

Det levende kulturhus

“Det er ikke nok, at folk kan komme her og smide en 10'er i kassen og så tro, det er BonBon-Land”.
Læs side 20-23

Grænsearbejdere
straffes

8

Mellem vold og
udvisning

16

Efteruddannelses-
millioner samler
støv

18

dm
professions-
højskoler

33

Kan Danmark overhovedet videreuddanne de skarpeste ledere?

Svaret er et rungende "ja". CBS Executive MBA leverer Nordeuropas stærkeste Executive MBA setup. Udnyt din specialistviden og erfaring og udbyg dit kompetenceområde med en international lederuddannelse – så har du det strategiske overblik.

Strategiske og internationale ledelsesværktøjer er toneangivende, når der skal skabes resultater og kraftfuld udvikling – for dig og for virksomheden. CBS Executive MBA tager du, imens du passer jobbet og implementerer dine nyerhvervede værktøjer i virksomheden undervejs. Tag CBS EMBA på 22 måneder eller vælg CBS Flex EMBA og hav muligheden for at dele forløbet op. Hos CBS Executive opnår du en Executive MBA med et solidt fundament og anerkendte akkrediteringer.

Kom til Infomøde den 1. juni – her møder du bl.a. undervisere og tidligere deltagere, der fortæller om mulighederne og resultaterne. Og du hører nærmere om uddannelsesforløbet og alle detaljerne. Vær sikker på en plads til mødet, tilmeld dig allerede nu.

www.mba.dk/embainfo

KOM TIL INFOMØDE 1. JUNI 2010



Bagud på point

Et år, to år, tre år? Hvor lang en periode skal næste overenskomst på de offentlige ansættelsesområder dække? Siden 1999 har vi vænnet os til aftaler for tre år ad gangen. Tre år giver mulighed for at gennemføre lidt større projekter, der kræver flere års finansiering. Men denne gang står vi i en helt ekstraordinær situation, hvor vi skal starte forhandlingerne med at være bagud på point.

Reguleringsordningen, der skal sikre parallelle lønudviklinger mellem de offentlige og private arbejdsmarkeder, giver denne gang en negativ udmøntning. Den gennemsnitlige lønstigning på det private arbejdsmarked har været svagere end de lønforhøjelser, som blev aftalt ved de offentlige overenskomster i 2008. Og så skal de offentligt ansatte pludselig starte forhandlinger om en ny overenskomst i 2011 med at betale af på en gæld.

Det har fået nogle af vores topforhandlere på det kommunale og regionale område til at lufte overvejelser om at udsætte en egentlig overenskomstfornyelse et år eller to, indtil den økonomiske krise er overvundet, og den negative udmøntning af reguleringsordningen er udjævnet. Om det rent faktisk er det, der kommer til at ske, er imidlertid fortsat meget usikkert.

Derfor har DM da også fulgt "the same procedure as usual". Krav er indsamlet fra sektorer, lister, netværk og sektioner. Og efter behandling i overenskomststudvalg og hovedbestyrelse er en samlet kravspakke sendt til Akademikerne Centralorganisation som bidrag til den fælles forhandlingsaftale.

På baggrund af de relativt beskedne lønstigninger, som de privatansatte har opnået, er den generelle forventning, at det på samme måde vil blive mere end almindelig vanskeligt at opnå store lønstigninger for de offentligt ansatte. Og at det derfor gælder om at udnytte muligheden for at opnå forbedringer på andre måder, hvil-

ket faktisk passer fint med DM's prioriteringer.

Forbedrede barselsregler med udvidelser af barselsperioden øremærket til fædrene står højt på listen, og ligestilling og ligeløn er i det hele taget det helt overordnede tema for DM. Ikke kun mellem mænd og kvinder, men også mellem fastansatte og tidsbegrænset ansatte, og ikke mindst mellem akademikere med faste til-

læg og akademikere, der helt uacceptabelt fortsat spises af med den rene minimale basisløn.

Derfor skal procedurer og vilkår for lokale forhandlinger forbedres. Efter 10 år med et nyt lønsystem, der er baseret på lokale forhandlinger om tillæg, er der stadig udbredt frustration blandt DM's tillidsrepræsentanter over de lokale arbejdsgiveres manglende vilje eller

evne til at leve op til ånd og bogstav i lønsystemet.

Styr på arbejdstiden er et andet vigtigt tema for DM som et vigtigt aspekt af arbejdet for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø for DM's medlemmer.

Der er dog fortsat behov for lønforbedringer. Det skal kunne betale sig at tage en lang videregående uddannelse. De offentlige arbejdsgivere vil fortsat have behov for at rekruttere og fastholde højt kvalificerede medarbejdere. Og det kræver en anstændig løn, der står i et rimeligt forhold til kvalifikationerne. Det er det udgangspunkt, DM går til forhandlingerne med – uanset den økonomiske ramme, og uanset overenskomstperiodens længde.

Ingrid Stage

Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage (formand)

Peter Grods Hansen (næstformand), DM Offentlig

Eva Jensen, DM Offentlig

Nanna Bruun, DM Privat

Frederik Dehlholm, DM Privat

Hans Beksgaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Anders Hamming, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Claus Valling Pedersen, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Henrik Prebensen, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Leif Søndergaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Erik Alstrup, DM Forskning & Formidling

Niels K. Petersen, DM Forskning & Formidling

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

Kasper Ditlevsen, DM Studerende

Hans Richardt Schmidt-Nielsen, DM Studerende

Charlotte Palludan, Fagforeringslisten

Erik Nejrup, DM Pensionist

Magisterbladet til DM-medlemmer i udlandet

“Jeg har just modtaget tre numre af Magisterbladet med én og samme postomdeling. Nr. 4 var 50 dage forsinket, nr. 5 var 36 dage forsinket, og nr. 6 var 22 dage forsinket”.

Således har et DM-medlem i Storbritannien skrevet til os på redaktionen. Det er blot en af mange klager over forsinkelser i omdelingen af Magisterbladet. Også medlemmer i Frankrig, Japan, Tyskland og Sverige har brokket sig. Et enkelt medlem har endog truet med at melde sig ud af DM, hvis hun ikke fik bladet rettidigt. Helt forståeligt.

For en del år siden indgik vi en aftale med firmaet IRS om distribution af bladet til udlandet. Det var meget billigere end Post Danmark – og det fungerede. For cirka to år siden gik der så koks i omdelingen. Vi hankede op i firmaet, som lovede bod og bedring. Men nu er den så gal igen. Og vi kan lige så lidt som medlemmerne leve med forsinkelserne og uregelmæssighederne. Derfor udstedes der hermed en garanti: Omdelingen også til udlandet vil være uden forsinkelser så hurtigt som muligt og senest fra og med Magisterbladet nr. 12, som er det første nummer efter sommerferien.

Det vil i fremtiden være Post Danmark, der står for distributionen nu også til udlandet. Hvis omdelingen til udlandet har den samme succesrate som post til indlandet, vil der ikke være noget at klage over. Det er ganske vist en smule dyrere, men penge givet ud på tilfredse medlemmer er ikke spildt.

Vi skal endnu en gang beklage alt det besvær, disse problemer har medført for DM-medlemmer i udlandet, men dog også glæde os over, at bladet har været savnet.

Og nu udstedte vi så flot en garanti for rettidig levering. Hvad nu, hvis postarbejderne strejker? Eller askeskyer lammer flytrafikken og dermed postdistributionen? Så er der altid en anden mulighed, nemlig at finde bladet på nettet, hvor det bliver lagt på, to til tre dage før det dumper ind ad brevsprækken. På www.magisterbladet.dk kan man altid læse både det aktuelle nummer og alle tidligere numre.



FASTE RUBRIKKER

3 LEDER Bagud på point

10 SIDEN SIDST

14 SIDEN SIDST

26 VERDEN PÅ FORMLER $R_{\mu\nu} - \frac{1}{2}g_{\mu\nu}R + g_{\mu\nu}\Lambda = \frac{8\pi G}{c^4}T_{\mu\nu}$

30 DEBAT

41 NYE BØGER

42 NYT JOB

43 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

55 MEDDELELSER

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

Al henvendelse vedr. abonnement og adresseændring: 38 15 66 00 tryk 5 eller bed om medlemsafdelingen. Abonnement på Magisterbladet koster 213,75 kr. per kvartal.

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

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Martin Ejlertsen
me@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegmundfeldt
psi@dm.dk

Lisbeth Ammitzbøll
la@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

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

Design og tryk:
Datagraf
www.datagraf.dk



“Lovgivningen er skyld i nogle meget hårde skæbner”

ARTIKLER



- 7 Frygt og forundring på AU
- 8 Juraprofessor: Danmark straffer grænsegængere
- 11 Nyt digitalt magasin fik flyvende start

- 12 Danske a-kasse-regler bremser udviklingen i Øresundsregionen
- 13 “Systemet ser ud til at være skruet forkert sammen”
- 16 Mellem vold og udvisning

- 18 Millioner til efteruddannelse samler støv
- 20 En humanistisk biks
- 24 Forførende fortællinger i naturfag

- 28 Ring trygt til din fagforening
- 33 dm professionshøjskoler

Forside: Jesper Voldgaard

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 38.000 eksemplarer

ISSN 0903-7349



Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 28.852
i perioden 1.8.2008-30.6.2009

Produktionsplan:

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

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

Nr. 12-2010
Udkommer: 13. august
Deadline debat: 3. august
Deadline annoncer: 4. august
Deadline kalender: 4. august

REGERINGEN STYRER EKSPERTUDVALGS RESULTATER

Siden 2001 har VK-regeringen nedsat mere end 315 ekspertudvalg og kommissioner, der skal løse problemer om alt fra skat, burkaer, sygehuse til velfærd, forebyggelse og infrastruktur. Men udvalgenes resultater er ofte slet ikke uafhængige, men styret af regeringen selv, viser en ny undersøgelse, som analysefirmaet Kaas og Mulvad har foretaget for Ugebrevet A4.

Af de 314 medvirkende forskere, embedsmænd, interesserepræsentanter og politikere, som har været medlemmer af et eller flere af regeringens udvalg, mener halvdelen, at processen har været politisk styret. De resultater er interessante, for undersøgelsen er den første herhjemme, der undersøger udvalgsmedlemmernes egne erfaringer, forklarer professor i statskundskab på Aarhus Universitet Peter Munck Christiansen til Ugebrevet A4.

“Når man nedsætter kommissioner, gør man det af mange grunde. Én af dem er, at man derved kan skabe et billede af, at her hersker viden, ekspertise og fordomsfri meningsudveksling. Men undersøgelsen her dokumenterer, at der er tale om en udbredt oplevelse af, at arbejdet er politisk styret”, siger han.

Direktør for Anvendt KommunalForskning (AKF) Mette Wier har oplevet den politiske styring på nærmeste hold i sit arbejde som formand for Forebyggelseskommissionen.

“Kommissioner kan være under direkte politisk indflydelse, nemlig gennem sekretariatene, der er bemandet med folk, der under hele forløbet er ansat i ministerierne under deres sædvanlige chefer. Men visse kommissioner og særligt ekspertudvalgene kan være mere direkte styret. Sidder der topembedsmænd – tidli-

gere såvel som nuværende – som formænd, så har de en mere eller mindre bunden opgave og en dagsorden, der er afstemt med ministerierne”, siger Mette Wier. *me*

ASKESKYEN FÅR IKKE KONSEKVENSER FOR DAGPENGE

Den islandske askesky lammede i flere dage i april flytrafikken hen over Europa, og det har haft konsekvenser for mange tusinder af passagerer, som er strandet i udlandet. Det gælder også forsikrede ledige, som ikke har kunnet nå hjem rettidigt til samtale med a-kassen, i jobcenteret eller til at registrere sig som arbejdssøgende. Det kan få indvirkning på, om man er berettiget til fortsat at få dagpenge. Men Arbejdsdirektoratet oplyser, at askeskyen ikke får konsekvenser for forsikrede lediges ret til dagpenge.

“Det er besluttet, at følgerne af askeskyen skal anses for force majeure, og at gældende regler i nødvendigt omfang skal fortolkes under hensyntagen til force majeure-situationen, så den ikke får dagpengemæssige konsekvenser for forsikrede ledige”, udtaler chefkonsulent i Arbejdsdirektoratet Jørn Wæver i en skrivelse.

Det gælder dog kun, hvis opholdet i udlandet har været “lovligt” – det vil sige, at opholdet i udlandet har været oplyst over for jobcenteret og a-kassen. Har den ledige været i udlandet og er blevet forsinket på grund af askeskyen uden at oplyse jobcenteret og a-kassen om udlandsopholdet, gælder force majeure-situationen ikke. *me*

Gode vintilbud i LIC lige nu!

Magisterforeningens medlemmer kan også blive medlem i LIC. Hent indmeldelsesblanket på lic.dk og få adgang til de gode tilbud.

**MEDL. PRIS
69,-**

**Mas De Cadenet
Rose 2008**



**MEDL. PRIS
119,-**

**Irony Pinot Noir
Russian River**



Lærernes Indkøbscentral
Køb på nettet og få leveret
til døren: www.lic-netshop.dk
Varehuse:

Turbinevej 9, 2730 Herlev
Jens Olsens Vej 9, Skejby, 8200 Århus N
Tlf. 44 85 46 00

Tilbuddene gælder til 14. juni 2010



Hvilke reformer vil rektor Lauritz B. Holm-Nielsen, Aarhus Universitet, gennemføre, inden han går på pension i efteråret 2013? Spørgsmålet summer på gangene på universitetet i Århus.

Frygt og forundring på AU

Ledelsen på Aarhus Universitet forbereder vidtgående interne omstruktureringer. Imens vokser uroen blandt medarbejderne.

Hvad vil Lauritz?

Det er spørgsmålet, som ansatte og studerende ved Aarhus Universitet stiller sig selv i disse dage. At noget stort er på vej, synes at stå klart, efter at rektoratet med Lauritz B. Holm-Nielsen i spidsen har offentliggjort en såkaldt uafhængig international rapport, der med sine mange drastiske reformforslag har givet rystelser flere steder på universitetet.

Foreløbig har især de ansatte på Danmarks Pædagogiske Universitets-skole (DPU) protesteret højlydt over rapportens anbefalinger. Ifølge disse skal DPU – ligesom Danmarks Miljøundersøgelser og Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet – skæres over i to klumper, idet grundforskningen skal flyttes til Århus, mens den anvendte forskning fortsat placeres i København. Hvis forslaget gennemføres, vil det skade den samfundsrelevante forskning, mener de ansatte, der netop sikres i et samspil mellem de to forskningstyper.

Men rapporten indeholder mange andre vidtgående forslag, der i disse dage blander sig med strømmen af rygter om, hvad det egentlig er, rektoratet pønser på.

Og selvom studerende og ansatte har

været inviteret til drøftelser, kritiserer flere ansatte, som Magisterbladet har talt med, processen for at være uigennemskuelig. Som én siger:

“Der har været holdt møder med studerende og tillidsrepræsentanter, men ingen har rigtig har vidst, hvad de skulle forholde sig til. Så det har været en proces, hvor man ikke har haft mulighed for at formulere sine meninger om de forslag, der var, hvilket har været meget mærkværdigt”.

Rektor vil ikke fremlægge facit

En anden, professor ved statskundskab Jens Blom-Hansen, siger:

“Det svirrer med rygter om den ene mere vidtgående model end den anden, og det er meget svært at vide, hvor man står, og hvad man egentlig med rimelighed kan forholde sig til. Det giver selvfølgelig anledning til uro blandt medarbejderne. Det, vi i vores del af universitetsparken er mest bekymret for, er nok undervisningen, hvor man den ene dag hører, at studienævnene skal centraliseres under rektor, den anden dag hører man, at de skal centraliseres under dekanerne. Så hører man nu, at der slet ikke

skal være dekaner, men kun tværfaglige pro-rektorer”.

Rygter, der nok er rygter, men, i hvert fald når det gælder centraliseringen af studienævnene, også er et forslag, der optræder i den internationale rapport. Og som på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet modtages med stærk forundring, idet et centralt studienavn i givet fald skulle tage stilling til detaljerede undervisnings-spørgsmål for op til 15.000 studerende.

Rektor Lauritz B. Holm-Nielsen ønsker ikke at afsløre sin holdning til rapportens mange forslag, før han fremlægger sin endelige indstilling til AU's bestyrelse. Men kritikken af, at processen har været uigennemskuelig – ikke mindst takket være hans manglende udmeldinger – afviser han på det skarpeste:

“Det er helt urimeligt at forlange facit, så man kan sidde og pille i det, frem for en åben debat”.

Om rygter om at afskaffe dekanerne til fordel for pro-rektorer, siger Lauritz B. Holm-Nielsen:

“Det tror jeg ikke, man kan forestille sig. Men også hovedområdestrukturen er under overvejelse”. <<

Juraprofessor: Danmark straffer grænsegængere

At danske myndigheder på en række sociale områder straffer grænsearbejdere som de mange tusinde danske grænsearbejdere går imod hele essensen i EU-medlemskabet. Det mener juraprofessor i socialret.

Medlemskabet i Unionen skal gøre det nemt for EU-borgere at arbejde og bevæge sig over grænserne. Men det er ikke tilfældet for danskere. De bliver på en lang række områder derimod straffet af de danske myndigheder, hvis de bevæger sig over grænserne og bor i udlandet. Den danske praksis går imod hele essensen af at være medlem i EU. Det slog professor dr.jur.



MIETE-STATUS

Miethe-status betyder, at en fuldtidsledig grænsearbejder skal anses for "anden arbejdstager end grænsearbejder", hvis personen har opretholdt en personlig og faglig tilknytning til det seneste arbejdsland, der gør, at personen må anses for at have størst mulighed for på ny at opnå beskæftigelse der. Med en Miethe-status kan personen fortsat få dagpenge fra arbejdslandet.

Kirsten Ketscher fast på en konference om sociale sikringer i EU på Københavns Universitets juridiske fakultet i begyndelsen af maj.

På konferencen diskuterede en række eksperter følgerne af en ny EU-forordning, som blandt andet får stor indflydelse for danske grænsearbejdere. De danske myndigheder fjerner med forordningen muligheden for, at danske grænsearbejdere kan få dagpenge i Danmark, selv om de i årevis har betalt til en dansk a-kasse.

Kirsten Ketscher pointerer, at den form for praksis går imod det unionsretlige rationale om, at jo mere man bevæger sig over grænserne, jo flere rettigheder får man.

"Det danske rationale er derimod nærmere, at jo mere man sidder på sin bag inden for de danske grænser, jo bedre rettigheder får man. EU-Domstolen fortolker, at det skal være en fordel at bevæge sig over grænserne i EU. Man skal ikke straffes for det, men det bliver man i dag i Danmark", siger Kirsten Ketscher.

Hver dag pendler over 20.000 danske grænsearbejdere fra hjemmet i Sverige til arbejdet i Danmark. Med den nye EU-forordning straffer den danske regering denne voksende gruppe, fordi de fra den 1. maj 2010 fratages muligheden for at få dagpenge, selv om de har betalt til en dansk a-kasse i årevis. Regeringen fortolker nemlig den nye EU-forordning således, at det ikke længere er muligt at få en såkaldt Miethe-status. Men ifølge juraprofessor på University of Poitiers i Frankrig, Jean Phillip Lhernoud, eksisterer der stadig tvivl om, hvorvidt forordningen har disse følger.

"Der kan jo opstå nye sager på dette område for grænsearbejdere, og derfor er

det interessant at vide, om Miethe-dommen stadig er relevant", siger Jean Phillip Lhernoud.

Grænsearbejdere er kassebolde

Men forordningen fjerner muligheden for at få Miethe-status, mener projektmanager i EU-Kommissionen Silvia Kersemakers, som har arbejdet med udformningen af den nye EU-forordning.

"De fuldtidsledige får med den nye forordning flere muligheder for at finde arbejde i det land, hvor de senest var beskæftiget. Derfor vil det i fremtiden blive sværere at søge om Miethe-status med den nye forordning, end det tidligere har været. Men nu må vi se, om der kommer nye sager ved EU-Domstolen, og hvordan det i så fald vil gå", siger Silvia Kersemakers.

Hun pointerer, at problematikken mere handler om, at kompleksiteten i systemet skaber problemer, end om, hvorvidt man overhovedet kan få udbetalt dagpenge.

Men måden, systemet er skruet sammen på, gør grænsearbejdere til kassebolde mellem a-kasserne. Den form for sagsbehandling tager alt for lang tid, pointerer Lars Whitt, som er koordinator for borgerportalen Øresunddirect.

"Det tager ofte flere måneder at sagsbehandle overflytningen af svenske og danske grænsearbejdere mellem de respektive landes a-kasser. Det er jo ikke kun et problem for danskere. Der er mange svenskere, som arbejder i Danmark og har deres tilknytning til det danske arbejdsmarked. De betaler en høj afgift til en dansk a-kasse, men når de bliver arbejdsløse, skal de melde sig ind i en svensk a-kasse og får lavere svenske dagpenge", siger Lars Whitt. <<

Læs også artiklerne "Danske a-kasse-regler bremser udviklingen i Øresundsregionen" og "Systemet ser ud til at være skruet forkert sammen" på siderne 12-13.

UPDATEXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XX

6 ugers selvvalgt

Intensive forløb målrettet ledige

Ønsker du et hurtigt kompetenceløft inden for kommunikation og formidling på web eller tryk? Så har du mulighed for at tage 6 ugers kompetencegivende uddannelse hos UPDATE på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.

Du kan lige nu vælge mellem fem forløb:

Idéudvikling, coaching og feedback NYT!

25. maj - 2. juli 2010 i København

3-vejs-kommunikation og effektive præsentationer NYT!

25. maj - 2. juli 2010 i København

Kommunikation i praksis

25. maj - 2. juli 2010 i Århus

Formidling på nettet

- med foto, lyd, video og tekst

25. maj - 2. juli 2010 i Århus

Skriv journalistisk

- journalistisk metode i teori og praksis

25. maj - 2. juli 2010 i Århus

6 ugers selvvalgt er for ledige og andre, der har mulighed for at følge efteruddannelse på fuld tid. Hvis du er ledig og medlem af en a-kasse, kan du søge om at få forløbet betalt.

Læs mere på www.update.dk/6ugersselvvalgt



XX
XX
XX
XX
XX
XX

XX
XX
XX
XX

XXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXUPDATEXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXDANMARKS MEDIE- OG JOURNALISTHØJSKOLEXXXXXXXX

XXXXXXXXTLF 8944 0550XXXXXXXXWEB WWW.UPDATE.DKXXXXXXXXMAIL UPDATE@UPDATE.DKXXXXXXXX

PRIS TIL HISTORISK WEBSITE

En banebrydende nyskabelse inden for webbaseret forskningsformidling er blevet belønnet med Forskningskommunikationsprisen 2010, som uddeles af Videnskabsministeriet. Det er websitet Danmarkshistorien.dk, der har modtaget formidlingsprisen på 100.000 kroner. Det er et hold på 25 historikere og arkæologer ved Aarhus Universitet, der sammen med studentermedhjælpere og midlertidige projektmedarbejdere står bag hjemmesiden, som blev lanceret for et år siden. I dag rummer den – foruden lyd- og billedmateriale – 4.000 tekstsider, leksikonartikler, historiske kilder og samlede fremstillinger. Danmarkshistorien.dk har hver dag flere end 1.000 unikke besøgende. Det er primært gymnasieelever og andre unge, der bruger siden. Idéen har inspireret bl.a. nordmændene, som nu er i gang med at kopiere konceptet.

Lang vej til ligestilling



Der skal fortsat arbejdes hårdt for at nå FN's 2015-mål med hensyn til at fremme ligestilling og styrke kvinders rettigheder globalt. Danida viderebringer i sin nye årsberetning en global status, som viser, at det kun er 53 ud af 171 lande, der fx har opfyldt målet om ligestilling i grundskolen. To tredjedele af de beskæftigede kvinder i udviklingslandene er ansat i usikre og dårligt betalte job eller er ulønnede familiearbejdere.

På et enkelt punkt er der ligestillingsfremgang at spore: Siden 2000 er andelen af kvinder i nationale parlamenter steget fra 13,5 procent til 18 procent.

“Hvis rumvæsner beslutter sig for at besøge os, vil det være som dengang, Columbus fandt Amerika, hvilket ikke endte særlig godt for de indfødte. Vi behøver blot at se på os selv for at se, hvordan intelligent liv kan udvikle sig til noget, vi ikke ønsker at møde”.

Stephen Hawking, fysiker og matematikprofessor, til bbc.co.uk

VÆK MED BØVLET, INGER

Har du forslag til regelforenkling og anden afbureaukratisering af beskæftigelsesindsatsen eller erfaringer, du gerne vil dele ud af? Så har du indtil 1. juni muligheden på en lige linje til beskæftigelsesminister Inger Støjberg (V). Hun har netop åbnet for en elektronisk brevkasse, hvor alle kan komme med forslag til, hvordan man fjerner bureaukrati og frigør ressourcer, så flere mennesker bliver hjulpet i arbejde. Ud over postkassen vil Beskæftigelsesministeriet gennemføre en række fokusgruppeinterview, hvor ledige, virksomheder, jobcentre og a-kasser kan komme med deres forslag til at gøre indsatsen i jobcentrene mere enkel. Vil du vide mere, kan du læse om indsatsen på www.vækmedbøvletinger.dk.



STOCKHOLM SLÅR KØBENHAVN

Danmark har ikke formået at udnytte sin tætte placering på det europæiske kontinent og etableringen af Øresundsbroen for 10 år siden. Stockholm er fortsat de multinationale selskabers foretrukne by, når det nordiske hovedkontor skal placeres, og dét faktisk i et endnu større omfang end for fire år siden, hvor området sidst blev kortlagt. En ny undersøgelse fra Øresunds-instituttet fortæller, at 34 procent af virksomhederne i 2006 valgte at etablere sig med kontor i Danmark, mens det i dag kun gælder for 28 procent. Sverige sidder på i alt 67 procent af Nordens multinationale hovedkontorer. For at føje yderligere spot til skade er Stockholm af FDI Magazine og Financial Times for nylig udnævnt til at være den fjerdemest attraktive by i Europa for udenlandske virksomheders investeringer. Svenskerne overgås kun af London, Paris og Moskva på listen, som har København på en 13. plads.

Nyt digitalt magasin fik flyvende start

Det var med en vis spænding, at første nummer af det nye digitale blad for studerende – DMstud. – udkom i marts. For hvordan ville overgangen fra trykt til digitalt magasin blive modtaget? Heldigvis har responsen været overvældende. Mange har deltaget i bladets afstemninger og er kommet med kommentarer til artiklerne. Artikler er blevet delt med venner, og der er kommet spørgsmål til

brevkassen “Spørg Dr. Vilsholm”. Det har altid været meningen, at de studerende kan bidrage til deres magasin, men i den trykte version skete det sjældent. Det er med det digitale magasin blevet nemmere, fordi man allerede sidder ved computeren.

Følg med på dm.dk/studerende, når der 26. maj udkommer et nyt DMstud. I blad nr. 2 kan du blandt andet læse om fire di-

DMSTUD. I DIN INDBAKKE

Vil du gerne modtage det digitale blad DMstud. i din indbakke, så send os en mail på dmstudbladet@dm.dk.

mittenders erfaringer med at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Du kan også få gode råd til, hvordan du slipper af med eksamensangsten. *lk*

“Det er meget flot design af et online-magasin, det her. Jeg har ikke tidligere set video i et online-magasin. Sådan!”

Læser



Fik du tjekket tallene i din pensionsoversigt?

I april modtog du din årlige pensionsoversigt fra pensionskassen. Vi anbefaler, at du bruger den til at tjekke, om dine dækninger matcher dine behov.

Betaler du for eksempel til en ægtefælledækning uden at være gift? Eller går der for meget til invalidedækning og for lidt til alderspension?

På vores hjemmeside finder du en guide til pensionsoversigten og en forklaring på tallene. Adressen er www.mppension.dk/mppensionsoversigt.

 PENSIONSKASSEN
Magistre & Psykologer

Smakkedalen 8 · DK-2820 Gentofte · telefon 3915 0102 · post@unipension.dk · www.unipension.dk

Danske a-kasse-regler bremser udviklingen i Øresundsregionen

Socialdemokratiet i Sverige mener, at det er ødelæggende for udviklingen i Øresundsregionen, at danske grænsearbejdere, som bor i Sverige, ikke får samme størrelse dagpenge, som de ville få i Danmark.

Ti år efter Øresundsbroens åbning er udviklingen i Øresundsregionen i stærk vækst. Men det kunne være meget bedre. For der er stadig en række unødige grænsehindre for danskere og svenskere, som bremser den fortsatte udvikling. En af de hindringer handler om reglerne for grænsearbejdere. Selv om danske grænsearbejdere betaler til en dansk a-kasse, skal de have erstatning efter svenske a-kasse-regler, hvis de bliver ledige. Det betyder langt mindre dagpenge, men sådan bør det ikke være. Danske grænsearbejdere skal have samme erstatningsniveau som i Danmark, mener det socialdemokratiske medlem af Riksdagen Hillevi Larsson.

“I dag betaler danske arbejdspendlere til et a-kasse-system, men får lavere erstatning fra et andet system. Men betaler man til a-kassen i et land, skal man også have erstatning derfra. Man skal ikke betale til noget, man siden ikke får penge fra, når man behøver det. Det er vanvittigt og helt åbenlyst, at det ikke burde være sådan. Ambitionen må være at løse dette hurtigst muligt”, siger Hillevi Larsson.

Hun bor i Malmø og har i forbindelse med efterårets svenske Riksdagsvalg gjort det til en af sine politiske mærkesager at arbejde for en mere smidig integration af

Sverige og Danmarks systemer og regler.

“Kringlede og uklare regler gør det ufordelagtigt at være grænsearbejder, og det hindrer en fortsat positiv vækst i regionen. Takten af integrationen mellem svenskere og danskere i Øresundsregionen har været langt højere end politikerens tempo til at finde løsninger på de problemer, som opstår. Den stadigt voksende gruppe af pendlere gør det endnu mere åbenlyst, at de nordiske politikere skal løse problemer som disse nu”, siger Hillevi Larsson.

Tættere samarbejde

Det er indfødsretsordfører hos de danske Socialdemokrater Lennart Damsbo-Andersen enig i. Han mener dog ikke som de svenske socialdemokrater, at danske grænsearbejdere skal have samme erstatningsniveau som i Danmark.

“Det er jo ikke kun en Øresundsproblematik, men gælder grænse-spørgsmål i hele EU, så vi bliver nødt til at tænke debatten bredere end som så”, siger Lennart Damsbo-Andersen.

Han mener, man bør se på, om man skal være medlem i en a-kasse i bopælslandet i stedet for i arbejdslandet som i dag.

“Vi skal have kigget på disse regler. Måske man som udgangspunkt skul-



Som beskrevet i Magisterbladet nr. 7/2010 er Rikke Toft Kleemann en af de pendlere, der er kommet i klemme mellem to systemer.

le sige, at man betaler til en a-kasse i det land, man bor i, for så ville man lave et rent snit. Organisering i en fagforening er derimod noget helt andet. Det er vigtigt at holde fast i, at det er to forskellige ting”, siger han.

Arbejdsmarkedsordfører i Dansk Folkeparti Bent Bøgsted synes, det er en mærkelig måde, dagpengesystemet i dag er skruet sammen på. Han mener, der er flere måder at løse problemerne på, men de danske dagpengeregler skal ikke laves om, fastslår han.

“Vi skal ikke til at lave det danske dagpengesystem om, men der er et problem her, vi render ind i. Det skal løses i samarbejde med Sverige, og derfor ville det være mest formålstjenligt at tage det op et sted, hvor begge sider af Sundet er repræsenteret, og det er i Øresundsregionen”, siger Bent Bøgsted.

I samarbejdsorganet Øresundskomiteen i Øresundsregionen er Region Hovedsta-

“SYSTEMET SER UD TIL AT VÆRE SKRUEET FORKERT SAMMEN”

Danske grænsearbejdere kan ikke få dagpenge fra deres danske a-kasse, når de bliver ledige, selv om de har betalt og været medlem i årevis. Magisterbladet har spurgt formand for Magistrenes A-kasse Frederik Dehlholm, hvad han synes om den praksis, a-kasserne skal følge.

Magisterbladet (MB): *Ifølge lovgivningen kan danske grænsearbejdere, som er medlemmer i danske a-kasser som jeres, ikke få danske dagpenge, hvis de bliver ledige. Hvad synes MA om, at danske a-kasse-medlemmer snydes for størrelsen af dagpenge, når de bor i udlandet? – for eksempel vis svenske dagpenge er jo langt mindre end danske dagpenge.*

Frederik Dehlholm (FD): “Systemet ser ud til at være skruet forkert sammen. Der er ingen mening i på den ene side at være tvunget til at skulle betale til den dyrere danske a-kasse, når man bor i Sverige, men arbejder i Danmark, og så på den anden side, når man bliver arbejdsløs, at blive overflyttet til en svensk a-kasse og få den lavere svenske understøttelse”.

MB: *Hvordan synes du, dagpengesystemet bør være skruet sammen for danske grænsearbejdere, nu hvor du påpeger, at systemet ser ud til at være skruet forkert sammen?*

FD: “Tingene må i det mindste hænge sammen, således at man får understøttelse fra den a-kasse, man skal/kan være medlem af. Det vil sige, at enten følger a-kassen og understøttelsen hinanden, der hvor man arbejder, eller også følger a-kassen og understøttelsen hinanden i det land, man bor i. Derudover bør der stadig være dispensationsmuligheder, som der hidtil har været ifølge Miethe-dommen”.

MB: *Advarer MA altid sine medlemmer om denne lovgivning og risici forbundet hermed, når medlemmerne flytter til udlandet og bliver grænsearbejdere, og oplyser MA samtidig altid medlemmerne om muligheden for at få Miethe-status?*

FD: “Ja, vi vejleder altid medlemmer om reglerne, når vi får oplysning om adresseændring til udlandet. Herudover oplyser vi om forholdene for grænsearbejdere på vores hjemmeside, ligesom vi kan oplyse om disse forhold i vores nyplanlagte nyhedsbrev til alle medlemmer af MA, som vi kan få e-mail-adresser på. Når vi kan se, at et medlem muligvis vil kunne få en dispensationsansøgning igennem i Arbejdsdirektoratet med henvisning til Miethe-dommen, så opfordrer vi medlemmet til at gøre forsøget”. <<



dens formand, Vibeke Storm Rasmussen (S), næstformand. Hun pointerer, at der er behov for et langt tættere samarbejde mellem den danske og den svenske regering, hvis integrationsudfordringerne som forskelle i dagpengesystemerne i Øresundsregionen skal løses.

“Det samarbejde ser Øresundskomiteen som sin opgave at skubbe på. Landenes a-kasser skal dog også være bedre til at koordinere, og derfor har Øresundskomiteen inviteret danske og svenske a-kasser til et seminar for at drøfte, hvordan vi sammen får problemerne løst”, siger Vibeke Storm Rasmussen. <<

“Enten følger a-kassen og understøttelsen hinanden, der hvor man arbejder, eller også følger a-kassen og understøttelsen hinanden i det land, man bor i”.

Frederik Dehlholm, formand, Magistrenes A-kasse



Foto: Colourbox

MANGE SIGER NEJ TIL MULTIMEDIESKAT

En undersøgelse, som Greens Analyseinstitut har lavet for Dagbladet Børsen, anslår, at 200.000 lønmodtagere – det er 14 procent af den samlede arbejdsstyrke – har sagt nej tak til arbejdsgivernes multimedier. Det er 70.000 flere end i februar, umiddelbart efter at multimedieskatten trådte i kraft. Såvel Dansk Erhverv som Håndværksrådet er bekymrede for udviklingen. “Det er en bremse på det fleksible arbejdsmarked”, siger Bo Sandberg fra Dansk Erhverv til Børsen. “Det harmonerer overhovedet ikke med målsætningen om øget produktivitet”, supplerer cheføkonom Jacob Thiel fra Håndværksrådet.

ØKONOMISK HÅNDS- RÆKNING TIL MUSEER I MIDTJYLLAND

Den digitale formidling til besøgende på de midtjyske museer skal have et løft. Derfor har Region Midtjylland bevilget tre millioner kroner til etablering af et udviklingscenter for digital formidling. Centret MMex – det står for Meaning Making Experiences – skal bistå museerne i at udvikle og producere forskellige installationer, fra det helt store, altomfattende museums-koncept til den lille interaktive installation, der kan fortælle museumshistorier på en ny og engagerende måde. MMex bliver etableret som en selvejende institution og skal sandsynligvis placeres ved Cross Media-sekretariatet i Filmbyen i Århus.

regionmidtjylland **midt**

“Det er tåbeligt, når nogle videnskabsfolk argumenterer for, at naturvidenskaben er den eneste måde at forstå verden på. Naturvidenskaben siger intet om eksempelvis etik, æstetik og moral. Særligt vores offentlige institutioner skal udbrede budskabet om, at videnskab ikke modsiger religion”.

Francisco José Ayala, professor i evolutionær biologi og videnskabsfilosofi ved University of California, til Kristeligt Dagblad

Chimpanser kan også sørge



Foto: Colourbox

Forskere har længe haft mistanke om, at chimpanser og andre abearter kan føle sorg. To nyere studier bekræfter teorien. Det første er fra en zoologisk have i England, hvor Rosie og to andre voksne chimpanser plejede deres 50-årige artsfælle Pansy og sov tæt med hende i nogle uger, mens hun langsomt blev svagere. Da hun døde, var de tre

chimpanser usædvanligt stille og apatiske en hel uge. I Bossous skove i Guinea blev en anden chimpansflokk ramt af en lungesygdom i 2003, og to unger døde. Deres sørgende mødre gik rundt med ligene i måneder, indtil de var helt mumificerede. Det er ellers de færreste dyr, der viser tegn på sorg. Kun hos elefanter har man registreret en lignende adfærd. Det skriver scienceNOW, et uafhængigt amerikansk naturvidenskabeligt forum.

NY UNI- RANGLISTE PÅ VEJ I EUROPA

EU-Kommissionen arbejder på en ny europæisk rankingliste over verdens universiteter. Listen, som skulle være klar allerede i år, vil lægge lige så meget vægt på humaniora og samfundsfag som på forskning og naturvidenskab. Øvrige kriterier for, hvad der vil ligge til grund for rankingen, er ikke offentliggjort endnu. Hidtil har det især været to andre lister, Shanghai-rankingen og Times Higher Education Ranking, som er løbet med al opmærksomhed. Men de har for ensidigt præmieret universiteternes forskningsresultater, mener Odile Quintin, generaldirektør for Uddannelse og Kultur i Europa-kommissionen og initiativtager til den europæiske rangliste.

www.phmetropol.dk

Ledelse der virker

Ledelse der udfordrer

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

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

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

Kontakt

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

Eller kontakte chefkonsulent
Tue Sanderhage på tusa@phmetropol.dk eller på telefon 72 48 93 75.

METROPOL

Center for Ledelse
og Styring



Lederuddannelse, -udvikling og konsulenttydelser

Mellem vold og udvisning

Det sidste par år har Uzma Ahmed Andresen interviewet en lang række voldsramte familiesammenførte kvinder, der er kommet i klemme pga. syv-års-reglen. Sammen med fotograf Tina Enghoff stiller hun med udstillingen "SYV" skarpt på de hårde skæbner blandt nogle af samfundets mest udsatte. DM har støttet projektet.

Allerede som barn af pakistanske indvandrere i Odense hørte Uzma Ahmed Andresen mange historier om voldsramte familiesammenførte kvinder og deres børn. Hendes mor tolkede urdu og var forkvinde i en kvindeforening, og kvinder fra hele verden kom i hjemmet, hvor de diskuterede alt fra makeup til menneskerettigheder. En pakistansk kvinde, der skjulte sig for sin voldelige ægtemand, blev Uzma Ahmed Andresens nye søster, da moderen tog hende til sig.

"Mødet med disse kvinder har lige fra starten berørt mig dybt. De kæmper og kæmper for sig selv og deres børn, men systemet yder dem på ingen måde retfærdighed. Syv-års-reglen betyder fx, at tilknytningskravet til Danmark er blevet endnu større. De skal også selv dokumentere, at de bliver udsat for hustruvold. Vender de manden ryggen, vender de typisk hele familien ryggen, mange af dem kender ikke

deres rettigheder eller ved, hvor de kan få hjælp. Det er et demokratisk problem, men også et menneskeretligt og etisk spørgsmål, for det er den måde, som det danske samfund med sin lovgivning har valgt, at situationen skal være for nogle af de svageste og allermost udsatte borgere", forklarer Uzma Ahmed Andresen.

Hun er 35 år og uddannet cand.ling. merc. i engelsk, har arbejdet som translator og – indtil for to år siden – som udviklingskonsulent for Røde Kors på integrationsområdet. Men så var der et andet projekt, der trængte sig for kraftigt på.

Problemets omfang ukendt

Sammen med billedkunstneren Tina Enghoff har hun rejst landet tyndt og interviewet og fotograferet volds ofre fra så forskellige lande som Cuba, Ukraine, Thailand, Pakistan og Gambia. Kvinder, som er fanget i et voldeligt ægteskab, fordi bl.a. syv-års-reglen kan tvinge dem og deres børn tilbage til et liv i hjemlandet, de af forskellige årsager har vendt ryggen. Arbejdet med kvinderne er resulteret i udstillingen "SYV", som åbner med fotografier og videoinstallation på Det Nationale Fotocenter i København 20. maj. En bog med de bearbejdede interviews og fotos udkommer ved samme lejlighed, og et debatarrangement, lavet i samarbejde med KVINFORM, følger efter 3. juni, også i Diamanten.

"SYV" er ikke et projekt, der har til formål at kortlægge problemets omfang. Undervejs gik det nemlig op for Uzma Ahmed Andresen, at der ikke eksisterer noget talmateriale, der dokumenterer, hvor mange

familiesammenførte kvinder der rent faktisk lever i voldelige ægteskaber.

"Vi fik kontakt med kvinderne gennem sprog- og krisecentrene i de større byer. Men der er ingen tvivl om, at mange vælger ikke at tage kontakt med de sociale myndigheder eller krisecentrene. Vi ved også, at kvinder, der kommer på skadestuen med brud osv., ofte har deres mand med, han bliver brugt som tolk og fortæller næppe nogensinde den rigtige historie, så heller ikke sygehuse kan redegøre for, hvor mange ofre der findes", forklarer hun.

Udstillingen er ikke en jagt på de voldelige ægtemænd. Det er lovgiverne, som de stærkt personlige og følelsesladede beretninger fra kvinderne forhåbentlig vil tale til.

"Lovgivningen er skyld i nogle meget hårde skæbner. Tina Enghoff og jeg udviklede et ritual, så vi – hver gang vi krydsede Storebælt – tog en dukkert for at vaskede de barske historier lidt af os, inden vi kom hjem", siger Uzma Ahmed Andresen.

At projektet langt fra er slut, når udstillingen lukker ned igen til september, står klart for hende.

"Vi vil gerne forandre nogle ting gennem kunsten og igennem kvindernes stærke historier. Samtidig har vores oplevelser rejst en hel masse nye spørgsmål, fx om den manglende dokumentation på området. Vi savner en hel masse tal og fakta om disse skæbner. Drømmescenariet for mig er, at jeg – i samarbejde med Institut for Menneskerettigheder, Dannerstiftelsen, Børnerådet og andre eksperter – kan være med til at afdække problemet mere præcist", siger Uzma Ahmed Andresen. <<

DM OG "SYV"

DM har valgt at støtte kunstprojektet "SYV" og det efterfølgende debatarrangement med 25.000 kroner. Den økonomiske håndsrækning gives som led i dm's indsats for at sætte ligestilling og kvinders vilkår på den aktuelle dagsorden. Debatarrangementet er gratis og finder sted den 3. juni kl. 16.30 i Den Sorte Diamant i København.

BLÅ BOG

Navn: Uzma Ahmed Andresen

Alder: 35 år

Datter af pakistanske forældre,
der kom til Danmark i 70'erne
Mor til to små piger

Gift med Carsten Andresen

Uddannet Cand.ling.merc. i engelsk

Talskvinde for Hennah.dk, et
kvindenetværk, der arbejder på at
nedbryde fordomme om minori-
tetskvinder

Ligestillingskonsulent og rådgiver
med speciale i integration og
diskrimination



“Syv-års-reglen er et demokratisk problem, men også et menneskeretligt og etisk spørgsmål, for det er den måde, som det danske samfund med sin lovgivning har valgt, at situationen skal være på for nogle af de svageste og allermest udsatte borgere”.

Uzma Ahmed Andresen

Millioner til efteruddannelse samler støv

Med trepartsaftalen i 2008 blev et stort ønske om ekstra midler til kompetenceudvikling af statens AC-medarbejdere indfriet. I dag, mindre end et år før aftalens udløb, mangler 20 millioner fortsat at blive brugt.

Adskillige millioner kroner til job- og kompetenceudvikling af statens AC-medarbejdere risikerer at stå ubrugte tilbage på en konto, når trepartsaftalen udløber om mindre end et år.

En opgørelse, som Magisterbladet har fået fra Statens Center for Kompetenceudvikling (SCKK), viser, at kun 29,3 millioner er brugt af den pulje, som med trepartsaftalen blev afsat til at opkvalificere og uddanne akademikere i undervisnings-, forsknings- og administrative job i staten. 20 millioner er endnu ikke brugt.

Den situation frustrerer Martin Teilmann, direktør i Akademikernes Centralorganisation (AC) og desuden formand for arbejdspladsudvalget APU, som fordeler og administrerer midlerne.

“Der er masser af gode kompetenceudviklingsprojekter, som fortjener at få støtte. Men det har været meget vanskeligt at finde en fælles forståelse af grundlaget for arbejdet i udvalget, og min oplevelse er, at det er medarbejdersiden, der har haft hele initiativet. Derfor har der været et usædvanligt langt og frustrerende tilløb, fra startskuddet lød, og til det første projekt fik penge”, siger Martin Teilmann.

Trepartsaftalen høstede ellers store roser fra både politikere, arbejdsgivere og medarbejderorganisationer, da den blev indgået i 2008. Et af de vigtigste punkter i aftalen handlede netop om flere penge til medarbejdernes efteruddannelse og kompetenceudvikling. Og for AC'ernes vedkommende betød aftalen, at en substantiel pulje på ekstra knap 50 millioner kroner blev afsat til formålet. Det er den pulje, som skal være brugt i den igangværende overenskomstperiode, der slutter 1. april 2011.

Ingrid Stage, der er DM's formand og medlem af APU, er enig i Martin

Teilmanns vurdering. Det har været en tung proces at komme i gang og beslutte kriterier og procedurer for udvalgets arbejde, erkender hun, men afviser samtidig pure, at man med indgåelsen af treparts-aftalen overvurderede AC'ernes behov for kompetenceudvikling.

“Slet ikke. Der ligger jo mange forslag, også fra DM-arbejdspladser, som bare venter på at blive behandlet. Det er i den sammenhæng også vigtigt at fortælle, at det er nok, at projekterne er besluttet, og midlerne reserveret. Projekterne behøver ikke at være i gang, når aftalen udløber”, forklarer Ingrid Stage.

AC's direktør, Martin Teilmann, vurderer også, at pengene nok skal blive brugt. Men der bliver behov for en afløbsperiode efter overenskomstens udløb.

“Der er enkelte områder, fx Undervisningsministeriets, hvor det er vanskeligt at få brugt pengene. Vi kommer i det hele taget til at skulle løbe lidt stærkere hen imod målstregen, så også de sidste 20 millioner bliver anvendt bedst muligt”, fastslår Martin Teilmann. <<

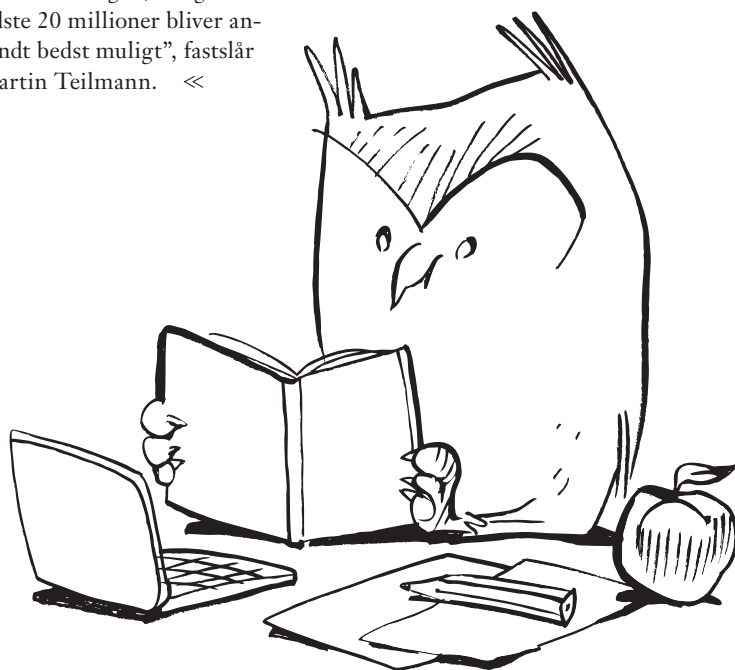
HVEM KAN FÅ STØTTE?

Har du ideer til kollegiale udviklingsprojekter eller forslag til fælles indsatsområder, hvor din arbejdsplads kan have brug for et kompetenceløft? Så er det nu, du skal tage din arbejdsgiver i ed og rykke.

Læs mere om mulighederne for økonomisk støtte på www.sckk.dk.

FAKTA: DE TRE VIGTIGSTE PUNKTER I TREPARTSAFTALEN:

- Flere penge til medarbejdernes efteruddannelse og kompetenceudvikling.
- Forbedrede vilkår for seniorer.
- Flere midler til lederuddannelse for offentlige ledere.





Copenhagen Business School
HANDELSHØJSKOLENS EFTERUDDANNELSESCENTER

NYE ECTS-GIVENDE KURSER PÅ CBS

CAND.MERC. KURSER – EFTERÅR 2010

FORSKNINGSBASERET EFTERUDDANNELSE – NY TEORETISK FORDYBELSE

Eksempler på kurser i efteråret:

Strategic Risk Management

Corporate Social Responsibility

New Trends in Global Sourcing

Emotions in Advertising


Market Based Management

Markedsføringsret

Download brochuren på www.hhe.dk

Yderligere information på hhe@cbs.dk eller tlf. 3815 2052

NYGADEHUSET

A close-up portrait of Bitten Lehmann-Poulsen, a woman with long, wavy brown hair, wearing a colorful floral scarf and a dark jacket. She is looking slightly to the right with a gentle smile. The background shows the entrance of Nygadehuset, a building with arched windows and a sign above the entrance. The scene is outdoors, likely on a sunny day, as indicated by the shadows and the way her hair is blowing in the wind.

Bitten Lehmann-Poulsen er leder af kultur- og aktivitetshuset Nygadehuset. Det er et alsidigt job, for det er hende, der både skal få idéer til kulturelle aktiviteter og få husets brugere til at føle sig hjemme.

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

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

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

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

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

Redaktionen

En humanistisk biks

Bitten Lehmann-Poulsen er leder af kultur- og aktivitets-
huset Nygadehuset i Aabenraa, og det er et alsidigt job.
En af de fornemste opgaver er at drikke kaffe og være
hyggespreder – ud over naturligvis at være chef, styre
økonomien og skabe kultur med vid og dybde.

“Lige et øjeblik. Jeg skal lige ordne det her toilet”, siger hun og er i løbet af et splitsekund forsvundet bag den brune finérdør. Og næsten lige så hurtigt er hun tilbage. At standse løbende toiletter er tydeligvis en af de utallige særkompetencer, som Bitten Lehmann-Poulsen har erhvervet sig gennem de tre år, hun foreløbig har været leder af kultur- og aktivitetshuset i Aabenraa, Nygadehuset.

“Det var ikke, fordi der stod Bitten i opslaget, da jeg søgte det her job. Men jeg har det med at ende steder, som jeg ikke lige havde forestillet mig”, siger hun grinende, mens hun fortsætter rundvisningen i det 2200 m² store hus, som er hendes daglige domæne. Og det er en alsidig legeplads, hun er havnet på, erkender hun. Fra kvist til kælder gemmer dør efter dør på alt, hvad indbyggerne i Aabenraa kan tænkes at interessere sig for: keramikværksted, malerværksted, motorisk sanserum for småbørn, traditionelle undervisningslokaler, gammeldags mødelokaler med tunge gardiner for vinduerne, koncertsal og ikke mindst slyngelstuen i kælderen, der tiltrækker byens musikeksperimenterende ungdom. Med brædder for vinduerne, plettet flittæppe på gulvet og en lugt, der indikerer, at rygeforbud er en administrativ beslutning.

“Det er selvfølgelig mit ansvar at udvikle huset. Men i dagligdagen er min fornemste opgave at drikke kaffe og sørge for, at brugerne, de frivillige og de ansatte føler sig godt tilpas her”, fortæller den 38-årige cand.mag. i æstetik og kultur fra Aarhus Universitet.

Før hun landede i det sønderjyske, boede Bitten Lehmann-Poulsen på Samsø, hvor hun var ansat som projektleder på et innovationsprojekt. Hendes job var at få overbevist verden om, at Samsø er en perle, der er værd at satse på, og sammen med en række andre ildsjæle gik hun til den med krum hals. Men da projektperioden udløb, skulle der ske noget nyt:

“Det var fedt at bo på Samsø, men magisterjob er der altså ikke mange af. Derudover var jeg også træt af at rase af sted efter færgen og ikke nå den, så vi var klar til at prøve noget nyt”, fortæller hun.

Kørsel er ikke spild af tid

Vejen fra færgeterminalen gik mod Aabenraa, og med i flyttelæsset var mand

og to børn. Det private ophold i Aabenraa var dog kun en parentes, så i dag har familien base i Skanderborg. Det betyder omkring tre timers daglig transport til og fra arbejde for kulturhuslederen, men det er ikke spildtid, fastslår hun:

“Tiden i bilen er god at tænke tanker til ende i. Jeg bliver forstyrret 75 gange i løbet af en dag. Så er der en, der mangler

et frimærke, så vil en anden have lov til at tage en kopi, så kommer der en, der har fået en god idé, som lige skal luftes. Når jeg skal skrive fondsansøgninger og tænke store tanker, skal jeg have ro omkring mig, og det har jeg, når jeg kører bil, og når jeg en dag om ugen

arbejder hjemme. Så får jeg den slags fra hånden”.

Ud over Bitten Lehmann-Poulsen er der ansat en fast medarbejder i caféen samt en bogholder et par timer dagligt. Ellers er huset bemanded af mennesker, der er rekrutteret via jobcentret på mange forskellige beskæftigelsesordninger.

“Noget af det, jeg har lært rigtigt meget i det her job, er ledelse. Og jeg vil ikke

NYGADEHUSET

Nygadehuset er Aabenraas kultur- & aktivitetshus. Huset er en gammel skole, der i dag fungerer som en kommunal institution med årligt cirka 40.000 brugere. Nygadehuset råder over et træ-, metal-, keramik- og glasværksted, koncertsal, mødefaciliteter, café, atelier og legerum for børn.

“Jeg bliver forstyrret 75 gange i løbet af en dag. Så er der én, der mangler et frimærke, så vil en anden have lov til at tage en kopi, så kommer der én, der har fået en god idé, som lige skal luftes”.

» sige, at det er nemt. Vi har tradition for at have alle mulige mennesker ansat på særordninger. Vi har en flexjobber, vi har også haft en i skånejob, så har vi nogle i arbejdsprøvning, og andre kommer her som praktikanter. Man bliver ret jobcenterkyndig i samfundets tjeneste, og det, synes jeg, er positivt. Nogle af de mennesker, der trives her, er folk, der har oplevet svigt hele vejen igennem deres liv. Men vi kan godt rumme dem. Vi finder på noget, de kan lave, så de bliver glade, og det synes jeg er en gave at give”, fortæller hun.

Bitten Lehmann-Poulsen ser ikke sig selv som en klassisk ledertype. Hun trives bedst i flade strukturer, hvor det er op til den enkelte at planlægge dagen og tage ansvar for tingene. Men den går ikke altid i et hus, der er så mangfoldigt som Nygadehuset.

“Jeg har opdaget, at nogle har brug for en chef, før de får noget fra hånden. Derfor er min udfordring at være mere skrap og tydelig der, hvor det er nødvendigt. Og det kan godt være svært, for jeg ser jo i bund og grund mig selv som en ansat på lige fod med alle de andre”, indrømmer hun.

Både i forbindelse med ledelsesudfordringerne, men også til idéudvikling kunne Bitten Lehmann-Poulsen godt bruge et par kolleger, der tænker som hende. For det er indimellem krævende at være alene om at fostre de lidt dybere tanker og føre

dem ud i livet som idéer, der giver mening i et samfund som det sønderjyske.

“Jeg skal være den, der tror på mine idéer, og det kan være hårdt. På den front kunne jeg godt bruge en faglig sparringspartner, som sad tæt på mig. Men når jeg nu ikke har det, bruger jeg dels de kompetente folk i forvaltningen på kommunen, dels nogle af mine venner. Hos dem prøver jeg mine idéer af, så jeg føler mig klædt lidt bedre på, inden jeg serverer dem for personalegruppen i huset”.

De ansatte har vænnet sig til, at der kommer nogle ting på bordet, som ikke lige er hverdagskost i de tyndere befolkede egne af Danmark. Som når Henrik Strube og forfatteren Erling Jepsen senere på året tørner sammen på scenen i Nygadehuset under overskriften “Røverhistorier fra det virkelige liv”.

“Det er meget sødt, og jeg oplever faktisk, at de nærmest undskylder mig lidt. Jeg er på en måde blevet alles barnebarn. De kigger på hinanden og siger: “Hvad har hun nu fundet på. Det går aldrig. Men vi skal nok hjælpe hende””, fortæller hun grinende.

Cigarkasse-princippet

På trods af skepsis har Bitten Lehmann-Poulsen fået programsat mange aktiviteter, som har vist sig bæredygtige.



“Hvis man er rigtig uheldig, har man planlagt et fedt arrangement på den søndag, hvor der tilfældigvis åbner et nyt byggemarked. Og så står folk altså i kø derude, mens du får lov til at sidde her mutters alene med alle dine talenter”.

“Det er ikke nok, at folk kan komme her og smide en 10'er i kassen og så tro, at det er BonBon-Land. Jeg vil animere folk til at udvikle sig, og derfor sætter jeg nogle ting i gang, som stikker lidt dybere. Selv om aktiviteterne bliver serveret som meget spiselige i præsentationerne, så oplever jeg, at folk har fået noget andet og noget mere med, når de går herfra igen. Det synes jeg er dejligt”.

Ligesom ledelsesopgaverne har givet Bitten Lehmann-Poulsen kam til det rødlige hår, er den økonomiske side af jobbet også en vedvarende udfordring. For husets pengekasse skal kunne tåle, at publikum svigter:

“Jeg er nødt til at forholde mig til, at økonomien skal kunne bære, at der ikke kommer et øje. Hvis man er rigtig uheldig, har man planlagt et fedt arrangement på den søndag, hvor der tilfældigvis åbner et nyt byggemarked. Og så står folk altså i kø derude, mens du får lov til at sidde her

mutters alene med alle dine talenter. Det er bagsiden af medaljen, men sådan er det, når man prøver at lancere noget kultur, der ikke lige er mainstream i lokalområdet”.

For di Nygadehuset er kommunalt ejet, er Bitten Lehmann-Poulsen underlagt indkøbsaftaler og andre økonomiske styringsredskaber som andre kommunale institutioner. Det fører en masse kolonner og paragraffer med sig, som ikke lige stod på forelæsningskemaet på Aarhus Universitet:

“Jeg har læst Foucault, jeg har ikke læst økonomi. Så jeg driver det her, som jeg også driver min private cigarkasse derhjemme. Vi skal selvfølgelig overholde de indkøbsaftaler, der er indgået, men fordelene for os er, at vi bruger sådan nogle mærkelige ting i hverdagen. Der er ikke lige en aftale, der dækker græsfrø eller knænylonstrømper. Der står heller ikke noget om, at vi ikke må tage vores gam-

le garnrester med hjemmefra. Så på den måde har vi friere rammer. Og kan vi finde noget, der er billigere i Netto, så gør vi da det”.

Friheden ved at være sin egen chef er noget af det, som Bitten Lehmann-Poulsen sætter allermest pris på ved jobbet i Nygadehuset. Hun kan trække på de kommunale forvaltninger, hvis behovet opstår, og samtidig er der ingen, der udstikker lodrette ordrer til hende.

“Det, der krydrer min jobmæssige tilfredsstillelse mest, er, at jeg kan føre idéerne ud i livet. Jeg skal få planlagt arrangementerne og husets drift, så det giver mening for de mennesker, der kommer her, så min målestok er, om folk er glade for at være her. Jeg har fået skabt en meget humanistisk biks, og jeg føler, det er det rigtige. Men man kan jo aldrig sige, at man er færdig med noget. Man er på vej, og det er jeg også her”. <<



Caféen i Nygadehuset holder åbent alle hverdage. Både husets faste brugere, men også pensionister og studerende fra byen kommer forbi for at spise deres frokost i cafeen.

ErhvervsPhD Foreningens formidlingspris

ErhvervsPhD Foreningen udskriver hvert år en formidlingspris. Prisen går til den ph.d.-studerende, der bedst

formidler sin forskning på en interessant måde under hensyntagen til årets tema, som i 2010 er "Mit fingeraftryk: Hvordan vil dit ph.d.-projekt efterlade sig spor, når du har fær-

diggjort det"?

Der uddeles tre priser på henholdsvis 16.000 kr., 8.000 kr. og 4.000 kr. På siderne her kan du læse vinderbidraget. ErhvervsPhD Foreningen er

en interesseorganisation for nuværende og færdige ErhvervsPhD-studerende. Du kan læse mere om foreningen på www.erhvervsphdforeningen.dk.

Forførende fortællinger i naturfag

Mange elever har svært ved at se det spændende ved naturvidenskabens historieløse formler, fakta og procedurer. Ny forskning ser på, hvordan man skruer naturvidenskab sammen med fortællinger for at gøre den personlig og nærværende.

"Der var engang et fjernt rige, hvor kejseren blev uvenner med de dyr, der boede omkring hans palads. Det var egentlig ikke, fordi kejseren var specielt ond, men han havde svært ved at forstå, at andre kunne sanse verden anderledes, end han gjorde. Derfor kappede han øjne, ører og næser af alle de dyr, der påstod, at de kunne sanse noget andet, end kejseren kunne".

Historien her udspiller sig på en udstilling om sanser på Experimentarium, hvor jeg er ved at undersøge, hvordan vi kan bruge historier til at skabe personligt engagement og læring i naturvidenskab. Dyrene i historien skal have hjælp af skoleelever fra 3.-6. klasse til at bevise, at de ikke oplever verden forkert, men at deres sanser blot er forskellige fra kejserens. Det kan eleverne kun gøre ved at gå til opgaven som videnskabsmænd. Ved at stille spørgsmål, lave eksperimenter, samle data og diskutere deres resultater. Historien skal give dem lyst til at gøre det.

Rent kommercielt handler projektet om at skabe undervisningsforløb, som kan til-

trække flere skoleklasser til Experimentarium, men set i et større perspektiv kan historier også tilføre naturvidenskab noget, den mangler: personlighed og nærvær. Og det kan være en afgørende forskel, når man skal fremme unges dannelse og interesse i naturfag.

Historien, der forsvandt

Et stort problem i samfundet er, at naturvidenskab ikke fanger unge mennesker i dag.

Mange unge tror ikke, at naturvidenskabelige uddannelser giver mulighed for selvrealisering og kreativitet. Og naturvidenskabens tørre prædikat er måske ikke så vanskeligt at forstå, for tit kan man kigge langt efter det personlige og nærværende. Ofte når vi møder naturvidenskab i skolebøger, er den blevet dekontekstualiseret, så man hverken kan se erfaringerne eller menneskerne bag.

Den østrigske litteraturprofessor Monika Fludernik taler om, at noget først bliver en historie, når der er etableret "oplevelsesmæssighed". Med det mener hun, at noget

først er en historie, når nogen erfarer noget. Der skal altså være menneskelige oplevelser og følelser knyttet til en historie. Det har vi ofte fuldstændig berøvet naturvidenskab. Og derfor står vi med en flok meget nyttige værktøjer i form af formler, definitioner og beskrivelser, som ikke siger nutidens unge et hak. De naturvidenskabelige emner mangler simpelthen deres historie. Det kan gøre dem kedelige og upersonlige. Her kan mit projekt spille en rolle.

Et "fordi" til et "hvorfor"

Brugen af historier kan nemlig være med til at skabe "oplevelsesmæssighed" for skoleelever. Det kan bringe de personlige erfaringer i spil. Didaktikforsker Rikke Magnussen påpeger, at yngre elever tit mangler en forklaring på, "hvorfor" de skal lære naturvidenskab. Hvorfor er det for eksempel nødvendigt at lære om sanserne på Experimentariums sansestilling? Ifølge Rikke Magnussen kan historien være det "fordi", eleverne mangler på deres spørgsmål om "hvorfor". De skal



Mai Murmann (tv.) løb af med 1.-prisen i ErhvervsPhD Foreningens formidlingspris 2010 på 16.000 kr. for sit bidrag "Forførende fortællinger i naturfag", som kan læses her på siderne. Mai Murmann er cand.scient. fra SDU i 2008. Hendes ErhvervsPhD-projekt er et samarbejde mellem Experimentarium og Københavns Universitet, Institut for Naturfagenes Didaktik. Priserne blev overrakt af Birgitte Ehrhardt fra Danske Videnskabsjournalister ved en højtidelighed på Experimentarium.

altså lære om sanserne, *fordi* det kan hjælpe dyrene med at få deres sanser tilbage.

Tidligere forskning har også vist, at netop dette "fordi" er stærkt motiverende, når man formidler naturvidenskab gennem historier på museer. Historien gør i høj grad eleverne motiveret for at lære. Den gør læring meningsfuld.

Ifølge psykologen Jerome Bruner skyldes vores kærlighed til historierne, at de repræsenterer en måde, vi tænker på. Ifølge ham bruger vi hele tiden historier til at organisere vores viden og vores erfaringer.

Spørgsmålet, jeg vil undersøge, er så: Hvordan sikrer man, at eleverne organiserer deres viden rigtigt og lærer det, man ønsker, de skal lære?

Den dannende historie

På Experimentarium er det sjældent et problem at få eleverne til at kaste sig over naturfaglige opstillinger. Men det kan være svært at styre læringsudbyttet, fordi det blandt andet veksler afhængigt af elevernes mål med besøget, om de har forbe-

redt sig inden, og om der er voksne, som understøtter deres læring undervejs. Derfor mener jeg, at historier bør konstrueres, så de understøtter det, man ønsker, eleverne skal lære.

Gennem de sidste år har målene for naturfag ændret sig i stort set alle vestlige lande. I dag er målet, at elever kan udføre undersøgelser og selv skabe svarene frem for blot at reproducere viden. Målet er "videnskabelig dannelse", hvor elever som samfundsborgere kan forholde sig kritisk til naturvidenskaben og de fordele og ulemper, som følger med det videnskabeliggjorte og teknologiserede samfund.

Derfor skal historiens kejsere og de sanseløse dyr på Experimentarium sikre, at eleverne forholder sig kritisk og undersøgende til de fænomener, vi udstiller på sanseudstillingen, og de skal selv lægge en strategi for, hvordan de vil samle viden om sanserne, mens de er i udstillingen. I sidste ende skal eleverne vise, hvad de har lært om sanserne, gennem en retssag. De skal have samlet informationer og argumenter om

sanserne, der kan overbevise kejseren om, at han tager fejl. Dyrene kan godt sanse andre ting, end vi mennesker kan.

Historien skal altså hjælpe eleverne til at få videnskabelig dannelse.

Forførende naturfag

Projektet trækker på en lang række erfaringer og forskningsresultater fra bøger, film, interaktive computerspil og generel kommunikation om dramaturgi. De fortæller alle, hvordan vi skal strukturere og organisere informationer og viden, så vi bedst muligt kan forføre publikum med vores historier.

Min forskning skal identificere, *hvordan* historien skal skrues sammen med naturvidenskaben for at skabe både engagement og det ønskede læringsudbytte hos eleverne, når de laver konkrete naturvidenskabelige undersøgelser. Forhåbentlig kan det bidrage til at skabe det stærkest mulige "fordi" og give læring i naturvidenskab et tiltrængt skub i retning af at blive mere personlig og nærværende. <<

Verden på formler er 11 korte artikler om en fysisk, matematisk eller kemisk formel, der har haft afgørende indflydel-

se på vores opfattelse af verden. Hvem udviklede formlen? Hvad betyder formlen konkret? Under hvilke omstændig-

heder blev den til? Hvordan blev den modtaget i samtiden? Og hvad har den betydet for udviklingen af den verden, vi

kender i dag?

De otte første artikler kan du læse i Magisterbladet nr. 1-8 på www.magisterbladet.dk



$$R_{\mu\nu} - \frac{1}{2}g_{\mu\nu} R + g_{\mu\nu}\Lambda = \frac{8\pi G}{c^4}T_{\mu\nu}$$

Albert Einstein (1879-1955), tysk atomfysiker. Hans verdensformel er en afgørende hjælp i vores higen efter at forstå de helt store spørgsmål om universet.

Einsteins såkaldte verdensformel kommer på banen, når videnskabsfolk forsøger at besvare de store spørgsmål om universets oprindelse, struktur og udvikling.

I begyndelsen af 1600-tallet fastslog Johannes Kepler på basis af Tycho Brahes observationer fra Hven, at planeterne bevæger sig omkring solen i ellipsebaner. Banerne flytter sig løbende en smule – de udfører en såkaldt periheldrejning, som ikke kan forklares af Newtons tyngdelov, der bl.a. bygger på Keplers teorier.

I lang tid troede astronomerne, at periheldrejningen af Merkurs bevægelser skyldtes en uopdaget planet, som lå så tæt på solen, at man ikke kunne se den fra jorden. Men i 1915 lancerede Einstein i sin almene relativitetsteori en ny version af tyngdeloven, som gav et andet svar. Steen Markvorsen, professor i matematik på DTU, forklarer:

“Hvis man står på jorden og kaster en bold, vil Newton sige, at bolden afbøjes i en elliptisk bane ned mod jorden, fordi jordens tyngdekraft trækker i bolden og omvendt. Einstein så anderledes på sagen.

Med sin geometriske verdensformel påviste han, at man bør betragte tid og rum som et hele, hvori bolden, jorden, månen, planeterne, solen, etc. udfører frie fald, men altså i et geometrisk rum, der krummer på præcis den måde, hans verdensformel foreskriver. Og formlen virker! Fx kan Merkurs periheldrejning beregnes direkte ud fra den”, siger Steen Markvorsen.

Sorte huller

Han pointerer, at det ikke betyder, at Newtons tyngdelov er decideret upræcis. I dag har man påvist eksperimentelt, at den har en præcision svarende til 1 til 10^7 . Præcisionen af Einsteins formel er dobbelt så stor, nemlig 1 til 10^{14} . Ifølge Steen Markvorsen er forskellen ikke desto mindre af vital betydning, når man skal udforske store afstande og store masser i universet.

“Einsteins verdensformel er en afgørende hjælp i vores higen efter at forstå de helt store spørgsmål om universet. Den er stadig det bedste bud på et værktøj til at beskrive, hvordan universet udvikler sig.

Formlen kan bl.a. hjælpe os med at forstå, hvad der foregår i og omkring de sorte huller, som alle galakser, inklusive vores egen Mælkevej, formentlig er struktureret omkring”, siger han.

Universets fremtid

Men Einsteins verdensformel kan langt fra forklare alting. Og der, hvor den løber tør for svar, træder i nogle tilfælde den såkaldte kvantefysik, som Einstein også er blandt skaberne af, til med sine teorier om stofets egenskaber på subatomart niveau. En subatomart partikel er mindre end et atom.

“Einstein brugte de sidste 20-30 år af sit liv på – uden held – at finde måder til at koble sin formel med kvantefysikken. I dag arbejder førende fysikere og matematikere verden over med samme mål. Når vi når det, vil det betyde en revolution i vores indsigt i, hvad stof er, hvordan det bliver skabt, og hvad sammenhængen er mellem stof og energi. Og vi vil være et stort skridt nærmere en forståelse af universets fortid, nutid og fremtid”, slutter Steen Markvorsen. <<

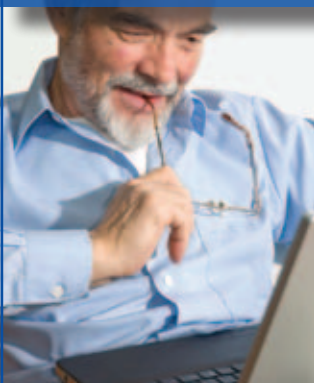


LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING G/S



Selv tak!

Lærerstandens Brandforsikring betaler over 72 millioner kr. tilbage til medlemmerne i 2009. Det sker som tak for et godt gensidigt samarbejde. Anciennitetsrabatten udbetales til medlemmer, der har haft deres forsikring i en årække hos Lærerstandens Brandforsikring. Det vil vi gerne takke jer for. Du kan læse mere om, hvordan du kan få anciennitetsrabat på vores hjemmeside www.lb.dk



www.lb.dk

Ring trygt til din fagforening

Ni ud af ti DM-medlemmer oplever, at DM's konsulenter er fagligt kompetente. De er også imødekommende. Nogle har oven i købet humor ...



“Jeg synes altid, jeg har fået fin hjælp, og er meget tryk ved at ringe”.

DM-medlem



“Det ville være dejligt, hvis der var flere til at svare på henvendelser, så ventetiden ikke var så lang”.

DM-medlem



Ni ud af ti medlemmer oplever, at de får en klar og forståelig rådgivning, når de ringer til DM.

Ni ud af ti medlemmer vurderer, at DM's medarbejdere virker fagligt kompetente.

Det viser to ugers evaluering af DM's service til medlemmer, der ringer til deres fagforening for at få gode råd om løn og ansættelse.

Så vidt så godt.

Den ømme tå er ventetiden.

Som et medlem skriver: “Efter 5+ min. med guitar, der kører i ring, har man lyst til at lægge på”.

Av! Den svider i DM's sekretariat. Og det er ikke på grund af guitaren.

“Vi er glade for medlemmernes bedømmelse af rådgivningens kvalitet”, fremhæver DM's forhandlingschef, Jon Finsen. Og tilføjer i samme åndedrag.

“Men vi er nødt til at få ventetiden bragt ned. Vores mål er, at man i gennemsnit venter under et minut, inden man er kommet igennem og har fået kontakt med den rigtige medarbejder”.

“Du er nu nummer ...”

Ifølge evalueringen må næsten ni procent af DM's medlemmer vente i mere end fem minutter, før samtalen går igennem. Fem procent venter mere end ti minutter. Med eller uden guitar er så lang

ventetid en kedsommelig måde at blive ældre på.

I evalueringen foreslår et medlem, at DM indfører automatisk kø, så man får oplyst sit nummer. Det kan gøre ventetiden lettere at bære.

“Det er en god idé. Den kigger vi på. Men det ændrer ikke på, at ventetiden samtidig skal bringes ned”, siger Jon Finsen.

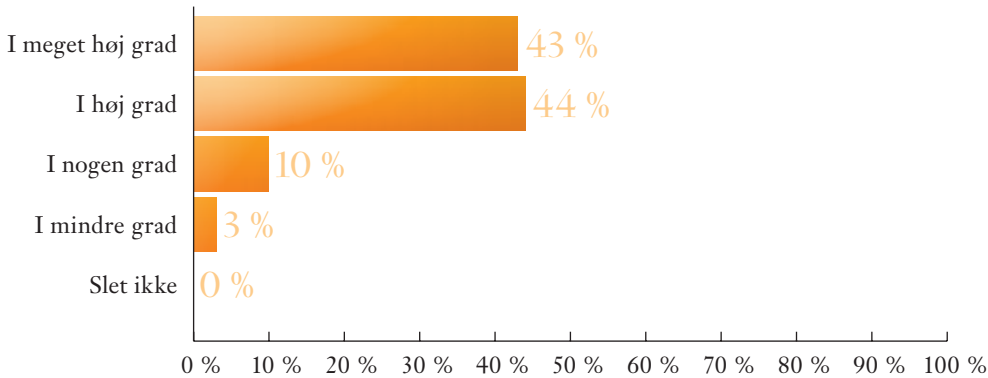
Mænd er også velkomne

DM's evaluering af foreningens telefoniske rådgivning fandt sted over to uger. Over 400 medlemmer ringede efter råd og dåd i perioden. Omkring 300 besvarede efter samtalen et elektronisk spørgeskema.

“Jeg vil bare gerne takke for en meget professionel og kompetent rådgivning, som virkelig har haft stor betydning, ikke kun for mig personligt, men også for min arbejdsplads”.

DM-medlem

Alt i alt – fandt du kvaliteten af din kontakt med DM tilfredsstillende?



“Rådgivningen er super, men pausemusikken er nervepirrende. Efter 5+ min. med guitar, der kører i ring, har man lyst til at lægge på”.

DM-medlem

“Som tillidsrepræsentant oplever jeg altid meget kvalificeret vejledning pr. telefon”.

DM-medlem



“Jeg oplevede en god og kompetent telefonrådgivning, så ingen gode råd herfra”.

DM-medlem



Skemaerne efterlader DM's forhandlingschef med et stort ubesvaret spørgsmål: Har mænd færre problemer?

“Tre ud af fire medlemmer, der har ringet til DM for at få vejledning i faglige spørgsmål, er kvinder. Det er fint, at kvinderne ringer. Men vi vil også gerne hjælpe vores mandlige medlemmer”, understreger Jon Finsen.

Find humoristen

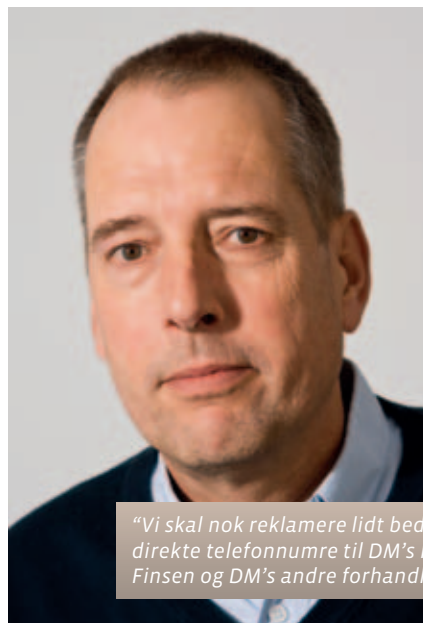
Flere medlemmer efterlyser direkte telefonnumre til DM's medarbejdere.

“De findes på DM's hjemmeside, men vi skal nok reklamere lidt bedre for dem”, mener DM's forhandlingschef.

Så ding-ding! Her kommer en reklame: Direkte telefonnumre til DM's konsulenter finder du på www.dm.dk/forhandlingskonsulenter.

Her kan du også se billeder af DM's eksperter på løn og ansættelsesvilkår. Du kan samtidig se, hvilke konsulenter der er knyttet til netop dit ansættelsesområde. Du er også velkommen til at bruge eventuel ventetid til at overveje, hvilken DM-

konsulent der har fået et glad medlem til at skrive: “Jeg oplevede rådgivningen som meget professionel og kompetent – og faktisk også humoristisk”. <<



“Vi skal nok reklamere lidt bedre for dem”, siger DM's Jon Finsen om de direkte telefonnumre til DM's konsulenter inden for løn og ansættelse. Find Finsen og DM's andre forhandlere på www.dm.dk/forhandlingskonsulenter.

“Tilfredsstillende og hurtig betjening. Aftaler fulgt op. Bilag sendt hurtigere end aftalt. Hvad mere kan forlanges?”

DM-medlem

Sidste frist for debatindlæg til nr. 10 er mandag den 25. maj kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk. Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Længere indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

HVEM ER INGRID STAGE FORKVINDE FOR?

Det er blevet trættende i hvert nummer af Magisterbladet at læse om Ingrid Stages (IS) korstog for såkaldt ligestilling. I Danmark har vi lovgivningsmæssig ligestilling (bortset fra en række områder, hvor kvinder specifikt favoriseres!), og når der findes eksempler på diskrimination, involverer det kun enkeltpersoner, som ikke har erkendt, at vi lever i år 2010.

IS – derimod – er fortalere for institutionaliseret og formynderisk ligemageri, hvor kvinder og mænd skal opføre sig ens, uanset hvordan de selv ønsker at prioritere deres tid og liv. Kønskvotering kommer der intet fornuftigt ud af: Enten resulterer det i mindre motiverede eller mindre kvalificerede personer i de positioner, som tvangsbesættes ud fra en vurdering af folks kromosomsammensætning.

IS bør overveje sin stilling som forkvinde for DM. Man kan som forkvinde ikke systematisk arbejde for en ensidig favorisering af den del af foreningens medlemmer, der har samme køn som en selv.

Finn Kirpekar, lektor, SDU

SVAR

Kære Finn Kirpekar

Du spørger, hvem jeg er *forkvinde* for, og mit svar er, at jeg er formand for DM, og det vil sige alle DM's medlemmer, mænd som kvinder. Jeg fører ikke noget korstog for det ene af kønnene, men forsøger så loyalt som muligt at formidle den politik, som DM's hovedbestyrelse har besluttet – en hovedbestyrelse, hvor langt størstedelen er mænd.

Hovedbestyrelsen og Repræsentantskabet besluttede i 2006, at ligestilling skulle være et særligt indsatsområde for DM, fordi der stadig er en lang række udfordringer på ligestillingsområdet for både kvinder og mænd. Det er desværre en kendsgerning, at mange af vores medlemmer stadig oplever ligestillingsproblemer i deres hverdag. Det kan være lige fra den far, som gerne vil udnytte sin ret til barsel, men som møder en arbejdspladskultur, hvor den slags er ugleset, eller efter endt barsel ikke får en forventet lønfremgang, til den kvinde, som opdager, at hun tjener 2.000 kr. mindre end sine mandlige kolleger. På den baggrund er vores særlige fokus ligeløn og bedre barselsvilkår for mænd.

DM har et meget aktivt ligestillingsnetværk, hvor der sidder både mænd og kvinder, som på baggrund af analyser, forskning

og samarbejde med en række andre organisationer giver Hovedbestyrelsen og mig gode forslag til arbejdet med at give mandlige og kvindelige DM-medlemmer de samme gode muligheder i arbejdslivet.

Jeg har absolut intet ønske om, at kvinder og mænd skal være ens, og det er heller ikke den opfattelse, der bærer DM's ligestillingspolitik. Men mulighederne for at realisere det potentiale, man er udstyret med, bør være ens. Og talenterne er nok nogenlunde ligelig fordelt på de to køn.

Jeg har svært ved at genkende den beskrivelse, du giver af mit virke som formand. Men det er jo altid godt at blive konfronteret med andres opfattelse, hvor langt fra virkeligheden den end måtte være.

Ingrid Stage, formand, DM

HVAD SKAL VI DOG MED PÆDAGOGISK FILOSOFI?

Spørgsmålet om, hvad vi dog skal med pædagogisk filosofi, trænger sig voldsomt på i denne tid, hvor debatten raser i forbindelse med de varslede fyringer af tre pædagogiske filosoffer på DPU. Spørgsmålet er tilsyneladende nødvendigt at stille, da man med et enkelt sværdslag udraderer fagmiljøet for pædagogisk filosofi.

Som studerende på pædagogisk filosofi er vi berørt af situationen på tre niveauer:

Et personligt niveau, idet de pågældende lektorer har haft en betydelig og positiv indflydelse på vort studieforløb.

Et studiefagligt niveau, idet de alle tre er kendt for deres skarpe og kritisk-filosofiske tanker, og alle tre har de haft betydelig indflydelse på, at undervisningen på pædagogisk filosofi er kendt for at være af betydelig høj kvalitet.

Et pædagogisk filosofisk niveau, idet en afskedigelse af de pågældende vil knuse det pædagogisk filosofiske fagmiljø på institut for pædagogik. Med den konsekvens til følge, at det vil blive et mindre interessant studium for kommende studerende. Konsekvensen vil blive, at det pædagogisk filosofiske niveau inden for pædagogisk tænkning vil få forringede vilkår.

Det er derfor med stor bedrøvelse, at det sted, der skulle være førende inden for udvikling af pædagogisk teori, underminerer grundlaget for den pædagogiske filosofiske tænkning.

Hvad er det så, vi skal med pædagogisk filosofi?

Svaret er for det første: Pædagogisk filosofi kan medvirke til at sikre, at der vedvarende bliver stillet kritiske og reflekterede

spørgsmål til den aktuelle pædagogiske diskurs. Pædagogisk teori og metode kan herved hæves til et etisk niveau, idet filosofien igennem etikken formår at stille kritiske spørgsmål til eksisterende pædagogiske og didaktiske praksisser og metoder.

For det andet: Pædagogisk filosofi tager både udgangspunkt i teorien og den praktiske virkelighed. Pædagogisk filosofi kan derfor siges både at være abstrakte refleksioner over det at være menneske, og samtidig reflekterer den konkret over den menneskelige praksis.

For det tredje: Den pædagogiske filosofiske tænkning vil udvikle ny pædagogisk teori. Det vil være teorier, der ligger før en evident videnskabelig forskning og før udvikling af pædagogiske og didaktiske metoder. Den kan derfor være forud for sin tid.

Pædagogikken kan med andre ord ikke have nok i sig selv, og den kan ikke alene funderes på empiri og praksis, men behøver filosofiens etiske abstraktionsniveau for fortsat at kunne udvikle sig dynamisk. En dynamisk udvikling inden for pædagogisk teori er helt central for at undgå, at pædagogik bliver totalitær. En pædagogik, der alene hviler på evidente forskningsresultater, kan meget vel ende med at blive et pædagogisk regime, hvor det at undre sig og stille kritiske spørgsmål til det eksisterende system bliver anset for at være en trussel. Konsekvensen vil være en lurende risiko for, at man med den frie og kritiske undren over fænomener kan blive anset for at være forræderisk.

Vi har som studerende netop set dette ske. Tre lektorer, der repræsenterer den etiske og kritiske tænkning, er netop blevet varslet deres afskedigelse af det universitet, der i stedet burde værne om selv samme.

Mette Rold, specialestuderende i pædagogisk filosofi

DEN FRIE FORSKNINGS NØDVENDIGHED

På DPU er der varslet fyringer af tre yderst kompetente undervisere og forskere i pædagogisk filosofi. De varslede fyringer er begrundet med, at de tre underviseres forskning er irrelevant for DPU. Nu kunne jeg komme med en række argumenter for, hvorfor det er relevant at læse Hegel for at forstå anerkendelsesbegrebet, eller hvorfor det er givende at læse Løgstrup for at begribe etikken, men dette er ikke min hensigt. I stedet vil jeg netop argumentere for, hvorfor det er nødvendigt med den frie forskning.

For en uges tid siden hørte jeg et program på P1 om forskning i Danmark. En del af diskussionen gik netop på, hvorfor fri forsk-

ning er vigtig. Karen Siune, forskningsleder ved Center for Forskningsanalyse ved Aarhus Universitet, understregede, at fri forskning er en absolut nødvendighed, hvis Danmark fortsat skal være på forkant med udviklingen. Begrundelsen var, at hvis al forskning bliver bestillingsarbejde eller resultatorienteret, vil forskningen aldrig blive forud for sin tid. Med fri forskning vides det ikke, om forskningen vil blive direkte brugbar, men det er netop den frie tanke, der en gang imellem bliver forud for sin tid og udvikler sig til banebrydende nytænkning.

DPU udmærkede sig ved at favne bredt inden for pædagogikken. På DPU arbejdes der med forskellige grene til forståelse af pædagogikken. Af disse grene kan vigtigheden af filosofien ikke betvivles, da filosofien er det fag, der netop forgrener sig ud til psykologi, sociologi, antropologi og didaktik. På den måde giver filosofien næring til de andre fag. Det er vigtigt ikke at begrænse forskningen i pædagogik til det, vi i forvejen kan spørge om, eller til det, der kan måles og vejes. For som Karen Siune pointerede, bremses udviklingen dermed. At fyringsvarsle de tre undervisere med begrundelsen "irrelevante forskningsområder" ser jeg som en yderst uheldig tendens til at ville have evidensorienteret forskning. Den frie tanke er nødvendig på et universitet, der vil sætte niveauet højt. DPU går et skridt tilbage.

Karen Ringsmose, specialestuderende pæd.fil.

“Det er vigtigt ikke at begrænse forskningen i pædagogik til det, vi i forvejen kan spørge om, eller til det, der kan måles og vejes”.

Undervisning i de pædagogiske fag

Pædagogiske teorier, metoder og løsninger.

“
... Relevant, rettidig og pokkers nødvendig ...”
Frie Skoler om *Specialpædagogik i skolen*

256 sider
kr. 205,-
ex moms

Specialpædagogik i skolen, Praktisk pædagogik og Pædagogik – et overblik

– tre vigtige titler i Gyldendals Lærebibliotek

Gyldendals Lærebibliotek er bøger til pædagogik og psykologi på lærerseminarierne. Serien spænder fra solide grundbøger over bøger om afgrænsede pædagogiske emner til bøger med redskaber til løsning af konkrete pædagogiske problemstillinger.

Praktisk pædagogik

Praktisk pædagogik handler om undervisningsmetodik. Bogen giver råd og ideer om det pædagogiske håndværk. Ideerne bygger på forskning og praktisk erfaring med undervisning i folkeskolen. Den er rig på praktiske eksempler og afsluttes med et appendiks med en række redskaber, som læreren kan bruge i sit daglige arbejde.

Specialpædagogik i skolen

Specialpædagogik i skolen er en ny antologi med artikler om specialpædagogikkens faglige hjørneste, konkrete indsatsområder og organisatoriske former. Bogen er skrevet af førende forskere inden for området. Den henvender sig primært til linjefags- og PD-studerende i specialpædagogik.

Pædagogik – et overblik

Pædagogik – et overblik giver overblik over pædagogiske teorier og traditioner. Bogen gør den studerende i stand til at overskue forskelle og ligheder mellem mange forskellige teorier.



416 sider
kr. 256,-
ex moms

82 sider
kr. 99,-
ex moms



GYLDENDAL
- veje til viden

www.gyldendal-uddannelse.dk

Tlf. 33 75 55 60

Leder: 4. maj 2010 34

Nye forhandlinger venter forude 35

Tillidsrepræsentantens rolle ved afskedigelser 36

“Vi skal blive bedre til at passe på hinanden” 38

Hvad DM vil med professionshøjskolerne 40

DM PROFESSIONSHØJSKOLER



Det legendariske seminarium er opslugt. Men fortsætter i fuld fart fremad. *side 38*

4. maj 2010

Markering af 65-års-dagen for Danmarks befrielse. En lidt påfaldende fokusering på en kamp for det gode for ret mange år siden.

4. maj 2010 offentliggør Undervisningsministeriet i en pressemeddelelse:

“Det er regeringens målsætning, at 95 procent af en ungdomsårgang skal have en ungdomsuddannelse i 2015, og at 50 procent af en ungdomsårgang skal gennemføre en videregående uddannelse i 2015.

Den såkaldte profilmodel for 2008 er nu klar. Modellen viser, at knap 81 procent af den ungdomsårgang, der afsluttede 9. klasse i 2008, forventes at gennemføre en ungdomsuddannelse. Det er lidt over niveauet for 2007. Hertil kommer, at 3,7 procent vil få en videregående uddannelse uden at have gennemført en ungdomsuddannelse.

Andelen af samme ungdomsårgang, der forventes at opnå en videregående uddannelse, er samlet set på 46,6 procent i 2008, hvilket er en lille stigning i forhold til 2007.

De unge kommer hurtigere i gang med en videregående uddannelse, og flere unge med anden etnisk baggrund end dansk får en videregående uddannelse. For denne gruppe unge er andelen, der forventes at gennemføre en videregående uddannelse, steget med knap fem procentpoint i perioden 2005 til 2008.”

Undervisningsminister Tina Nedergaard udtaler:

“Jeg er glad for at se, at tallene peger i den rigtige retning, men det skal helst gå lidt hurtigere. Uddannelse er jo fundamentet for, at vi kan klare os i den internationale konkurrence, og dermed fundamentet for vores fremtid”.

4. maj 2010 har de studerende på professionshøjskolerne udarbejdet en anbefaling om studenterindflydelse, hvor det hedder:

“Studenterindflydelse bør foregå såvel i det formelle som i det uformelle rum. Det er særdeles vigtigt, at engagerede studerende imødekommes i det daglige, og at de studerende inddrages i både stort og småt, løst og fast. I dag er der langt fra den enkelte studerende til dér, hvor beslutningerne tages i professionshøjskolerne. Vi mener, at der er behov for mere lokal indflydelse, hvor lokal ledelse, undervisere og studerende kan tage beslutninger vedrørende lokale forhold.”

4. maj 2010 er aftenen, hvor der tændes små lys. Både for at markere et sammenhold og vilje til at forsvare sit samfunds centrale værdier for den enkelte, men også for at minde os om, at frihedsrettigheder ikke foræres uden aktiv indsats.



Nye forhandlinger venter forude

I løbet af to år er det lykkedes at få lokale arbejdstidsaftaler i hus på professionshøjskolerne. Men allerede nu peger pilen mod nye forhandlinger.

Satser for undervisning, tid til kompetenceudvikling og omregningsfaktorer for vejledning.

De lokale arbejdstidsaftaler skal skabe sammenhæng i den enkeltes arbejdsliv, og i løbet af de sidste to år har tillidsrepræsentanter på professionshøjskolerne fået aftaler i hus på et tidspunkt, hvor arbejdspladsernes organisering og kompetencestrukturer har gennemgået en drastisk forvandling.

“Det er et imponerende stykke arbejde, der er udført under svære forhold. Det er nogle meget komplekse størrelser, tillidsrepræsentanterne har håndteret. Nogle steder har der været store ændringer undervejs, ja i visse situationer har det faktisk være uklart, hvem man overhovedet skulle forhandle med”, siger Hans Beksgaard, formand for DM Professionshøjskoler.

På nogle professionshøjskoler udløber aftaler imidlertid allerede nu, og under alle omstændigheder skal aftalerne fornyes til næste år.

Så hvad er læren efter de første aftaler under den nye struktur? Spørgsmålet blev fornylig drøftet på et delegeret møde i Slagelse, hvor tillidsrepræsentanter udvekslede erfaringer fra de overståede forhandlinger.

“Det er meget forskellige forhold, der er aftalt, og det er svært at hive enkelte elementer ud af aftalerne og sammenligne dem på

tværs, fordi en aftale selvfølgelig er et kompleks, hvor de enkelte dele vejer hinanden op. Men hvis man skal tage de kritiske briller på, er det påfaldende, hvor forskellige vilkår nyansatte har til lektorkvalificering professionshøjskolerne imellem”, siger Hans Beksgaard.

Stor forskel på timer til lektorkvalificering

Aftalernes variation i antallet af timer afsat til lektorkvalificering varierer således fra 164 til 400 timer (set over fire år). En forskel, der bør vække bekymring i Undervisningsministeriet, mener Hans Beksgaard.

Herudover peger formanden på et par forhold, som tillidsrepræsentanterne med fordel kan være opmærksomme på i forbindelse med de kommende forhandlinger.

“For det første kan vi se ud fra den diskussion, vi har haft, at det er ret vigtigt, at man får lagt sig ret præcist fast på, hvad det er, der skal aftales for hele professionshøjskolen, og hvad der omvendt skal aftales ude på de enkelte afdelinger. Det skal helst fremgå specifikt og helt klart, hvad der er hvad”.

Opfordringen skyldes, at man i visse tilfælde er blevet enige centralt om en aftale, hvorefter der er opstået så store uenigheder under de decentrale forhandlinger, at man ikke kunne blive enige. Hvad værre er, så har ledelserne kunnet kræve, at det var den centrale aftale, der så var gældende, hvilket har

lammet tillidsrepræsentanterne på de enkelte arbejdssteder.

“Læren må derfor være, at det er vigtigt allerede ved indgåelsen af de centrale aftaler at forholde sig til, hvad der gælder, hvis man ikke kan blive enige lokalt om udmøntning af rammerne”, siger Hans Beksgaard.

Undgå uenighed om udlægningen

En anden ting, som tillidsrepræsentanterne bør være opmærksomme på i forbindelse med kommende forhandlinger, er risikoen for uenighed om udlægningen og fortolkningen af den aftalte tekst.

“Den leder, der skal administrere aftalen, er ikke nødvendigvis den samme, som har indgået den. Det stiller faktisk større krav til aftaletekstens eksplicite formuleringer, end da vi var seminarier og mindre CVU’er, hvor man kendte hinanden og kunne minde modparten om det, der var blevet sagt”.

Der har været eksempler på, at ledelse og tillidsrepræsentanter har været rygende uenige om det, der var aftalt. Derfor skal tolknings- uenigheder på bordet under forhandlingerne.

“Den enkelte ansatte skal kunne se sig selv i aftalen og bruge den til at se, hvilke regler der faktisk gælder. Formuleringerne skal helst være klare, og det skal ikke være sådan, at man behøver en jurist til at udlægge teksten”, siger Hans Beksgaard. <<



Tillidsrepræsentantens

Hvor aktiv skal tillidsrepræsentanten være, når der skal fastlægges kriterier for afskedigelser? Meget lidt aktiv, lyder rådet fra konsulent i DM.

Findes der helt objektive kriterier for udvælgelsesprocessen, som tillidsrepræsentanterne kan læne sig op ad, når en offentlig arbejdsgiver i en besparelsessituation vælger at skille sig af med et større antal medarbejdere?

I teorien måske ja, men i praksis nej, for hvis anledningen til afskedigelserne er besparelser, omorganisering eller tilsvarende, skal der altid foretages en konkret og individuel vurdering af medarbejderne.

Sagt med andre ord må arbejdsgiveren ikke sætte "skøn under regel", hvorfor da også det såkaldte SIFU-princip (Sidst Ind Først Ud), hvor

medarbejdere med kortest anciennitet fyres først, og måske det tætteste, man kommer på et objektive kriterium, er blevet kendt ugyldigt i forbindelse med fyringsrunder i det offentlige.

Tillidsrepræsentanter befinder sig af samme grund i en vanskelig situation, når de, som det ofte er tilfældet, bliver inddraget i forbindelse med fastlæggelsen af de principper, der skal ligge til grund for en fyringsrunde.

For naturligvis gælder det om at benytte lejligheden til at forhindre, at kriterierne bliver usaglige.

Men samtidig er der en nærliggende risiko

for, at tillidsrepræsentanten bliver så aktiv i fastlæggelsen af kriterierne, at vedkommende – direkte eller indirekte – er med til at udpege, hvem der skal fyres.

Fare for dobbeltrolle

For tillidsrepræsentanten er der altså tale om en hårfin balancegang. Så hvor langt skal man gå ind i drøftelsen?

Kan det fx være en god ide at foreslå ledelsen at ændre en formulering eller måske endda foreslå konkrete kriterier for udvælgelsesprocessen?

“Det er svært at forestille sig fyringskriterier, hvor der ikke direkte eller indirekte foretages en kvalifikations- eller kvalitetsvurdering af kollegerne”.

Helge Nielsen, konsulent for professionshøjskoleområdet i DM

“Det er svært at forestille sig fyringskriterier, hvor der ikke direkte eller indirekte foretages en kvalifikations- eller kvalitetsvurdering af kollegerne. Hvis man fx fra medarbejdersiden vil lægge sig fast på uddannelsesbaggrund som et kriterium, ja så kommer man måske indirekte til at udpege kolleger til afskedigelse, der har en lang praksiserfaring og måske i mange år har undervist på en grunduddannelse”, siger han.

arbejdsplads”, siger Helge Nielsen.

Han peger på, at det faktisk er meget vanskeligt – selv for ledelsen – at overskue arbejdsbehovet i professionshøjskolerne.

“Det er helt oplagt, at ledelsens styringsredskaber ikke er gode nok. Min fornemmelse er, at ledelserne har svært ved at danne sig et overblik, ligesom de har svært ved at få overblikket tidligt nok. Man skal jo vide det et halvt eller et helt år, før man skal frigive

rolle ved afskedigelser

Nej, det skal man være meget forsigtig med, lyder svaret og anbefalingen fra DM's sekretariat.

“I en situation, hvor der skal fyres på arbejdspladsen på grund af fx økonomi, skal tillidsrepræsentanten gå ind og være advokat for de kolleger, der bliver prikket. Man skal og har til enhver tid ret til at anfægte sagligheden i det, arbejdsgiveren foreslår, men hvis tillidsrepræsentanten på forhånd har været en central faktor i fastlæggelsen af kriterierne, så får man jo meget svært ved samtidig at agere advokat for dem, der bliver afskediget, siger Helge Nielsen, konsulent for professionshøjskoleområdet i DM.

Han peger samtidig på, at selve ideen om en objektiv liste over fyringskriterier er tvivlsom.

Tillidsrepræsentanten bør derfor forholde sig kritisk – og reaktivt – til ledelsens udspil, lyder rådet fra Helge Nielsen.

Fokus på at begrænse fyringer

Den aktive indsats bør ifølge ham snarere koncentreres om at holde antallet af fyringer så lavt som muligt. Det gælder i den konkrete situation, men også på lang sigt.

“Professionshøjskolerne er i dag kæmpestore organisationer med masser af aktiviteter, og i det omfang man bruger kompetenceudvikling strategisk, kan man være med til at forhindre, at nogle af kollegerne kommer til at sidde i blindgyder og dermed ikke kan flyttes rundt i organisationen, når der opstår et overskud af medarbejdere et sted. Det er vigtigt, at man ikke kun kigger på sin egen lille

arbejdskraften. Typisk har man også først et overblik over antallet af studerende sidst i forløbet, ligesom man heller ikke har et synkroniseret overblik over behovet for arbejdsopgaver på grunduddannelser, på efter- og videreuddannelser og på videnscentre”. Bestræbelserne på at begrænse antallet af fyringer gælder naturligvis også i en situation, hvor ledelsen allerede har varslet fyringer.

“Da handler det om at undersøge, om der er nogen, der vil på deltid, om nogen vil fratræde frivilligt, eller om man kan overflytte undervisere til udviklingsarbejde, pædagogisk administrativt arbejde eller andet. Der kan man gøre en forskel. Ligesom man kan gøre en forskel ved at agere advokat for dem som i sidste ende prikkes, og hjælpe dem med så lempelige fratrædelsesvilkår som muligt”, siger Helge Nielsen. <<

“Vi skal blive bedre til at passe på hinanden”

Suhrs Seminarium findes ikke mere. Men de ansatte på den legendariske institution har haft andet at tænke på end fusionen i Professionshøjskolen Metropol. De har haft hundetravlt med at udvikle en ny international uddannelse i ernæring og sundhed, der nu er udnævnt til WHO Collaborating Centre.

En hundrede år gammel selvstændig institution med stolte traditioner og en evne til at følge med tiden, og gøre det med succes, blev tvangsindlemmet i en uddannelsesmastodont med 10.000 studerende og et babelstårn af uddannelser, der blandt andet tæller radiografer og erhvervsskolelærere.

Nej, ingen kan være overrasket, hvis Ingeborg Suhr har vendt sig i sin grav i løbet af det seneste par år.

Heller ikke for hendes nutidige arvtage- re har omstillingen været nem. Alene en formalitet som at nedlægge det hæderkronede navn og brand, og nu “bare” være ernærings- og sundhedsuddannelser, har været hård kost for ikke mindst de ældste kulturbærere blandt underviserne. For ikke at tale om selve formålet med fusionen, et spørgsmål, der også på Suhrs er blevet gennemtærsket på kryds og på tværs.

“Når vi nu har klaret os så godt og hvert år må sige nej tak til mange ansøgere, ja hvorfor skal vi så pludselig tvinges sammen med uddannelser, der hænger mere i det. Vil der nu komme nok studerende efter sommerferien”, har en typisk bekymring ifølge tillidsrepræsentant Sune Ib Schou Pedersen lydt blandt kollegerne.

For andre har fusionsængsteligheder været trængt til side af arbejdet med at stable en ny international uddannelse på benene, Bachelor of Global Nutrition and Health. Uddannelsen har studerende fra hele verden, og de første blev færdige i januar. Uddannelsen er rettet mod det “internationale arbejds-

marked” og har to specialeretninger: “Public Health Nutrition and Food Policy” samt “Lifestyle Coaching and Fitness Management”. Senest er uddannelsen blevet udnævnt til WHO Collaborating Centre, hvormed uddannelsen er blevet medlem af et eksklusivt internationalt netværk af institutioner.

Rigeligt arbejde

For lærere og administrative medarbejdere på uddannelsen har det været rigtig hårdt arbejde at nå dertil, fastslår Sune Ib Schou Pedersen.

“Jeg kan sætte en tyk streg under, at det ikke har kunnet lade sig gøre i en 37-timers arbejdsuge. Der har været både aften- og weekendarbejde, men det hele har været båret af noget nyt og spændende, en slags ideologi, der er svær at forklare”.

Everyday makers – eller ildsjæle – kalder Sune Ib Schou Pedersen de 15 lærere på uddannelsen, der taler til hinanden på engelsk, fordi de kommer fra seks forskellige lande og kulturer. Et kultursammenstød, hvor det nu gælder om at få rollerne fordelt, så de enkelte kvaliteter bliver udnyttet bedst muligt. Og på sin vis en afspejling af de udfordringer, der også findes overordnet i Metropol, hvor undervisere med forskellige baggrunde er blevet bragt sammen og nu skal samarbejde.

Men hvad er det så de kan samarbejde om i Metropol?

“Det oplagte svar er vel, at vi kan hjælpe hinanden med de særlige kompetencer, vi har

hver især, så tingene ikke hele tiden skal opfindes fra bunden. Men samtidig er bekymringen blandt kollegerne også: Hvad sker der med deres uddannelse, stilling og funktion, hvis det hele bliver blandet sammen”, siger Sune Ib Schou Pedersen og henviser blandt andet til, at sygeplejerskeuddannelsen ved Metropol er begyndt at lave kurser med fokus på fysisk aktivitet.

“Der er da nogle, der har spurgt, hvordan vi så skal kæmpe på markedet bagefter, hvis sygeplejerskerne begynder at tage nogle af de faglige kvaliteter, som vi egentlig underviser i her på stedet. På en måde er det paradoksalt, at vi så skal kæmpe mod dem, vi er fusioneret med”.

Besværlige kommandoveje

Et andet paradoks er ifølge Sune Ib Schou Pedersen, at fusionen lokalt ikke har haft den





“Det giver ofte god mening at samarbejde på tværs, men samarbejdet foregår hovedsageligt på medarbejdernes eget initiativ og skyldes sjældent ledelsesmæssige dispositioner”, siger tillidsrepræsentant på Metropol Sune Ib Schou Pedersen. Her ses han med studerende på den nye internationale ernæringsuddannelse.

store effekt i form af styrket samarbejde mellem den nye internationale uddannelse og den “gamle” bacheloruddannelse ernæring og sundhed.

“Det giver ofte god mening at samarbejde på tværs, men samarbejdet foregår hovedsageligt på medarbejdernes eget initiativ og skyldes sjældent ledelsesmæssige dispositioner. De lidt kantede strukturer har gjort det vanskeligere, og kommandovejen synes nogen er lidt for lang og besværlig. Selv ved de mindste ting skal man anmode om nærmeste leders accept, som ofte skal vende det med en anden leder, før der træffes en beslutning”, siger han.

Selvom der findes strategier for, hvordan samarbejdet skal udbygges i Metropol, bliver det for medarbejdere med en travl hverdag ofte de opgaver, der ligger lige for, der får

størst fokus. Næmlig de studerende og den fortsatte udvikling af uddannelserne. Og for Sune Ib Schou Pedersen ikke mindst problemstillingen omkring de engagerede ildsjæle på den nye internationale uddannelse, der arbejdede så meget ud over de 37 timer, at det på et tidspunkt lignede “det vilde vesten”.

Større fokus på trivsel og arbejdsmiljø

“Vi kunne godt se, at det ikke var holdbart, og fik sat bremsen i. Med DM’s hjælp fik vi lavet en arbejdstidsaftale, som også har bekræftet, at de ansatte arbejder meget mere, end de skal. På den baggrund kunne vi ansætte fire nye fuldtidsundervisere og har fået et internationalt studiekontor med tre medarbejdere op at stå”.

Men selvom der er kommet større fokus på trivsel og arbejdsmiljø, er det stadigvæk

ikke godt nok, når kolleger er langtidssyge på grund af for højt arbejdspress, mener Sune Ib Schou Pedersen:

“Vi skal blive bedre til at passe på hinanden og hjælpe hinanden”.

Men når folk er ildsjæle, er det lidt af en balancegang, tilstår tillidsrepræsentanten. For selvom der findes en 37-timers arbejdsuge, gælder det om ikke at dræbe det engagement, der fungerer som et brændstof i hverdagen.

“Det værste, der kan ske, er, at vi ender som en metervare. Metropols slogan er “viden der virker og viden der udfordrer”. For at medarbejderne kan leve op til de gode hensigter, er det vigtigt, at Metropol giver plads til handlemuligheder. Vi skal passe på med at være for afventende, for tingene sker ikke af sig selv, men kræver, at den lokale ledelse og medarbejderne hele tiden er på forkant”. <<

Hvad DM vil med professionshøjskolerne

Ikke alt handler om strukturer og organisationsdiagrammer. Derfor har DM Professionshøjskoler udgivet en pjece, der præsenterer en række ideer og tanker om det fundamentale i professionshøjskolerne: Uddannelserne.

I de knap to år, professionshøjskolerne har eksisteret, har der været rigtig meget fokus på indretning af institutioner og på omstruktureringer. Det har været nødvendigt og naturligt, for forandringerne har været vidtgående. Ulempen har været mindre tid til at drøfte uddannelser og professionsidealer.

Med pjecen "Hvad vil vi med professionsuddannelser?" forsøger DM Professionshøjskoler at skabe ny opmærksomhed omkring uddannelsesestænkningen.

Pjecen søger at svare på spørgsmålet om, hvordan professionsuddannelserne kan udvikles bedre i professionshøjskolerne, et spørgsmål, hvis relevans ikke er blevet mindre tydelig efter en periode med faldende ansøgertal og en offentlig debat, hvor selv myndighederne har sat spørgsmålstejn ved professionsuddannelserne.

DM Professionshøjskoler håber, at pjecen kan bidrage til at styrke de udviklingsmuligheder, der findes på professionshøjskolerne, et arbejde, som skal varetages i samarbejde

med studerende, rektorer, faglige organisationer og politikere.

Stop opsplintningstendens

Skal de enkelte uddannelser fortsat have en sammenhængskraft, er det ifølge Hans Beksgaard, formand for DM Professionshøjskoler, nødvendigt at gøre op med den tendens til opsplintning og modulisering af uddannelserne, som ses flere steder. En ide, som er blevet set som et svar på de økonomiske udfordringer, professionshøjskolerne står over for.

"Både for studerende og undervisere gælder det om at fastholde helheden. Derfor skal underviserne være engageret i og deltage i hele paletten af arbejdsopgaver omkring læring, udvikling og praktik. De må ikke ende som funktionærer og forvaltere af et lille enkeltstående modul".

Ifølge Hans Beksgaard er der også behov for at gå imod den offentlige debats fokus på professionsuddannelserne som en "uomgængelig nødvendighed for velfærdssamfundets fortsatte eksistens".

"Man skal passe på, at man ikke mister blikket for, at læring også har et væsentligt element af en personlig dannelsesproces. Professionsuddannelserne skal være et væksthus for både de studerende og de ansattes mulighed for at udvikle personlige kompetencer i relation til professionen. Hvis vi udelukkende taler om den samfundsmæssige nødvendighed og ikke om den enkelte, så bliver vi låst fast i en tankegang, der hverken appellerer til studerende eller undervisere", siger Hans Beksgaard. <<



Pjecen "Hvad vil vi med professionsuddannelser?" er udsendt til medlemmer af landsklubben, til undervisningsministeren, til rektorerne og til de faglige organisationer. Find den på www.dm.dk.

HVAD SIGER PJESEN - I OVERSKRIFTER

PÆDAGOGUDDANNELSEN:

Praksiskompetencer

Skal løbende udvikles i samspil mellem uddannelsens elementer/fagområder og praktikken.

Æstetisk dannelse og læring

Er afgørende for de studerendes personlige udvikling og dannelse.

Forholdet mellem praktik og teori

Er afgørende for de studerendes evne til at opbygge viden og indsigt. Den nuværende uddannelse har præciseret målene for praktikuddannelsen, men den lønede praktik bør afskaffes.

Specialisering

Pædagoguddannelsen skal fortsat være en generalistuddannelse med muligheder for specialisering. Det er væsentligt at sikre både professionsrettethed og videreuddannelsesmuligheder.

Vilkår og bekendtgørelsesstyring

Kravene til pædagogernes kompetencer taler for en fireårig uddannelse. Bekendtgørelsesstyringen skal stoppes.

LÆRERUDDANNELSEN:

Ingen facitliste

Fagene i læreruddannelsen skal ikke fortælle de studerende, hvad de skal gøre, men opstille muligheder.

Teori og praksis

Uddannelsen skal uddanne til at varetage læreropgaver i praksis og uddanne til at kunne analysere i praksis.

Skabe relationer

Jobbet som lærer er relationsarbejde, og de studerende skal i højere grad end nu opleve og have erfaringer med relationsarbejdet på læreruddannelsen som helhed.

"God undervisning"

God undervisning handler om elevernes læring og dannelse, forstået som faglig dygtighed, saglighed, social og personlig dannelse.

Vilkår

Uddannelsens nuværende struktur opfordrer til modulopbygning. Men strukturen bør mere fokusere på helheden.

“Fælles for 1500- og 1600-tallets søhelte var, at de ikke “kun” skulle være dygtige krigere. For at nå til tops måtte de også kunne begå sig i det ofte indviklede politiske spil ved kongens hof”.



HISTORIE

Danmarks største søhelte

Thomas Lyngby, Søren Mentz, Søren Nørby og Jakob Seerup

Gads Forlag, 2010, 280 sider, 299 kr.

Danmarks største søhelte fortæller for første gang i samlet form historien om landets begavede, farverige, udfarende, bemærkelsesværdige, selvpofrende og dødsforagtede søhelte. Bogen udgives i anledning af den danske flådes 500-års jubilæum og er rigt illustreret i farver med fotos, malerier, portrætter, tegninger og oversigtskort.

HISTORIE

Møntmestergården – Dekorationer og detaljer, Den Gamle Bys Lommebibliotek 7

Thomas Bloch Ravn, Niels Meyer, Karen Marcmann, Jens Ingvordsen og Tove Engelhardt Mathiasen

Den Gamle By, 2010, 69 sider, 42 kr.

Møntmestergården blev bygget i 1683 i Borgergade i København som bolig for kongens møntmester. Bygningen blev revet ned i 1944, men dog gemt med henblik på en senere genopførelse. Først i 1998 så bygningen igen dagens lys, da genopbygningen blev påbegyndt i Den Gamle By. Bygningen stod færdig i 2009.

JOURNALISTIK

Günter Wallraff – manden selv

Jürgen Gottschlich
Forlaget Ajour, 2010, 232 sider, 228 kr.

Wallraff er ikke kun et historisk fænomen. Samtidig med denne biografi udkommer hans nyeste bog på dansk “Fra den fagre nye verden”. Som ansat på et bageri, der leverer billigt brød til discountkæden Lidl. Som telefonsælger af lidt af hvert. Som sort og hjemløs på gaden. Og endnu en gang med voldsom diskussion og klare resultater – biografien giver hele baggrunden for, at han overhovedet arbejder på denne måde.

KULTURHISTORIE



Den jødiske verden, kultur og fællesskab

Heidi Laura
Politikens Forlag, 2010, 192 sider, 250 kr.

Hvem er jøderne, og hvor lever de? Hvordan har jøderne udviklet sig fra et meget lille nærorientalsk folk til en verdensomspændende kultur? Jødisk kultur er i dag overvejende sekulær, men den næres af ældgamle traditioner, som binder jøder sammen på tværs af alle andre skel. I moderne tid har jødisk kultur fornyet sig og forgrenet sig til et meget broget billede.

KUNST

Johannes Wiedewelt, A Danish Artist in Search of the Past Shaping the Future

Marjatta Nielsen og Annette Rathje (red.)
Museum Tusulanums Forlag, 2010, 372 sider, 375 kr.

Johannes Wiedewelt (1731-1802) spillede en central rolle for dansk billedhuggerkunst

i sidste halvdel af 1700-tallet. Bogen indeholder 14 tværfaglige artikler, hvori forfatterne revurderer Wiedewelts arbejde for kunsten, for kunstteori, akademiuddannelse og design. Bogen er vol. 11 i serien “Acta Hyperborea”.

RELIGION



Vejen, sandheden og kærligheden – Johannesevangeliet og den religiøse søgen

Johannes Nissen
Forlaget Univers, 2010, 208 sider, 249 kr.

Er Johannesevangeliet kun en historisk tekst, eller er dets indhold og budskab lige så relevant i dag, som det var, da det blev skrevet? Meget tyder på, at evangeliet er blevet til i en situation og under kulturelle forhold, der har lighedstræk med vor tid. Bogen undersøger og udfordrer den rolle, skriftet spiller i såvel kirkelige kredse som nye religiøse og spirituelle miljøer.

PÆDAGOGIK

Nye tendenser i pædagogisk udviklingsarbejde

Peter Møller Pedersen og Brita Foged (red.)

ViaSysteme, 2010, 258 sider, 250 kr.

Denne bog favner bredt inden for pædagogisk udviklingsarbejde. De enkelte artikler tager udgangspunkt i erfaringer fra en række konkrete udviklingsarbejder inden for det pædagogiske felt. Artiklerne spænder fra refleksioner over konkrete pædagogiske udviklingsprojekter til at indkredse fænomenet generelt og politisk.

SAMFUND

Born into a Dream

Gustav N. Kristensen
Berliner Wissenschafts-Verlag GmbH, 2010, 517 sider, 59 euro (ca. 445 kr.)

Bogen fortæller om omstillingen af de baltiske universiteter til vestlig standard, efter at balterne havde genvundet deres frihed. På forslag af den tyske udenrigsminister Hans-Dietrich Genscher besluttede det nyetablerede Østersøråd at etablere “EuroFaculty” til at reformere de baltiske universiteter. Derved fortæller bogen EuroFaculty’s historie inden i den sammensatte, komplicerede og farverige baltiske historie 1989-2005.



BODIL AURSTAD, 40 ÅR

Leder for Nordisk Sprogkoordination
i Dansk Sprognævn

Hvilket nyt arbejde har du fået i Dansk Sprognævn?

Det er ikke bare et nyt arbejde, men det er i en helt ny enhed i Dansk Sprognævn, der arbejder med midler under Nordisk Ministerråd. Enheden arbejder for at bevare og forbedre forståelsen for det nordiske sprog. Det vil vi gøre ved at få de nordiske sprognævne til at arbejde sammen i forskellige projekter. Derudover kan det være gennem nye kommunikationsnetværk på Facebook og via sms og ved at finde ressourcer til at udgive børne- og ungdomsbøger på nettet, som kan bruges i undervisningen. Vi skal desuden identificere alle de mange aktører, som arbejder med at fremme den skandinaviske sprogforståelse. Målsætningen er, at vi skal kunne skabe bedre vilkår for at arbejde sammen i Norden. Vi skal akkumulere værdien, så alle gør det, som de er bedst til, så resultatet af summen én plus én bliver mere end to.

Hvorfor er det vigtigt at koordinere og udbrede samarbejdet om den nordiske sprogforståelse?

Det handler om at effektivisere indsatsen ved at synliggøre arbejdet. På den måde øger man bevidstheden om det nordiske sprog – både blandt politikere, i embedsværket og ude i befolkningen. Det er vigtigt, fordi vi ud fra et skandinavisk synspunkt skal styrke vores sproglige bevidsthed og kundskaber, så vi allerede som ganske små kan sammenligne sprogene og forstå forskellighederne i ordene og blive mere sprogeffektive.

I det store billede handler dette om, at vi får et mere effektivt arbejdsmarked, når vi har en befolkning, som er sprogligt kompetent. I Skandinavien er vi flersproglige, og på den måde har vi flere identiteter, som vi kan udleve gennem sprog. En positiv effekt af dette så vi eksempelvis, da finanskrisen ramte Island. Da måtte mange islændinge rejse ud for at finde arbejde. Men det er naturligt for dem at finde arbejde udenlands, fordi islændinge har danske sprogkompetencer, som kan bruges i eksempelvis Norge. Det er et godt eksempel på, at man kan bruge de sproglige kompetencer til at tilpasse sig efterspørgslen på arbejdskraft på arbejdsmarkedet både hjemme og ude.

Hvad kan du bidrage med i arbejdet og forskningen med det nordiske sprog?

Jeg har en god uddannelsesmæssig blanding af samfundsvidenskab med kendskab til nordisk og et fremmedsprog. Det gør det nemmere at indse, hvor der skal laves en indsats. Min styrke i det nordiske sprog skyldes dels min professionelle baggrund, men også min opvækst. Da jeg var barn, var min far lektor, og vi havde derfor lange sommerferier, hvor vi kørte rundt med campingvognen ned igennem Sverige og Danmark. Disse ture styrkede min interesse i det nordiske sprog utrolig meget. Hvad gør et sprog norsk og ikke bare skandinavisk? Det synes jeg er interessant at finde ud af. *me*

KARRIERE:

- 2010: Leder for Nordisk Sprogkoordination i Dansk Sprognævn
- 2005-2010: Kursusadministrator og forelæser for danske lærer- og journaliststuderende på Lysebu
- 2006-2009: Rettelærer og gruppevejleder i Sprog, Sproglig Formidling og Tekst og Formidling på Medier og kommunikation, Højskolen i Oslo
- 2005-2009: Forelæser for svenske- og finske lærer- og sprogstuderende på Voksenåsen
- 2005-2009: Forlagsredaktør på Kunnskapsforlaget, Norge
- 2005-2009: Foredragsholder for bl.a. Nordiske Sprogpiloter, Skolelederforbundet i Oslo, Ungdommens litteraturfestival i Trondheim, Aftenspostens sprogakademi og Gøteborg Universitet
- 2005: Udgivelse af "Fridtjof Nansen Dagbog 1905" med Kim Steen Ravn
- 2005: Kollektion af omkring 400 Ibsen-breve for "Henrik Ibsen Skrifter" med Kim Steen Ravn
- 2003-2005: Lektor ved Gøteborg Universitet, Institutionen for Svensk Sprog
- 1995-2003: Forelæser for grundfag i fagdidaktik, syntaks, moderne sproghistorie, sociolingvistik, tekstlingvistik, dialektologi på Institut for Nordisk Litteraturvidenskab, NTNU
- 1996-1997: Forelæser i Nordisk Grundfag og forprøverne i sprogvitenskab, Folkeuniversitetet i Nord-Trøndelag, Norge

UDDANNELSE:

- 1996: Datalingvistik emneeksamen, Nordisk Litteraturvidenskab, NTNU.
- 1995: Cand.phil. i fransk, nordisk sprog og statskundskab, Universitetet i Trondheim.
- 1990: Certificat pratique de langue française, Université de Nice.



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

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

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

Gratis studiemedlemskab

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

Tjek ud på ma-kasse.dk

ma

– 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

Smakkedalen 8
2820 Gentofte
Telefon 39 15 01 02
www.mppension.dk
mp@mppension.dk
Åbningstid: Man.-tors. kl. 9-16, fre. kl. 9-15

MA – MAGISTRENE'S ARBEJDSLØSHEDSKASSE

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

Regionalkontorer

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 Betalingservice.

Pr. kvartal

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

SORTERET MAGASINPOST ID-nr. 41032:

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

FORSKNINGSBASERET EFTERUDDANNELSE –
INTENSIVE SOMMERSKOLEKURSER

CBS SOMMERSKOLE 2010

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

VÆLG MELLEML 30 ANVENDELSESORIENTEREDE SOMMERKURSER

- Succesfuld strategiimplementering
- Effektiv strategisk udvikling – ledelse gennem psykologisk og social kapital
- Innovativ og værdiskabende HRM som nøgle til strategiudvikling
- Strategisk forandringsledelse i det offentlige
- Videndeling – perspektiver, problemer og praksis
- Coaching og lederskab
- Lobbyisme, stakeholder relations og public affairs
- Grundlæggende økonomisk styring og opfølgning

SE DET ØVRIGE UDBUD AF KURSER PÅ CBS SOMMERSKOLE
2010 PÅ WWW.SOMMERSKOLE.DK OG BESTIL KATALOGET.
YDERLIGERE INFORMATION:
E-MAIL: SOMMERSKOLE@CBS.DK
TLF. 3815 2051 / 4015 2051



Copenhagen Business School
HANDELSHØJSKOLENS EFTERUDDANNELSESCENTER

