



Hell on earth – nu med liv

“Jeg husker, hvordan han med en cigaret i mundvigen nøje studerede mit fund og konstaterede, at det da vist bare var et hjuldyr”.

Læs side 30-33

DM'ere:
Ja til reform
af efterløn

10

Ligestilling i
Danmark er
uændret i 35 år

15

Haves: arbejde.
Søges: lykkelige
medarbejdere

22

Mænd
tjener stadig mest

26

Det tværfaglige kulturprojekt i praksis

Kompetenceudvikling af de faglige medarbejdere i kulturforvaltninger og -institutioner

For medarbejdere i kulturforvaltninger og -institutioner, der arbejder med projekter i tværfaglige teams og netværk udbydes et kompetencegivende modul, hvor praksis og teori går hånd i hånd. Med afsæt i de kulturfaglige udfordringer arbejdes med team- og netværksledelse og ledelse af processer. Modulet gennemføres på 7 dage, hvoraf 2 dage afvikles som internat.



For mere information om modulet: www.phmetropol.dk, se under Videreuddannelser, eller kontakt chefkonsulent Ingelise Konrad på inko@phmetropol.dk.



METROPOL

Center for Ledelse
og Styring

Sådan arbejder en rigtig fagforening: DM sikrer overenskomstdækning af 30 timelærere på Københavns Universitet

Den 1. juni flyttes 30 timelærere på musikvidenskab fra det ensidigt fastsatte timelønscirkulære over på AC-overenskomsten, efter at en aftale mellem DM og personalekontoret på Det Humanistiske Fakultet er faldet på plads. Med aftalen bliver de 30 nu fastansat med normale opsigelsesvarsler, får indbetalt pension og betalt tid til udvikling og administration.

Forud er gået et forløb, som er en god illustration af, hvordan en moderne resultatorienteret fagforening arbejder. Og som tydeligt viser, hvad man får for sit fagforeningskontingent.

Det er DM's politik, at mangeårige timelønansættelser uden pension og uden tid til faglig udvikling og administration ikke hører hjemme noget sted i et civiliseret samfund, og slet ikke på et universitet – og at det er helt ude af trit med ambitionen om at være helt i toppen af verdensklassen. Derfor har vi i mange år arbejdet på at få aftaler og overenskomstdækning for hele denne gruppe undervisere. Hidtil uden held. Arbejdsgiverne, dvs. primært Personalestyrelsen, synes ikke, det er en god ide. Et ensidigt fastsat cirkulære er jo ulig lettere end en aftale, og så er det også billigere, for staten kan selv bestemme, hvad der skal betales for.

Nogle af de senere års EU-direktiver på arbejdsmarkedsområdet har dog givet små skub i den rigtige retning. Det direktiv, der forbyder gentagne tidsbegrænsede ansættelser, begrænser det maksimale antal år, man kan være ansat efter timelønscirkulæret, til 9 år. Det er efter min mening alt for lang tid på ringe vilkår, men selv det har ikke været nok for universiteterne, der åbenbart har brug for de erfarne undervisere. Derfor udvises der rundt omkring en del kreativitet for at komme uden om begrænsningen. På musikvidenskab gik man imidlertid for langt og

ansatte efter timelønscirkulæret "indtil videre".

Og her startede så en effektiv trekantsindsats i fagforeningen DM. En energisk og vedholdende græsrodsaktivist blandt DM's medlemmer på KU videregav brevet om den tidsbegrænsede ansættelse på timelønsvilkår til DM's formand, der tog problemet op med både Personalestyrelsen og Videnskabsministeriet. Begge instanser var enige med DM i, at der var tale om et brud på stillingsstruktur og cirkulære.

Men der kunne ikke opnås enighed om at pålægge universitetet overgang til lovformelig tidsbegrænset overenskomstmæssig ansættelse.

Det kunne så det tredje led i den gode fagforeningstrekant: DM's erfarne sagsbehandler og vedholdende konsulent ordnede forholdet gennem direkte forhandlinger med personalekontoret på Det Humanistiske

Fakultet. Så her 18 måneder efter at sagen tog sin begyndelse, bliver alle de 30 berørte timelærere nu fastansat med de forbedringer i ansættelsesvilkår, der ligger i det. For Fakultetet betyder det en ikke uvæsentlig merudgift, men det er måske også det bedste bevis på, at timelønansættelse af universitetslærere er underbetaling af kvalificeret og efterspurgt arbejdskraft.

Så selv om der er tale om en konkret sag og ikke en principiel afgørelse, er det naturligvis mit håb, at den vil vise sig nyttig i forhold til det overordnede mål: At få ordnede aftalte løn- og ansættelsesvilkår for alle de lærere, der i årevis har måttet affinde sig med de usle forhold, der er fastsat i timelønscirkulæret.

“Det er DM's politik, at mangeårige timelønansættelser uden pension og uden tid til faglig udvikling og administration ikke hører hjemme noget sted i et civiliseret samfund”.

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, Fagforeningslisten

Erik Nejrup, DM Pensionist

Ingrid Stage

Medlemsdemokrati: se side 50-53!

På side 8 kan du læse om det netop afholdte halvårslige repræsentantskabsmøde i DM. Et møde, hvor medlemsdemokratiets øverste organ lytter, debatterer, foreslår, vedtager og forkaster.

Hvis du efter at have læst om repræsentantskabsmødet og måske også formandens både mundtlige og skriftlige beretning, som findes på dm.dk, skulle have lyst til at involvere dig aktivt i din fagforening, kan du passende begynde at læse på side 50 om nyvalg af formand og hovedbestyrelse for DM. Et valg, der finder sted hvert andet år.

Her står, hvordan hele proceduren er med opstilling af lister og kandidater frem til selve den elektroniske afstemning. Der er også en detaljeret tidsplan for valg af både formand og hovedbestyrelse. Magisterbladet dækker selvfølgelig valget grundigt med præsentation af de enkelte listers valgprogram og af alle kandidaterne, herunder formandskandidaterne – eller formandskandidaten. (Ved de sidste fire valg har der ingen modkandidater været til DM's nuværende formand, Ingrid Stage, hvorfor hun er blevet valgt ved et såkaldt fredsvalg).

Når du nu alligevel har slået op på de bagerste sider, så bladr frem til side 56-57. Til siderne DM AKTUELT. Her kan du i hvert nummer orientere dig om de mange muligheder, ydelser, tilbud og tjenester, som du kan nyde godt af som medlem af DM. Både i dit arbejdsliv og dit private ditto.

DM AKTUELT dækker alt fra netværk, kurser, fyraftensmøder, efteruddannelse, konferencer over servicer på dm.dk, elektroniske nyhedsbreve og aktuelle publikationer til kontante fordele gennem DM PROCENT.

I denne udgave af DM AKTUELT kan du bl.a. se, hvordan medlemmerne af DM fordeler sig på de enkelte sektorer, hvordan din fagforening bruger dit kontingent, og du kan i pjecen DM KORT FORTALT, som findes på www.dm.dk/aarsberetninger, bl.a. læse om, hvordan DM har gjort en forskel på områderne ligestilling, arbejdsmarked, beskæftigelse, forskning og uddannelse.

Og hvis du bliver endnu lidt ved de bagerste sider, kan du læse om møder, arrangementer, netværk og stipendier, der kan søges – alt sammen under MEDDELELSER. Og sådan er det i nummer efter nummer.



FASTE RUBRIKKER

3 LEDER Sådan arbejder en rigtig fagforening: DM sikrer overenskomstdækning af 30 timelærere på Københavns Universitet

8 NYHEDER FRA WWW.DM.DK Repræsentantskabsmøde i overenskomstens og samarbejdets tegn

9 NYHEDER FRA WWW.DM.DK DM's ledighedstal nærmer sig AC's gennemsnit

12 SIDEN SIDST

20 NYE BØGER

24 SIDEN SIDST

28 LIGE UDKOMMET Syv

34 VERDEN PÅ FORMLER $\Delta x \cdot \Delta p \geq \frac{\hbar}{2}$

36 DEBAT

37 KOMMENTAR Visioner for ledere i DM

38 NYT JOB

39 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

48 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 Siegumfeldt
psi@dm.dk

Lisbeth Ammitzbøll
la@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

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

Design og tryk:
Datagraf
www.datagraf.dk



Enstemmigt ja til
formandens beretning
på Repræsentant-
skabsmødet

ARTIKLER



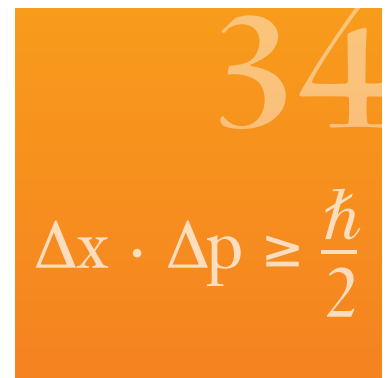
- 6 DM: Bedre karriereveje til kvinder, tak!
- 7 Genopretningsplan for vandrer universiteter til slagtehaller
- 9 30 timelærere på Københavns Universitet bliver fastansat



- 10 DM'ere: Ja til reform af efterløn
- 14 Ligestilling i Danmark er uændret i 35 år
- 17 Forklaringer efterlyses i DPU-afskedigelsessag



- 18 Hellere fordybelse end aktivitet
- 22 Haves: arbejde. Søges: lykkelige medarbejdere
- 25 Trepartsmidler har fået ben at gå på



- 26 Mænd tjener stadig mest
- 29 Naturvidenskaben sprænger rammerne
- 30 Korsetdyr udfordrer viden om betingelser for liv

Forside: Stefan Kai Nielsen

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 31.000 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 28.852
i perioden 1.8.2008-30.6.2009

Produktionsplan:

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

Nr. 13-2010
Udkommer: 27. august
Deadline debat: 17. august
Deadline annoncer: 18. august
Deadline kalender: 18. august

DM: Bedre karriereveje til kvinder, tak

Lønkommissionens redegørelse viser, at der fortsat ikke er ligestilling, når det gælder mænd og kvinders vilkår på det offentlige arbejdsmarked. Det kniber ikke mindst med kvindernes karriereveje, lyder en kommentar til rapporten fra DM's formand.

Kvinder tjener mindre end mænd, og mændene render langt foran kvinder, når det gælder lederposter. Velkendte argumenter i ligestillingsdebatten, som får nye ben at gå på efter offentliggørelsen af Lønkommissionens redegørelse om vilkårene på det offentlige arbejdsmarked.

Kommissionens redegørelse viser, at lønforskellen mellem mænd og kvinder på det offentlige arbejdsmarked svinger mellem 15 og 20 pct. i mændenes favør. Men når tallet korrigeres for forskelle som uddannelse, erhvervs erfaring og ikke mindst arbejdsfunktion, ender man med en forskel på mellem nul og tre pct.

Dermed fastslår Lønkommissionens redegørelse, at lønforskellen mellem mænd

og kvinder på det offentlige arbejdsmarked kan forklares, for når det handler om det samme arbejde, så får kvinder ikke mindre i løn end mænd.

Tallene vækker til eftertanke, mener DM's formand, Ingrid Stage, der peger på, at den store absolutte forskel skyldes et meget kønsopdelt arbejdsmarked.

“Det er godt, at vi nu kan se, at kvinder og mænd får stort set samme løn for samme arbejde. Men det ændrer ikke ved, at der også er en ret stor absolut lønforskel, og opgaven må være at ændre på de forhold, der skaber forskellen. Ikke mindst bliver vi nødt til at gøre noget ved det forhold, at få kvinder bliver ledere”.

Kvinder fravælger de bedst betalte job

Forskellen ses tydeligt i forskningsverdenen. For selv om flere kvinder end mænd tager en universitetsuddannelse, udgør kvindernes andel af lederposterne på universiteterne ifølge Lønkommissionens redegørelse beskedne 13,8 pct.

Ifølge Ingrid Stage viser tallet, at selv om kvinderne ikke direkte er udsat for diskrimination, så er der forhold, der effektivt holder kvinderne ude.

På universiteterne drejer det sig ikke mindst om problemerne med at forene barsel og familieliv med usikre ansættelsesvilkår og den benhårde konkurrence om fortsat ansættelse. Og argumentet om, at kvinderne selv må sørge for at komme på banen, holder ikke, mener DM-formanden.

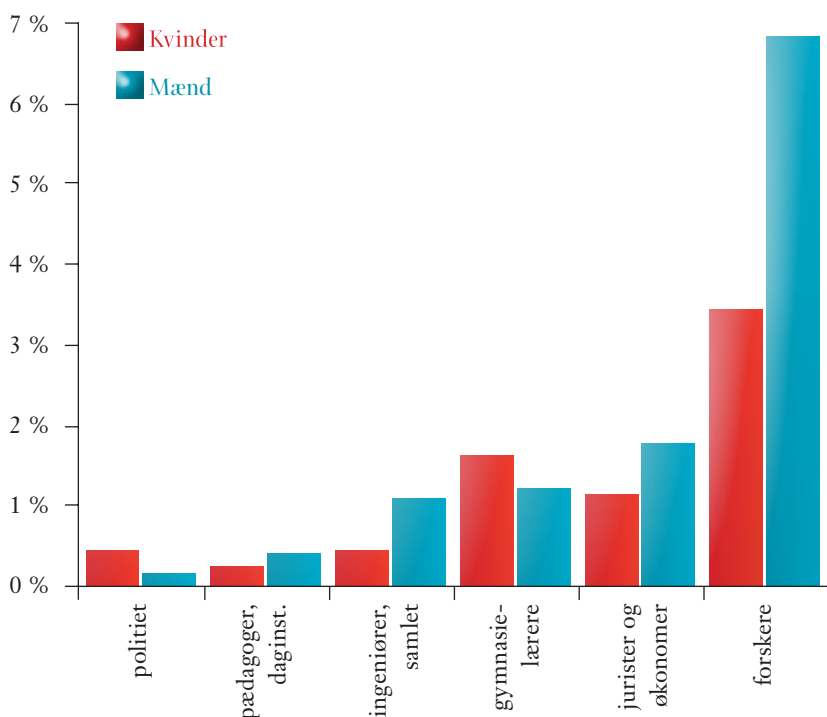
“Arbejdet i det offentlige skal kunne organiseres på en måde, så man ikke til evig tid er sejlet agterud, fordi man også prioriterer familien. Så det handler om, at der skal sikres en ordentlig balance mellem familie- og arbejdsliv”.

Og netop på universiteterne er der her rigeligt at tage fat i, viser redegørelsen. Ifølge rapporten er forskerne – både kvinder og mænd – den personalegruppe i det offentlige, der har suverænt mest uregistreret merarbejde – et forhold, der også er med til at skabe barrierer for kvinder, når det gælder om at nå til tops. Mandlige forskere arbejder således 6,8 pct. ud over den aftalte arbejdstid – vel at mærke uden kontant afregning eller afspadsering – mens tallet for kvinder er 3,4 pct.

Lønkommissionens tal for merarbejde er stærkt belastende for universiteterne, mener Ingrid Stage.

“På baggrund af det her må vi kræve et opgør med den undtagelsesbestemmelse, der betyder, at merarbejde på universiteterne ikke kan registreres. Det har vi hele tiden arbejdet for, og nu bliver det i Lønkommissionens redegørelse slået fast, at vi har ret”. <<

Uregistrerede over- og merarbejdstimers andel af præsterede timer i pct. fordelt på udvalgte faggrupper. Kilde: Lønkommissionen





Tryllekunstner? Vejen til Løkkes mål om et dansk universitet i europæisk top 10 i 2020 går via besparelser på 2,3 mia. kr., hvilket svarer til ti pct. af universiteternes samlede budgetter.

Genopretningsplan forvandler universiteter til slagtehaller

Regeringen og Dansk Folkepartis aftale om “genopretning af dansk økonomi” går hårdt ud over universiteter og professionshøjskoler.

400-700 stillinger. Det er rektor Ralf Hemmingsens kontante bud på, hvad regeringen og Dansk Folkepartis aftale om besparelser i den offentlige sektor vil koste Københavns Universitet, når beløbet omregnes til stillinger.

Ifølge Danske Universiteter mister universiteterne over de næste tre år 2,3 mia. kr. – kulminerende i 2013 med det, der svarer til næsten 10 pct. af universiteternes samlede omsætning.

En del af beløbet forventes at kunne findes i form af administrative nedskæringer, men også det videnskabelige personale må holde hårdt for.

En stor del af universiteternes forskning er i dag afhængig af ekstern finansiering, som ikke kan røres af nedskæringerne, og det betyder, at pengene især skal findes på lønsiden.

Københavns Universitet har foreløbig meldt ud, at optaget af ph.d.-stillinger kan reduceres med 25 pct. svarende til 200 stillinger, men hvor resten af besparelserne skal findes, er indtil videre uvist.

Indgrebet kommer kun seks måneder efter, at statsminister Lars Løkke Rasmussen (V) præsenterede sine “10 drømme”, hvor et af de erklærede mål var, at Danmark i år 2020 skulle have et universitet

i top 10 i Europa. Men den drøm synes med genopretningsplanen at fortone sig som varm luft, lyder det fra Københavns Universitet.

“På kort sigt rammer spareplanen først de mange medarbejdere på universitetet, der skal afskediges. Men hvis man ser på bare lidt længere sigt, rammer besparelserne meget bredere. Planen forringer landets mulighed for at skabe ny viden og vækst. Hvis vi bremser den langsigtede investering i viden, Danmarks primære råstof, svækker vi vores muligheder for at finansiere et fremtidigt velfærdssamfund”, siger rektor Ralf Hemmingsen.

Fællestillidsmand på KU og formand for universitetslærerne i DM Leif Søndergaard er heller ikke imponeret.

“Det er en katastrofe. I forvejen har de fleste universiteter været igennem fyringsrunder, og på KU skar vi ned i både 2008 og 2009. Nu ser det ud til, at vi skal igennem nye store fyringsrunder, og det vil utvivlsomt få alvorlige konsekvenser. Regeringen har sagt, at forskning og uddannelse skal være med til at bringe os ud af krisen, så det, man gør nu, svarer til, at man lukker luften ud af den redningsbåd, man sidder i”.

Professionshøjskoler rammes hårdt

Også professionshøjskolerne rammes af omfattende besparelser. Ifølge aftalen skal professionshøjskolernes Centre for Undervisningsmidler spare 150 mio. kr. over de næste tre år kulminerende i 2013, hvor en tredjedel af budgettet på 229 mio. kr. falder bort.

Samtidig iværksættes en række effektiviseringsinitiativer, der alene for 2013 skal medføre besparelser for 50 mio. kr., ligesom en række besparelser på voksen- og efteruddannelsesområdet også ventes af få betydning.

Formanden for professionshøjskolelærerne i DM, Hans Beksgaard, hæfter sig ved, at Lars Løkke Rasmussen i sin nytårstale erklærede, at folkeskolen “i særlig grad” skal være med til at danne grundlaget for opfyldelsen af en af statsministrens ti drømme, nemlig at Danmark skal være et af verdens ti rigeste lande.

“Besparelserne kommer til at belaste en i forvejen trængt økonomi på professionshøjskolerne, og de kommer på et tidspunkt, hvor alle interessenterne var enige om, at der er behov for store investeringer til et løft af professionshøjskolernes udviklingsarbejde”, siger Hans Beksgaard. <<



DM's repræsentantskabsmøde den 19. maj 2010. Medlemsdemokrati i praksis. Også for de yngste årgange. Foto: Stefan Kai Nielsen

Repræsentantskabsmøde i overenskomsternes og samarbejdets tegn

DM's øverste myndighed, Repræsentantskabet, samledes 19. maj for blandt andet at høre formandens beretning, der tog afsæt i det seneste halve års arbejde. Overenskomster og AC-samarbejde var hovedpunkterne.

Knap er overenskomstforhandlingerne på det private område overstået, før parterne gør sig klar til at sætte sig til forhandlingsbordet på det offentlige område. Det private område har stået i krisens tegn, hvorfor det kun blev til beskedne lønstigninger (cirka tre procent over to år). På det offentlige område er status lige nu, at DM har sendt en prioritering af de over 100 krav til Akademikernes Centralorganisation (AC).

Den røde tråd i kravindsamlingen til OK 11 har været løn og forbedringer af vilkår, der sikrer en bedre balance mellem arbejds- og familieliv.

“Hvad angår løn, er det DM's udmelding, at der skal ske forbedringer af basislønskalaen med fokus på sluttrinnet. Samtidig skal der ske forbedringer i, hvordan de lokale lønforhandlinger virker, og frem for alt skal der sikres gennemsigthed”, sagde Ingrid Stage og gik videre til, hvordan man sikrer en bedre balance mellem arbejds- og familieliv.

“En forlængelse af barselsperioden med løn for fædre er højt på listen. Vi genfremsætter også kravet om, at bestemmelsen i overenskomsten, som betyder, at undervisere og forskere på universitetsområdet ikke kan få merarbejdsbetaling, skal fjernes. Kravet er gang på gang ble-

vet afvist af arbejdsgiverne, men vi mener fortsat, at det betydelige merarbejde bør nedbringes”, sagde Ingrid Stage.

AC-landskab under forandring

DM har netop gennemført et møde med syv andre AC-organisationer for at tale om et nærmere samarbejde.

“Alle organisationer står over for en række fælles udfordringer i forhold til medlemsfastholdelse og rekruttering, og det kan være nødvendigt på sigt at have en vis volumen for at leve op til medlemmernes krav og ønsker. Et tættere samarbejde vil desuden give større synlighed, give lobbyarbejdet tyngde og øge mulighederne for at præge de politiske dagsordener i og uden for AC”, sagde Ingrid Stage på repræsentantskabsmødet.

Der er planlagt et nyt møde i juni med de syv organisationer, som er Jordbrugsakademikerne, Pharma Danmark, Kommunikation & Sprog, Arkitektforbundet, Den Danske Dyrlægeforening, Bibliotekarforbundet og Dansk Psykolog Forening.

Tvivl om voldgiftskendelse på timelærerområdet

Situationen på timelærerområdet er til stadighed genstand for opmærksomhed fra DM.

“Et medlem fortalte mig, at han var ansat uden tidsbegrænsning i en UA-stilling på humaniora på KU, hvilket ikke er muligt. Igennem længere tid har DM derfor forsøgt at finde en løsning for en ansættelse, der ikke har været hjemmel til”, fortalte formanden.

Status er nu, at de berørte har modtaget underretning om, at de har været ansat i stillinger, der ikke er hjemmel til, og at der vil ske overførsel til studieadjunkt/lektorstillinger med anciennitet og opsigelsesvarsel fra ansættelsestidspunktet.

På det overordnede plan har professor Kirsten Ketscher sæt tvivl om den voldgiftssag, DM anlagde på vegne af AC i 2003, og som endte med en frifindelse af staten i 2007. Det har ført til, at DM har bedt en advokat om en ny vurdering af DM's muligheder for at forfølge sagen. <<

BERETNING OG REGNSKAB

DM's formands beretning samt regnskabet for 2009 blev enstemmigt vedtaget af Repræsentantskabet.

Formandens mundtlige og skriftlige beretning kan læses på www.dm.dk.

30 timelærere på Københavns Universitet bliver fastansat

Ulovlige ansættelser fører nu til, at 30 løstansatte undervisere på Københavns Universitet bliver fastansat og dækket af overenskomsten. De får nu tid til administration, faglig udvikling og pension – rettigheder, som deres fastansatte kolleger hele tiden har haft.

I årevis har DM klaget over de vilkår, som universiteterne byder løstansatte timelærere. De får ingen tid til administration, faglig udvikling og har heller ikke ligesom deres fastansatte kolleger ret til pension eller løn under sygdom.

Men efter halvandet års forhandlinger mellem DM og Københavns Universitet (KU) ser det nu ud til, at den situation ændrer sig for ca. 30 løstansatte undervisere på Musikvidenskab ved KU.

I stedet for kortvarige ansættelser, der forlænges gang på gang, bliver de 30 undervisere nu ansat i varige stillinger som enten studieadjunkter eller studielektorer.

Gennembruddet skyldes, at universitetet siden 2006 ulovligt har ansat de 30 undervisere som timelønnede undervisningsassistenter og i kontrakterne defineret ansættelsesforholdet som "indtil videre". Men det svarer i princippet til en form for tidsbegrænset ansættelse, hvil-

ket ikke kan lade sig gøre ifølge stillingsstrukturen. For hele pointen med brugen af timelønnede undervisningsassistenter er, at det skal være undtagelsen snarere end reglen, altså midlertidigt.

Ifølge Ingrid Stage, formand for DM, viser sagen da også netop det uholdbare i at opretholde løstansatte timelærere som stillingstype.

"Når universiteterne finder på at ansætte "indtil videre" og dermed omgår intentionerne om at begrænse løsansættelser, så viser det jo bare, at universiteterne faktisk har behov for at tilknytte erfarne undervisere gennem mange år. Men det skal naturligvis ske på ordentlige vilkår, og derfor er vi nødt til at gøre op med den mulighed, der er for at ansætte folk igen og igen i kortvarige stillinger på dårlige vilkår", siger Ingrid Stage, der kalder aftalen med Københavns Universitet for en "stor sejr". <<

"Vi er nødt til at gøre op med den mulighed, der er for at ansætte folk igen og igen i kortvarige stillinger på dårlige vilkår".

Læs også lederen "Sådan arbejder en rigtig fagforening: DM sikrer overenskomstdækning af 30 timelærere på Københavns Universitet" på side 3.



NYHEDER FRA WWW.DM.DK

DM's ledighedstal nærmer sig AC's gennemsnit

"I mine ti år som formand har ledighedstallene for Magistrenes A-kasse (MA) aldrig været så tæt på den gennemsnitlige akademikerledighed som nu. Ja, faktisk kan jeg ikke huske, at vi nogensinde har været så tæt på som nu. Det må for alvor bekræfte alle i, at vores medlemmer har formået at tilpasse sig en ny virkelighed efter krisen i beskæftigelsen i starten af 00'erne og den nyeste økonomiske krise, og at virksomhederne

har fået øjnene op for vore medlemmers kompetencer".

Formand for DM Ingrid Stage har modtaget de nyeste ledighedstal fra AC med begejstring. Ledigheden for MA's medlemmer er på 3,8 procent mod 3,7 procent på hele det akademiske område.

"Vi har de sidste mange år haft en udfordring med beskæftigelsen af vores medlemmer. For eksempel var ledigheden hos MA i 2003 på knap 10 procent mod

6,7 procent på hele det akademiske område. Dette store hul er nu næsten lukket, og det skyldes først og fremmest en ihærdig indsats fra vore medlemmer, der har formået at tilpasse sig en ny virkelighed på arbejdsmarkedet – og det gælder både på det private og det offentlige område", siger Ingrid Stage.

Eneste malurt i bægeret er de nyuddannede, som har svært ved at få fingre i det første job.

"For at hjælpe dem i gang kræver det ud over hårdt arbejde fra de nyuddannede og deres fagforeninger også politisk vilje, og den kan være svær at få øje på lige for tiden", siger Ingrid Stage.

"Ja, faktisk kan jeg ikke huske, at vi nogensinde har været så tæt på som nu".

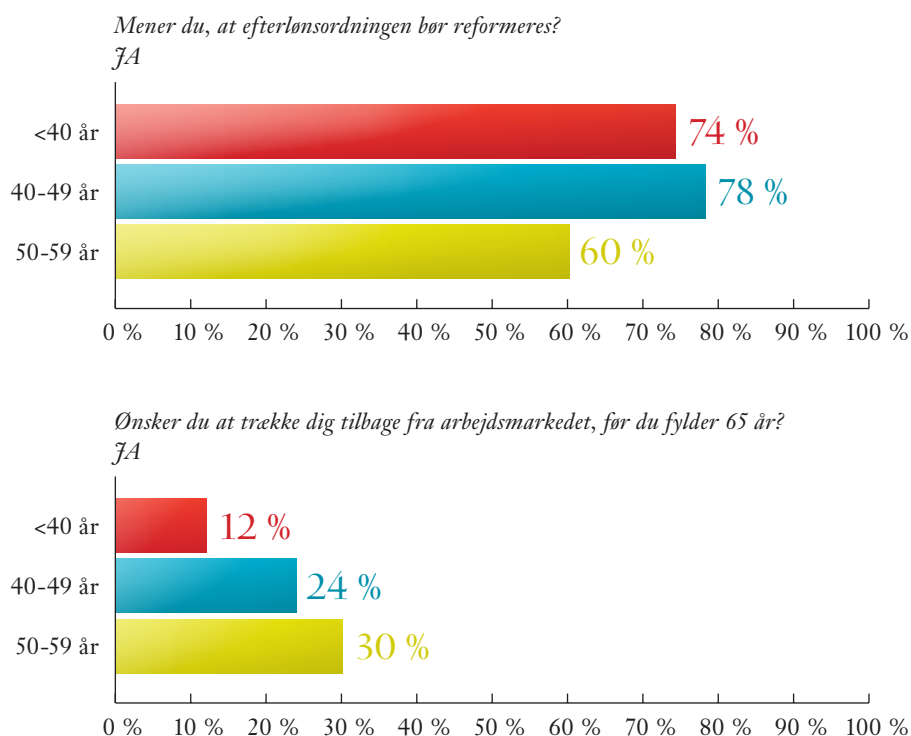
DM'ere: Ja til reform af efterløn

En bred politisk alliance afviser at pille ved efterlønnen, men et stort flertal af DM's medlemmer ønsker reformer.



“Hvis muligheden og helbredet er der, vil jeg gerne arbejde – måske på nedsat tid efterhånden”.

“Hvis jeg skal blive på arbejdsmarkedet, efter at jeg er fyldt 62, kræver det, at ældre kolleger bliver respekteret i langt højere grad end i dag”.



HVEM BRUGER EFTERLØNNEN?

Procentdel af forsikrede over 60 år på efterløn fordelt efter a-kasse

Fødevareforbundet (NNF)	66,5 pct.
Faglig Fælles a-kasse (3F)	63,0 pct.
Børne- og Ungdoms- pædagoger (BUPL)	57,8 pct.
Handels- og Kontor- funktionærer (HK)	55,1 pct.
Metalarbejdere	51,9 pct.
Lærere (DLF)	50,9 pct.
Ledere	36,6 pct.
Magistre (MA)	24,8 pct.
Økonomer (CA)	22,1 pct.

Kilde: Danmarks Statistik 2010

Mens hverken regeringen eller oppositionen vil røre ved efterlønnen i deres respektive genopretningsplaner for den danske økonomi, mener et stort flertal af DM's medlemmer, at politikerne skal kigge efterlønsordningen efter i sømmene.

Således siger 72 pct. af DM's medlemmer i en elektronisk rundspørge, at den nuværende ordning skal reformeres, mens 20 pct. ønsker at fastholde efterlønsgarantien.

Størst tilslutning til en reform er der blandt DM'ere mellem 40 og 49 år, hvor 78 pct. mener, at efterlønsordningen bør reformeres, mens 18 pct. siger nej. Blandt medlemmer under 40 år siger 74 pct. ja til reformer, hvorimod lysten til reformer daler til 60 pct., når det gælder de 50 til 59-årige. I denne gruppe vender 35 pct. tommelfingeren nedad til reformer – dobbelt så mange som i gruppen af 40 til 49-årige.

Vidensarbejde nedslider også

Adspurgt om, hvorfor efterlønsordningen bør reformeres, peger 36 pct. af de 550 deltagere i undersøgelsen på, at ordningen frem for at være en garanti til alle på arbejdsmarkedet i højere grad bør sikre ydelser efter behov. Tilsvarende giver 19 pct. udtryk for, at efterlønnen godt kan

være en ordning, hvor der skelnes mellem manuelt arbejde og vidensarbejde.

Mange deltagere i undersøgelsen hæfter sig dog ved, at ikke kun manuelt arbejde slider folk ned. Som en respondent lakonisk siger: “Tanken om, at det kun er Jens Vejmand, der bliver nedslidt, er forældet”.

En anden uddyber: “Lige nu vil jeg gerne arbejde længere end til de 65 år (der er ca. 20 år til). Men med det pres, man lever med som vidensarbejder i staten i dag, er der en god sandsynlighed for, at jeg er kørt flad som 65-årig og gerne vil gå af til den tid”.

For 26 pct. af deltagerne i undersøgelsen spiller hensynet til samfundsøkonomien en afgørende rolle for deres tilslutning til en efterlønsreform. Mange peger samtidig på, at det skal være mere attraktivt at fortsætte på arbejdsmarkedet.

“Man er nødt til at se på efterlønsordningen. Men der skal være fokus på en model, hvor efterløn fortsat er en mulighed, men hvor det også skal være attraktivt at fortsætte med at arbejde for dem, der ikke er nedslidte”, lyder en kommentar.

Det skal være attraktivt at fortsætte

Ønsket om at gå på efterløn før de 65 år er – måske knap så overraskende – størst blandt de DM-medlemmer, der befinder

sig tættest på efterlønsalderen, de 50 til 59-årige. Her giver 30 pct. udtryk for, at de ønsker at trække sig tilbage, før de fylder 65 år, hvilket stemmer overens med, at 35 pct. fra denne gruppe afviser reformer. Blandt de 40 til 49-årige ønsker 24 pct. at trække sig tilbage, før de fylder 65, mens den tilsvarende andel blandt DM-medlemmer under 40 år er 12 pct.

I denne gruppe er der i øvrigt udbredt skepsis til efterlønsordningens fortsatte eksistens. Kun 3 pct. af DM-medlemmerne under 40 år tror, at efterlønsordningen findes, når de fylder 60 år. <<

“At efterlønnen endnu ikke er afskaffet, er katastrofalt for dansk økonomi. Den skal selvfølgelig være reserveret til fysisk nedslidte og ikke som nu være noget, man blot kan vælge til. Det er der slet ikke råd til”.



Foto: Colourbox

CHEFER GOOGLER JOBANSØGERE

Google, Bing, Yahoo og andre søgemaskiner bruges flittigt, når virksomheder skal ansætte nye medarbejdere. En undersøgelse, lavet af Analyse Danmark for Ugebrevet A4, dokumenterer, at hver tredje personaleansvarlige søger oplysninger om jobansøgere på nettet. Det er især de største virksomheder med over 500 ansatte, der kigger de jobsøgende over skulderen. Det kan både være til deres fordel – og det modsatte, siger Mads Henriksen, formuecenterchef i Nykredit, til A4: “Det kan være en ansøger, som har været på vippen, men hvor jeg så finder ud af, at vedkommende alligevel ser spændende ud. Ansøgeren har bare fremhævet noget andet, end jeg lægger vægt på i forhold til jobprofilen”.



Foto: Colourbox

FN: Tab af natur rammer økonomisk

De nationale økonomier vil snart kunne mærke de omfattende tab af naturværdier, biodiversitet og økosystemer, som rammer verdens lande med tiltagende kraft. En omfangsrig FN-rapport, som BBC online har fået fingrene i, advarer om, at mange økosystemer – fx skove og koralrev – nærmer sig “the tipping point”, det punkt, hvor de ikke længere har værdi for menneskeheden. Rapporten slår fast, at verden mister biodiversitet med større hastighed end nogensinde før i historien. Fx er raten for artsudryddelse 1000 gange højere i dag end for 40 år siden og inkluderer både pattedyr, hvirveldyr, reptiler, fugle og fisk.

FLERE SØGER HJÆLP TIL EKSAMEN

Antallet af henvendelser fra de eksamensangste til Studenterrådgivningen, en landsdækkende gratis rådgivningsinstitution, er mere end fordoblet på 10 år. Af de 5.376 henvendelser til rådgivningen sidste år drejede knap 1000 sig om eksamensproblemer. Om årsagen til, at hjertet banker hurtigere hos flere og flere op til eksamen, siger Else-Marie Stilling, direktør for Studenterrådgivningen, til Jyllands-Posten:

“De har ekstremt store forventninger til sig selv. Hvis det ikke går som ønsket, ser mange det som en personlig fiasko. Før i tiden gav man bare samfundet eller noget andet udefrakommende skylden, hvis det gik dårligt”.

NEJ TAK TIL FULD TID



Mere i løn er ikke argument nok for at gå op tid. Siden 1. januar 2008 er andelen af deltidsansatte i regioner og kommuner kun faldet med 0,8 procentpoint, nemlig fra 36,8 til 36. Og det til trods for, at arbejdsgiverne har ført en målrettet kampagne

for at få deltidsansatte på sygehusområdet op på fuld tid. Mere end to tredjedele af alle deltidsansatte i det offentlige er kvinder. “Det passer af forskellige grunde ikke ind i folks liv at arbejde fuldtid. Man kan kalde det en kultur. Der er meget “plejer” i det her”, hedder det i en kommentar fra direktør i Danske Regioner Signe Friberg Nielsen til dagbladet Information.

“Det er nemt at sætte min forskning på plads med, at her er bare en kvinde, der sidder og forsker i sig selv og sine personlige “hang ups”, men jeg foretrækker at vende den om og sige, at det er det, der har givet mig motivationen”.

Lene Myong Petersen, cand.mag. i litteraturvidenskab fra Københavns Universitet, ph.d. fra DPU og modtager af årets KRAKA-pris fra Foreningen for Kønsforskning i Danmark

Ta' på ferie med LB



Tør du rejse uden?

Med LB's Rejseforsikring Verden inkl. afbestillingsforsikring kan du roligt bestille din ferierejse og tage sikkert af sted - **hele året rundt**.



Rejseforsikring Verden dækker bl.a.:

Før afrejse:

- **Refusion af rejsens pris** - hvis ferierejsen bliver aflyst på grund af f.eks. alvorlig akut sygdom.
- **Bilferie** - ved bilferie/individuel arrangeret rejse er forudbetalte, ikke refunderbare udgifter til transport og ophold i relation til rejsen dækket.
- **Erstatningsbil ved bilferie** - hvis din bil får en kaskokade kort før, ferien begynder.

Under rejsen:

- **Erstatning for ødelagte feriedage** - med indtil 45.000 kr. pr. person.
- **Sygdom og hjemtransport** - i hele verden bliver erstattet med indtil 5 mio. kr. pr. person.
- **Dækning af selvrisiko** - ved skade på lejet bil op til 20.000 kr.
- **Ved terroraktioner eller naturkatastrofer** - er udgifter i forbindelse med evakuering og krisehjælp dækket.

Nyt: dækning i Danmark

Rejseforsikring Verden dækker også afbestilling og ødelagte feriedage på ferierejser i Danmark, hvis din ferie strækker sig over minimum 3 overnatninger.

Hvem er dækket?

Rejseforsikring Verden dækker hele din husstand - året rundt. Forsikringen dækker alle private ferie- og studierejser i hele verden indtil 60 dage. Har du udeboende børn under 21 år, er de også omfattet af forsikringen, indtil de flytter sammen med kæresten eller får børn.

Mere information

Du kan få mere at vide om Rejseforsikring Verden på www.lb.dk. Her kan du også bestille tilbud og se vilkårene. For at kunne bestille rejseforsikringen skal du have din indboforsikring hos os.



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING G/S

www.lb.dk - Tlf.: 3311 7755



DM'S LEDERSEKTION

DM's ledersektion blev grundlagt i 2009 og holdt i starten af maj sin anden årsdag. Sektionen har mere end 500 medlemmer og kæmper blandt andet for synliggørelse og markedsføring af DM-ledere i offentligheden, aflivning af myter om DM-ledere, og at DM bliver medunderskriver på cheflønsaftalen. Formand for DM's ledere er Jørgen Vester Jørgensen. Læs hans kommentar på side 37.

Ifølge ligestillingsforsker og professor Nina Smith er danske kvinder blevet for gammeldags og konservative. De skal have et spark bagi, hvis der for alvor skal ske en forandring i ligestillingen mellem kønnene herhjemme.

Ligestilling i Danmark er uændret i 35 år

Ligestillingsforsker Nina Smith tiltrak sig stor opmærksomhed, da hun på årsdagen for ledere i DM på baggrund af talrige undersøgelser dokumenterede, at ligestilling herhjemme er stillestående.

Ligestillingen i Danmark har stået stille i tre og et halvt årti. Den største udligning på ligestillingsområdet herhjemme skete i 1970'erne med rødstrømpernes kamp for at skabe solidaritet og kampen for lige muligheder uanset køn. Men siden den danske ligestillingslov i 1975 er der stort set ikke sket noget som helst på området i Danmark. Sådan lød det opsigtsvækkende budskab fra ligestillingsforsker og professor ved Handelshøjskolen i Århus Nina Smith på DM's årsdag for ledersektionen, som blev afholdt den 7. maj i Nordatlantens Brygge i København.

“Det er gået mere og mere tilbage med ligestillingen for højtuddannede kvinder i Danmark, mens det for højtuddannede kvinder i eksempelvis Sverige og USA er gået stik modsat”, sagde Nina Smith.

Hun kan lide at provokere og gør det også gerne, fortæller hun. Men udsagnene er ikke grebet ud af den blå luft. Hun har talrige danske og internationale undersøgelser til at bakke sine udsagn op, og det fik selv ligestillingsminister Lykke Friis (V) til at spidse ører og byde ligestillingsforskeren på frokost. Det fortalte den indbudte minister fra samme talerstol lidt senere på dagen.

Glasloftet er knækket

Nina Smiths oplæg var denne dag centreret omkring danske kvinders muligheder for at gøre karriere i det private erhvervslev. Er danske kvinder for alvor på vej ind på direktionsgangene og i bestyrelseslokalerne, eller er der brug for politiske tiltag som kvoter for at ændre på udviklingen?

Hun pointerede, at der er kommet 60 procent flere kvinder i topstillinger herhjemme. Det virker jo umiddelbart flot, men når man kigger bag om tallene, er det samlede resultat for antal kvinder i topstillinger kun oppe på fem procent.

“Tallet stiger da lidt, så glasloftet er knækket. Løngabet for eksempelvis kvindelige CEO'er (Chief Executive Officer) er blevet mindre. Men der er stadig struk-

turelle hindringer på det danske arbejdsmarked for kvinder. Disse problemer er ganske vigtige og afledt af velfærdsmodellen. Derfor er et øget fokus på problemet meget vigtigt”, sagde Nina Smith og påpegede, at mentorordninger kan være et godt redskab for at få kvinder sluset ind i ledende stillinger. Men kvinderne skal også virkelig ville det, hvis det skal rykke sig, påpegede Nina Smith.

For at få flere danske kvinder ind i topposter i det private erhvervsliv skal man dog starte et helt andet sted end ved at indføre kvoter som i Sverige og Norge. Udfordringerne herhjemme ligger et andet sted:

“Danske kvinder er blevet lidt konservative og gammeldags i betragtning. Vi vil helst ikke afgive noget af barslen, men vi vil gerne tjene mere. Danske kvinder skal være parate til at afgive en større barselsperiode til manden. Kvinderne skal helt enkelt have et spark bag”, provokerede Nina Smith.

Vi sakker bagud

Der er brug for at gøre noget nu. For Danmark sakker rent faktisk meget bagud på dette område og især i forhold til de lande, vi sammenligner os med, mener Nina Smith.

Det kan blandt andet skyldes holdningen. I Danmark er forestillingen om kvinders lyst til at gøre karriere i hvert fald ganske anderledes end i de andre 26 EU-lande. Nina Smith henviser til en nyere Eurobarometer-undersøgelse, hvor et flertal adspurgte danskere har den opfattelse, at danske kvinder er mindre interesseret i at få et større ansvar. I de 26 andre EU-lande er holdningen stik modsat. Selve ligestillingsdebatten i Danmark er desuden anderledes end i eksempelvis Sverige og

Norge. Mens ligestilling i vores nabolande især tager udgangspunkt i synspunktet om, at det handler om fairness og demokrati, så bliver der herhjemme mere fokuseret på, at det handler om diversitet og et godt resultat på bundlinjen i de private virksomheder.

“Flere undersøgelser viser da også, at kvindelige topchefer og direktører giver en signifikant positiv effekt på bundlinjen i en virksomhed, som simpelthen bliver økonomisk bedre, når der er kvindelige ledere”, slog Nina Smith fast.

Hun afviser forestillingen om, at danske kvinder er mere dobbeltarbejdende

end mænd. Flere undersøgelser viser nemlig, at danske mænd tager en stadig voksende del af arbejdet i hjemmet. Problemet er derimod, at kvinderne oftest tager

det “ufleksible arbejde” som at hente og bringe børn i skole og til fritidsaktiviteter. Det skader karrieren og udvider løngabet mellem kønnene.

“Når kvinder bliver gravide, søger de ofte fra den private over i den offentlige sektor, fordi der her er længere barselsorlov og flere omsorgsdage. Men i det offentlige er det økonomiske pres også større, og det har det været siden 1975. Det får indvirkning på lønnen og karrieremulighederne og dermed på ligestillingen”.

Ifølge tal fra Danmarks Statistik tager danske mænd fortsat forsvindende lidt barsel. Den udvikling rykker kun lidt på sig i forhold til vores nordiske nabolande, hvor lovændringer opdeler barslen mere ligeligt mellem kønnene. Mens danske mænd i dag samlet set tager under fem procent af barslen, tager norske mænd dobbelt så meget, svenske mænd tager over 20 procent, mens islandske mænd tager over 30 procent af den samlede barselsperiode. <<

“Det er gået mere og mere tilbage med ligestillingen for højtuddannede kvinder i Danmark”.



SOMMERUNIVERSITET – ÅBEN UDDANNELSE

Sommerkurser på Handelshøjskolen, Aarhus Universitet

Er du ledig eller i arbejde, og vil du gerne bruge sommerferien på kompetenceudvikling i et inspirerende og internationalt studie- og forskningsmiljø? Sommeren igennem udbyder Handelshøjskolen, Aarhus Universitet en bred vifte af kurser til dig, der gerne vil lære mere og fremme dine karrieremuligheder.

BACHELOR OG MASTER NIVEAU

I juli og august kan du deltage i kurser inden for Business Administration og Business Communication på Bachelor- og Masterniveau.

Du kan for eksempel få indsigt i fagområder som *Asian Business*, *Non-profit Management*, *Corporate Communication* eller *Marketing* – mulighederne er mange!

ANSØGNINGSFRIST

Kurserne er fordelt på to perioder.

1. periode: 5. juli - 23. juli

Ansøgningsfrist: 25. juni

2. periode: 2. august - 20. august.

Ansøgningsfrist: 23. juli

På hvert fag optages max. 40 studerende.

Læs mere om Handelshøjskolens Åben Uddannelse (Open University) på www.asb.dk/summeruniversity





Forklaringer efterlyses i DPU-afskedigelsessag

Tre forskere skal afskediges fra DPU, fordi deres forskning ikke er "relevant". Men DPU har tilsyneladende svært ved at forklare, hvad relevans er.

Hvorfor skal tre anerkendte forskere på Danmarks Pædagogiske Universitetsskole (DPU) fyres?

Fordi deres forskning på Institut for Pædagogik ikke "lever op til kriteriet om relevans i forhold til instituttets og DPU's formål og opgaveportefølje", som det hedder i fyringsvarslingen til de tre.

Sagen har vakt opsigt i ind- og udland, og fagfæller, jurister og eksperter, ja sågar to danske biskopper og billedhuggeren Bjørn Nørgaard har skrevet under på en formel protest.

Hvorfor?

Fordi argumenterne for at afskedige de tre ifølge kritikerne har været særdeles tvivlsomme og dårligt belyste, hvilket igen har ført til rygter og mistanker, ikke mindst om, at DPU-ledelsen under overskriften "økonomisk tilpasning" i virkeligheden har benyttet lejligheden til en ideologisk udrensning af et forskningsområde, som ledelsen ikke ønsker. De tre fyringstruede er klassisk normative filosoffer, og det er velkendt, at DPU-dekan Lars Qvortrup ønsker at dreje DPU i retning af mere evidensbaseret forskning, der blandt andet skal bruges til at opnå bedre indlæring i grundskolen.

Velrenommerede forskere

I varslingsskrivelserne til de tre forskere, der hidtil har passet deres arbejde uden en eneste anmærkning fra ledelsen, er det ikke konkret uddybet, på hvilken måde de tre ikke lever op til "kriteriet om relevans" i deres forskning.

Ifølge forhandlingsleder i DM Lotte Espenhain Møller har DPU trods en anmodning fra DM ikke formået at uddybe, hvordan relevanskriteriet udlægges på DPU.

Hun henviser til et svar sendt fra DPU til de varslede, indeholdende et notat af DPU-dekan Lars Qvortrup. Notatet – der bærer overskriften "Notat om relevanskriteriet i forhold til varslingen om afskedigelse af tre VIP'ere" – nævner reelt kun relevanskriteriet i en enkelt sætning og indeholder en henvisning til, at relevansen af forskningen på DPU skal ses i forhold til DPU's profil, som den er beskrevet i paragraf 1 i lov om Danmarks Pædagogiske Universitet fra 2000: "Universitetet har til opgave at drive forskning og give videregående uddannelse indtil det højeste niveau inden for hele det pædagogiske felt". Til det siger Lotte Espenhain Møller:

"Vi taler om velrenommerede forskere, der publicerer, som de skal, er dygtige undervisere og overholder DPU-kravet om selv at indtjene 60 pct. af lønnen. De har ikke tidligere fået at vide, at de forskede i noget forkert. Og nu kan vi ikke få ordentligt forklaret, hvori det irrelevante i deres forskning består".

Blev bedømt relevant ved ansættelsen

I varslingsskrivelsen til Asger Sørensen, en af de tre berørte forskere, der alle er lektorer i pædagogisk filosofi, skriver DPU's personalechef, at pædagogisk institutleder "Jens Erik Kristensen har vurderet, at du kun i meget begrænset omfang har leveret eller publiceret relevant pædagogisk-filosofisk forskning".

Men det er en helt igennem usaglig vurdering, mener Asger Sørensen, der siden sin ansættelse på instituttet i 2008 har publiceret tre bøger og en række artikler.

Han peger på, at flere af publikationerne blev indsendt som manuskripter til bedømmelse i forbindelse med hans ansættelse, mens andre publikationer blev varslet over for det fagkyndige udvalg, der i 2007 bedømte ham som kvalificeret på "internationalt niveau" til et lektorat i pædagogisk filosofi.

"Min forskning blev altså af et fagkyndigt udvalg bedømt som pædagogisk-filosofisk på internationalt niveau. Alligevel står der i varslingen, at den ikke er pædagogisk-filosofisk relevant. Det er simpelthen usagligt", siger Asger Sørensen.

Ifølge Asger Sørensen har han siden sin ansættelse fokuseret stadig mere på at leve op til stillingsopslagens formuleringer om, at han skulle "bidrage til udviklingen af forskningen inden for demokrati og medborgerskab i pædagogisk perspektiv".

Det gælder ikke kun publikationer, men også en lang række andre aktiviteter, herunder undervisning og *paper*-præsentationer på konferencer.

"Jeg har i stigende grad beskæftiget mig med politisk filosofi, diskussioner om demokrati og ikke mindst betydningen af, hvad dannelse, uddannelse og opdragelse betyder for politik og især demokrati", siger han. Og hvis instituttet under hans ansættelse har fortaget en kursændring, undrer det ham, at han ikke har fået noget at vide:

"Man kunne forestille sig et sådant indgreb som en del af en MUS-samtale, men sådan en har jeg ikke været indkaldt til i min tid på DPU. I stedet for blev jeg i november 2009 af den nuværende ledelse tildelt et varigt kvalifikationstillæg", siger Asger Sørensen. <<

"Det er simpelthen usagligt".

Asger Sørensen, afskedigelsesvarslet lektor

Hellere fordybelse end aktivitet

Fra 89.000 til 135.000 besøgende. Så markant en stigning af besøgstallet har Zoologisk Museum oplevet på få år. Det skyldes ikke en tilfældighed, men en målrettet strategi, som udstillingschef Hanne Strager har været dybt involveret i.

Hanne Stragers strategi er at ændre Zoologisk Museums profil fra at være et regulært småbørnsmuseum til at være et museum, som også interesserer teenagere og voksne. “Det gør man ikke fra den ene til den anden dag, for man skal ændre ved hele forestillingen om naturhistorie. Men vi kan nu se, at vi har fået en lidt anden publikumsprofil, samtidig med at vi heldigvis ikke har mistet børnene”, fortæller Hanne Strager.

Hun synes, at naturhistoriske og naturfaglige museer har haft en tendens til at sparke sig over i et hjørne, hvor det kun handlede om ting for børn. “Det er en stor fejl, for dermed fortæller man jo børn, at naturfaglige emner er barnlige. Så kan det ikke undre, at det er så vanskeligt at få unge til at interessere sig for naturvidenskab og naturvidenskabelige uddannelser”, siger hun.

Hanne Strager skitserer de sidste 40 års museumsformidling af naturhistorien som en periode, hvor man for alvor har fået en forståelse for og accept af sammenhængen i naturen. “Det budskab ville man gerne ud med, så det valgte de naturfaglige museer at vise i stedet for at kigge på, hvilke fantastiske ting museerne lå inde med. Museerne påtog sig nærmest en pædagogisk opgave”, fortæller Hanne Strager. På Zoologisk Museum gjorde de det ved at skabe en skolebog, som man kunne gå rundt i. “Det virkede godt dengang, og det var et helt fantastisk museum. Men nu virker formen nok forældet, måske fordi budskabet i dag virker banalt, og der er tærsket langhalm på det i skolen”, siger Hanne Strager.

Vin og Videnskab

En del af fremgangen på Statens Naturhistoriske Museum er sket, efter at museet åbnede en udstilling om Darwin og evolutionen. “Darwin er relevant, fordi evolution handler om identitet og sammenhæng i naturen. Forståelsen af, at vi blot er en lille organisme på lige fod med mange andre organismer. Der er ingen usynlig hånd, der styrer de ting, for evolutionen sker af sig selv”, siger Hanne Strager. Hun fremhæver udstillingen som et godt eksempel på, at hvis man laver noget, som folk synes er relevant, så kommer der mange besøgende. “Og naturhistorie er meget relevant for alle mennesker, fordi det handler om identitet, biodiversitetskrisen, klima og ressourceforvaltning”, påpeger hun.

Hanne Strager tror, at udstillinger, der er interessante for voksne, også er en bedre måde at fange børns interesse på. Den bedste formidler for et barn er en engageret voksen. Det skal blandt andet ske ved at fokusere mere på “voksne emner” og ved at ændre på stil og æstetik. Andre typer af aktiviteter tiltrækker også voksne. På Statens Naturhistoriske Museum har de blandt andet succes med “gå i byen-arrangementerne” og “Vin og Videnskab”, der kombinerer faglige foredrag

og rundvisninger med et glas vin og socialt samvær.

Vil skabe et slowmuseum

Statens Naturhistoriske Museum består af de tre museer: Zoologisk Museum, Botanisk Have og Geologisk Museum, der nok er beliggende tæt på hinanden, men dog hver for sig. I 2015 skal alle tre museer samles til et egentligt naturhistorisk museum. Hanne Strager er en del af arbejdsgruppen, der planlægger den store fusion, og leder af den gruppe, der planlægger indholdet i det nye museum. Strategien er stadig, at museet skal være for både

voksne og børn.

Der bliver især arbejdet med idéen om et slowmuseum. “Et slowmuseum skal skabe ro og fordybelse, og man skal komme udhvilet derfra. Der har været en tendens til at have et hæsbæsende tempo på museerne, så det blev anstrengende at være der, og man kom smadret hjem”. Hun tror, at det blandt an-

“Et slowmuseum skal skabe ro og fordybelse, og man skal komme udhvilet derfra. Der har været en tendens til at have et hæsbæsende tempo på museerne”.

det skyldes, at der har været nogle forkerte konventioner forbundet med oplevelser, så man umiddelbart forbandt gode oplevelser med aktivitet. “Men vi vil hellere ska-

BLÅ BOG

Navn: Hanne Strager

Alder: 48 år

Job: Siden 2002 har hun været udstillingschef på Statens Naturhistoriske Museum i København, der består af Zoologisk Museum, Geologisk Museum og Botanisk Have. Tidligere har hun været udstillingsleder på Danmarks Akvarium, og før det har hun været med til at starte et norsk hvalmuseum, hvor hun arbejdede i 10 år

Uddannelse: Cand.scient. i biologi fra Aarhus Universitet

Privat: Bor i bofællesskab i Birkerød. Hun har en 19-årig datter

Kendetegn: Ukuelig optimist, lettere påståelig, ildsjæl

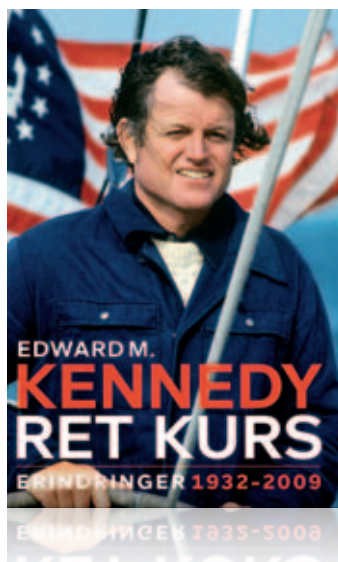
be fordybelse end aktivitet. Det kan også være en oplevelse at sidde og synke hen og kigge på en vandpyt eller at ligge på maven på en skovbund. Refleksion og samtale bliver moderne i stedet for manisk aktivitet”, siger Hanne Strager. Hun understreger, at fred og ro ikke kun appellerer til voksne, men at den yngre generation til stadighed også efterspørger det.

Årets formidler

Succesen på Statens Naturhistoriske Museum er ikke gået upåagtet hen. For nogle måneder siden blev Hanne Strager udnævnt til årets formidler på Det Naturvidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet blandt andet for udstillingen om Darwin og bogen “Som at tilstå et mord”, der handler om Darwin og evolutionsteorien. Det er hendes erfaring, at der er to ultimative krav for en god videnskabelig formidling: “Det første er, at man har et indgående kendskab til emnet – at man ved, hvad man taler om. Det næste er, at man brænder for emnet. Og det skal ikke være en spinkel flamme, det skal være et sankthansbål. Hvis en af disse forudsætninger mangler, er det dømt til at mislykkes. Stilen er ikke nødvendigvis så afgørende. Man kan være en god formidler på mange måder: Nogle er lavmælte og underspillede, andre udadvendte og energiske”. Hun benytter sig selv især af videnskabshistorie og at forbinde det naturfaglige med resten af verden. “Jeg er meget fascineret af historien, og hvad der foregår i samfundet, når en ting bliver opdaget. Det er jo de færreste ting, der kan forstås isoleret”, siger Hanne Strager. <<



“Den aften på Chappaquiddick Island endte i en forfærdelig tragedie, der hjem-søger mig hver eneste dag i mit liv. Jeg er alt for ofte blevet ramt af pludselige og voldsomme tab, men den aften var anderledes”.



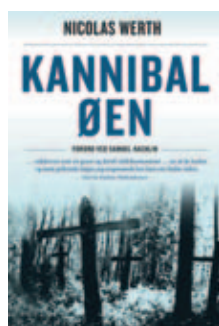
SELV BIOGRAFI

Ret kurs – erindringer 1932-2009

Edward M. Kennedy
Jyllands-Postens Forlag, 2010, 512 sider,
350 kr.

Dette er historien om det nærmeste, USA kommer en kongefamilie – fortalt indefra af en mand, som voksede op i solskin på halvøen Cape Cod nordøst for New York, men som kom til at opleve mange mørke stunder. Familien var legendarisk, allerede da han var dreng, og forventningerne var store til de mange søskende. Forventninger, der prægede Edwards beslutninger gennem hele livet.

HISTORIE



Kannibaløen

Nicolas Werth
Gads Forlag, 2010, 256 sider,
249 kr.

I 1933 blev 6.000 “socialt farlige og deklasserede elementer” deporteret til “Kannibaløen”. Isoleret på Nazino, et trøstesløst og afsondret sted midt i Ob-floden i det vestlige Sibirien, hvor de blev sat i land uden forsyninger eller redskaber, blev de deporterede underkastet sultens tortur i en sådan grad, at de var tvunget til at æde hinanden. Dette er historien om en civilisations sammenbrud midt i det 20. århundrede.

LEDELSE

Selvledelse og fællesskaber, Nye perspektiver på det moderne arbejdsliv

Sanina Kürstein (red.)
Dansk Psykologisk Forlag, 2010,
229 sider, 348 kr.

Dette er en antologi, der med udgangspunkt i forskellige faglige perspektiver giver læseren

inspiration og mulighed for at reflektere over udfordringerne ved selvledelse. Bogen kan samtidig bruges som inspirationsværktøj til nye måder at nærme sig selvledelse på i læserens egen virkelighed uanset udgangspunkt.

LITTERATUR

Den vitalistiske strømning i dansk litteratur omkring år 1900

Anders Ablers Dam
Aarhus Universitetsforlag, 2010,
362 sider, 298 kr.

Kunsten skal intensivere livet. Det er grundtanken i den vitalistiske strømning, der prægede dansk litteratur og kultur omkring år 1900, og hvis dyrkelse af livets kraft og dynamik var udbredt i hele Europa. Denne bog viser, at intensiteten ikke kun opstår af lys og livslyst: Vitalistisk litteratur er også tæt forbundet med tidens dekadente dyrkelse af forfald og opløsning.

PSYKOLOGI

Mindfulness for alle

Udarbejdet og indtalt af Sunniva Høgsberg, www.essens-coaching.dk, 2010, 150 kr. + evt. forsendelse. Cd'en, der er tænkt som en håndsrækning til dem, der vil øge deres livskvalitet og reducere stress, indeholder en række meget forskellige meditationsovelser, der også varierer meget i længde. Den

korteste er 3 minutter, og den længste 45 minutter. Omdrejningspunktet i samtlige øvelser er gennem en træning af opmærksomheden at opnå øget nærvær.

PÆDAGOGIK

Åbne og lukkede døre – En antologi om køn i pædagogikken

Ane H. Kirk, Katrine Scott, Karoline Siemen og Anne Wind (red.)
Frydenlund, 2010, 228 sider,
299 kr.

Antologien stiller skarpt på kønsblindheden i pædagogikken: i relationerne mellem børn og voksen, i lovgivningen og i folkeskolens undervisningsmateriale. Forfatterne diskuterer og analyserer køn i pædagogik og kommer med forslag til, hvordan man kan arbejde videre med et kritisk kønsblik i sin egen pædagogiske praksis, så der kan åbnes nye døre.

RELIGION

“Tyrkerfrygt og tyrkerskat”

Martin Schwarz Lausten
Forlaget Anis, 2010, 320 sider,
298 kr.

Islamofobi greb de lutherske teologer i 1500-tallet. Tyrkerens fremmarch i Østeuropa og på Balkan udløste skræk og rædsel i det tyske kejserrige. I Tyrkerfrygt og tyrkerskat viser Martin Schwarz Lausten,

hvorledes teologer i Danmark – som ikke direkte var truet af tyrkerne – også lod sig gribe af tyrkerfrygten.

KULTURHISTORIE



Stålets mænd, Det Danske Stålvalseværk 1940-1962

Jørgen Burchardt
Forlaget Kulturbøger i samarbejde med Danmarks Tekniske Museum, 2010, 248 sider, 350 kr.
De fleste danskere kender Det Danske Stålvalseværk, men først nu har vi fået bogen, som går i dybden med historien. Bogen fastholder en vigtig del af Danmarkshistorien, og 275 illustrationer viser arbejdsforhold og tekniske indretninger. En dvd med tre film fra 1943, 1947 og 1953 supplerer fortællingen.

Haves: arbejde Søges: lykkelige med

“Lykken står den kække bi”, lyder en gammel talemåde. Men det er også højaktuelt og meget beskrivende for fremtiden. Nogle virksomheder rekrutterer allerede primært lykkelige personer, og lande laver lykkeregnskab som mål for den nationale vækst. Hvidovre Kommune fik også lavet et lykkeregnskab og fandt ud af, om det er lykke at arbejde i Hvidovre Kommune.

“Arbejdsgivere vil have lykkelige medarbejdere. Tendensen ses allerede, og det skyldes blandt andet, at der er sket en bevægelse i lykketænkning. Lykke har ændret funktion og er visse steder også vigtig, når nye medarbejdere skal findes”, fortæller fremtidsforsker Sally Khallash fra Institut for Fremtidsforskning i København. Hun er medforfatter til rapporten Future Happiness og en af oplægsholderne til en konference om rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i Hvidovre Kommune. Dagen er arrangeret af kommunens centrale samarbejdsudvalg for

at give inspiration til tillidsrepræsentanter og ledere til at skabe attraktive arbejdspladser i kommunen.

“Er det lykken at arbejde i Hvidovre Kommune?”, er spørgsmålet, der skal drøftes i løbet af dagen. Meningen er, at der skal udarbejdes et såkaldt lykkeregnskab for Hvidovre Kommune. Konferencen er finansieret af tillidsrepræsentanternes akutmidler. “Lige nu ser det jo ikke ud til, at vi kommer til at mangle arbejdskraft, men alt tyder på, at vi kommer til det i fremtiden. Derfor er der en gensidig interesse fra ledere og medarbejdere i at skabe den gode arbejdsplads”, siger Nina Roth, personaleudviklingskonsulent i Hvidovre Kommune.

Kun lykkelige mennesker ansættes

I rapporten Future Happiness har Institut for Fremtidsforskning set på nogle af de bevægelser, der sker inden for lykke og lykkeforskning, og på hvordan man definerer lykke i moderne tid. I årtusinder har man vekslet mellem at se på lykke som en subjektiv eller en objektiv størrelse. Institut for Fremtidsforskning ser tegn på, at lykke er blevet et objektivt begreb, så man nærmer sig en definition af lykke. Der er blandt andet lande, der laver lykkeregnskab som mål for den nationale vækst. “Vi har undersøgt, hvilke konsekvenser det har, at man begynder at låse definition-

nen af lykke lidt fast og operationaliserer den, så man laver lykkepolitik og -mål eller begynder at kigge efter lykkelige medarbejdere. Et af vores kritikpunkter er, at lykke på den måde bliver flad og ensidig”, fortæller Sally Khallash.

Hun er ikke i tvivl om, at lykke er kommet for at blive på dagsordenen – også i arbejdslivet.

“Det skyldes, at der er en masse sidegevinst ved lykke. Lykkelige mennesker er mere produktive, de har lavere sygefravær, brokker sig mindre og gør arbejdspladsen mere attraktiv”. Hun giver som eksempel, at North Western Airline er begyndt at rekruttere primært på baggrund af, hvor lykkelige de kommende medarbejdere er. Det amerikanske magasin Fortune laver nu også lister over det bedste sted at arbejde, hvor medarbejderne er lykkelige.

Det er lykken at arbejde i Hvidovre

Ud fra psykologen Abraham Maslows behovspyramide har Institut for Fremtidsforskning fundet frem til tre logikker, der er det teoretiske fundament for lykkeregnskabet. Først og fremmest er der Industri-logikken, hvor tryghed, balance og det nære er lykken. I Dream Society-logikken er lykke blandt andet fællesskab og branding og drømmen om status, succes og det perfekte liv. I Creative Man-logikken er selvrealisering og det kreative nødvendigt for lykke. Hver logik er forsynet med et indeks, som Institut for Fremtidsforskning bruger til at udarbejde et lykkeregnskab. Sally Khal-



arbejdere

lash og hendes kollega tager udgangspunkt i Hvidovre Kommunes trivselsrapport, når de beregner lykken hos ledere og medarbejdere i Hvidovre Kommune. På en skala fra 1-6, hvor 6 er bedst, viser lykkeregnskabet, at Hvidovre Kommunes medarbejdere er ret lykkelige. De får en samlet score på lidt under 5. Hvis man kigger på de forskellige logikker, står det bedst til med Industri-logikken, der får 4,75 point, dernæst Creative Man-logikken med 4,59, og til sidst Dream Society-logikken med 4,52 point. "Hvis man tager forbehold for, at data er indsamlet på lidt forskellig vis, så indikerer lykkeregnskabet, at Hvidovre Kommune ligger næsten lige så højt på lykkeskalaen som Danmark", siger Sally Khallash.

Kvinder og Industri-logikken

Konferencedeltagerne arbejdede i grupper og debatterede blandt andet, hvilke logikker de har mest af på arbejdspladsen, og hvilke logikker der ikke er så meget plads til på arbejdspladsen. Det gav inspiration til, hvordan man kan forbedre rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

"Vi snakkede om, at der på nuværende tidspunkt nok er mest plads til Industri-logikken. Det vil sige, at der er fokus på balance og tryghed, og at man kan få privat- og arbejdsliv til at hænge sammen. Måske er det naturligt, når 75 procent af vores ansatte er kvinder. Men nogle finder jo lykke ved andre kernepunkter, så måske skal vi gøre plads til mere projektorganisering og kompetenceudvikling, som passer bedre til henholdsvis Dream Society- og Creative Man-logikkerne", siger Nina Roth fra personaleafdelingen i Hvidovre Kommune.

"Jeg tror måske, at vi skal lave lidt om på nogle arbejdsgange, fordi det nok kan virke lidt stift på nogle", siger Preben Mac, sagsbehandler i miljøafdelingen og medlem af det centrale samarbejdsudvalg. Han synes, at det har været en lærerig dag, der gav stof til eftertanke. "Jeg opfordrer alle til at gå tilbage til deres arbejdspladser og fortælle om dagens debat og idéer. Vi vil også drøfte det videre i det centrale samarbejdsudvalg, så vi kan fortsætte med at have en god arbejdsplads, men også tiltrække nye typer medarbejdere", siger Preben Mac. <<

“Lykkelige mennesker er mere produktive, de har lavere sygefravær, brækker sig mindre og gør arbejdspladsen mere attraktiv”.

Sally Khallash, fremtidsforsker, Institut for Fremtidsforskning

DE TRE LOGIKKER INDEN FOR LYKKE

1) Lykke i Industri-logikken.

Fokuspunkter: komfort, sikkerhed, nære relationer

Lykke på arbejde:

- Work-life balance
- Motivation: tryghed og gode fysiske forhold
- Kompetencer: stabilitet, effektivitet og fordybelse
- Ideel jobfunktion: forskning, opgaver med sans for detaljer og med et vist element af rutine.

2) Lykke i Dream Society-logikken

Fokuspunkter: drømmen om status, succes og det perfekte liv

Lykke på arbejde:

- Arbejde er meningsgivende og identitetsskabende
- Motivation: fællesskabet og fortællingen om at gøre en forskel
- Kompetencer: engagement, kommunikation, samarbejde.
- Ideel jobfunktion: HR, markedsføring, reklame og generelt opgaver inden for kommunikation.

3) Lykke i Creative Man-logikken

Fokuspunkter: lykke er en del af mig, jeg skaber den.

Lykke på arbejde:

- Arbejde som arena for selvrealisering, kreativitet og skabertrang
- Motivation: frihed til at skabe og interagere med omverdenen
- Kompetencer: kaosnavigatør, innovativ, netværksorienteret
- Ideel jobfunktion: produktinnovation, kreativ vidensproduktion, freelancere og kunstnere

Kilde:

Institut for Fremtidsforskning

“Tal fra Styrelsen for International Uddannelse viser, at færre og færre tager hele eller dele af deres uddannelse i udlandet. Det er sørgeligt, for det er netop i mødet med andre kulturer, man lærer at forholde sig kritisk til den måde, vi gør tingene på i Danmark”.

Søren Bolvig, direktør i Mannaz A/S, til Dagbladet Børsen

SKRØBELIGT MARKED FOR KOMMUNIKATION

Nice to have eller need to have? Når de store kunder skal rette deres økonomi ind efter krisen, er det ofte kommunikations- og marketingsbudgetterne, der må holde for. Det mærkes eftertrykkeligt hos de store kommunikationsbureauer. Et nyligt offentliggjort regnskab fra Kunde & Co fortæller, at virksomheden sidste år tabte over 40 procent af sin omsætning. “Vi mistede ikke kunder, men dem, vi havde – især på internationalt plan – lukkede i flere tilfælde helt ned for markedsføringen”, siger direktør Jesper Kunde til Børsen. Også DM’s medlemmer i kommunikationsbranchen vander sig under krisen. Ledighedsprocenten på området ligger over 10, hvor den for et år siden lå på godt seks.

Komma skal undersøges

Islændingene har stort set udryddet dem. Svenskerne har også ryddet kraftigt ud i dem. Men for danskerne er kommaerne følsom affære. Nu vil Sprognævn undersøge, hvorfor danskerne hidser sig så meget op over overvejelser om igen at ændre på kommasystemet, når vore broderfolk tager det så afslappet. “Når vi begynder at pille ved folks skriftsprog, er det åbenbart noget, der truer deres identitetsfølelse. Vi er nødt til at prøve at forstå de reaktioner, for vi kan ikke sidde dem overhørig”, siger Dorthe Duncker til Politiken. Hun er bestyrelsesformand i Dansk Sprognævn og lektor ved Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab på Københavns Universitet.

STORE PORTIONER PÅ KØBENHAVNS UNIVERSITET

Foto: Colourbox



Frokostgæsterne i KU’s kantine i Nørregade har en glubende appetit. De betalende gæster sætter meget store portioner til livs, men hvad værre er: Der er en del af de besøgende – som tæller bl.a. ledelsen, centraladministrationen, ansatte på det juridiske fakultet og dagskursister – der helt glemmer at betale for deres mad. Svindet betyder, at cateringfirmaet Eurest, som står for kantinens mad, har set sig nødsaget til at indskrænke udvalget og fx sløjfe salatbaren. Det skriver Universitetsavisen. “Jeg tror, at folk opfatter kantine som en del af universitetet. Hvis man tager et ekstra stykke mad eller lignende med op fra kantine, føles det måske som at snuppe et par stykker printerpapir eller en kuglepen med hjem”, siger cateringfirmaets sous-chef, Jesper Holm, til avisen.

SIDSTE UDKALD FOR MARS-SONDE



Chancen for livstegn fra NASA-sonden Phoenix Mars Lander er forsvindende lille. I disse dage sidder forskerne bag missionen med kun et meget spinkelt håb om at høre nyt fra sonden, som siden november 2008 ikke har kunnet producere strøm nok med sine solpaneler og derfor ikke har sendt data hjem til planeten jorden. Nu er solen – og lyset – vendt tilbage til Phoenix’ landingssted på Mars’ nordlige halvkugle, og forskerne har derfor siden januar lyttet efter livstegn, i håb om at sollyset ville vække sonden til live igen. Det vurderes dog at være meget usandsynligt, at den har overlevet vinteren på Mars.

Foto: Colourbox

TREPARTSMIDLERNERNE HAR FÅET BEN AT GÅ PÅ

Tilløbet var langt, men nu er spurten gået ind.

I det seneste nummer kunne Magisterbladet fortælle, at 20 millioner kroner samlede støv i den pulje, som med trepartsaftalen fra 2008 var af-

sat til at opkvalificere og uddanne akademikere i undervisnings-, forsknings- og



administrative job. Midler, som skal være brugt eller i det mindste reserverede, inden aftalen udløber om mindre end et år.

Siden er det gået stærkt i AC og Personalestyrelsens udvalg, der fordeler og administrerer trepartsmidlerne. På et møde i udvalget den 5. maj fik en række projekter omsider grønt lys, og 17 millioner blev øremærket.

“Det har, som nævnt tidligere, været en tung proces at få i gang, men den vifte af pilotprojekter, som nu bliver støttet økonomisk med trepartsmidlerne, sætter efter min vurdering en spændende udvikling i gang på en række arbejdspladser. Samtidig glæder det mig, at arbejdet med at udvælge projekter har understreget, at fællesskabet mellem DM, DJØF og de øvrige AC-organisationer er stærkt”, siger Ingrid Stage. Hun er formand for DM og sidder som medlem af udvalget. CBS Learning Lab er en af de ar-

bejdspladser, der kan se frem til at modtage halvanden mio. kroner. Pengene skal bruges til at undersøge i dybden, hvad det betyder at undervise på fremmedsprog, og hvad der skal til, for at det kan fungere. Det Kongelige Danske Musikkonservatorium har fået penge til to pilotprojekter inden for formidling og fjernundervisning. Københavns Universitet sætter et projekt i søen, som skal imødegå risikoen for en marginalisering af meget specialiserede forskere. IT-styrelsen er også tilgodeset samt statens miljøcentre, som vil arbejde på at styrke mobiliteten blandt de erfarne medarbejdere, som med kommunalreformen blev flyttet over fra amterne.

Der var også projekter, som ikke blev fundet egnede. Ingrid Stage noterer med beklagelse, at blandt andet et forløb, der skulle forbedre arbejdsmiljøet på en statslig arbejdsplads, ikke faldt i god jord hos arbejdsgiverne. *psi*



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

Mænd tjener stadig mest

Næsten 8.000 kroner om måneden. Eller næsten 100.000 kroner om året. Eller langt over 3 millioner i løbet af et arbejdsliv.

Så stor er forskellen i dag på mandlige og kvindelige DM-medlemmers løn i gennemsnit, hvis de er ansat i private virksomheder.

Mænd tjener i gennemsnit lige under 50.000 kroner. Kvinder lidt over 40.000 kroner. En lønforskel på 19 procent.

Det viser en ny undersøgelse fra Uni•C, der for DM har vendt og drejet

2.500 privatansatte DM-medlemmers oplysninger om løn, uddannelse og job. "Så stor en lønforskel virker umiddelbart himmelråbende uretfærdig", siger Frederik Dehlholm, der er formand for DM's medlemmer i private virksomheder.

Naturvidenskab fører an

Ikke alle 19 procent handler om kønsdiskrimination. Den største forskel i månedsløn opstår, fordi mænd og kvinder

DM's mandlige medlemmer henter fortsat de højeste hyrer hos private arbejdsgivere. Forskellen mellem DM's privatansatte mænd og kvinder er næsten 8.000 kroner om måneden i gennemsnit.

vælger forskellige uddannelser, og fordi de har forskellig anciennitet og arbejdstid.

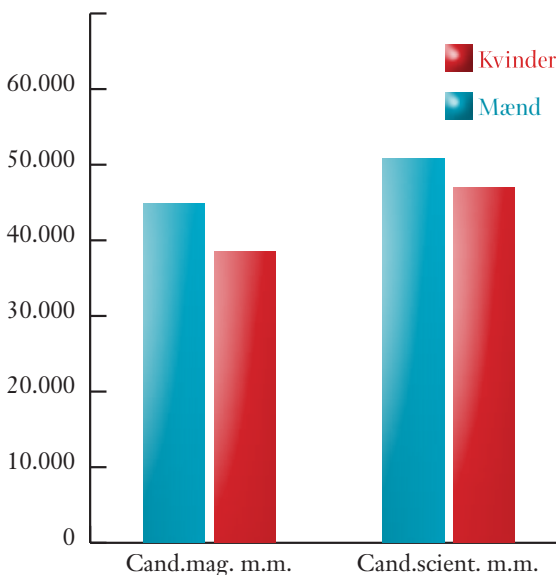
At DM's naturvidenskabsfolk historisk set var først til at søge job i private virksomheder, forklarer, at der er flere ældre mænd i DM's lønstatistik. De får en højere løn. Og det er i orden, mener formanden for DM Privat.

"Vi går ind for, at løn og erfaring følges ad. Det virker heller ikke urimeligt, at forskellig arbejdstid giver forskellig løn. Men at cand.scient.er og cand.mag.er systematisk aflønnes forskelligt, kan jeg ikke se nogen rimelig begrundelse for", siger Frederik Dehlholm.

Medico-kvinder trækker op

Medicinalindustri og biotek ligger i top på DM-kvindens løntabel. Her er en månedsløn typisk omkring 50.000 kroner. Da hver tredje privatansatte DM-kvinde i dag er ansat i medico-branchen, trækker de gevaldigt op i DM-kvindernes samlede gennemsnit. Langt de fleste er uddannet i naturvidenskabelige fag.

"Vi har ikke markante forskelle mellem mænd og kvinder. Jeg tror, at den ligger mellem 3 og 6 procent, og en del af forskellen skyldes sandsynligvis, at flere kvinder end mænd er på nedsat tid", siger Nanna Bruun, project quality manager i NNE Pharmaplan A/S. Hun er også ene-



LØN OG KØN I PRIVATE VIRKSOMHEDER

DM's naturvidenskabelige kvinder tjener mere end DM's humanistiske mænd. Søjlerne viser månedsløn i gennemsnit for DM's privatansatte cand.scient.er og cand.mag.er fordelt på køn.



DM's medlemmer ved det godt: "Hvor de akademiske kvalifikationer bliver brugt til socialt og kulturelt arbejde, er lønnen traditionelt lavere", siger Lya Moestrup fra projekt Rabarberkvarteret på Nørrebro i København. På www.dm.dk/ligestilling kan du læse den udvidede version af den sandhed i "Ligelønsundersøgelse 2009".



DM MENER

- Mænd og kvinder skal have lige løn for lige arbejde
- 12 uger af barselsorloven skal være øremærket til mænd
- Kroneløftet skal hæves for den refusion, som en arbejdsgiver kan få, når en medarbejder er på barsel

ste humanist blandt virksomhedens omkring 400 akademikere.

Kulturarbejde lønnes lavt

Lønnen er langt lavere i humanitære virksomheder, på forlag og i boligselskaber. Et faktum, der ikke kommer bag på Lya Moestrup, cand.mag. i film- og medievitenskaber og leder af et boligsocialt projekt på Nørrebro.

Hun er begejstret for sit arbejde, især på grund af indholdet.

"På mit eget område, hvor de akademiske kvalifikationer bliver brugt til socialt og kulturelt arbejde, er lønnen traditionelt lavere. Ofte bliver lønnen taget direkte ud af projektets budget, så ens egen aflønning er i konkurrence med antallet af nye håndboldmål eller kultur dage, eller hvad projektet nu ellers går ud. Dertil kommer, at de boligsociale job oprindeligt blev varetaget af socialrådgivere eller folk med pædagogisk baggrund. Men måske kan den nye overenskomst give os et løft", siger Lya Moestrup.

TDC på vej mod ligeløn

I TDC har mænd i årevis fået højere løn end kvinder. Alligevel er akademikernes tillidsrepræsentant optimistisk, når det gælder udsigt til ligeløn.

"Forskellen på mænds og kvinders løn

er størst blandt de ældre årgange. Blandt unge årgange er gabet langt mindre. Vores startløn er nogenlunde kønsneutral. Samtidig kan vi se, at kvinderne stiger mest. Så det går den rigtige vej", oplyser Jan Bardino, der repræsenterer omkring 1.100 akademikere i TDC.

Mænd er i klart overtal i telegigantens AC-klub, der har lige under 750 mænd og lidt over 350 kvinder.

"Det handler om kønsdiskriminering, der grundlæggende handler om fordomme. Dem skal vi naturligvis bekæmpe".

Frederik Dehlholm, formand for DM Privat

Ligeløn kommer ikke af sig selv, fremhæver Jan Bardino. Der skal kæmpes for sagen. Et middel blandt mange hedder Fars Kram.

"Fædre har nu mulighed for at holde 13 ugers barsel efter fødslen mod tidligere 10 uger. Kvinder går typisk glip af noget lønudvikling, mens de er væk fra virksomheden. Det modvirker vi ved at give

mere barsel til mændene", fortæller Jan Bardino.

Kamp for ligeløn

Anciennitet, uddannelse, arbejdsfunktion, branche og arbejdstid forklarer omkring 5.000 kroner af den gennemsnitlige forskel på 8.000 kroner i månedsløn. De sidste 3.000 kroner giver undersøgelsen af køn og løn ingen forklaring på.

"Det handler om kønsdiskriminering, der grundlæggende handler om fordomme. Dem skal vi naturligvis bekæmpe", understreger Frederik Dehlholm.

Han fremhæver, at DM samtidig bør bekæmpe de lønforskelle, der handler om for eksempel uddannelse og branche. "Vores mål er lige løn for lige arbejde. Den direkte vej til det mål, tror jeg, er overenskomster og lønsystemer med faste skalartrin, hvor kvinder optjener anciennitet og pension under barslen. Men desværre møder vi modstand mod den model hos mange arbejdsgivere. Derfor kæmper vi også på mange andre fronter. DM skal være den bedste ligelønsforhandler på det akademiske arbejdsmarked", siger DM Privats formand. <<

Læs mere om løn og køn i bladet DM Privat, som du har modtaget sammen med dette nummer af Magisterbladet.

“Jeg opdagede, at han drak. Han drak hele tiden, og mange gange kom han ikke hjem for at sove. Dagen efter var han streng over for mig”.



SYV

Tina Engboff og
Uzma Andresen
Forlaget Vandkunsten,
2010, 299 kr.

SYV

Jeg sidder med en smuk, men foruroligende bog i hånden.

SYV hedder den. Et projekt af fotograf Tina Engboff og Uzma Ahmed Andresen, uddannet tolk, nu kulturformidler og ligestillingskonsulent. Den er udgivet i forbindelse med udstillingen SYV, som åbnede på Det Kongelige Bibliotek den 20. maj og varer til 11. september.

Bogen gengiver i anonymiseret form syv familiesammenførte kvinders fortællinger om et liv levet i dobbeltangst. Angst for ægtemandens fysiske og psykiske vold og angsten for udvisning.

En angst, der udspringer af den syvårsregel, som blev indført i 2002, og som kræver syv års ægteskab, før kvinderne kan opnå tidsbegrænset opholdstilladelse.

Bogen ligner umiddelbart en typisk *coffee table-bog* med smukke billeder og ikke så meget tekst, som man sådan lidt tidsfordrivagtigt kan bladre i, mens snakken går, og kaffen indtages. Men så snart bogen åbnes, og de mange billeder af kvinder på flugt fra voldelige forhold og de syv cases dukker

frem, forsvinder enhver lighed med en letlæst billedbog.

Billederne er fotografisk kunst. De er lidt uskarpe og suggestive, hvilket understreger anonymiteten. Vi kan knap identificere kvinderne som mennesker på billederne. Hver kvinde skildres som en ting, som lukker sig inde i sig selv. Kvinderne bliver som et objekt. Ligger som en sort plastikpose, der er kastet væk. Og det er sådan, de føler sig set på i Danmark

De er alle fotograferet i et dansk landskab, men uden den sædvanlige idyl. Kvinderne går bortvendt og indhyllet på en mark, ligger som tøjbylter, med ansigtet langt nede i løvet eller i sneen, begravet i vildnis og højt græs. De er lukket inde i et ægteskab, de vil ud af eller allerede er på flugt fra. Billederne viser desperationen og ensomheden for disse kvinder, som den danske stat dømmer til at leve i smerte i mindst syv år, før de kan komme ud af usikkerheden og den evige angst.

De 24 billeder gør et meget stærkt indtryk. De forbliver uafrystelige på nethinden. Men billederne står ikke

alene. Der er gribende, næsten ubærlige fortællinger fra syv af kvinderne, og der er stærke forord og efterord af henholdsvis Kirsten Thorup og af Uzma Andresen.

Kirsten Thorup spørger i forordet “Smertegrænsen”, hvorfor de voldelige ægtemænd ikke bliver retsforfulgt, og svarer selv på spørgsmålet: Fordi det påhviler kvinderne selv at bevise volden, fx med lægeerklæringer. En bevisbyrde, de kan have meget svært ved at løfte, fordi de er afskåret fra omverdenen, uden netværk, familie og venner. Og frem for alt uden dansk kundskaber og kendskab til danske forhold. Deres voldelige ægtemænd, som vel at mærke i de fleste tilfælde er danske mænd, modarbejder ofte deres deltagelse i dansk kurser. Derfor går mange gerningsmænd fri.

Efter regeringens og Dansk Folkepartis aftale om at indføre egenbetaling for tolkning for eksempel på hospitaler bliver det uvægerligt endnu vanskeligere for de voldsramte familiesammenførte kvinder at få de lægeerklæringer, der kunne bevise volden. Så nu vil

endnu flere voldelige ægtemænd gå fri.

Og det udstiller på skarpeste vis hykleriet omkring politikernes krav om strenge straffe for at komme volden til livs og deres omsorg for voldsopfrene og retsbevidstheden. Og den manglende omsorg for de familiesammenførte kvinder fra ikke-vestlige samfund er i modstrid med menneskerettighedserklæringens § 1: “Alle mennesker er født lige og i lige værdighed”.

De syv kvinder, hvis historier fortælles, kommer fra Libanon, Kina, Ghana, Filipinerne, Syrien, Pakistan og Rusland. De troede, de skulle leve i et ægteskab med en god dansk mand i et godt og velordnet land. Men for dem gik det helt anderledes. Den kinesiske kvinde slutter sin beretning således: “Det hele virker som ét stort mareridt. Jeg forstår det ikke. Jeg kom til Danmark på grund af et ægteskab, og nu er jeg pludselig endt som flygtning”.

Bogen gør os klogere på de mennesker, der rammes af alle de stramninger, som gennemføres i disse år. Derfor får den min anbefaling. <<

Naturvidenskaben sprænger rammerne

Folkeuniversitetet i Århus har til huse på første sal i en ældre strøgejendom. Og det er praktisk, mener rektor Sten Tiedemann. For lokationen umuliggør, at videnshungrende kunder slår lejr med sovepose og varme drikke i termokanden uden for døren.

“Det er en fuldstændig vild interesse, vi oplever. Når vores nye katalog kommer på gaden, er billetter til de mest populære foredrag revet væk på tre timer. Det er, ligesom når store rockstjerner kommer til byen. Så sidder folk også klar ved tasterne for at sikre sig billet til oplevelsen”.

For godt fem år siden sad der ofte kun 17 nysgerrige norder, når Folkeuniversitetet i Århus programsatte alt fra klimaforskning til astronomi. Siden er der blevet arbejdet ihærdigt med formidlingsformen, ligesom emnerne inden for

naturvidenskab bliver fortolket i et bredere og mere folkeligt format. Og det har rektoren det rigtigt fint med:

“Vores mission er at oplyse om videnskab og forskning, og derfor skal vi have en folkelig appel. Vi gør meget ud af at samarbejde med forskere, der selv synes, det er sjovt at formidle deres viden på en anden måde, end når de taler til fagfæller, og det er uden tvivl en af grundene til vores store succes”, siger Sten Tiedemann.

Folkeuniversitetet i Århus tager hul på hver sæson med et gratis arrangement, og 1.000 tilhørere er efterhånden helt normalt.

“Vi har 450 tilhørere i det store Sø-auditorium, og derudover har vi fire-fem

andre auditorier i brug, hvor folk følger med på storskærme. De seneste par sæsoner har vi kørt arrangementet to aftener i træk, fordi efterspørgslen har været så stor”.

Det er ikke kun de gratis arrangementer, der trækker folk af huse. De mest populære foredrag, der kræver betaling for at lytte med, er lige så ofte udsolgt på ganske kort tid, oplyser Sten Tiedemann. For kort tid siden lagde ikke færre end 450 betalende gæster øre til, hvordan hjerner fungerer.

Folkeuniversitetet i Århus har ifølge rektoren flere gæster hvert år end Aarhus Teater. *vv*

“Det er, ligesom når store rockstjerner kommer til byen”.

NAALAKKERSUISUT
GOVERNMENT OF GREENLAND



Grønlands selvstyre



Læs mere på www.nanoq.gl



FRA FORSKNINGENS FRONT er en serie i Magisterbladet om banebrydende forskning, som medlemmer af DM står bag eller er involveret i. Seriens første fire artikler blev bragt i Magister-

bladet nr. 2, 4, 6 og 8, alle i 2010. Du kan også læse artiklerne på www.magisterbladet.dk.

Redaktionen

Korsetdyr udfordrer viden om betingelser for liv



KORSETDYR

Korsetdyret blev første gang beskrevet af Reinhardt Møbjerg Kristensen i 1983 efter fund i skalgrus på 25 meters dybde ved den marinbiologiske station Roscoff i Frankrig. Korsetdyret er kun ¼ millimeter langt, og alligevel har hannen 235 og hannen 247 vedhæng på hovedet. På hovedet, der kan krænges ud og ind som en paraply, sidder en lang snabel, der kan skydes ud og ind som et kikkertrør. Korsetdyret har op til otte sanseceller og to muskler, der kan bevæge vedhængene på hovedet op og ned, mens dyret bevæger sig rundt mellem sandskornene. Alle korsetdyrets larver har tæer, der hos nogle udvikler sig til regulære svømmefødder.

I dag kendes 129 arter af dyret, de fleste fortsat ubeskrevne, da de har en meget kompliceret livscyklus, hvor selv larverne kan være kønsmodne. Nogle lever af bakterier, mens andre overfalder og udsuger andre mikroskopiske dyr.

Kilde: Den Store Danske Encyklopædi

Et dansk-italiensk forskerteam har fundet mikroskopiske dyr, der omdanner brint til energi i særdeles ugæstfri miljøer på Middelhavets bund. Opdagelsen kan rukke ved hidtidige antagelser om, at ilt er en forudsætning for liv.

I forskerkredse går de under betegnelsen "Hell on earth".

De 3.500-4.000 meter dybe saltbassiner i Middelhavet syd for Peloponnes' kyst blev dannet for tre millioner år siden. Da væltede vandet igen ind ved Gibraltar og dækkede den havbund, som havde ligget udtørret hen i fem millioner år.

I saltbassinerne, hvor trykket kan være 400 gange større end ved havoverfladen, når temperaturen op på 47 grader. Intet dagslys trænger igennem vandet, der indeholder 10 gange så meget salt som almindeligt havvand og svovl i så store mængder, at det er giftigt for både mennesker og visse dyrearter. Et miljø så ugæstfrit, at selv gribearmen på en undervandsrobot irrede efter korte besøg på bunden.

Dernede i dybet er der ingen ilt – og derfor intet liv. Sådan var i hvert fald forskernes antagelse indtil for nylig. Men så fik forskningschef og professor Reinhardt Møbjerg Kristensen og hans folk ved Statens Naturhistoriske Museum i København tilsendt en pakke fra italienske forskerkolleger med prøver fra helvedes-

dyndet ud for Grækenlands kyst.

"Vi fandt fire korsetdyr i prøven, det største på størrelse med et knappenålshoved. Først kunne vi overhovedet ikke få det til at passe. For vi har jo arbejdet ud fra den viden, at der skal både solenergi, vand og ilt til, før andet end éncellede organismer kan overleve. I lang tid troede vi derfor, at det var kadavere, vi kiggede på, men så foretog vi en kemisk farvning. Dyrenes ovarier blev røde, hvilket er et stensikkert bevis på, at dyrene har været levende, da mudderprøven blev taget. Så vidste vi, at vi havde fat i noget helt sensationelt", forklarer Reinhardt Møbjerg Kristensen.

Energi fra brint i stedet for ilt

Til trods for at professoren – siden den nye opdagelse blev publiceret i videnskabelige tidsskrifter som Science og Nature – har været hele turen igennem den internationale mediemølle, er begejstringen aldeles usvækket, når han skal beskrive det 0,05-0,2 millimeter lange scoop, som er kronen på værket i hans indtil videre

>>

En glad professor. I 1982 beskrev Reinhardt Møbjerg Kristensen som den første det mikroskopiske korsetdyr. For nylig opdagede han tre nye arter af samme flercellede dyr på 4.000 meters dybde i Middelhavet. Her lever de uden ilt.





Reinhardt Møbjerg Kristensen har været med til at finde 129 arter og beskrive de 28 videnskabeligt. Han og hans stab ved Statens Naturhistoriske Museum regnes for førende inden for den forskning, der beskæftiger sig med meiofauna.

“Så foretog vi en kemisk farvning. Dyrenes ovarier blev røde, hvilket er et stensikkert bevis på, at de havde været levende. Så vidste vi, at vi havde fat i noget helt sensationelt”.

» 40-årige forskerkarriere inden for meiofauna, mikroskopiske dyr.

“Det er kendt lærebogsstof, at visse éncellede organismer, som fx bakterier og cilier, kan leve ved hjælp af anaerob respiration, altså uden ilt. Men her stod vi med tre nye arter af korsetdyr, som – da vi fik snittet i dem – viste sig ikke at være udstyret med mitokondrier. Det er de kraftcentre i cellen, der normalt bruger ilten til brændstof og skaber energi hos flercellede dyr. Vi troede ikke vores egne øjne, da vi så, at de manglede”, beretter han.

Men de kemiske prøver og skanninger af de mikroskopiske korsetdyr bekræftede det opsigtsvækkende fund.

“I stedet for at benytte ilt i mitokondrier bruger disse arter såkaldte hydrogenosomer, som kan trække brint ud af svovlforbindelser og omdanne det til energi. Det er første gang, vi ser, at en mere kompleks og flercellet organisme som korsetdyret har fundet en metode til at leve i så ekstremt et miljø, som “Hell on earth” er”, forklarer Reinhardt Møbjerg Kristensen.

Korsetdyret hedder *loricifera* på latin. Det betyder den, der bærer en brynje. De

lever som bunddyr i alle verdenshave, men kan også eksistere i skalgrus på lavt vand.

Kronborg-fundet

De mikroskopiske dyr har været en del af zoologen og polarforskerens liv, siden han som ung studerende fandt et levende eksemplar af en larve under en felttur til Kronborg ved Helsingør. Året var 1976.

“Jeg havde fået larven op i et saltkar med en pasteur-pipette og tog det med ind til professor K.G. Wingstrand på Institut for Sammenlignende Anatomi. Jeg husker, hvordan han med en cigaret i mundvigen nøje studerede mit fund og konstaterede, at det da vist bare var et hjuldyr. Men da det fortsat svømmede rundt ved at trække hovedet ud og ind i flere timer, måtte også han erkende, at jeg nok havde fat i noget, der skulle undersøges nærmere. Det var imidlertid aften, laboranterne havde ikke tænkt sig at bruge hele natten, fordi en ung ambitiøs specialestuderende troede, han havde gjort en stor opdagelse. Og der stod jeg med et enestående eksemplar, der var ved at stille træsskoene, så jeg lagde an til at ultratryndsnitte det lille dyr og gøre



“Der stod jeg med et enestående eksemplar, der var ved at stille træskoene, så jeg lagde an til at ultratynsnitte det lille dyr”.

det klar til elektronmikroskopi. Det gør man ved at støbe dyr ind i en form for plastik. Da jeg begyndte at snitte det indstøbte dyr med en diamantkniv, som jeg dengang ikke havde forstand på at bruge, gik dyret tabt. Der skulle gå seks år. Så befandt jeg mig på den marinbiologiske station Roscoff i Frankrig – og pludselig var de overalt, korsetdyrene, i skalgruset på 25 meters dybde”.

Larven fra Kronborg er eneste kendte fund af korsetdyr i Danmark. Men Reinhardt Møbjerg Kristensen har siden været med til at finde 129 arter og beskrive de 28 videnskabeligt. Han og hans stab ved Statens Naturhistoriske Museum regnes for førende inden for den forskning, der beskæftiger sig med meiofauna. Og der er meget kærlighed til de småbitte væsner at spore i hans fortællinger, både når han trækker hylder ud af skabet i museets 100 år gamle samlinger med prøver af dyrene, der ligger presset inde mellem to stykker vinduesglas, eller når han betragter dem i elektronmikroskopet – forstørret 10.000 gange – og konstaterer, at eksemplaret er en hun, som har lagt sine æg.

“De fleste korsetdyr er rovdyr, mens andre suger næring fra svovlbakterier. Nogle larver vokser sig store ved at spise moderen op inde fra, men samtidig er de så utroligt smukke med deres svømmefødder og deres komplicerede strukturer på hovedet. Vi har fundet en han og en hun, som har ligget klinet op ad hinanden – bug til bug – i færd med at parre sig. Den stilling bevarer de, selv efter at vi har slået dem ihjel med en fixering, hvori der er nervegas”, forklarer han.

De flercellede gennembrud

Hvorvidt korsetdyrene i Middelhavets saltbassiner har overlevet forskellige omskiftelige miljøer i de sidste 500 millioner år, som de er, eller de gradvist har omstillet sig til at kunne klare sig uden ilt, er de danske og italienske forskere uenige om.

“Jeg tror, at de langsomt har tilpasset sig betingelserne i salt- og svovlsøerne. Vi har taget hundredvis af prøver rundt om saltsøerne uden at finde et eneste. De her arter er efter min opfattelse søgt ind i en niche for at blive helt fri for rovdyr såsom

rejer eller andre fjender”, siger Reinhardt Møbjerg Kristensen.

Én ting kan han dog godt blive enig med italienerne om: Fundet af de levende korsetdyr på Middelhavets bund bliver gennembruddet for de mikroskopiske flercellede dyr.

“Vi har opdaget den hidtil mest komplicerede organisme, som har kunnet klare sig uden ilt. Det kan vise sig at være uvurderlig viden, hvis jorden fx en dag bliver ubeboelig. Vi har hidtil ikke set noget bevis for liv andre steder i universet, hverken ved at studere kometer, stjerner eller planeter. På en af Jupiters måner, Europa, findes der frossent vand. Det skal nu undersøges for nye livsformer på nye måder. Det samme gælder de store søer, som er fundet under 4.000 meter tyk is i Antarktis, hvor de har ligget uberørte hen i mange millioner år. Jeg kan ikke vente med at kigge på prøver af det, som mine kolleger henter op dernedefra. Der kan meget nemt vise sig at være flercellet liv,” siger Reinhardt Møbjerg Kristensen. <<

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

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

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

De første ni artikler kan du læse i Magisterbladet nr.

1-9/2010. Du finder også Magisterbladet på www.magisterbladet.dk.



$$\Delta x \cdot \Delta p \geq \frac{\hbar}{2}$$

Werner Heisenberg (1901-1976), tysk fysiker (Nobelpris i 1932). Han satte uvisheden som et grundvilkår for menneskets forståelse af verden på formel.

Ubestemthedsrelationerne er en afgørende brik i udviklingen af moderne teknologi. De viser samtidig, at uvished er et grundvilkår for menneskets forståelse af verden.

Den tyske fysiker Werner Heisenberg var en af Niels Bohrs nære medarbejdere på Niels Bohr Institutet. Legenden siger, at det var på de daglige gåture i Fælledparken tæt ved instituttet, at han i 1927 udtænkte sine ubestemthedsrelationer, hvoraf ovenstående version er den mest kendte. Her står x for en atomar partikels (fx en elektrons) position, p for dens impuls (dvs. masse gange hastighed) og \hbar for Plancks konstant divideret med 2π . Delta-tegnet angiver bestemthed.

Ubestemthedsrelationerne er inspireret af Bohrs komplementaritetsprincip: At det at beskrive noget indgående ikke er ensbetydende med at forstå det fuldt ud, og at det, at man forstår noget fuldt ud, udelukker, at man kan beskrive det fyldestgørende.

Bohr gav følgende eksempel: Man opdager et nyt indiansk folkeslag og sender en etnograf af sted for at beskrive det. Etnografen sender lange beretninger hjem, men han er stadig blot iagttagere og beslut-

ter derfor at leve som dem. Efter 20 år ved han, hvordan det er at være indianer, men nu har han glemt sit sprog og kan ikke rapportere sin viden hjem.

Kvantemysteriet

Men hvordan kommer ubestemthedsrelationerne ind i billedet? I 1920'erne havde Einstein på den ene side og Bohr/Heisenberg på den anden en dialog om, hvorvidt kvantemekanikken – den del af fysikken, som omhandler atomer og endnu mindre byggestene – kan give et fuldstændigt billede af verden. Bohr og Heisenberg hævdede, at der var grænser for den mulige indsigt, og det var de grænser, Heisenberg udtrykte med ubestemthedsrelationerne.

I klassisk fysik vil en partikel på samme tid kunne befinde sig et bestemt sted og have en bestemt bevægelse, men det gælder ikke i atomernes verden. Jo nøjagtigere positionen bestemmes, des unøjagtigere bliver bestemmelsen af dens impuls og vice versa. Der opstår en ukontrollerbar vekselvirkning mellem måleapparatet og det atomare objekt, forklarer filosofen David Favrholdt fra Syddansk Universitet.

“Med ubestemthedsrelationerne viser Heisenberg, at vi ikke kan tale om, hvor-

dan virkeligheden er i sig selv, men kun om, hvordan vi er tvunget til at tale om virkeligheden. Uvisheden er tilsyneladende et grundvilkår, og vi mennesker vil aldrig blive i stand til at trænge ind bag kvantemysteriet”, siger David Favrholdt, der havde en længere diskussion om emnet med Heisenberg selv i København i 1970.

Hjernens kvanteprocesser

Ubestemthedsrelationerne er en del af det kvantemekaniske begrebsapparat og derfor også en afgørende forudsætning for udviklingen af alskens moderne frembringerer som tv, computere, internet, mobiltelefoner og nanoteknologi. Samtidig har ubestemthedsrelationerne åbnet for nye filosofiske teorier om processerne i den menneskelige hjerne, fortæller David Favrholdt.

“Hjernen er et system, der ikke alene er styret af årsag og virkning. Det er en af grundene til, at vi ikke kan forklare “jagbevidsthed” og “fri vilje” fysisk eller fysiologisk. Man har opdaget, at mange af hjernens processer foregår på et kvantemekanisk niveau. Derfor er de også styret af Heisenbergs ubestemthedsrelationer”. <<

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



Sidste frist for debatindlæg til nr. 11 er mandag den 7. juni 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.

ÅBENHED OM LØNNIVEAUER I DM

Det virker ikke betryggende, når DM's direktør Christian Strøm i *Magisterbladet* nr. 8/2010 skriver, at lønniveauet i Dansk Magisterforening "til dels også skal ses som et udtryk for de politiske mål, vi har for vores medlemmers aflønning på det øvrige private ansættelsesområde". En sådan opfattelse af de ansatte i DM som lønlokomotiv kan koste DM masser af penge uden formodentlig at påvirke de øvrige DM-medlemmers løn. Jeg synes sådan set, det ville være langt mere fornuftigt, hvis DM's ansatte fik en løn, som afspejlede DM's evne til at opnå resultater for sine medlemmer.

Sagen er, at det kostede store anstrengelser i 90'erne at få ændret nogle lønsystemer i DM, som havde skabt et helt urimeligt højt lønniveau sammenlignet med det, medlemmerne havde. Jeg håber derfor ikke, at direktørens indlæg skal forstås sådan, at vi er på vej tilbage til de tilstande, vi havde i 80'erne og starten af 90'erne. Det har DM slet ikke råd til i den nuværende økonomiske situation.

Større åbenhed omkring disse forhold vil være den mest effektive metode til at forhindre mytedannelser på dette område. Derfor synes jeg, at DM burde gøre det samme som en række andre fagforeninger og lægge oplysninger om lønniveauer i organisationen ud på hjemmesiden sammen med oplysninger om politikernes frikøb m.v. samt formandens løn.

Per Clausen, Fagforeningslisten

BEVIDSTLØST BUREAUKRATI I MA.

Jeg har været medlem af MA i 35 år, er i mellemtiden blevet 65 år, har altid været heltidsansat og aldrig fået udbetalt dagpenge eller førtidspension og er derfor berettiget til en skattefri præmie.

Jeg troede i min naivitet, at det måtte være meget enkelt at få udbetalt denne præmie, men ved nu, at der kun er to måder, hvorpå man kan bevise, at man er berettiget hertil: Enten skal man fremsende samtlige lønsedler fra de sidste fem år (60 lønsedler), eller også skal man have sin arbejdsgiver til at udfylde et skema med oplysninger om, hvor mange timer man har arbejdet de seneste fem år.

I min naivitet, og belært af mange års bestræbelser på at effektivisere mine arbejdsprocesser, forsøgte jeg mig med at fremsende lønsedler fra december af sidste fem år. Af disse lønsedler fremgik min samlede årsindkomst for disse år, samt at jeg havde været heltidsansat alle fem år. Til min store forbløffelse var det ikke gyldig dokumentation. Jeg fremsendte så et skema til min arbejdsgiver med anmodning om at udfylde det og fremsende det til MA. Desværre var det åbenbart for bureaukratisk til, at min arbejdsgivers lønkontor kunne finde ud af at udfylde det rigtigt, så efter et par uger modtog jeg et forkert udfyldt skema fra lønkontoret.

Jeg valgte så i stedet at få udskrevet samtlige timesedler fra de sidste fem års arbejde og fremsendte pdf-filer til MA. Det viste sig heller ikke at være gyldig dokumentation.

Nu er det endelig lykkedes at få udbetalt præmien efter endnu et forsøg fra min arbejdsgivers lønkontor på at få udfyldt skemaet korrekt. Hele processen tog et halvt år.

Der må ligge store renteindtægter og hobe sig op et eller andet sted, hvis alle udbetalinger på denne måde bliver vanskeliggjort.

Der må være et stort rationaliseringspotentiale i MA.

Hvis man begynder at bruge hovedet i stedet for at spille egen og andres tid med meningsløse procedurer så kan medlemmerne måske få en bedre service, eller man kan vælge at spare nogle medarbejdere.

Arne Rosenkrands

“Der må ligge store renteindtægter og hobe sig op et eller andet sted, hvis alle udbetalinger på denne måde bliver vanskeliggjort”.

“Det hele tilsammen medførte så igen noget, som var nyt for mig: En oplevelse af, at jeg som leder kunne få noget ud af at være medlem af DM”.

VISIONER FOR LEDERE I DM

Dette er den anden årsdag for ledere. Da jeg sidste år modtog invitationen til den første årsdag for ledere, tænkte jeg: “Her er endelig noget for mig!”. Hvad var det så, der gjorde det?

For det første var det en direkte henvendelse til mig som leder fra DM's formand, Ingrid Stage. For det andet var det selve dagens indhold. Og for det tredje, at der ville komme andre ledere, som jeg ville få lejlighed til at møde. Det gik simpelthen op for mig, at der måtte være mange andre DM-medlemmer, som sad som ledere rundt omkring. Det rejste igen en masse spørgsmål i mig: Hvem var de så? Hvilken type lederstillinger havde de? I hvilke brancher? Hvilke tanker gik de rundt med, og hvordan tacklede de rollen og ansvaret som ledere? Med andre ord: Jeg blev godt gammeldags nysgerrig, og det er som bekendt en af de stærkeste drivkræfter, vi har.

Jeg valgte at tage til årsdagen, dels fordi DM henvendte sig til mig på det niveau, jeg er vant til som leder, dels fordi jeg fik mulighed for at møde andre ledere, som også var medlemmer af DM. Det hele tilsammen medførte så igen noget, som var nyt for mig: En oplevelse af, at jeg som leder kunne få noget ud af at være medlem af DM.

Dengang var der cirka 500 medlemmer af DM Leder, men realistisk anslået er der cirka 1.500 medlemmer i DM med ledelsesansvar. Da jeg hørte de tal, var min reaktion: Så mange ledere kan i fællesskab flytte meget og gøre meget for hinanden og for andre. De vil helt givet få et stort udbytte af at mødes og få mulighed for udveksling af idéer og erfaringer om ledelsesfaglige emner, for sparring, mentoring og meget andet.

For godt et år siden indgik DM overhovedet ikke i min hverdag som leder. DM var uden markant lederprofil og synlighed. Når jeg så på forskellen mellem status og potentiale, så kunne man vælge at sige: “Sikke noget skidt, det ser håbløst ud”. Eller også kunne man vælge at sige: “Det er knap så godt, men hold op hvor er der muligheder”.

Jeg og nogle få andre valgte at gå ind i bestyrelsesarbejdet, da der blev opfordret til, at man meldte sig til at deltage i den nye bestyrelse. Vi startede i juni sidste år og var reelt i gang efter

sommerferien. Der er to nye medlemmer i den nye bestyrelse og to fra den tidligere, som er fortsat.

Vi lærte DM og dets sekretariat at kende. Vi lærte hinanden at kende, og vi var med det samme enige om, hvor vi skulle hen: Vi skulle skabe den synlighed og profil, som en sektion med 500 beslutningstagere fortjener. Vi skulle også gøre medlemmerne synlige for hinanden og få stablet et netværk på benene, så de kunne bruge både DM og hinanden bedre. Det ville også give den dialog og den feedback, som skal til for at skabe resultater.

Som led i den proces har jeg valgt selv at gennemføre en telefonkampagne, hvor jeg ringer til medlemmerne og taler med dem. Ledere lægger meget vægt på personlig kontakt, og der er langt større chance både for at få skabt interesse og for at få noget at vide på den måde.

Lederne i DM er en værdifuld ressource for DM som helhed. Mange organisationer og virksomheder står i dag over for store ledelsesmæssige udfordringer, bl.a. på grund af globaliseringen og en hårdere konkurrence. Som ledere er vi vant til at tackle disse udfordringer og kan derved bidrage til at skabe bedre arbejdspladser med fokus på arbejdsmiljø, ligestilling, ligeløn og medarbejderindflydelse – for nu blot at nævne nogle få eksempler. Dertil kommer, at mange går fra at være menig medarbejder til at være leder, og i den proces er det en styrke, at man inden for DM har mulighed for at trække på andres erfaringer og hjælp.

Det mål, som jeg personligt har sat mig, er, at når jeg et stykke ud i fremtiden kontakter medlemmer af DM Leder og spørger dem, om DM betyder noget for dem i deres rolle som leder, så hører jeg dette: “Ja, DM betyder rigtig meget for mig i min rolle som leder!”. <<

Kommentaren er et uddrag af den tale, Jørgen Vester Jørgensen holdt på årsdagen for ledere i DM.



ANNE NYBO, 31 ÅR

Fra projektkoordinator i Mellemøstafdelingen, KVINFO, til mellemøstkonsulent i Dansk Ungdoms Fællesråd

KARRIERE:

- 2007-2010: Projektkoordinator, KVINFO, Mellemøstafdelingen
- 2009: Videnskabelig assistent, Carsten Niebuhr Afdelingen
- 2007: Koordinator på Det Humanistiske Fakultets Job- og Praktikmesse, Københavns Universitet
- 2006-2007: Projektkoordinator, 1-2-1 Choreographic Platform for Dance Development, Center for Kultur og Udvikling
- 2006: Praktikant på Images of the Middle East (IoME)

UDDANNELSE:

- 2009: Cand.mag. i arabisk, Københavns Universitet

Hvad skal du lave i dit nye job?

Jeg skal arbejde med mellemøstprojekter i Dansk Ungdoms Fællesråds internationale afdeling, og jeg kommer primært til at arbejde med unge danskere og arabere under programmet "Agents of Change: MENA – DK Youth Program". Jeg skal rådgive de af DUF's medlemsorganisationer, der gerne vil arbejde med projekter i Mellemøsten. Jeg rådgiver i forhold til, hvordan man får del i den projektpulje, der er på området, og hvordan man kommer videre fra den gode idé til et færdigt projekt. Derudover får jeg ansvaret for et tværpolitisk projekt, hvor danske ungdomspartier arbejder sammen med libanesiske ungdomspartier. Samarbejdet skal udvides til flere lande i regionen, så det går fra at være et dansk-libanesisk projekt til at blive et dansk-arabisk projekt. Derfor tager jeg om en uge til Syrien, Palæstina og Algeriet.

Hvad er det, du kan?

Jobbet hænger rigtig godt sammen med mit job i KVINFO, hvor jeg også arbejdede i Mellemøstafdelingen, og mine studier i arabisk. Jeg har god erfaring med rådgivning og projektarbejde og en god fornemmelse for målgruppen. Mit fokus var på køn i KVINFO, og det fokus tager jeg med mig her, hvor fokus er på unge, men hvor køn også er vigtigt at tænke med. Jeg har et stort netværk i Mellemøsten, som jeg også kan trække på i jobbet, og jeg er

formand for en mellemøstforening i Danmark. Jeg er nyuddannet, men har under og ved siden af studiet fået mange erfaringer, som jeg kan bruge her.

Hvad er dit succeskriterium?

At jeg sørger for, at min faglighed træder igennem i mit arbejde, selv når jeg beskæftiger mig med målgrupper og projekter, hvor det ikke ligger lige for.

Hvorfor er fagligheden så vigtig?

Den er vigtig, fordi der er så meget fokus på Mellemøsten. Der er et meget unuanceret billede af Mellemøsten i Danmark, og jeg vil gerne være med til at give billedet flere nuancer. Det kan fx være i forhold til at nuancere den forestilling, de unge, der skal være med i projekterne, har på forhånd. De skal kende konteksten og se mulighederne og faldgruberne, og der skal jeg være med til at klæde dem på. Men også når projekterne planlægges, er det vigtigt at sørge for, at de unge danskere møder mange forskellige mennesker og ser forskellige sider af Mellemøsten, så de kommer hjem med en større viden. *lk*



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.

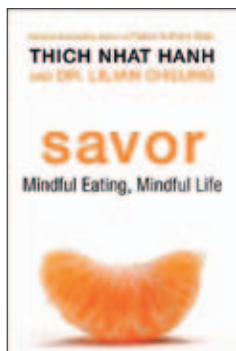


The Terrible
Privacy Of
Maxwell Sim

Jonathan Coe

149 Kr

Maxwell Sim seems to have hit rock bottom. Estranged from his father, newly divorced, unable to communicate with his only daughter, he realizes that while he may have 74 friends on Facebook, there is nobody in the world with whom he can actually share his problems.



Savor. Mind-
ful Eating,
Mindful Life

Thich Nhat
Hahn & Dr.
Lilian Cheung

194 kr

Enjoy this accessible and healthful guide to mindful eating and mindful living – and to the philosophy at the heart of the slow food movement.



Medfølelse
og mindful-
ness

Paul Gilbert

349 kr

Forfatteren giver redskaber til at opnå større selvindsigt og kontrol af tankemønstre, så man overvinder sin strenge selvkontrol, sin overdrevne bekymring, sin hang til perfektionisme og sine urealistiske høje krav til sig selv.



Min kamp I

Karl Ove Knaus-
gård

349,95 kr

I bogen registreres og beskrives alt det, det indebærer at være menneske: tunge, eksistentielle overvejelser; små, pinlige fortrædeligheder; sårbarhed og smerte, og romanen skildrer mesterligt alt det, der er indeholdt i ethvert menneskeliv. 'Min kamp' består af seks bind, der udkommer i Norge 2009-2010.



Vinterens
hjerte

Kirsten
Hastrup

399 kr

Historien om Knud Rasmussen (1879-1933), hans liv som polarforsker, jæger og fortæller; samtidens syn på ham, men også historien om kolonisering, national-følelse og Grønlands samling samt hans forhold til andre tidligere og samtidige opdagelsesrejsende.



Fortællinger
fra U'et

Lone Belling
& Thomas
Gerstrøm
(red.)

328 kr

»Årtiets vigtigste ledelsesbog« har Steen Hildebrandt sagt om Otto Scharmers bog Teori U. Nu kommer den første danske bog om de erfaringer en række danske organisationer og ledere har haft med brugen af Teori U. I deres personlige lederskab, organisationsudvikling og de læreprocesser, som de har været gennem.

HUSK: som medlem i Dansk Magisterforening får du 10% rabat på alle bøger

Atheneum
Academic
books

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 MELLEM 30 ANVENDELSESORIENTEREDE SOMMERKURSER

- Succesfuld strategiimplementering
- Effektiv strategisk udvikling – ledelse gennem psykologisk og social kapital
- Innovativ og værdiskabende HRM som nøgle til strategjudvikling
- 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

