbejder i. Der er alt for meget fokus på aktivering og rettidighed i stedet for at skabe bedre mulighed for efteruddannelse. Vi skal have genskabt tilliden hos folk, og beskæftigelsessystemet skal have mulighed for at møde de kompetente ledige mennesker og give dem nogle reelle tilbud, der kan hjælpe dem til at komme i job igen”, sagde Stig Magnussen fra Magistrenes Arbejdsløshedskasse i Aalborg.

“Det er let at gøre grin med den aktive markeds politik, hvor vi fokuserer på ret og pligt, men man skal ikke glemme, at da regeringen indførte den, så resulterede det i den laveste ledighed nogensinde. Ret og pligt er grundstammen i vores samfund,



“Jeg fik at vide, at min ansøgning var rigtig god, så konsulenten havde ikke noget at tilføje. Men jeg skulle fortsætte med at komme”, undrer Sofie Nyboe Norsker sig.



“For mig er der ingen tvivl om, at beskæftigelsessystemet ligner det gamle østtyske”, konstaterer Morten Petersen.

## “Det skal være reelle tilbud og ikke som nu, hvor beskæftigelsessystemets tilbud ligner sicilianske tilbud”.

Hans Christian Nielsen, kommunikationschef, A-kassen for akademikere

forstået på den måde, at hvis man modtager en offentlig ydelse, så har man også pligter”, understregede Ulla Tørnæs fra Venstre. Men hun lovede, at hun med åbent sind ville kigge på forslag til at forenkle regler i beskæftigelsessystemet, så det virker mere hensigtsmæssigt. <<

### DET FRIE VALG ELLER DET FRIE FALD?

Læs mere om undersøgelsen “Det frie valg eller det frie fald?” på [www.ac.dk](http://www.ac.dk) og i Magisterbladet nr. 7/2010, som også kan findes på [www.magisterbladet.dk](http://www.magisterbladet.dk).

“Ironisk nok anså racehygiejnens fædre deres projekt for at være rationelt, politisk progressivt og udtryk for en videnskabelig baseret humanisme”.



## POLITIK

Racehygiejne i Danmark 1920-56

Lene Koch

Informations Forlag, 2010,  
317 sider, 249 kr.

Racehygiejne forbindes for det meste med nazisme, antisemitisme og forsøget på at skabe den rene germanske race. Med et bredt flertal i Rigsdagen vedtoges et lovkompleks, der vedrørte sterilisation og ægteskabsforbud for personer, hvis forplantning man af samfundsmæssige årsager fandt uønsket. Det drejede sig særligt om åndssvage, men også sindssyge, epileptikere og alkoholikere.

## KULTURHISTORIE

Kirkerummets forvandling

Marie-Louise Jørgensen  
Nationalmuseet, 2010, 108 sider,  
129 kr.

Ligesom vi kender til mode i boligen, har også kirkerne gennem tiderne været præget af skiftende tendenser – både hvad angår udsmykning og indretning. Historien om, hvorfor vores kirker er indrettet, som de er, fortælles i denne bog.

## LEDELSE



Selvledelse og fællesskaber – nye perspektiver på det moderne arbejdsliv

Sanina Kärstein (red.)  
Dansk Psykologisk Forlag, 2010,  
225 sider, 348 kr.

Denne antologis forfattere giver otte meget forskellige perspektiver på selvledelse. Bogen sætter læserens egen refleksion i centrum og giver både stof til kritisk eftertanke og til helt nye måder at forstå og forvalte selvledelse på.

## PÆDAGOGIK

Almagt og afmagt. Specialpædagogikkens holdninger, handlinger og dilemmaer

Birgit Kirkebæk  
Akademisk Forlag, 2010, 224 sider,  
269 kr.

Inden for specialpædagogikken har hver tid sine sandheder, teorier og faglige fremgangsmåder, når det drejer sig om at udskille, behandle og disciplinere dem, der opfattes som “anderledes”. Selv om teorier skifter, diagnoser opstår og forgår, så er en ting sikker: Det er de “anderledes”, der lægger krop til skiftende tiders behandling i praksis.

## RELIGION

Canon and Canonicity, The Formation and Use of Scripture

Einar Thomassen (red.)  
Museum Tusulanums Forlag,  
2010, 232 sider, 275 kr.

Biblens autoritet er et afgørende træk ved kristendommen. Alligevel giver den bibelske kanons oprindelse, som idé og som komposition, til stadighed anledning til mange ubesvarede spørgsmål. Arten af Biblens autoritet og dermed de mange måder, hvorpå denne autoritet historisk set er blevet benyttet, er altså et stort og vigtigt undersøgelsesområde.

## SPROG

Leksikon over ordbøger og leksika

Loránd-Levente Pálfi (under  
medvirken af Johnny Finnssø  
Lindholm)  
Bogforlaget Frydenlund, 2010,  
432 sider, 399 kr.

Findes der en dansk-mongolsk ordbog? Eller en dansk-swahili ordbog? Hvilke sprog findes der i det hele taget danske ordbøger for? Og hvilke opslagsværker findes der på dansk om astrologi, astronomi, biologi, filosofi, fluebinding, fysik, historie, islam, kristendom, krydsord, matematik, okkultisme, psykologi, svejseteknik osv.? Denne bog giver svaret.

## HISTORIE

Herregårdshistorie 4

Britta Andersen, Marie Aaberg  
Andersen og Stine Lucia Rasmussen (red.)  
Gammel Estrup Herregårdsmuseet,  
2009, 181 sider, 148 kr.

I dette fjerde bind i rækken er det museets ønske at sætte fokus på de mindre synlige initiativer på herregårdsområdet. Store dele af vores daglige arbejde er desværre mere eller mindre usynligt, fordi det oftest kun er selve slutproduktet – formidlingen – der er umiddelbar synlig udadtil. Det gør imidlertid ikke arbejdet mindre interessant.

## SAMFUND



Fleksibilitet, flygtighed og frirum. En kritisk diagnose af det senmoderne arbejdsliv

Lise Drewes Nielsen, Kurt  
Aagaard Nielsen, Eva Munk-  
Madsen og Katrine Hartman-  
Petersen  
Roskilde Universitetsforlag,  
2010, 230 sider, 225 kr.

Nutidens arbejdsliv kræver, at vi er fleksible og omstillingsparate. Og hvem vil ikke gerne være det? Spørgsmålet er bare, hvad det gør ved vores trivsel og arbejde i det daglige? Med inspiration fra den amerikanske sociolog Richard Sennet tegner denne bog et signalement af det fleksible arbejdsliv, som det ser ud i Danmark i dag.



## FORSKNINGSPOLITISK RÅD: UNI-FUSIONER ER GÅET I STÅ

I sin nye årsrapport langer Danmarks Forskningspolitiske Råd ud efter fusionerne på universiteterne, som – ifølge Rådet – er gået mere eller mindre i stå. Frem for at medvirke til bedre forskning, kvalitet og udnyttelse af ressourcerne har fusionerne efterladt universiteterne i en "mellemfasetilstand, hvor de fulde fordele af fusionerne ikke er udnyttet". Endvidere hedder det fra Rådet, at "det, vi ser nu, er bekymrende og ikke helt i tråd med hensigten. Der ses en tendens til, at der opbygges parallelle aktiviteter inden for et område, der slet ikke har volumen til det".

## Konference om mobning

To minikonferencer for offentligt ansatte giver inspiration til, hvordan man undgår mobning på arbejdspladsen. Forebyggelse og håndtering af mobning handler nemlig om viden og planer for håndtering af mobning. På minikonferencerne får du ny viden om mobning fra et dansk forskningsprojekt. Desuden får du inspiration til en handlingsplan, der kan hjælpe din arbejdsplads med at forebygge og håndtere mobning.

Konferencen arrangeres af Videncenter for Arbejdsmiljø og henvender sig til alle, der arbejder på en offentlig arbejdsplads.

Tid og sted: 10. maj, kl. 12-16 på Hotel Marselis, Århus, og 11. maj, kl. 12-16 på Clarion Hotel, København.

Tilmeld dig på [dfhnet.dk](http://dfhnet.dk).



## FORSKNINGSRÅD AFVISER KAMMERATERI

Sidste år kom det frem, at succesraten for medlemmer af Det Frie Forskningsråd (DFF) var mere end dobbelt så høj, som den er for gennemsnittet af ansøgere af rådet. Men en ny analyse fra DFF viser, at rådsmedlemmerne ikke har bedre succesrater end før eller efter deres medlemskab af rådene. De gennemsnitlige succesrater for rådsmedlemmer er på 33 pct. før medlemskab, 35 pct. under og 28 pct. efter.

Analysen afslører dog også, at et enkelt råd – forskningsrådet Natur og Univers (FNU) – har en "markant afvigende profil". FNU's medlemmer har en succesrate på 66 pct., hvilket er mere end det dobbelte af, hvad den var, før de blev medlemmer (30 pct.). Efter medlemskab er den så igen lavere og ligger nu på 43 pct.



## KOMMUNER VIL IKKE HAVE SLADREORDNINGER

Mens private virksomheder står i kø hos Datatilsynet for at få godkendt whistleblower-ordninger, er interessen i kommunerne nærmest ikke-eksisterende.

I en rundspørge foretaget af dagbladet Politiken svarer således kun to ud af 48 kommunalchefer, at de har eller vil have sladreordninger.

Foto: Colourbox

“Kvoter er noget, man bruger til fisk. Følger man kvotelogikken, er det i øvrigt også mærkeligt at holde sig til bestyrelseslokalerne. Hvorfor skal der ikke også indføres kvoter i lærerlokalerne og på hospitalerne, som stadig flere kvindelige læger indtager. De overskydende kvinder kunne så finde beskæftigelse i byggebranchen, som vel også burde kvoteret”.

Peter Nedergaard, professor i statskundskab, Københavns Universitet, på sin blog på [jp.dk](http://jp.dk)



# Slut med lønnet fridag 1. maj på DMI

I årtier har de ikke-vagtgående ansatte i DMI holdt fri med løn den 1. maj. Den kutyme er nu opsagt. Den er fra en anden tid og svær at administrere, lyder ledelsens begrundelse.

**Retten til frihed** på arbejdernes kampdag den 1. maj blev slået endegyldigt fast over for statens ansatte i 1963 med et cirkulære underskrevet den 16. april af daværende statsminister J.O. Krag.

Hvorvidt friheden også skulle være lønnet, har siden været op til den enkelte statslige arbejdsplads. De fleste ministerier og styrelser har valgt en liberal tolkning og givet frihed med løn til deres medarbejdere.

I DMI har en del af de ansatte – i den udstrækning, tjenesten tillader det og efter individuel godkendelse – også haft fri på dagen med løn. Det er slut nu.

“Der er flere forhold, som gør sig gældende. Dels har det gennem årene været en ordning, der har været svær at administrere, fordi den gjaldt for nogle og ikke andre, dels skal vi jo hele tiden vurdere, hvordan vi bruger vores sparsomme ressourcer”, forklarer Sidsel Diemer Leonhardt, der er HR- og servicechef hos meteorologerne.

I et internt referat fra hovedsamarbejdsudvalget, hvor sagen er blevet indgående drøftet, er HR-chefen desuden citeret for at sige: “Kutymen er ligeledes fra en tid, hvor arbejdsvilkårene var anderledes, og hvor medarbejderne rent faktisk fejrede 1. maj”.

Ikke overraskende er medarbejderne på instituttet meget ærgerlige over det, mange opfatter som en forringelse af løn- og ansættelsesvilkårene for det ikke-vagtgående personale.

“Vi mister et gode, og ledelsens begrundelse har ikke nogen positiv klang.

Dels skal medarbejderne tilsyneladende holde for, fordi ledelsen synes, at ordningen er vanskelig at administrere, dels synes jeg, at en del af formuleringen udtrykker en afstandtagen til 1. maj-fejringen, og det vil givet afholde nogle ansatte fra at bede om fri”, vurderer Niels K. Petersen. Han er cand.scient. og tillidsrepræsentant for 95 DM-medlemmer i DMI.

## Slaget er tabt

Opsigelsen af kutymen sidste år blev efterfulgt af et fællesmøde i november, arrangeret af DMI's tillidsrepræsentanter for medarbejderne. Her blev det besluttet at sende et brev til ledelsen med en protest over de forringede lønforhold. Flere end 200 medarbejdere underskrev brevet.

Ledelsen står imidlertid fast på sin beslutning og afviser, at der er politiske undertoner i beslutningen om at inddrage frihed med løn 1. maj.

“De ansatte har naturligvis stadig ret til fri 1. maj, som cirkulæret foreskriver. Jeg kan godt forstå, at nogle ser det, som om de har mistet noget. Men vi vil stadig se med stor velvilje på, at medarbejderne holder fri uden løn”, understreger HR- og servicechef Sidsel Diemer Leonhardt.

“Og så får vi jo den bonus, at der gælder lige vilkår for alle ansatte”, tilføjer hun.

Juridisk er der ikke noget at komme efter. Og DMI's tillidsrepræsentant, Niels K. Petersen, anerkender, om end modvilligt, at slaget er tabt for medarbejderne – også i samarbejdsudvalget.

“Vi er naturligvis ærgerlige over at se vores lønvilkår blive forringet uden at kunne stille noget op. Men især synes jeg, det er et negativt signal fra ledelsen, at man ikke vil holde fast i medarbejdernes frihed med løn til at fejre 1. maj med al den symbolske betydning, der for mange ligger i den dag”, siger Niels K. Petersen. <<

“Vi mister et gode, og ledelsens begrundelse har ikke nogen positiv klang”.

Niels K. Petersen, tillidsrepræsentant for 95 DM-medlemmer i DMI

## KRAV PÅ FRI 1. MAJ?

Ansatte i staten har ret til efter anmodning at holde fri 1. maj, i det omfang tjenesten tillader det. Det afhænger af praksis på den enkelte arbejdsplads, om de ansatte kan holde fri med løn.

Kilde: Personalestyrelsens hjemmeside



FRA FORSKNINGENS FRONT er en serie i Magisterbladet om banebrydende forskning, som medlemmer af DM står bag eller er involveret i. Seriens tre

første artikler blev bragt i Magisterbladet nr. 2, 4 og 6, alle 2010. I den første artikel besøgte vi CERN i Schweiz, i den anden var vi med danske arkæ-

ologer i Qatar, og i den tredje kiggede vi mændene fra muddergangen over skulderen. Artiklerne bringes i alle lige numre af bladet frem til sommeren

2010. Du kan også læse dem på [www.magisterbladet.dk](http://www.magisterbladet.dk)

Redaktionen

# Tanker uden udløbsdato

Aristoteles støvet af med en fjerkost fra middelalderen. Det kan lyde fjernt fra virkeligheden. Men tag ikke fejl. Både Aristoteles og middelalderens tænkere kan gøre os meget klogere på vores egen tid.

**Vi befinder os** på et nyt center, men tanker her er meget gamle. Center for den Aristoteliske Tradition åbnede sidste år og huser nu fem forskere. Her er Aristoteles det ultimative omdrejningspunkt. Den græske filosof, der levede godt 300 år før vor tidsregning og beskæftigede sig med både etik, naturvidenskab, logik, poetik og mange andre emner. David Bloch er lektor her, og han er ikke i tvivl om, hvad det er, der gør Aristoteles så interessant den dag i dag.

“Aristoteles ville vide alt, han var ufatteligt videbegærlig. I dag specialiserer man sig, og det er utænkeligt, at man kan beskæftige sig med så mange emner, som han gjorde. Ikke bare bredden, men også det niveau, Aristoteles arbejder på, gør ham til noget helt særligt. Det er rystende at se, hvordan én mand kan forstå og arbejde med så mange ting. Selv når han kommer til fejlagtige konklusioner, er

processen, der førte til dem, altid en imponerende argumentations- eller tanke-række. Vi ved i dag godt, at jorden ikke er universets centrum, men måden, han argumenterer for det på, kan man lære meget af”, forklarer David Bloch.

Egentlig svarer beskæftigelsen med Aristoteles’ filosofi til, når antropologer ser på andre kulturers leve- og tænkemønstre. Nøjagtig på samme måde, som det kan give input til den måde, vi lever og opfatter på, kan Aristoteles give input til vores tid, mener 35-årige David Bloch.

“Hvis han på alle måder sagde det samme, som bliver sagt i nutiden, så ville der ikke være grund til at beskæftige sig med ham. Men han levede for 2.400 år siden og ser derfor alt i et helt andet perspektiv”.

## Kontroversiel forskning

Rundt om i verden er der mange forskere, der også brænder for Aristoteles. Men

her i Aristoteles-centret på Københavns Universitet har man alligevel fat i en helt anden måde at se tænkere på, fordi man forsøger at forstå ham gennem senere tænkere briller – og især i middelalderens optik. Middelalderen var den periode i historien, hvor man var mest optaget af Aristoteles, og der blev lavet mange fortolkninger, som var langt længere nede og pille i teksten, end man er vant til i dag. De tolkninger er David Bloch slet ikke i tvivl om, at man kan lære af i dag.

“I middelalderen gør man sig helt andre tanker om Aristoteles, end man traditionelt gør i dag. Noget af det, man kan læse i middelaldereteksterne, er først kommet på banen igen for nylig. Andet er ikke anerkendt i dag, men jeg tror, at det ofte er tættere på sandheden end den nutidige tolkning”.

Derudover forholder middelalderens videnskabsfolk sig til ting, der er yderst ak-

>>

“Aristoteles præger helt klart mit livssyn”.





*Allerede inden gymnasiet var David Bloch opslugt af antikken og dens tænkere og tragediedigtere. I dag er det Aristoteles, der er i centrum.*



» tuelle i dag, så de gamle tekster kan også rumme svar på nutidige spørgsmål eller løsninger på nutidige problemer.

Et eksempel er, at man i det 12. århundrede fik adgang til oversættelser af det meste af Aristoteles. Her fik man med et helt ny og meget stærk videnskab, men mange af hans tanker var kontroversielle i tiden – bl.a. tanken om, at jorden er evig, og at sjælen er forgængelig, harmonerede ikke med kristendommen. Derfor var det nødvendigt for forskerne at forholde sig til, hvordan man formidler kontroversiel forskning.

“Vi har jo det helt samme problem i dag med kontroversiel forskning, som støder vores etik eller tro – det kunne fx være kloning. Her har middelalderens tekster bud på, hvordan man forholder sig til det, og dermed kan man både bidrage til forskningen og også til svar på nutidens

spørgsmål”, siger David Bloch og smiler, inden han selv stiller det spørgsmål, han så ofte får: Hvad kan man bruge Aristoteles-forskningen til?

Og han svarer selv uden antydningen af kedelig rutine, selv om han har forklaret det mange gange før: “En del af Aristoteles’ viden kan stadig bruges direkte, fx i forhold til bevidsthedsfilosofi, poetik og etik, mens hans naturvidenskabelige tanker er forældede. Men det vigtigste, som jeg ser det, er, at vi tænker aristotelisk. Vi er sjældent bevidste om det, men han har skabt mange af de begreber, vi bruger i dag. Fx når vi kategoriserer og definerer, så trækker vi på aristotelisk tankegods, og også begreberne “virkeligt” og “muligt” er Aristoteles’, så det er tanker, der ligger dybt i os. Jeg er fascineret af, at vi ville have forstået verden på en anden måde, hvis Aristoteles ikke havde været der”.

### Viden er et gode

Nutiden spiller konstant en rolle i forskningen på centret, for først læser Bloch og hans kolleger middelalderens tolkning af Aristoteles. Dernæst går de tilbage til Aristoteles og sammenligner, hvordan det passer med den måde, vi læser Aristoteles i dag. Og til sidst ser de på, hvordan vi i dag kan bruge den viden.

Men skal man følge Aristoteles’ tankegang, så behøver David Bloch slet ikke at retfærdiggøre sin forskning. For mens der i dag er fokus på og gives penge til viden, der kan bruges og giver afkast, så var Aristoteles optaget af viden generelt og så al viden som vigtig for mennesket. Viden var et gode – uanset om det var viden, vi kunne bruge eller ej.

For et halvt år siden fik David Bloch den norske forskningspris Nils Klim-prisen, som er en lillebror til Holberg-prisen



## “Det er rystende at se, hvordan én mand kan forstå og arbejde med så mange ting”.

og gives til en forsker under 35 år. Og han må indrømme, at det er lige før, at glæden over, at hans type forskning fik prisen, er større end den personlige glæde over anerkendelsen.

“Det er sjældent i dag, at priser går til forskning, hvis nytteværdi ikke er helt oplagt. Som antikforsker og filosofihistoriker producerer man ikke noget, som vi absolut har brug for i morgen, og det gælder lidt for humaniora i det hele taget, så prisen er et vigtigt signal”, mener David Bloch.

Med prisen fulgte 250.000 norske kroner. De skal gå til en international Aristoteles-konference næste år og til indkøb af de bøger, der er centrale for forskningen på centeret.

### Præger livssynet

En af grundene til, at der er blevet lagt mærke til hans arbejde, er, at kun få kan

det, David Bloch og hans kolleger på Center for den Aristoteliske Tradition kan.

Teksterne fra middelalderen er uhyggeligt svært tilgængelige, men det, der for andre kunne ligne – dog meget smukke – kruseduller, giver mening for David Bloch.

“Vi kan læse teksterne. Det er der andre, der kan, men de fleste af dem er kun fokuseret på middelalderen. Dertil kommer, at få har set de middelaldertekster, vi sidder med, og det giver mange ahaoplevelser. Aristoteles plus middelalder plus det moderne giver simpelthen nye resultater”.

Interessen for Aristoteles er langt fra ny for David Bloch. Allerede inden gymnasiet var han vild med antikken, som han slugte bøger om krydret med Homer og tragediedigtere. I gymnasiet læste han Platon og Kierkegaard og havde græsk og latin på højniveau. På universitetet stod

valget mellem, om han skulle læse filosofi eller græsk og latin, men tanken om at kunne læse de gamle filosofers originale tekster gjorde udslaget. Her skrev han en prisopgave om Aristoteles, og siden da har det handlet om ham.

Han har dog valgt et langt mere snævert felt, end det gamle multi-geni ville have gjort. Især er det emnerne “viden” og “videnskabsteori”, han er bøjet over, når han læser de gamle tekster. Men Aristoteles er ikke kun på banen i David Blochs forskning.

“Han præger helt klart mit livssyn. Jeg bliver mere og mere bevidst om, at han er grundlaget for mange af de begreber, vi bruger, og måder, vi tænker på. Når jeg kategoriserer eller definerer noget, så gør jeg det på aristoteliske præmisser, og derfor er Aristoteles jo den dag i dag alle vegne”. <<

### NILS KLIM-PRISEN

Prisen fik David Bloch i 2009 for sin ph.d.-afhandling, som giver en ny kritisk udgave af Aristoteles' tekster. Den gives for “fremragende bidrag til videnskaben”, og Bloch er den første dansker inden for humanistisk forskning, der har modtaget prisen. I begrundelsen lød det blandt andet:

“Blochs avhandling er original og solid, fundert som den er på et imponerende filologisk og filosofisk forskningsarbeid som spenner over både antikken og middelalderen, over både den greske og den latinske verden. ... David Kristian Bloch framstår her som en rara avis, en sjelden fugl, idet han med sin omfattende kompetanse viderefører en lang vitenskapelig tradisjon som er avgjørende for å forstå det europeiske tenkesetts historie. For å kunne forstå oss selv og hvordan vi tenker, er teoretiske og tverrfaglige studier av den typen dr. Bloch driver, av aller største betydning”.

“Det er sjældent i dag, at priser går til forskning, hvis nytteværdi ikke er helt oplagt, så jeg er rigtig glad for signalet i det”, siger filolog David Bloch.



“Rom er bygget op igen-nem historien i lag på lag. Der er næppe andre byer i verden, hvor en sådan kulturel mangfoldighed af bemærkelsesværdige spor fra fortiden er til stede på én gang”.



## KUNST

Genbrugskirker i Rom – Når antik bliver til middelalder

*Maria Fabricius Hansen*  
Aarhus Universitetsforlag, 2010, 256 sider, 250 kr.

Mange turister rejser til Rom for at studere de mange levn fra byens antikke storhedstid, men de færreste er klar over, at antikken også har sat sit præg på en række af Roms kirker. I bogen fortælles om de romerske genbrugskirkers historie, om principperne for fordelingen af de antikke dele og om betydningerne i at nedbryde og bygge på fortiden.

## ASTRONOMI



Dansk astronomi i kikkerten  
*Lone Bruun og Kristian Pedersen (red.)*

ForlagetEpsilon.dk, 2010, 144 sider, 245 kr.

Bogen udkommer i anledning af Det Internationale Astro-nomiår 2009 og sætter fokus på nogle af de emner inden for udforskningen af kosmos, hvor danske astronomer er med helt i front. Bogen giver bl.a. indblik i universets første tid efter Big Bang, søgen efter planeter som Jorden og jagten på det mystiske mørke stof.

## HISTORIE

En kortfattet romersk verdenshistorie af Velleius Paterculus

*Sebastian Persson og Thomas Eske Rasmussen (indledning, oversættelse og kommentarer)*  
Museum Tusulanums Forlag, 2010, 205 sider, 175 kr.

I 1. årh. e.Kr. gjorde den romerske officer og historiker Velleius Paterculus tjeneste i hæren under kejserne Augustus og Tiberius. I ca. år 30 skrev han en verdenshisto-

rie, som behandler Roms historie fra mytisk tid til hans samtids glørværdige kejserrige. Dette er en gennemgang af centrale begivenheder i Roms tusindårige historie, hvor også forfatterens egne øjenvindberetninger fra årene i statens tjeneste indgår.

## IDRÆT

Bodily Democracy, Towards a Philosophy of Sport for All

*Henning Eichberg*  
Routledge, 2010, 348 sider, 910 kr.

Larger parts of what nowadays is called 'Sport for all' are non-competitive and derived from traditions of gymnastics, dance, festivity, games, outdoor activities, and physical training rather than from classical modern elite sports. This requires new philosophical approaches, as the philosophy of sport, so far, has been dominated by topics of elite sports.

## PÆDAGOGIK

Pædagogik i sociologisk perspektiv

*Søren Gytz Olesen og Peter Møller Pedersen (red.)*  
ViaSysteme, 2010, 216 sider, 250 kr.

Antologien tager udgangspunkt i de klassiske pædagogiske teorier og inddrager den nyere pædagogiks sociale kontekst. Alle artikler er suppleret

med litteraturlister med forslag til videre læsning.

## RELIGION

Maria Magdalene, Fra apostel til prostitueret

*Lisbet Kjær Müller*  
Forlaget Alfa, 2010, 321 sider, 279 kr.

Maria Magdalene er Madonna og luder i ét. Synet på Maria Magdalene har vekslet i takt med skiftende tiders syn på kvinden, kroppen og ånden. I Bibelen er hun vidne til Jesu opstandelse påskemorgen, i oldkirken kaldtes hun "apostlenes apostel", og fra Middelalderen og frem er hun blevet betragtet som en skøge, en prostitueret, en falden kvinde.

## SAMFUND

Kvaliteten, der blev væk. Kvalitetsreform og modernisering af den offentlige sektor

*Lene Dalsgaard og Henning Jørgensen*  
Bogforlaget Frydenlund, 2010, 224 sider, 199 kr.

Regeringens stort anlagte kvalitetsreform har lidt en krank skæbne. De lovede forbedringer for borgerne og for de ansatte er blevet væk. Og den fortsatte modernisering kan ikke bære nogen form for fremtidsvision. I bogen ridser forfatterne konturerne af en alternativ forståelse og reel kvalitetsreform af det offentlige op.

## LITTERATURHISTORIE



Nærvæd og næsten. Danske Nobelpristabere fra Brandes til Blixen – en dokumentation

*Aage Jørgensen*  
Aarhus Universitetsforlag, 2010, 288 sider, 298 kr.

Denne bog dokumenterer, hvad der skete i kulissen, da 13 danske forfattere i årene 1903-1958 blev indstillet til Nobelprisen i litteratur – men ikke fik den. Arkivmaterialet frigives 50 år efter prisens uddeleling, og derfor kan vi først nu skabe os et samlet, detaljeret billede af Nobelkomiteens arbejde frem til 1958.



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

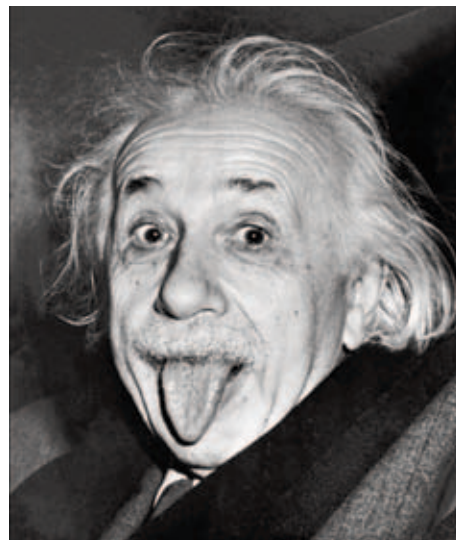
den. Hvem udviklede formelen? Hvad betyder formelen konkret? Under hvilke omstændigheder blev den til? Hvordan blev den modtaget i samtiden?

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

De første syv artikler kan du læse i Magisterbladet nr.

1-7/2010. Du finder også Magisterbladet på [www.magisterbladet.dk](http://www.magisterbladet.dk).

$$E=mc^2$$



Albert Einstein (1879-1955), tysk atomfysiker. Uden hans relativitetsteori, ingen atomkraft og -bomber.

**Formlen er forudsætningen** for atomkraft og atombomber, men også for eksperimenterne med at genskabe The Big Bang, som lige nu foregår i Europas største fysiklaboratorium på grænsen mellem Frankrig og Schweiz (se fx artiklen “Svaret på universets gåde” i Magisterbladet nr. 1/2010).

Fysikeren Stefania Xella er ansat på Niels Bohr Institutet og arbejder med intet mindre end universets skabelse. Men hvad har det med formelen at gøre?

Det kræver lidt baggrund.  $E=mc^2$  er en del af Einsteins relativitetsteori, som meget kort fortalt udsprang af hans revolutionerende idéer om, at lysets hastighed er konstant ( $c$ ), og at fysikkens love er ens, uanset hvor hurtigt man bevæger sig. Formlen illustrerer, at masse ( $m$ ) er en form for energi ( $E$ ), som kan konverteres til andre former for energi – og vice versa.

Det var erkendelser, som ændrede verden totalt. Man blev i stand til at lave masse om til energi og udvikle kerneprocesser, hvilket resulterede i energiforsyning i form af atomkraft og altødelæggende våben, som er en afgørende faktor i magtbalancen på jorden. Men  $E=mc^2$  åbnede også for at gøre det modsatte – det vil sige for at transformere energi til masse. Og nu nærmer vi os

det, Stefania Xella bruger de fleste af sine vågne timer på at forske i.

#### Energikugler og partikelsværm

Hun er involveret i et af de eksperimenter på CERN (European Organization for Nuclear Research), hvor man forsøger at genskabe The Big Bang. Det sker ved hjælp af udstyr til milliarder af kroner bestående af verden stærkeste magnetfelter, en 30 km lang accelerator og katedralstore partikeldetektorer – alt sammen placeret dybt under jorden i nærheden af Genève i Schweiz. Stefania Xella fortæller, at eksperimenterne går ud på at lade protoner ramme hinanden med en hastighed tæt på 300.000 km i sekundet. Derved udsletter de hinanden og omdannes til en energikugle, som transformeres til en sværm af partikler, der hver især er op til 1.000 gange tungere end en proton.

Disse tunge partikler findes ikke i universet i dag. Teorien er, at de kun har eksisteret i et ekstremt kort øjeblik umiddelbart efter The Big Bang. Håbet er, at eksperimenterne i CERN vil åbne for større forståelse af, hvad der skete lige efter det store brag, som mange forskere tror kickstartede det univers, vi jordboere er en del af.

#### De store spørgsmål

Men hvad er det mere præcist, Stefania Xella og hendes kolleger gerne vil forstå?

“Der er utroligt mange ubesvarede spørgsmål. Vi ved fx, at kun 5 pct. af det stof, der er i universet, kan ses direkte. 25 pct. består af det, man kalder “mørkt stof”, og 70 pct. af “mørk energi”. Vi har en teori om, at de usynlige 25 pct. kan være massive partikler, som vekselvirker meget lidt med omgivelserne, men vi ved det ikke – endnu”, siger hun.

Ingen kan heller forklare teoretisk, hvorfor partikler – og dermed fx også et bord eller et menneske – overhovedet har en masse. De fysiske teorier passer meget bedre, hvis partiklerne ikke havde masse. For at forklare, hvorfor partikler overhovedet vejer noget, udtænkte den skotske fysiker Peter Higgs det, der kaldes Higgs-partiklen, hvis eksistens aldrig har kunnet påvises i forsøg. Men det håber man på vil ske i CERN i nær fremtid.

“Jeg er sikker på, at vi finder Higgs-partiklen. Når det sker, vil det være århundredets fund,” siger Stefania Xella. “Det vil betyde, at vi kommer et stort skridt nærmere en forståelse af, hvor alt stof i universet kommer fra”. <<

# Fingrene fra tasterne!

Har du ordet i din magt? Så hold godt fast på det. Vejen fra tanke til taster kan være kort. Alt, alt for kort.

“Min chef er en kræftsvulst på arbejdspladsen”.

Sådan skrev et DM-medlem i et skriftligt hørings svar, da han blev varslet fyret. Chefen var lige så frimodig i sit sprog, fremgik det af sagens dokumenter. Han blev bare ikke fyret.

“Mange af DM’s medlemmer har vældig let ved at formulere sig skriftligt. Det er ikke altid til deres egen fordel”, konstaterer Klaus Liebing, der er konsulent i DM.

Sætningen “Min chef er en kræftsvulst på arbejdspladsen” stod ikke alene. Høringssvaret fra det vrede DM-medlem, som vitterligt var blevet dårligt behandlet, og som derfor fik medhold i retten, fyldte otte sider.

“Når man er dygtig til at formulere sig og føler sig uretfærdigt behandlet, vil man gerne sætte sagen på plads. Men en dommer, der kigger på de mange, lange, tætskrevne sider kan godt blive lidt træt og måske – uretfærdigt – få en oplevelse af, at medarbejderen er vanske-

lig at samarbejde med”, vurderer Klaus Liebing.

## Mail skærper konflikter

Værre er det, når magistres skriveglæde bliver kombineret med elektroniske medier. Facebook er farligt farvand. Det samme gælder mailboksen. Foreløbig har uforsigtig omgang med e-mails kostet både tårer og tabte job blandt DM’s medlemmer.

“Især humanister oplever en e-mail som en let, hurtig og naturlig del af deres kommunikation. De skelner ikke altid skarpt nok mellem det talte ord og det skrevne ord”, siger DM-konsulent Liebing.

Det gør deres modtagere til gengæld.

Skriftlighed optrapper konflikter. En e-mail er udmærket til faktuel kommunikation. En mail er også god til dokumentation, hvis man mangler sin løn eller sine feriepenge. “Men handler det om menneskelige relationer, for eksempel samarbejde, bliver konflikter kun skærpet med mails”, fremhæver DM’s Klaus Liebing.

Han har endnu ikke oplevet en sag af denne type, hvor en velformuleret e-mail har løst en konflikt. Til gengæld ser han mange eksempler på det modsatte.

## Ikke et ord om chefen

“Nogle akademikere har for let til ordene. Det rammer dem i nakken, når de går i gang med de svigefulde medier”, fortæller kommunikationsrådgiver og cand. scient. Ole Carsten Pedersen. Han var i 1990’erne med til at opbygge den danske del af Internettet og har senere skrevet flere bøger om mailkultur.

“Medarbejdere gør sig ikke altid klart, at de potentielt skriver til hele virksomheden, selv om der kun står en enkelt modtager i adressefeltet. Man luller sig ind i en fornemmelse af, at man taler i et afgrænset rum”, siger Ole Carsten Pedersen.

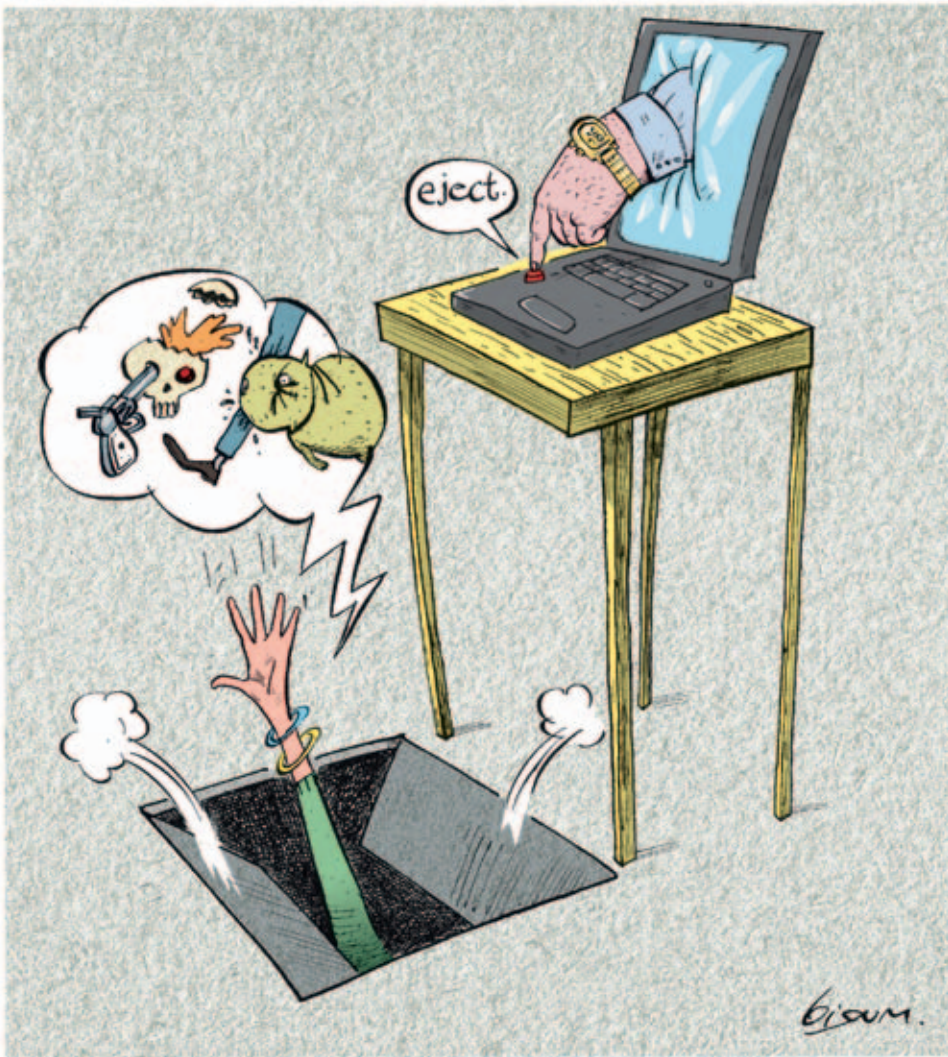
Tag ikke fejl. Rummet er større, end du tror.

“Så snart man trykker på “send” har man mistet kontrollen over sine udsagn. De kan

## 10 TIPS til tasteholikere

Er du humanist, god til ord og kvik på et tastatur? Så vær på vagt. Dine fingre løber måske lidt for frit. Her er et par tasteregler til brug på jobbet:

- 1 Hold op med at vrøvle, når du skriver. Sniksnak øger risikoen for misforståelser. Skriv klart. Vær præcis.
- 2 Gør dig klart, at *alle* skrevne ord fra din hånd kan havne hvor som helst. I retten, hos chefen, blandt kolleger. Samt alle deres venner.
- 3 Skriv aldrig en mail, som ikke må læses af hvem som helst.
- 4 Bløde ord bliver tit hårde og kantede på skrift. Du skriver en mild kritik. Din kollega læser en voldsom nedgøring.



“Nogle har for let til ord. Det rammer dem i nakken, når de går i gang med de svigefulde medier”.

Ole Carsten Pedersen,  
kommunikationsrådgiver

kopieres og videresendes i led efter led efter led. Derfor bør man i professionel sammenhæng aldrig skrive en mail, som ikke kan læses af hvem som helst”, understreger han.

#### Bløde ord bliver hårde

Også Ole Carsten Pedersen anser konflikter og e-mails for at være en krigerisk kombination.

“Fordi elektronisk kommunikation foregår så let og så hurtig, glemmer man ofte, at al den nonverbale kommunikation går tabt. Risikoen for at blive misforstået vokser dramatisk, når ordene står alene”.

Kommunikationsrådgiverens konklusion:

“E-mails egner sig overhovedet ikke til kritik og negative budskaber. Konfliktløs-

ning kræver, at man mødes og taler sammen ansigt til ansigt. Næstbedste metode er at tale i telefon sammen, så man kan høre hinandens tonefald og stemmeføring. Selv neutrale ord kan virke meget hårde, når de står på skrift uden formildende omstændigheder”, fremhæver Ole Carsten Pedersen. <<

- 5 Mails er dårlige til at løse konflikter. Let rumpen eller brug telefonen, hvis du vil arbejde for fred og fremtid på jobbet.
- 6 Mails er gode til at dokumentere konflikter. Overvej, om du eller chefen har størst gavn af den dokumentation.
- 7 Hvis en mail gør dig vred: Skriv dit svar med det samme. Vent med at sende det til næste dag.
- 8 Endnu bedre: Lad helt være med at skrive vrede, bitre, indædte eller bare skuffede mails.

- 9 Vær opmærksom på, at chefer meget sjældent bliver fyret, hvis de skriver en vred mail til en medarbejder. Det omvendte er til gengæld ret almindeligt.
- 10 Tjekker du arbejdsmail om aftenen? Hold fingrene fra tastaturet, hvis du har drukket mere end en enkelt lys øl.



Sidste frist for debatindlæg til nr. 9 er mandag den 3. maj kl. 10. Debatindlæg sendes til [magisterbladet@dm.dk](mailto: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.

## HØJE LØNNINGER I FAGFORENINGER OG A-KASSER

Hvordan kan det være, at branchen "Fagforeninger og a-kasser" får så gennemsnitligt høje lønninger i lønstatistikken set i forhold til dem, de er fagforening for?

Margit Bloch-Petersen

### SVAR

Kære Margit Bloch-Petersen

Du har ret i, at lønningerne i fagforeninger og a-kasser generelt ligger på et højere niveau. Jeg skal ikke begive mig ud i at forklare årsagerne til det for en hel branche, men jeg kan i hvert fald fortælle dig, hvad der er med til at lægge lønniveauet i DM's sekretariat. Det er DM's ambition at yde den bedst mulige medlemsrådgivning, og det kræver selvsagt et højt kvalificeret medlemssekretariat, hvilket igen nødvendigvis fordrer, at vi har et konkurrencedygtigt (i forhold til andre interesseorganisationer m.fl.) lønniveau. Hertil kommer, at lønniveauet til dels også skal ses som et udtryk for de politiske mål, vi har for vores medlemmers aflønning på det øvrige private ansættelsesområde. Lønniveauet i DM's sekretariat forhandles i øvrigt parallelt med de offentlige overenskomster, og aftalerne i forlængelse af de seneste forhandlinger afspejlede i hovedtræk resultaterne herfra.

Christian Strøm, direktør, DM

## OK 2010: TAK TIL HK/PRIVAT FRA HØJSKOLELÆRERNE. OK 2011: TAK TIL DM/AC FRA HØJSKOLELÆRERNE?

Som højskolelærer har jeg med stor interesse fulgt den kampagne, som HK/Privat har iværksat for at få 50 %-reglen fjernet. Med et annoncebudget i millionklassen har fagforeningen sat fokus på en af de mest uretfærdige regler i det faglige system.

50 %-reglen er reglen om, at mindst 50 % af en faggruppe skal være organiseret for at få en overenskomst. For HK/Privat betyder det, at hvis der er færre end 50 % organiseret på den enkelte arbejdsplads, er de ikke fuldt overenskomstdækket. For højskolelærerne er det endnu værre, idet vi som samlet faggruppe skal være 50 % organiseret for at få en overenskomst.

Til næste års overenskomst har vi fra Højskolernes Lærerforening kun et primærkrav, og det er at blive overenskomstdækket.

Det er med stor optimisme, vi har indgivet dette krav, dels fordi HK/Privat har været så offensiv, dels fordi Ingrid Stage i Magisterbladet nr. 1/2010 skriver: "Vi vil for eksempel gerne have overenskomstdækning for højskolelærerne, men er hidtil blevet afvist netop med henvisning til 50 %-kravet". Så lad os stå sammen og en gang for alle få fjernet 50 %-reglen.

Ole Tougård, formand for sektion 41, Højskolernes Lærerforening



FRA WWW.DM.DK

## DM: Taxametertakster skal svare til de reelle omkostninger

**Svend Hylleberg**, dekan på Aarhus Universitet, har i en kommentar den 14. april i Information fat i det helt centrale spørgsmål om den nuværende taxameterfinansiering. Men at løsningen skal baseres på beskæftigelsesmønstre og lånefinansieret brugerbetaling, er dog endnu værre end det eksisterende. Af flere årsager:

1) Det er ikke i overensstemmelse med virkeligheden, når Hylleberg påstår, at beskæftigelsessituationen "også i fremtiden vil være væsentligt bedre" for ingeniører, økonomer med flere.

2) Der vil være endnu større udsving i uddannelsesfinansieringen, hvis bevillingerne til de videregående uddannelser skal afhænge af de uddannedes fodfæste på arbejdsmarkedet.

3) En undersøgelse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd i 2009 viser, at samfundet har en økonomisk fordel af alle med en videregående uddannelse.

Men Hylleberg har ret i, at det nuværende system ikke fungerer optimalt. Derfor mener DM, at:

- færdiggørelsesbonusen må afskaffes og

tilbageføres til de ordinære takster

- taxametertaksterne skal forhøjes til det niveau, som McKinsey-rapporten fra 2009 viste er de reelle omkostninger.
- en længere tilpasningsperiode vil være en fordel, så et årligt udsving i studentertallet ikke influerer på det kommende års bevillinger.

Hylleberg har ret i, at det nuværende system ikke er hensigtsmæssigt, men hans forslag til løsning ligger langt fra, hvad der vil være en opfyldelse af de samfundsmæssige behov.

SEKTOREN FOR  
FORSKNING OG FORMIDLING

Leder 32

Personalet glemte i planlægning af arbejdsplads 33

Fusion giver god faglig sparring 36

Flytning samler afdeling 38

Dialog er vigtig for fusioner 39



## Personalet glemte

Læs side 33

# Når der flyttes og fusioneres ...

**En god idé eller ...** den fortsatte debat om husfællesskabet mellem Arkitektskolen og Designskolen i København illustrerer til fulde, hvor oprørte vandene kan blive, når forskellige kulturer skal bringes under samme tag eller indgå et mere forpligtende ægteskab. Sådan var det også, da ni sektorforskningsinstitutioner den 1. januar 2007 blev giftet bort til et antal universiteter og dermed mistede deres hidtidige status som enlige. I den verden er det undertiden bedre at være sig selv med de muligheder, det nu engang giver.

Vi har fundet frem til tre historier, der hver på deres måde er lærerige.

Den første drejer sig om Rigsarkivet, der sammen med Landsarkivet for Sjælland gennem adskillige år havde haft vanskeligt ved at skaffe plads til arkivalierne, som derfor måtte opbevares på forskellige lokaliteter. I 2004 besluttede regeringen, at opførelsen af nye magasiner skulle finde sted som det første eksempel på et samarbejde mellem staten og private entreprenører, hvor de private entreprenører ikke alene står for byggeriet, men også er ansvarlige for finansieringen, vedligeholdelsen og driften. Denne særlige konstruktion viser sig imidlertid her at være mere end blot besværlig, da det i 2008 blev klart, at nybyggeriet ikke alene skulle rumme arkivalier, men også et antal medarbejdere, fordi Folketinget ønskede at overtage lokaler, der var udlejet til Rigsarkivet. Det var nybyggeriet ikke indrettet på, og da kontorlokalerne blev taget i brug, stod det hurtigt klart, at indeklimaet var blevet sat uden for døren, endda i en sådan grad, at en opringning til Arbejdstilsynet synes oplagt. I artiklen (se side 33) fortælles det ikke, hvordan Rigsarkivets ledelse varetager medarbejdernes tarv. Vi tillader os at forvente, at den er handlekraftig og kontant.

De to andre historier, fordelt på tre artikler (se side 36-39), er af en ganske anden slags. Den ene vedrører en egentlig sammenlægning af mange hidtil selvstændige institutioner, den anden en flytning, der er godt i gang og forventes at være afsluttet til sommer.

Museum Sønderjylland er landets tredjestørste museum, kun overgået af Nationalmuseet og Statens Museum for Kunst, men er i modsætning til disse to en selvejende institution. Når sammenlægningen er lykkedes og endda synes at have båret frugt, skyldes det formentlig de sønderjyske museers særlige historie. Et afgørende træk ved denne historie er, at købstadsmuseerne i Sønderjylland har været drevet som amtslige i modsætning til kongerigets købstadsmuseer, der oftest er selvejende eller foreningsejede. Denne ordning gav et bredere virkeområde, men betød også, at museerne i langt højere grad har samarbejdet, godt hjulpet på vej af den fagspecialisering museerne imellem, der blev gennemført i årene efter 1920. Samarbejdet blev udbygget, da Museum Sønderjylland blev etableret i 2005 som statsanerkendt. Organisationen var på plads i god tid inden kommunalreformen.

Det er værd at hefte sig ved, at ledelsen af Museum Sønderjylland respekterer ikke blot den faglige specialisering museerne imellem, men også de forskellige kulturer, der er forbundet med de hidtil selvstændige institutioner. Det er en særdeles klog politik, der giver ro og samarbejdslyst. Nok så vigtig er også, at ledelsen giver plads til medarbejderne – der lyttes. Det er det samme grundvilkår, der karakteriserer den adresseflytning, som de to sidste artikler beskæftiger sig med. Her er vi på Århus Sygehus, hvor laboratoriet ved Klinisk Genetisk Afdeling ligger, men sådan vil det ikke være om nogle måneder, for så er det flyttedag: Laboratoriet flytter til Skejby Sygehus, hvor afdelingens ambulatorium har til huse. Nyindrettede lokaler kommer til at danne rammen om den forenede afdeling – og vel at mærke en ramme, som medarbejderne synes at have haft betydelig indflydelse på i modsætning til, hvad der gælder for medarbejderne ved Rigsarkivet. Og så glædes vi over, at medarbejderne i Henrik Duch Laursen har en årvågen og kompetent tillidsrepræsentant, der selv har erfaringer med adresseændringer. Vi er enige i, at forudsætningen for en vellykket flytning er en vellykket dialog og gensidig anerkendelse af forskelle i arbejdskultur og social omgangstone – ganske som på Museum Sønderjylland.





Arkivarer Steffen Harpsøe (tv.) og Asger Svane-Knudsen (th.).

# Personalet glemte i planlægning af arbejdsplads

Da Rigsarkivet skulle have nye bygninger, valgte man at overlade finansiering, byggeri og vedligeholdelse til et privat firma. Men det har givet mange ulemper for medarbejderne.

**Fem flyttekasser skærmer** for solen ved vinduet i mødelokalet i Rigsarkivets nyopførte bygninger i København. Fire billeder er placeret på nogle kommoder og venter på at blive sat op på væggene. Selvom det er syv måneder siden, at medarbejdere fra Bevarings- og Kassationsafdelingen på Rigsarkivet og Landsarkivet for Sjælland og arkivalier fra fjernmagasinerne flyttede ind på den nye

adresse på Kalvebod Brygge, så er indretningen stadig ikke færdig. Det skyldes ikke dovenskab eller mangel på interesse fra medarbejdernes side, men at de er flyttet ind i et såkaldt offentlig-privat partnerskab (OPP). Kort fortalt er det en metode til at håndtere offentlige bygge- eller anlægsopgaver, der kræver langsigtede investeringer. Idéen er, at kommunen eller staten udbyder design, fi-

nansiering, byggeri, drift, vedligeholdelse og serviceydelser i op til tredive år som én samlet opgave. På den måde bliver den offentlige instans ikke ejer, men lejer. Sådan er det også med Rigsarkivets nye bygninger. Det betyder, at Rigsarkivet ikke selv må gå i gang med at sætte ting op på væggene. "Vi har erfaret, at det betyder bureaukrati på niveau med dem i de gamle østeuropæiske regimer, og det

>>

“Nu ender det nok med noget juristeri, og imens kan vi så forskanse os bag nogle flyttekasser for ikke at blive generet af solen, når vi arbejder”.

Steffen Harpsøe

## “Men det blev planlagt i et meget lukket forum, hvor personalet ikke blev hørt, og det, tror jeg, skyldes, at det var det første OPP og dermed også et borgerligt politisk projekt”.

Asger Svane-Knudsen

» kan godt være ret frustrerende”, siger Asger Svane-Knudsen, arkivar på Rigsarkivet. “Hver gang vi prøver at ændre eller tilpasse stedet til vores behov, så skal vi spørge vores chef, som spørger Slots- og Ejendomsstyrelsen, der spørger ejeren, og så skal svaret jo hele vejen tilbage igen”, fortæller arkivar Steffen Harpsøe. Begge arkivarer har været med i flyttegruppen, der blev nedsat i januar 2009, da det stod klart, at det planlagte magasin ikke kun skulle indeholde hyldemeter, som oprindeligt tænkt, men at en hel del medarbejdere i Rigsarkivet også skulle flytte med.

### Indeklima for arkivalier ikke for personale

Men historien om bygningerne starter et godt stykke tid før: På grund af pladmangel har det i mange år været drøftet at flytte dele af Rigsarkivet. Man havde lejet sig ind forskellige steder, og var derfor spredt på flere adresser. I 2004 besluttede regeringen, at Rigsarkivets nye bygning skulle udbydes som et offentlig-privat partnerskab. Og i 2007 blev der indgået et offentlig-privat partnerskab om bygningen af Rigsarkivet. Det var det første offentlig-private partnerskab for et statsligt byggeri. “Men det blev planlagt i et meget lukket forum, hvor personalet ikke blev hørt, og det, tror jeg, skyldes, at det var det første OPP og dermed også et borgerligt politisk projekt”, siger Asger Svane-Knudsen.

De to arkivarer fremhæver også et andet problem i processen: Meget sent blev det besluttet, at lokalerne i de nye bygninger også skulle være arbejdsplads for en del personale og ikke kun magasin for arkivalier. Det var konsekvensen, efter at Rigsarkivet skulle finde andre bygninger til en del personale. Folketinget havde nemlig i 2008 besluttet at opsiges Rigsarkivets leje af lokalerne på Slotsholmen. “Man havde oprettet Bygge- og Flyttesekretariatet, hvor man havde sat den mand, der ved mest om indretning af magasiner og opbevaring, til at tage sig af indretningen af stedet her. Problemet er bare, at han ikke er ekspert i at indrette arbejdsområde til personale, og da man fandt ud af, at der skulle flytte en hel afdeling af personalet ind, så var man jo næsten færdig med

projektet”, forklarer Steffen Harpsøe. Det er flyttekasserne, der skærmer for solen i mødelokalet, et godt bevis på. Der er nemlig udvendige markiser, som burde skærme for lyset, men da lokalet oprindeligt ikke var beregnet til medarbejdere, så kan markiserne ikke betjenes manuelt, men styres automatisk. Da man i OPP-kontrakten skulle regne på lokalets energiforbrug, har solens stråler også været med som faktor og kilde til opvarmning. Derfor ruller markiserne først ud, når der bliver for varmt i lokalet, og ikke når solens stråler generer medarbejderne. Rigsarkivets medarbejdere vil derfor gerne have gardiner op. Men ejeren mener ikke, at det er en del af kontrakten. “Nu ender det nok med noget juristeri, og imens kan vi så forskanse os bag nogle flyttekasser for ikke at blive generet af solen, når vi arbejder”, fortæller Steffen Harpsøe. “I OPP er det naturligvis meningen, at ejeren skal tjene penge, derfor er det meget restriktivt. Alt er beregnet nøje i forhold det mest økonomiske energiforbrug”, siger Asger Svane-Knudsen. Klimaet i de nye bygninger er også stærkt reguleret, men det sker af hensyn til arkivalierne og ikke af hensyn til medarbejderne. Vinduerne kan ikke åbnes, og ventilationssystemet styres med et avanceret system, der stadig volder OPP’s teknikere problemer. En del medarbejdere har fået ubehag ved, at luften er for tør. For at undgå for kold temperatur har man til tider slukket for ventilationsanlægget i arbejdstiden, men det resulterer i, at luften bliver for lummer, fortæller de to arkivarer.

### Bastet og bundet i en kontrakt

Flyttegruppen fandt også ud af, at planlægningsprocessen er foregået anderledes end ved traditionelt statsligt byggeri. “Der er nogle regler, der er sat til side, blandt andet er der en regel om, at der skal afsættes en procent af bygningsudgiften til kunstnerisk udsmykning i nybyggerier. Men det har man simpelthen glemt, og nu er det så bare “too bad”, siger Asger Svane-Knudsen. Derfor er der nu mange hvide vægge i Rigsarkivets nye lokaler, og i mødelokalet står fire endnu ikke

opsatte billeder, som de to arkivarer beskriver som tandlægeklinikkunst. Billederne er udlånt af et ministerium. Rigsarkivet har nu selv sat penge af til udsmykning, og det giver medarbejderne mere direkte indflydelse på udsmykningen. Rigsarkivets tekniske eksperter ville også gerne have været med på råd, da energiforbruget blev beregnet, fordi der ikke er taget højde for, hvor meget strøm meget af deres teknik behøver.

Medarbejderne har været inddraget i form af den flyttegruppe, som de begge har været i, men det skete først et halv år inden, de skulle flytte og to år efter, at aftalen var indgået. “På det tidspunkt var alt jo bastet og bundet i en kontrakt, så det var bestemt alt for sent, at vi blev hørt”, siger Asger Svane-Knudsen.

Selvom det let kan lyde som kun ris fra de to arkivarer, så understreger de, at de blot ønsker at gøre opmærksom på deres erfaringer med offentlig-privat partnerskab: Hvilke besværligheder OPP kan give, og hvor vigtigt det er at få medarbejderne inddraget som noget af det første, hvis man planlægger et offentlig-privat partnerskab. Når først kontrakten er underskrevet, så er det for sent at komme med indvendinger, da det er ofte er dyrt at ændre i kontrakten.

Men de to arkivarer understreger, at der også er mange gode ting ved flytningen. Blandt andet at afdelingen nu er samlet, hvor den tidligere var placeret flere forskellige steder på Slotsholmen og Landsarkivet. “Tidligere skulle jeg fare frem og tilbage og op og ned af trapperne, når jeg skulle tale med mine nærmeste kolleger. Nu skal jeg bare hen ad gangen”, fortæller Steffen Harpsøe. “Det var også besværligt, når vi kom med vores arkivalier og skulle bugser dem op ad snævre trappeopgange og igennem smalle dørpartier”, istemmer Asger Svane-Knudsen.

Flyttegruppen har skrevet en evaluering til ledelsen, hvor de har gjort opmærksom på de mange hindringer og ulemper, som de ansatte har oplevet. “Men nu skal vi bare videre. Vi vil koncentrere os om at opføre os som en samlet afdeling og at få det faglige og det sociale til at fungere”, siger Asger Svane-Knudsen. <<





Arkivarer Steffen Harpsøe (tv.) og Asger Svane-Knudsen ved det eneste hyggehjørne i de mange hvide gange i Rigsarkivets nye lokaler. Flyttegruppen havde ønsket flere af lignende områder til faglige småmøder, men det er ikke muligt. Gangene blev planlagt som brandveje, inden man vidste, at bygningerne også skulle indeholde personale og ikke kun arkivalier.



# Fusion giver god faglig sparring

Selvom Museum Sønderjylland er spredt ud over et stort geografisk område med 25 afdelinger, så får de mange kilometer imellem afdelingerne ikke medarbejderne til at holde sig til egen afdeling. Fusionen har fået dem til at sparre endnu mere museerne imellem.

“Vi har samarbejdet i mange år, så det føles faktisk bare naturligt med fusionen”, fortæller Hanne Smedemark, museumsformidler på Sønderborg Slot, der er en del af Museum Sønderjylland. Som konsekvens af kommunalreformen blev 25 offentlige og selvejende museer i det gamle Sønderjyllands Amt fusioneret til Museum Sønderjylland i 2007. Selvom det lyder som en voldsom omvæltning, så er det flest positive tilkendegivelser, der strømmer fra landets tredjestørste museum. “Det skyldes nok, at vi som amtsmuseer i forvejen havde et veludviklet samarbejde. Der var allerede en faglig fordeling i forhold til, hvilke museer der tog sig af de forskellige områder. Så fusionen virkede bare som en oplagt udbygning og udvikling af vores samarbejde”, siger Tenna R. Kristensen, fællestillidsrepræsentant og museumsinspektør på Museum Sønderjylland Arkæologi Haderslev. De har været forskånet for den frygt og bekymring, som en fusion nogle gange kan føre med, når medarbejderne frygter, at deres område eller stilling vil blive nedprioriteret: “I vores samarbejde har der altid været en bevidsthed om, at vi kan noget forskelligt. Vi har jo for eksempel to kunstmuseer i Museum Sønderjylland. Men de har så forskellige profiler, at de ikke ser hinanden som konkurrenter”, fortæller Tenna R. Kristensen.

## Diktat-monster er holdt væk

Der er omkring 130 ansatte på Museum Sønderjylland, og deraf er der cirka 40-50 akademikere. Antallet kan svinge afhængigt af ud-

gravninger og projektansættelser. “Man har pludselig fået en masse kolleger, som man kan sparre med. Det har især betydning for nogle af de små afdelinger, som måske har følt sig lidt alene nogle gange og været optaget af, at de skulle vide meget om mange emner. Men man kan jo ikke vide alt, og nu kan vi næsten få svar på alt, fordi vi spænder vidt med alle de forskellige afdelinger”, fortæller Hanne Smedemark fra Sønderborg Slot. Hun synes, at en af de gode konsekvenser af fusionen er, at de holder flere tværgående møder, hvor de drøfter nye tiltag, idéer eller problemstillinger. Hun har blandt andet ansvar for registrering, og det har været en stor fordel at mødes med andre ansatte med samme ansvar og finde den mest optimale måde at registrere på. “Det tager jo selvfølgelig lidt længere tid og giver flere møder, når man skal mødes i forskellige netværk og diskutere nye tiltag, men de bedste løsninger findes jo oftest i fællesskab”, påpeger Hanne Smedemark. Det er hendes erfaring, at det er vigtigt at få lavet referater ved møderne, så man hele tiden har alle med i processerne. “Jeg tror også, at det er vigtigt at huske på, at det er de færreste arbejdspladser, der er statiske. Ting forandrer sig. Hvad enten vi havde fået fusionen eller ej, så havde vi sikkert oplevet ændringer, og det er jo kun fantastisk at kunne

Tenna R. Kristensen (tv.) besøger Hanne Smedemark på Sønderborg Slot.



være aktiv i selve processen”, siger Hanne Smedemark.

Både Tenna R. Kristensen og Hanne Smedemark understreger vigtigheden i, at man giver hver enkelt medarbejder i en fusion tid til at finde sig selv og sin arbejdsplads, så der helt naturligt kommer en fælles kultur. “Det er nok især vigtigt i museumsverdenen, der ofte er startet op og båret videre af ildsjæle. De skal ikke føle, at der kommer et monster og dikterer alt. Hvis man derimod giver folk, der brænder for deres job, tid og respekt, så giver det mulighed for, at de selv spirer med mange gode idéer. Jeg synes faktisk, at ledelsen har gjort en dyd af at forstå de forskellige afdelinger og respektere deres forskellige kulturer”, siger Tenna R. Kristensen.



“Man har pludselig fået en masse kolleger, som man kan sparre med. Det har især betydning for nogle af de små afdelinger, som måske har følt sig lidt alene nogle gange og været optaget af, at de skulle vide meget om mange emner.

*Hanne Smedemark fra Sønderborg Slot.*

### Lønforhandling er potentiel konflikt

I forbindelse med udarbejdning af en ny samlet personalepolitik sørgede Tenna R. Kristensen for at indkalde hver personalegruppe for at høre, hvad der var vigtigst for dem. Akademikerne understregede især forskning, og siden er der skabt en forskningspulje, som kan støtte forskningsprojekter på museet.

Der har været en del at se til for fællestillidsrepræsentanten, da hun var den eneste tillidsrepræsentant inden fusionen. Men nu er der skabt en tillidsrepræsentantgruppe, der dækker alle medarbejdere på det store museum. Der er også blevet stiftet en klub for akademikerne. Nu er de gået i gang med at forsøge at udarbejde en stillingsstruktur for akademikerne. Noget, der er muligjort,

fordi de er så mange akademikere. “Men det er en stor udfordring, fordi vi trods alt også er så forskellige. Også her giver vi det god tid. Vi drøfter og overvejer, hvilke medarbejdergrupper der er sammenlignelige, når man forhandler løn og tillæg. Det er vigtigt, ellers er vi bare en grød af 50 mennesker, hvor det bliver tilfældigt, hvem der får tillæg”, understreger Tenna R. Kristensen. Som fællestillidsrepræsentant og lønforhandler påpeger Tenna R. Kristensen, at skiftet fra at være amtsinstitution til selvejende institution ændrer på måden, som man forhandler løn på. Tidligere kunne lønforhandlingen gå i flere forskellige instanser i tilfælde af uenighed. Nu er det direktøren og Tenna R. Kristensen, der skal blive enige. “Det er

gået helt fint, men det er sådan et område, som jeg ser som en udfordring. Hvis vi bliver uenige, så har vi intet sted at løfte konflikten hen. Og lønforhandling kan jo være en potentiel konflikt”, siger Tenna R. Kristensen.

Foreløbig er fusionen gået uden store problemer, og hun har store forhåbninger til fremtiden: “Jeg plejer at sammenligne fusionen med, at vi har fået en stor koncertsal med et helt nyt orgel. Nu har vi lært at trampe i pedalerne og spille på de nederste tangenter. I fremtiden skal vi lære alle registrene og dermed forfine spillet. Jeg tror, at vi i de kommende år kommer til at udvikle og opleve et endnu bedre og lærerigt samarbejde”, siger Tenna R. Kristensen. <<





Der er så småt med pladsen på Klinisk Genetisk Afdeling på Århus Sygehus, at afdelingen har været delt op. Derfor glæder Søren Pedersen og Anni Aggerholm sig til at flytte til større lokaler, så de igen kan bruge deres kolleger til faglig sparring.

# Flytning samler afdeling

Flytning af arbejdspladser bliver ofte dikteret af ledelsen. Men på Klinisk Genetisk Afdeling på Århus Sygehus har medarbejderne været med til at træffe beslutningen om at flytte afdelingen. Og de glæder sig til igen at blive en samlet afdeling.

**Det er ikke optimalt** for samarbejdet, hvis en afdeling er delt. Det har Klinisk Genetisk Afdeling på Århus Sygehus været i flere år, fordi afdelingen voksede sig for stor til de gamle lokaler. Men til sommer bliver laboratoriet og ambulatoriet igen samlet, når afdelingen flytter ind i nye lokaler i nær tilknytning til Molekylær Medicinsk Afdeling tæt på Skejby Sygehus. "Jeg glæder mig til, at afdelingen bliver samlet, for jeg forventer, at vi i dagligdagen får et langt bedre fagligt og socialt fællesskab. I vores daglige arbejde er vi som molekylærbiologer meget afhængige af tæt sparring med afdelingens læger, genetiske assistenter og andet ambulatoriepersonale", siger Anni Aggerholm, der er molekylærbiolog i molekylærgenetisk laboratorium på Klinisk Genetisk Afdeling på Århus Sygehus. De fleste læger i afdelingen har i de seneste år været placeret i ambulatoriet.

Samarbejdet med andre fagligt beslægtede afdelinger bliver også fremmet ved flytningen, da Klinisk Genetisk Afdelings nye domicil ligger i relation til Molekylær Medicinsk Afdeling og Molekylærmedicinsk Forskningsenhed. "Ud over de nye samarbejds muligheder så betyder flytningen også, at vi får let adgang til nyt højteknologisk "next generation"-apparatur", fortæller Anni Aggerholm. Hun understreger dog, at de altid har haft et godt fagligt samarbejde med Institut for Human Genetik på Århus Universitet, hvor Klinisk Genetisk Afdelings laboratorium er placeret i dag. Den tætte kontakt til universitetet kommer hun og hendes kolleger nok til at savne i fremtiden. Det er hendes kollega molekylærbiologen Søren Pedersen enig i. Men han føler samtidig også, at beslutningen om at flytte afdelingen er taget, efter at de ansatte er blevet spurgt til råds. "Vi har haft åbne diskussioner især imellem biologer og

læger, hvor vi har overvejet fordele og ulemper ved at flytte til en anden domicil og ved at bo tæt på universitetet, som vi gør nu. Og der har stort set været enighed om, at det vigtigste er at få samlet afdelingen igen, selvom vi så flytter fra gode kolleger her fra universitetet og Århus Sygehus. Beslutningen har først og fremmest taget afsæt i vores faglige vurdering", fortæller han.

## Indretter selv deres nye arbejdsplads

Begge har siddet i den interne styregruppe, der har været med til at tegne det nye laboratorium. "Det er meget spændende at være med til etableringen af ens arbejdsplads og på den måde være med til at bestemme, hvordan de fysiske rammer skal være. Der er jo selvfølgelig nogle begrænsninger, men på sin vis kan man sige, at vi får arbejdspladsen, som vi ønsker den", siger Anni Aggerholm. "Men det har jo været nyt for os alle, så det har også været





en form for læreproces. Måske ville det blive endnu bedre, hvis vi startede nu med alle de erfaringer, vi har gjort os”, siger hun med et grin. Søren Pedersen synes, at det har været en lang proces, fordi de var nødt til at tage mange drøftelser og diskussioner, inden de vidste, om der var økonomi og opbakning til afdelingens ønskede flytning. Det betød også, at de først kunne benytte sig af Skejby Sygehus’ ekspertise ret sent i planlægningsprocessen. “Det har ikke været så opmuntrende, for vi er jo ikke rustet til at tage mange af de beslutninger om indretning af et nyt laboratorium og ambulatorium. Der er så mange tekniske fakta, som vi ikke kender til. Samtidig har vi jo også skullet passe vores arbejde som altid”, siger han. Derfor var det en lettelse, da økonomien blev endelig godkendt, og de kunne få hjælp fra projektgruppen på Skejby Sygehus. “Jeg tror ikke, at der er nogen, der har oplevet, at der har været interessemodsatning i forhold til vores ønsker, og hvad man kunne acceptere”, siger Søren Pedersen.

Da Klinisk Genetisk Afdeling har ligget på to matrikler, har der naturligvis også hersket forskellige arbejdskulturer, som nu skal forenes. Anni Aggerholm regner dog ikke med, at det bliver et problem. Afdelingen har også sørget for et par fællesarrangementer, blandt andet en temadag i maj om sammenlægningen og arrangementer med tillidsrepræsentanter fra både Århus Sygehus og Skejby Sygehus. <<

# Dialog er vigtig ved fusioner

**Der skal hurtigt skabes** en dialog blandt medarbejderne, når der er taget en beslutning om, at en arbejdsplads skal sammenlægges eller flyttes. Det er Henrik Duch Laursens erfaring. Han er tillidsrepræsentant ved Skejby Sygehus, og han får snart nye kolleger, når Klinisk Genetisk Afdeling på Århus Sygehus flytter til større lokaler i tilknytning til Molekylær Medicinsk Afdeling ved Skejby Sygehus. Derfor er han også godt tilfreds med, at sygehusets HR-afdeling var på forkant med situationen og inviterede til dialogmøder tidligt. “Ved møderne mødes vi i en positiv dialog og i et forsøg på at få afstemt forventninger. Det løser også op for det spil, som der ofte er ved sammenlægninger eller fusioner, hvor man som flyttende afdeling måske frygter, at man ikke må tage sin egen kultur med, og at man bare skal underlægge sig den anden kultur. Og omvendt frygter den modtagende afdeling måske at fremstå som at have patent på kulturen”, siger Henrik Duch Laursen.

Han har også tidligt kontaktet tillidsrepræsentanten for den flyttende afdeling. “Det er meget vigtigt, at jeg kender den nye afdeling, som jeg skal være tillidsrepræsentant for. Hvad går deres arbejde helt nøjagtigt ud på, hvilke personalegrupper består afdelingen af, og hvilke behov har de ansatte”, forklare Henrik Duch Laursen. Han planlægger at invitere den nye afdeling med, når personalegruppen på Skejby Sygehus skal holde ekstraordinær generalforsamling her i foråret, selvom afdelingen først flytter til august.

## Når frygten tager over

Henrik Duch Laursen var selv ansat i en afdeling, der i 2003 flyttede fra Århus Kommunehospital. Flytningen beskriver han som en god proces med mange møder med relevante fagkolleger. Dengang gjorde han den erfaring, at det er en fordel at føre bruttoreferat ved hvert møde. “I en lang møderække kan det være

svært at holde styr på, hvad der drøftes og besluttet. Vi sørgede for, at der var en ankerperson, der stod for bruttoreferaterne, og derved havde vi altid styr på debat og afslutning af et emne”, fortæller Henrik Duch Laursen.

Tillidsrepræsentanten mener, at det værste, der kan ske i en fusion eller arbejdspladsflytning, er, når medarbejdere giver op, fordi de ikke tør deltage i forandringer. “Hvis frygten tager over, så er det værd at huske på, at det faktisk er de færreste arbejdspladser, der er stationære. Arbejdspladser er for det meste altid i en dynamisk proces, og hvor der er samarbejde, vil der altid være behov for løbende kulturafstemning”, understreger Henrik Duch Laursen.

Henrik Duch Laursen har lige været på kursus i coaching, og han fremhæver netop coaching som et godt værktøj til at løse op for arbejdsmæssige bekymringer også i tilfælde af fusion eller flytning af arbejdspladser. “Vi skal jo ikke være terapeuter, men vi kan bakke op som tillidsrepræsentanter og arbejdsplads. Men vi skal heller ikke glemme, at det jo er medarbejderne, der skal til at forme og skabe deres nye arbejdsplads”, siger Henrik Duch Laursen. <<

Tillidsrepræsentant Henrik Duch Laursen på Skejby Sygehus er glad for dialogmøderne før flytning.





## STEEN BILLE, 56 ÅR

Fra studievært og programmedarbejder ved DR til spillefilmskonsulent i Det Danske Filminstitut.

### KARRIERE:

2010:	Spillefilmskonsulent, DFI
1986-2010:	Danmarks Radio. Studievært, programmedarbejder, redaktør og konsulent. Desuden medforfatter til manuskripterne bag Niels Arden Oplevs to film "Drømmen" og "To verdener".
1985-86:	Oversætter, højskolelærer og underviser i filmdramaturgi ved Københavns Universitet
1982-85:	Dramaturg ved Fiolteatret i København

### UDDANNELSE:

1982:	Cand.phil. i dramaturgi fra Aarhus Universitet
1973:	Student fra Emil-von-Behring Gymnasium, Grosshansdorf, Tyskland

*Hvorfor – i en alder af 56 – er du sprunget til et nyt og krævende job, hvor lønnen er dårligere og ansættelsesvilkårene ringere?*

Fordi jeg trænger til at udfordre mig selv på nogle andre områder, og fordi det er ved at være sidste udkald, hvis jeg skal prøve noget nyt i mit arbejdsliv. Samtidig føles springet ikke så stort, da jeg – sideløbende med min ansættelse i DR – selv har arbejdet med film og skrevet filmmanuskripter.

*Til gengæld for de ringere ansættelsesvilkår får du vel i det mindste lejlighed til at drikke en hel del mere champagne på jobbet og spadserer op ad nogle flere røde løbere?*

Det håber jeg sandelig! Efter nogle år bliver folk i branchen lidt festivaltrætte, men jeg glæder mig meget til den del af jobbet. Jeg har jo været i både Berlin og Cannes som reporter, og jeg kan godt lide at træde ind i den tilstand, en festival er. Hvis man ser bort fra den megen bling-bling, er det jo samtidig et fantastisk sjovt og væsentligt mødested for filmfolk fra hele verden.

*Du har været en markant radiostemme igennem en årrække. Nu skal du til at arbejde lidt mere bag kulisserne ...*

Ja, og det passer mig fint at tage et skridt væk fra mikrofonen i en periode. Jeg kan

samtidig se en del paralleller til mit job i DR. Som spillefilmskonsulent skal jeg stille de samme kritiske spørgsmål, som jeg stillede mine gæster i studiet. De ansøgere, der kommer for at få støtte fra Filminstituttet, skal også skærpe deres historier, så deres sag står stærkere.

*Hvad bliver din største udfordring som spillefilmskonsulent?*

Det bliver uden tvivl at kunne balancere imellem at være hjælper og gatekeeper. Jeg har selv flere gange siddet med hatten i hånden på selvsamme kontor, som jeg har fået nu. Jeg kender følelsen, både af at få et ja og få et nej. Ud af mange gode projekter kan jeg jo kun støtte nogle få med sparring og penge. Så jeg bliver nødt til at være en bisse og gøre mig hård indimellem.

*Samtidig bliver du en af de mest magtfulde mænd i dansk film ...*

Det er jo også derfor, at Filminstituttet har organiseret sig, så en spillefilmskonsulent højst kan sidde i stolen fem år ad gangen. Jeg får magt, ja, men vil gøre alt for at bekæmpe den arrogance, som magten kan føre med sig! *psi*



## 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](http://www.dm.dk/loen).

## Gratis studiemedlemskab

i **MA** kan give dig 13.368 kr.

Tjek ud på [ma-kasse.dk](http://ma-kasse.dk)

**ma**

– [ma-kasse.dk](http://ma-kasse.dk)



## DM – DANSK MAGISTERFORENING

Nimbusparken 16  
2000 Frederiksberg

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

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

## MP PENSION

### PENSIONS KASSEN FOR MAGISTRE OG PSYKOLOGER

Lyngbyvej 20  
2100 København Ø  
Telefon 39 15 01 02  
www.mppension.dk  
mp@mppension.dk  
Åbningstid: Man.-tors. kl. 9-16, fre. kl. 9-15

## MA – MAGISTRENE'S ARBEJDSLØSHEDSKASSE

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

#### Regionalkontorer

##### Århus

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

##### Odense

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

##### Aalborg

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

## MEDLEMSKONTINGENT FOR 2010

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

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

Har du betalt for højt medlemskontingent, kan det maksimalt tilbagereguleres for de sidste to fulde kalenderkvartaler.

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

#### Pr. kvartal

Fuldtidsansatte, deltidsansatte med mere end 18 timer pr. uge samt ph.d. stipendiat	1.139,00 kr.
Arbejdsledige og deltidsansatte med højst 18 timer pr. uge	551,00 kr.
Dimittender fuld tid - 1. halvår (halvt kontingent)	569,50 kr.
Dimittender ledige - 1. halvår (halvt kontingent)	275,50 kr.
Studerende gr. 1	132,50 kr.
Studerende gr. 2 (bachelorer med akademisk studenterjob)	157,50 kr.
Studerende DALF og SUL	147,50 kr.
Ansæt i udlandet (på dansk kontrakt)	1.139,00 kr.
Ansæt i udlandet (på udenlandsk kontrakt)	551,00 kr.
Selvstændige	1.055,00 kr.
Pensionister	225,50 kr.
Værnepligtige	225,50 kr.
Langtidsledige	114,00 kr.
Børnepasningsorlov (60% af dagpengemax)	114,00 kr.
Passive	225,50 kr.
Abonnent på Magisterbladet	225,50 kr..

#### WORKSHOP

##### KØBENHAVN

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

##### ÅRHUS

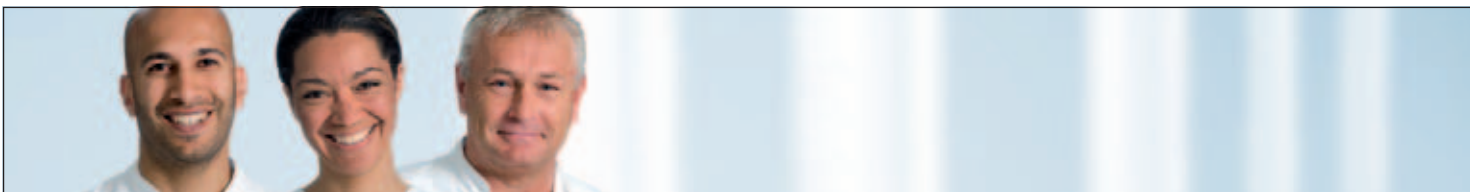
Vestgaarden, Vesterbro Torv 1-3, 7.,  
8000 Århus C.  
Åbningstid: Man.-fre. kl. 9-16.  
Nøglekort udleveres i MA.

##### ODENSE

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

##### AALBORG

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



## Ph.d.-stipendium ved Psykiatrien Region Sjælland

### Sprog og værdier i psykiatrien

#### Ved Psykiatrien Region Sjælland og Forskerskolen i Livslang Læring er et 3-årigt ph.d.-stipendium ledigt til besættelse snarest.

Psykiatrien Region Sjælland søger en Ph.d.-studerende til et projekt, som skal belyse og analysere samspillet mellem sprogbrug, værdier og brugerinddragelse i en psykiatrisk kontekst.

Ph.d.-projektet etableres i tilknytning til implementeringen af et fælles værdigrundlag, der har fokus på relationer og inddragelse af patientens viden og ressourcer.

Projektet skal have fokus på hvordan der kommunikeres i mødet mellem patienter og forskellige behandlingsgrupper - på hvordan der tales om, til og med patienter i psykiatrien / hvilken betydning har det for medinddragelse i praksis, herunder muligheden for at møde patienten som et menneske med ressourcer og mulighed for at komme sig. Endelig skal medarbejdernes læreprocesser i forbindelse hermed belyses.

Sproget og samtalen skal analyseres i en bredere kontekst, f.eks. i forhold til forskellige faglige kulturer, organisa-

toriske forhold eller udviklingen inden for psykiatrien som institution.

Projektet kan omfatte en eller flere af følgende dimensioner: Relationen mellem patient og behandler, patientens oplevelse af medinddragelse og medansvar for behandlingen, den tværfaglige kommunikation om patienterne eller samtaler i forskellige kontekster. Der lægges vægt på et tværfagligt fokus, dvs. at undersøgelsen ikke kun omfatter én faggruppe.

Ph.d.-projektet vil omfatte undersøgelser i Distrikt Køge og Distrikt Næstved.

Den Ph.d.-studerende ansættes i Distrikt Køge og vil få kontorplads i Psykiatrisk Forskningsenhed.

Den Ph.d.-studerende indskrives på Forskerskolen i Livslang Læring på Roskilde Universitet.

Hovedvejleder for projektet vil være fra Forskerskolen i Livslang Læring. Der vil være en bivejleder fra Psykiatrien. Begge de to distrikter, hvor de empiriske undersøgelser skal foregå, vil tilknytte en kontaktperson til den ph.d.-studerende.

Aflønningen sker i henhold til aftale mellem Finansministeriet og AC.

Den ph.d.-studerende kan for eksempel have en kandidatuddannelse inden for fx sprog, kultur, kommunikation eller sundhed – eller anden relevant baggrund.

Læs mere om Forskerskolen for Livslang læring på

[www.ruc.dk/paes/forskerskolen/](http://www.ruc.dk/paes/forskerskolen/)

Læs mere om Psykiatrien Region Sjælland på

[www.regionsjaelland.dk](http://www.regionsjaelland.dk)  
**Regionens opgaver - Psykiatrien**

Stillingen skal søges på baggrund af det fulde opslag som findes på

[www.ruc.dk/ledigestillinger/vip/](http://www.ruc.dk/ledigestillinger/vip/)

og på

[www.regionsjaelland.dk](http://www.regionsjaelland.dk)  
**Job og karriere - quicknr. 5277**

**Ansøgningsfrist**  
14.06.10, kl. 12.

