

“Chefen forpester
dagligdagen ved
at sprede frygt
og usikkerhed,
fordele information
efter eget
forgodtbefindende,
misbillige kollegial
kommunikation,
kort sagt
del og hersk”.

Læs side 19-25

Følg
Fibigers valg

6

At være
eller ikke være
akademiker

10

Dårlig ledelse
giver
mobbekultur

14

dm natur
& kultur

33

GØR DET
MEGET BEDRE

dmefteruddannelse.dk

Tag på kursus i efteråret

5 dage

Træd i karakter som facilitator

Femdages kursus med fokus på udvikling af din personlige faciliteringsstil. På kurset arbejder vi med at forstå, hvordan du kan bruge facilitering i forbindelse med vanskelige møder og videndeling, samt med hvilket konkret mandat du har som facilitator. Fokus er på praktiske øvelser og feedback.

Start 23. september

Pris: (ekskl. moms) medlemmer 17.850 kr. Andre 19.850 kr.

2 dage

Leder uden kasket

Mange højtuddannede med en faglig ekspertise oplever at være leder i praksis uden at have den formelle lederkasket. På kurset er der fokus på konkrete redskaber til at lede og tage lederskab, og på de mange forskellige rettede forventninger til dig.

Start 23. september

Pris: (ekskl. moms) medlemmer 10.025 kr. Andre 11.675 kr.

5 dage

Ledelse og coaching

Femdages kursus på diplomniveau i den systemiske coaching som en metode til at reflektere over og træne coaching. På kurset arbejder vi med forskellige tænkninger og metoder til at arbejde med coaching med hovedvægt på den systemiske teori.

Start 29. september

Pris: (ekskl. moms) medlemmer 13.700 kr. Andre 15.200 kr.

6 dage

Facilitering i den dialogiske organisation

Kursus i hvordan du som facilitator kan hjælpe med at gøre organisationens processer mere flydende og givende. På dette mastermodul over seks dage lærer du at tilrettelægge processerne, så du navigerer i problemerne og mod målene. Kurset er meritgivende med 10 ECTS-point på masteruddannelsen i International Virksomhedskommunikation på SDU.

Start 1. oktober

Pris: (ekskl. moms) medlemmer 21.900 kr. Andre 23.400 kr.

5 dage

Det personlige lederskab

Femdages kursus i kommunikation og lederskab på diplomniveau. På kurset arbejder du med at udvikle dine forskellige ledelseskompeterencer og -identiteter i relation til dine ledelsesmæssige udfordringer. Kurset kan stå alene eller indgå i diplomuddannelsen i ledelse.

Start 25. oktober

Pris: (ekskl. moms) medlemmer 13.700 kr. Andre 15.200 kr.

5 dage

Forskeren som leder – ledelse af forskere

Formålet med dette kursus er at kvalificere din ledelsesopgave i forskningsmiljøer. Kurset kommer omkring blandt andet det personlige lederskab, organisation og ledelsesrum samt udviklingen i den offentlige styringstænkning.

Start 1. november

Pris: (ekskl. moms) medlemmer 13.700 kr. Andre 15.200 kr.

Læs mere på dmefteruddannelse.dk
eller ring på telefon 38 15 66 68

Nu skal der spares, koste hvad det vil

Humaniora ved Københavns Universitet er tilsyneladende så presset, at ledelsen overvejer drastiske beskæringer af fagviften. Dekanen og institutlederne har inddelt fagene i tre kategorier alt efter deres økonomiske bæredygtighed: en lille gruppe på 6 *lokomotivfag*, også kaldet *flag-skibe*, 16 såkaldte *tenderfag* og 15 *småfag*, som betegnes som ikke økonomisk bæredygtige.

Tidligere holdt Det Humanistiske Fakultet en årlig humaniorafestival under sloganet "Alt hvad der er menneskeligt". Det ser nu ud til at skulle erstattes af "Alt hvad der er økonomisk". Det er ikke blot trist, men også kortsigtet. For ingen – heller ikke de faglige ledere på Humaniora – ved, hvilke uddannelser fremtidens arbejdsmarked vil efterspørge. Det er således påfaldende, at blandt de seks lokomotivfag, som prioriteres, er Asienstudier. For mindre end 10 år siden ville dette uden tvivl have været på listen over de nedlæggelsesværdige, for da var der røster fremme om, at man burde nedlægge faget kinesisk. Heldigvis for dansk eksport og danske arbejdspladser var universitetet

dengang mere modstandsdygtigt over for den lobbyisme, der blev ført mod nyttige ikke-arbejdsmarkedsrelevante fag.

Tager man de tre lister over fagene og argumentationen bag dem for pålydende, bliver det nærliggende at konkludere, at Humanioras ledere nu helt har overgivet sig til den snævre tidsånd, der tilsiger, at det udelukkende er økonomiske hensyn, der skal være styrende for, om en aktivitet opretholdes eller nedlægges. "Det skal løbe rundt. Kunst og kultur skal betale sig selv", sang Niels Hausgard i det, der i 80'erne var en satirisk vise, men nu tages som en selvfølgelighed og præmissen for al aktivitet.

Men jeg kan ikke tro, at Det Humanistiske Fakultet virkelig mener, at kun seks store fagområder – heraf kun et fremmedsprog, nemlig engelsk – er værd at prioritere med ekstra

midler, mens fag som bl.a. fransk, tysk, filosofi, mellemøstenfag og arkæologifag er sat på prøve, og fag som russisk, italiensk og Balkanstudier er på listen over fag, der skal beskæres drastisk, væsentligt omlægges eller helt nedlægges. Øvelsen med denne kategorisering af humanistiske fagområder vælger jeg derfor at tolke som ledelsens desperate forsøg på at råbe de bevilgende myndigheder op og en indirekte appel om at sikre Fakultetet mulighed for at bevare den brede vifte af humanistiske fag ved landets største universitet. For få år siden udtalte landets finansminister, at vi var så rige, at vi kunne købe hele verden. Er vi nu så fattige, at vi ikke har råd og vilje til at opretholde uddannelser, der

"Er vi nu så fattige, at vi ikke har råd og vilje til at opretholde uddannelser, der giver os udsyn og indsigt i kulturer og sprog i den verden, vi skal leve i samspil med?"

giver os udsyn og indsigt i kulturer og sprog i den verden, vi skal leve i samspil med?

Det er ikke første gang, at fag med få studerende har været så økonomisk trængte, at nedlæggelsen truede. Men tidligere har vores politikere været fremsynede nok til at give særbevillinger til opretholdelse af småfagene på universiteterne. Småfagsbevillingerne burde således være

garant for opretholdelse af de små fag, men er nu tilsyneladende forsvundet som konsekvens af den budgetmæssige krise. Lad mig derfor opfordre de politiske partier til igen at sikre universiteternes brede fagvifte ved de kommende finanslovsforhandlinger. Og lad mig samtidig opfordre universitetets ledelse til at udvise mod til selv at prioritere fag, som ikke aktuelt kan hvile i sig selv, men som er med til at sikre universitetets position som kulturbærende institution i bred forstand. Hvis universitetet virkelig accepterer, at al aktivitet, der aktuelt ikke vurderes økonomisk bæredygtig, bør nedlægges, vil konsekvenserne være ubærlige.

Ingrid Stage

Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage (formand)

Peter Grods Hansen (næstformand), DM Offentlig

Eva Jensen, DM Offentlig

Nanna Bruun, DM Privat

Frederik Dehlholm, DM Privat

Hans Beksgaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Anders Hamming, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Claus Valling Pedersen, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Henrik Prebensen, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Leif Søndergaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Erik Alstrup, DM Forskning & Formidling

Niels K. Petersen, DM Forskning & Formidling

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

Kasper Ditlevsen, DM Studerende

Hans Richardt Schmidt-Nielsen, DM Studerende

Charlotte Palludan, Fagforeringslisten

Erik Nejrup, DM Pensionist

Chefer er da også mennesker

Når man læser teksten på forsiden af dette nummer af Magisterbladet, kunne man måske få den tanke, at vi er i gang med en kampagne imod chefer. Det er vi ikke. Vi refererer blot, hvad et medlem siger i en undersøgelse om det psykiske arbejdsmiljø hos ansatte i private virksomheder.

Det er ikke en enkeltstående udtalelse. Den suppleres (alt for) rigeligt af andre lige så kritiske kommentarer om mange chefers håndtering af deres job og ansvar.

I undersøgelsen, som du kan læse om på siderne 19-25, udtaler kun godt 25 % af de adspurgte, at de kan stole på ledelsens udmeldinger. Resten stoler kun på chefen i en vis grad (43 %), i mindre grad (14 %) og slet ikke (5 %). Dertil kommer, at kun 10 % af de adspurgte oplever at have "tilstrækkelig indflydelse" på væsentlige ændringer af deres arbejdssituation.

Man kan jo ikke rigtig forstå det, for man skulle jo tro, at ledelsesredskaber som fx troværdighed, åbenhed og medinddragelse af de ansatte i beslutningerne ville svare til en værktøjskasses hammer, skruetrækker og sav – uden dem lykkes ikke selv den mindste forbedring og forandring.

Det mest bedrøvelige er dog næsten, at de forargelige forhold bekræftes gang på gang, i undersøgelse efter undersøgelse. Se blot på svarene på den rundspørge om mobning, som Magisterbladet har foretaget blandt læserne. (Artiklen "Dårlig ledelse giver mobbekultur" på siderne 14-16).

Ovenstående bliver i sagens natur en generalisering. Chefer er jo ikke kun sådan. De gode chefer er uden tvivl i overtal. En af dem siger fx (side 16): "En af mine medarbejdere blev udsat for chikane, og der blev talt hen over hovedet på hende. De, som gjorde det, er ikke længere ansat hos mig". Ansatte må også tage deres del af ansvaret for et dårligt arbejdsmiljø. Men virkningen af dårlig ledelse har konsekvenser for alle. Og den er vanskeligere at komme til livs.

I virkeligheden burde de to ovennævnte artikler læses af chefer. Det er jo dem, der skal ændre adfærd. Og i virkeligheden burde vi på Magisterbladet tage fat i de kritiserede chefer og konfrontere dem med deres ansattes udtalelser og mening om dem som chefer. Men det ville kræve de ansattes samtykke. Og det ville vi nok ikke få. Så forsvinder anonymiteten, og vejen for eventuelle repressalier er åben. Men man kan jo altid efterlade Magisterbladet på chefens bord. Det er vel tilladt at anbefale relevant læsning.



FASTE RUBRIKKER

- 3 **LEDER** Nu skal der spares, koste hvad det vil
- 9 **SIDEN SIDST**
- 12 **NYE BØGER**
- 18 **NYE BØGER**
- 26 **SIDEN SIDST**
- 27 **STORE DANSKE NATURVIDENSKABSFOLK (2:9)**
Nicolaus Steno
- 28 **KOMMENTAR** Forsøg på en begyndende professionsdidaktik
- 29 **DEBAT**
- 32 **NYE BØGER**
- 42 **DET' MIT JOB**
- 44 **NYT OM NAVNE**
- 45 **JOBSEKTIONEN** Ledige stillinger
- 53 **MEDDELELSER**
- 56 **DM AKTUELT**

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

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

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

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Martin Ejlersten
me@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

Pernille 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



“Det havde jeg ikke på forhånd fantasi til at forestille mig”.

ARTIKLER



- 6 Følg Fibigers valg
- 7 OK 11: Pas på arbejdstiden
- 8 Uafklarede spørgsmål efter aflysninger af DPU-fyringer



- 8 Studie- og karriereråd er samlet på candportalen.dk
- 10 At være eller ikke at være akademiker



- 14 Dårlig ledelse giver mobbekultur
- 17 Nyheder fra www.dm.dk
- 19 Stress skyldes dårlig ledelse



- 30 Kronik: Tidsskrifters impact factor er et dårligt surrogat
- 33 dm natur & kultur

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 31.000 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

FMK^{DS}

Kontrolleret oplag: 29.573
i perioden 1.7.2009 – 30.6.2010



Produktionsplan:

Nr. 14-2010
Udkommer: 10. september
Deadline debat: 30. august
Deadline annoncer: 1. september
Deadline kalender: 1. september

Nr. 15-2010
Udkommer: 24. september
Deadline debat: 14. september
Deadline annoncer: 15. september
Deadline kalender: 15. september

Nr. 16
Udkommer: 8. oktober
Deadline debat: 27. september
Deadline annoncer: 29. september
Deadline kalender: 29. september

FØLG FIBIGERS VALG

Ja? Nej? Ved ikke!
Steen Fibiger er i tvivl.
Skal han sige ja til et
tilbud fra MP Pension?
Eller skal han sige nej?

Husker du Steen Fibiger? For to år siden afslog han et tilbud fra MP Pension om nye pensionsvilkår. Nu har MP Pension spurgt ham igen. Hvad skal han svare denne gang? Følg Fibigers pensionsvalg i næste nummer af Magisterbladet.

Steen Fibiger har fået et tilbud fra MP Pension om nye vilkår for pension. Tilbuddet er sendt til omkring 10.000 medlemmer af pensionskassen. Fælles for dem er, at de beholdt deres gamle pensionsvilkår ved sidste valg i 2008.

“Om kort tid skal jeg primært leve af min pension fra pensionskassen, så jeg har brugt en del tid på at forstå materialet fra MP Pension”, siger Steen Fibiger.

Fibiger har også fra MP Pension rekvireret konkrete beregninger af sin fremtidige pension under den ene og den anden ordning.

“Oplysningerne er forståelige, men jeg har stadig svært ved at vurdere, hvor stor en økonomisk risiko der følger med de nye vilkår”, siger Fibiger.

Magisterbladet har fået lov til at kigge Steen Fibiger over skulderen, når han træffer sit valg. Vi får hjælp af en uvildig rådgiver og af MP Pension. Hvad skal den 64-årige forskningsmedarbejder vælge? Forslag følger i næste nummer af Magisterbladet. <<

10.000 BLIVER SPURGT IGEN

MP Pension tilbyder nye pensionsvilkår til omkring 10.000 medlemmer på “gammel ordning”. MP Pension har sat 15. september som frist for at angive, at man måske er interesseret i de nye vilkår. Efter den dato gælder andre betingelser.



BLÅ BOG

Navn: Steen Fibiger

Alder: 64 år

Uddannelse: Cand.scient. med hovedfag i fysiologi og speciale i speech science, læreruddannet og ph.d. fra Danmarks Lærerhøjskole

Stilling: Forskningsmedarbejder på Center for Rehabilitering og Specialrådgivning under Region Syddanmark

MP-medlem siden 1972

NOVEMBER:

Forhandlingerne på det kommunale område går i gang. Herefter følger forhandlingerne på det regionale område.

DECEMBER:

De statslige forhandlinger sættes i gang.

FEBRUAR:

Forventet forlig.

MARTS:

Forventet urafstemning.



Kravene til de kommende overenskomstforhandlinger på det offentlige område blev godkendt enstemmigt af DM's repræsentantskab den 18. august.

FORHANDLINGSSYSTEMET

Der forhandles denne gang på tre forhandlingsområder:

- Krav, der vedrører kommunalt ansatte: Forhandles med KL.
- Krav, der vedrører regionalt ansatte: Forhandles med Regionernes Lønnings- og Takstnævn.
- Krav, der vedrører statsligt ansatte: Forhandles med Finansministeriet/Personalestyrelsen.

OK 11: Pas på arbejdstiden

Til de kommende overenskomstforhandlinger på det offentlige område vil DM især holde øje med, at der ikke bliver et ekstra pres på arbejdstiden.

Løn, ligestilling og tryghed. Det er hovedtemaerne, når Akademikernes Centralorganisation (AC) til november går i gang med at forhandle overenskomst for de offentligt ansatte akademikere. Kravene til forhandlingerne er netop blevet godkendt enstemmigt af DM's repræsentantskab, som dermed formelt har overgivet forhandlingsretten til AC.

Overenskomstoplægget afspejler i høj grad DM's prioriteringer, mener formand for DM Ingrid Stage. Til gengæld lægger hun ikke skjul på, at det denne gang kan blive hårde forhandlinger.

“Vi erkender, at udsigterne til en stor løn aftale ikke er gode. Vi går selvfølgelig efter så meget som muligt, men ser det også som en anledning til at prioritere de mere bløde krav som ligestilling, tryghed og mere barsel til mænd”.

Et centralt punkt for DM i OK 11 er arbejdstiden.

“Vi oplever et yderligere pres på arbejdstiden, og det er ikke kun i form af direkte at sætte arbejdstiden op. Et eksempel er professionshøjskolerne, hvor man opgør arbejdstid over et kvartal. Der presses på for, at det i stedet skal gøres op over et år, og det kan føre til, at man nærmest får et helt års arbejde presset ned på en kort periode. Det er indirekte et pres på arbejdstiden og viser, at kampen skal kæmpes på mange områder”, siger Ingrid Stage, som også vil have gjort op med det ubetalte merarbejde, der især trives på universiteterne. Hun ser også arbejdstiden som et ligestillingsproblem, da høj arbejdstid ofte er med til at få kvinder til at falde fra på vej op ad karrierestigen.

I forhold til løn mener DM, at det er vigtigt at fastholde én fælles AC-lønsskala, som selvfølgelig skal forbedres. Det er også vigtigt at gå efter at udvide den kreds af offentligt ansatte DM'ere, der kan få rådighedstillæg. Det lykkedes ved de sidste overenskomstforhandlinger, men denne gang er målet at udvide kredsen yderligere.

Men også i forhold til informationsniveauet har Ingrid Stage høje ambitioner:

“Vi vil gøre os umage med løbende at orientere om, hvordan forhandlingerne går, så det er nemmere at følge processen og se, om resultatet er tilfredsstillende. Det kan være svært at se, hvad der er sket med de konkrete krav i processen, men det er ambitionen, at det skal blive mere gennemskueligt”, fastslår hun. <<



Dekan Lars Qvortrup, DPU, måtte trække fyringer tilbage. Foto: Scanpix

Uafklarede spørgsmål efter aflysning af DPU-fyringer

“DM vil derfor fortsat arbejde for en bedre sikring af forskningsfriheden gennem en revision af universitetsloven”.

Ingrid Stage, formand, DM

Efter to måneder med protester og massiv medieomtale har DPU trukket fyringen af to lektorer i pædagogisk filosofi tilbage.

Udadtil har dekan Lars Qvortrup forsøgt at kæde kovendingen sammen med et rekordstort optag til kandidatuddannelsen i pædagogisk filosofi. Men genansættelsen er samtidig resultatet af et forlig med DM, der betragtede sagen som en principiel sag om forskningsfrihed og var parat til at føre spørgsmålet hele vejen gennem det arbejdsmarkedsretslige system.

DPU begrundede fyringsvarslerne med “manglende relevans” i forskernes arbejde, men efterfølgende har DPU ikke uddy-

bet, hvordan de to ikke levede op til kriteriet “relevans” i deres forskning, og DM har heller ikke kunnet få oplyst, hvordan “relevans” forstås på DPU.

DM’s formand, Ingrid Stage, er glad for, at fyringerne er trukket tilbage, men havde gerne set sagens principielle spørgsmål afklaret.

“Sagen har undervejs vist, at der er problemer med sikringen af forskningsfriheden. DM vil derfor fortsat arbejde for en bedre sikring af forskningsfriheden gennem en revision af universitetsloven, så vi ikke en anden gang kan komme ud i diskussioner med universiteterne om, hvorvidt internationalt anerkendt forskning er relevant eller ej”. *tb*

CANDPORTALEN.DK

VIDEN OG VEJLEDNING TIL DIT STUDIUM OG DIN KARRIERE

STUDIE- OG KARRIERERÅD ER SAMLET PÅ CANDPORTALEN.DK

Hjælp til at lave et overskueligt cv. Gode råd i forbindelse med jobsøgning. Biologens, matematikerens, historikerens og alle de øvrige magistres vigtigste erfaringer, når det gælder studier, karrierestart, arbejdsløshed og pension.

Alt sammen ligger nu samlet på candportalen.dk, som havde premiere den 23. august.

Det er DM, der i samarbejde med Magistrenes Arbejdsløshedskasse (MA) og

Magistrenes Pensionskasse (MP) har lanceret den nye portal, som i segmenteret form henvender sig til medlemmer med både film, lyd, interaktive test og også en del ord. Det er første gang, at de tre organisationer i magisterfamilien er gået sammen om at give DM’erne en række nyttige karriereredskaber.

“Alle tre organisationer har det fælles mål at støtte magistrenes bestræbelser for at opnå gode studie- og karrierevilkår. På

candportalen.dk videregiver vi vores samlede viden og erfaringer, så ikke mindst unge og yngre medlemmer kan hente råd, fx ved studiestart, når der skal skrives opgaver og speciale, når de begynder på første job eller bliver arbejdsløse”, siger Gitte Grønnemose Butler, leder af DM’s profilenhed.

Hun understreger, at portalen løbende vil blive opdateret og udbygget.

Det kræver ikke login at få adgang til candportalen.dk. *psi*



Foto: Colourbox

DM-medlem nedlægger angribende isbjørn

To danske forskere fik sig noget af en forskrækkelse, da de den 31. juli blev angrebet af en isbjørn i det nordøstlige Grønland. Det var under feltstudier ved en forladt inuitboplads på Clavering Ø, hvor forskerne undersøgte vejrstationer anlagt af tyskerne under 2. Verdenskrig. Isbjørnen angreb og væltede arkæolog Jens Fog Jensen omkuld. Han blev bidt i lårene og armene. Hans kollega, DM-medlem Bjarne Grønnow, kom ham dog til undsætning, da han skød og dræbte bjørnen på 10 meters afstand med en medbragt riffel. Jens Fog Jensen har ikke fået varige men af angrebet. Skindet fra bjørnen vil blive afleveret til det grønlandske selvstyre.

KØNSNEUTRALE MENSKER VINDER INDPAS

En ny fremtid med kønsløse mennesker begynder for alvor at tegne sig. I foråret landede en australier ved navn Norrie May-Welby i verdenspressens overskrifter som verdens første kønsløse person efter at være blevet registreret i den australske delstat New South Wales' register for fødsler, død og ægteskaber som hverken mand eller kvinde. Kønsforskere fastslår, at et lille, men voksende antal mennesker betragter sig selv som kønsneutrale. Det skriver nyhedsmagasinet Newsweek. I Sverige har Vänsterpartiet ved en kongres tidligere i år foreslået, at man bør udrede muligheden for at indføre et juridisk tredje køn, så mennesker kan registrere sig som hverken mand eller kvinde.

“Det er rent Klondyke, at vi som løstansatte undervisere ved universitetet ikke er sikret de samme overenskomst-mæssige rettigheder som alle andre lønmodtagere i det her land”.

Morten Hjelt, formand for de løstansatte på Københavns Universitet, i Information

BUNDREKORD FOR LEDIGE STILLINGER

Der er ikke mange ledige job at søge lige nu. I juli var der 14.383 job, og det er det laveste antal nogensinde målt i en måned helt tilbage fra 2004, skriver 3F. Kurven har været nedadgående gennem en længere periode. Fra januar til juli 2010 var der således 82.000 ledige job, mens der i samme periode sidste år var 105.000 ledige job. I samme periode i 2008 var der 196.000 ledige job på jobnet.dk.

Ny akademikerkampagne skal skaffe job

En ny akademikerkampagne organiseret af Akademikernes Centralorganisation (AC) skal skaffe nyuddannede akademikere i arbejde inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder. AC har fået bevilget 2 mio. kroner af Beskæftigelsesministeriet til kampagnen, som løber fra maj 2010 og et år frem. En række organisationer – herunder DM – sidder med i styregruppen, der har ansvaret for at gennemføre aktiviteter i kampagnen, som skal nå ud til både unge akademikere og virksomheder. Ambitionen er at nå ud til 58.000 virksomheder. Læs mere om kampagnen på www.akademiker-kampagnen.dk.



At være eller ikke være akademiker

Elisabeth Halskov Jensen blev headhuntet til at lave kommunikationsarbejde i Jobcenter København, men Jobcentret ville kun ansætte hende i en HK-stilling. Med tillidsrepræsentantens og nye AC-kollegaers hjælp lykkedes det hende efter to år at ændre stillingen til en AC-ansættelse. Det betød en langt højere løn og ret til efteruddannelse inden for AC-området.

“Det kan vi ikke”.

Det var beskeden, da Elisabeth Halskov Jensen under en forhandling om ansættelse i Jobcenter København spurgte, om hun kunne blive ansat på AC-vilkår i den stilling, hun var blevet tilbudt.

Hun sad på det tidspunkt – i juli 2008 – i et AC-vikariat og løste kommunikationsopgaver et andet sted i kommunen. Vikariatet var ved at løbe ud, så da en chef i Jobcenter København tilbød hende fastansættelse og arbejdsopgaver, der matchede hendes faglige profil, var hun ikke sen til at reagere.

Udvikling og drift af nyhedsbrev, strategisk kommunikation, kampagner, professionalisering af netværkskommunikation og afdække behov og medvirke til intern opkvalificering var nogle af de attraktive opgaver, chefen lokkede med.

At det var ensbetydende med en HK-stilling, var noget af en overraskelse.

“Det havde jeg ikke på forhånd fantasi til at forestille mig. Jeg vidste ikke, hvordan afdelingen var indrettet og bemandet, og det gik først op for mig, da jeg var blevet rigtig interesseret i jobbet. Men jeg havde ikke andre job på hånden, og opgaverne var meget attraktive for mig”, siger Elisabeth Halskov Jensen, der i 2007 fratrådte et lektorat i spansk og kommunikation på CBS og siden da har arbejdet med kommunikation.

“Godt nok måtte jeg gå ned i løn, og godt nok blev jeg ansat som jobkonsulent, hvilket normalt er ensbetydende med borgersamtaler og lignende, men det var jo primært kommunikationsopgaver, jeg fik tilbudt, og det var det, jeg ville lave”, siger Elisabeth Halskov Jensen.

Satte jobbet på spil

I begyndelsen var alt da også perfekt. Hun fik lov til at udvikle de områder, hun var

blevet stillet i udsigt, og opbakningen fra chefen fejlede ikke noget.

Alligevel opdagede hun, at noget var forkert.

“Langsomt bliver det mere og mere problematisk, at jeg formelt er ansat som jobkonsulent og også skal varetage flere konsulentopgaver. Jeg har ikke rigtig tid til at opkvalificere mig i konsulentopgaverne, samtidig med at jeg har alle de her krævende kommunikationsopgaver, som ikke helt er defineret som kommunikationsopgaver alligevel. Eller sagt på en anden måde: Samtidig med at jeg ikke formelt bliver anerkendt for det, jeg egentlig laver, bliver jeg ikke oplært i det, jeg på papiret skulle kunne”.

Og eftersom hun ikke formelt er ansat til at varetage kommunikation, er det heller ikke naturligt at kræve faglig opkvalificering inden for kommunikationsområdet.

Femten måneder inde i ansættelsen fortæller hun sin chef, at hun har behov for en klarere jobprofil. Chefen kan godt se pointen og ønsker, at hun prioriterer kommunikationsopgaverne. Da afdelingen kort efter ansætter to AC'ere – i stillinger der først er tænkt som jobkonsulenter, men som de får ændret til AC-stillinger – beslutter Elisabeth, at det er nu, hun skal slå til. Og de nyansatte bakker hundrede procent op om hendes beslutning, for det er også vigtigt for dem, at man i afdelingen anerkender AC'ere.

Hun beder sin tillidsrepræsentant om hjælp og gør det klart for alle, at hun er villig til at sætte sit job på spil.

OK er svært at bruge

Ifølge Elisabeths tillidsrepræsentant, Josephine Grosso, har en ny stillingsstruktur og en ny overenskomstindplacering medført, at alle jobkonsulenter i Jobcenter København skal ansættes under HK-overens-

komst, selvom det tidligere var besluttet at ansætte akademikere i disse stillinger på AC-overenskomst. Det betyder færre lønudgifter og også en styrkelse af HK's position på arbejdspladsen, og derfor frygtede Josephine Grosso, at det kunne blive svært at få Elisabeth over på AC-overenskomst.

Josephine Grosso peger også på, at overenskomsten til tider gør det svært at argumentere for, at man skal ansættes på AC-vilkår.

“Skal man på AC-overenskomst, hvis man bruger sine AC-kompetencer, men hvis de opgaver, man har, ikke nødvendigvis forudsætter AC-kompetencer? Som ordlyden i overenskomsten er nu, skal der ansættes på AC-overenskomst, hvis jobbet eksplicit forudsætter en akademisk uddannelse, og det er der eddermame ikke mange job, der gør. Men det betyder jo ikke, at arbejdsgiveren ikke nyder glæde af de AC-kompetencer, der bliver tilført en bestemt opgave, og vores personalekontor har i mange tilfælde kunnet sparke os af banen på baggrund af det, der står i overenskomsten”, siger hun.

Heldigvis er der opbakning til Elisabeth fra hendes nærmeste chef og dens overordnede. At hendes opgaver også er andre end dem, der fremgik af hendes oprindelige funktionsbeskrivelse, hjælper også hendes sag, og efter nogle måneder med møder og frem og tilbage falder tingene på plads.

Elisabeth Halskov Jensen er nu dækket af AC-overenskomsten, steget 5.000 kr. om måneden i løn, og hun har ret til faglig opkvalificering på sit arbejdsområde. Hun er lettet over sagens udfald.

“Jeg forventer en meget større klarhed i mit arbejde. At det ikke hele tiden skal diskuteres, hvad min profil er, hvad jeg skal lave, og hvad det er for en type opgaver, jeg skal løse. Det er det vigtigste for mig”. <<

DM VIL KIGGE PÅ MAGISTRE I HK-STILLINGER

Et stigende antal medlemmer klager til DM over, at de reelt bliver ansat til at udføre akademiske arbejdsopgaver, men ikke tilbydes ansættelse efter en akademisk overenskomst af deres arbejdsgiver.

Det betyder lavere løn og manglende faglig anerkendelse. DM's formand, Ingrid Stage, vil nu have problemstillingen afdækket.

“Jeg får rigtig mange henvendelser fra medlemmer, som siger, at de er stødt over at blive ansat efter deres akademiske kvalifikationer, men ikke på en akademisk overenskomst. Det bliver vi nødt til at gøre noget ved”, siger Ingrid Stage, der i første omgang vil have kulegravet omfanget og årsagerne.

En af forklaringerne er ifølge DM's formand, at det akademiske arbejdsmarked i dag er større og bredere end tidligere. Dermed breder DM'erne sig også ind over områder, hvor andre faglige organisationer traditionelt har haft forhandlingsretten.

“Jeg tror, vi må tage os en ordentlig snak ikke mindst med HK. Hvis det er sådan, at man holder fast i forhandlingsretten på områder, der ganske vist tidligere ikke var akademiske, men som takket være udviklingen på arbejdsmarkedet er blevet det, så synes jeg, det er udtryk for en lidt tilbageskuende indstilling. Vi må sige klart, at det er meget væsentligt for DM at varetage interesserne for medlemmer, der bliver ansat som akademikere i job med et akademisk indhold”, siger Ingrid Stage.

Men også andre problemstillinger skal afdækkes, understreger hun.

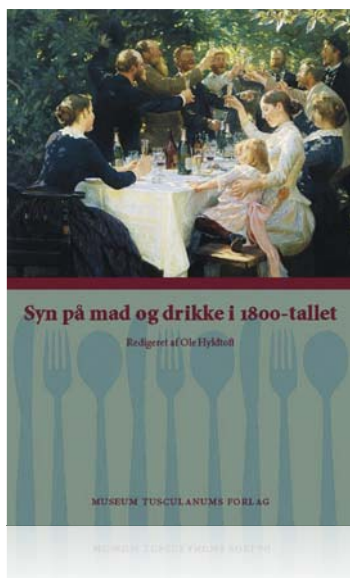
“Nogle gange har vores tillidsrepræsentanter meget svært ved at overbevise arbejdsgiverne om det akademiske indhold i arbejdet. Vi ser også ansættelser på AC-overenskomst, men hvor det så hævdes, at indholdet ikke er akademisk, hvorfor man ikke skal have tillæg. Og selvom den nærmeste leder sætter pris på medlemmets akademiske kompetencer, er det ikke nødvendigvis det samme længere oppe i systemet, hvor andre hensyn kan spille ind”.

“Jeg tror, vi må tage os en ordentlig snak ikke mindst med HK”.

Ingrid Stage, formand for DM

Efter to år lykkedes det Elisabeth Halskov Jensen at få ændret en HK ansættelse til en AC-stilling.

“Forestillingen om, at man via maden kunne signalere et vist kultiveringsniveau, havde også en nationalistisk udløber, som kom til udtryk i en distancering til konkrete udenlandske krydderier”.



KULTUR

Syn på mad og drikke i 1800-tallet

Ole Hyldtoft

Museum Tusulanums Forlag, 2010, 296 sider, 298 kr.

Artiklerne i denne antologi handler om synet på mad og drikke i 1800-tallet, om de lægelige råd om korrekt ernæring, om tidens mange kokebøger, om den bedste sovs og om nyere international forskning i madhistorie. Bogen er den anden ud af fire udgivelser om madkultur, der udspringer af forskningsprojektet “Mad, drikke og tobak i det 19. århundrede. Forbrugsmønstre, kultur og diskurser”.

HISTORIE



Hundemordet i Vimmelskaf-tet – og andre fortællinger fra 1700-tallets København

Peter Henningsen og Ulrik Langen

Jyllands-Postens Forlag, 2010, 288 sider, 300 kr.

I bogen bevæger vi os blandt falskspillere, svindlere, tig-gere, soldater og prostituerede i 1700-tallets København. Gennem en række episoder får vi indblik i, hvordan ære, vold, fællesskaber og hierarkier skabte rammerne for københavnernes liv i den indelukkede by.

FORSKNING

Citationsindeksering

Svend Brubns

Bibliografica, 2010, 480 sider, 350 kr. netto

Mange danske forskere er ikke blot bevidste om, at de bør referere til forskere, hvis arbejder de har benyttet, men også bevidste om, hvad citationsindekserne kan betyde for kar-

rieren. Der er dog mange, der ikke er fuldstændigt inde i de dertilhørende begreber og fænomener. ISI-tidsskrifter, Journal impact factor (JIF), h-indeks er nogle af begreberne, som behandles i bogen.

SPROG

Generationsprog

Marianne Rathje

Dansk Sprognævn, 2010, 350 sider, 400 kr.

Der er mange myter om ungesprog: De unge taler grimt, de bruger bandeord i hver en sætning og masser af engelske ord, og generationerne kan i det hele taget ikke forstå hinanden. I bogen undersøger Marianne Rathje myterne om ungesprog og forståelseskløfter mellem generationerne, og det udforskes, hvad generationssprog egentlig er.

PÆDAGOGIK

Skole 2.0

Birgitte Holm Sørensen

Forlaget Klim, 2010, 260 sider, 299 kr.

Bogen beskriver vidensamfundets skole i en tid, hvor web 2.0 er et begreb, man må forholde sig til. Samfundet forandrer sig med stigende hast, og industrisamfundet udfases, mens fremtidens virksomheder og organisationer baserer sig på vidensamfundets krav til produktion, viden og innovation.

REJSEBØGER

Turen går til Tyrkiet

Carsten Fenger-Grøndahl og

Malene Fenger-Grøndahl

Politikens Forlag, 2010, 180 sider, 140 kr.

Timerne smelter i varmen, og snakken går. Backgammonspilletts brikker klapper. De små teglas klirrer. Drik teen i landsbyen, mens bønnekaldet fra minaretten blander sig med fårenes brægen. Drik den i kystens feriebyer, mens popmusikken brager ud fra barerne. Bogen dækker Istanbul, Ægæerkyksten, Middelhavskysten, Kappadokien, det centrale og østlige Anatolien.

UDDANNELSE



Jeg skal studere

Jakob Lange

Nyt Juridisk Forlag, 2010, 144 sider, 198 kr.

At begynde at studere er for de fleste en stor omvæltning. Pludselig står man på egne ben i forhold til at skulle disponere over sin egen tid, komme godt i gang med studiet og måske

finde et sted at bo. I bogen deler studievejledningens grand old man Jakob Lange ud af en række gode råd til den kommende studerende og til dem, der lige har påbegyndt et studie. “Ret & Rimeligt” er en ny serie af juridiske, økonomiske mv. håndbøger til livets små og store knudepunkter.

SAMFUND

Kulturel diversitet. Muligheder og begrænsninger

Nils Holtug og Kasper Lippert-Rasmussen (red.)

Syddansk Universitetsforlag, 2010, 285 sider, 278 kr.

Bogen sigter mod at give et indblik i et udpluk af de muligheder og udfordringer, kulturel diversitet rummer, ligesom den forholder sig reflektivt til nogle af de samfundsmæssige mekanismer, der betinger, om kulturel diversitet i en given kontekst ses som en begrænsning eller snarere som en mulighed.

Få bedre råd

**STUDIE
FORSIKRING
2010**

Med en Studieforsikring hos LB er du sikret til lav pris

Studieforsikringen omfatter:

- Indboforsikring - 50% rabat
- Rejseforsikring Verden - 50% rabat
- Ulykkesforsikring - 25% rabat

Flere fordele:

- Har du en Studieforsikring hos os, kan du få 25% studierabat på Bil-, Motorcykel- og Knallertforsikring
- Spar 8% ved at betale én gang om året

Studieforsikringen koster mellem 338 og 443 kr. pr. kvartal (indeks 2010) alt efter, hvor i landet du bor.



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING G/S

www.lb.dk - Tlf.: 3311 7755



Mobning

“Det er mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende”.

“De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem”.

Kilde: Arbejdstilsynet

Mobning er ikke et ukendt fænomen på magisterarbejdspladser. Næsten hver fjerde DM'er kender til mobning på sin arbejdsplads, og hver tiende er blevet mobbet. Årsagen skal ofte findes hos ledelsen, som enten er fraværende eller inkompetent.

Dårlig ledelse giver mobbekultur

Er det mobning, når de andre holder møde, og du ikke har fået at vide, at I skulle mødes? Er det mobning, når kollegaen giver udtryk for, at du nok ikke kan klare opgaven tilfredsstillende? Og hvad med når du altid får tildelt de dårligste opgaver? Ja, det er mobning, hvis det foregår over længere tid og gentagne gange. Men det er ikke altid helt nemt at definere, hvornår det, man selv eller en kollega oplever, er egentlig mobning, viser en rundspørge i Magisterbladets læserpanel.

Som en skriver: "Det er svært for mig at definere, hvad mobning er. Nogle medarbejdere værdsættes mere end andre, det er tydeligt selv på min arbejdsplads. Men det vil jeg ikke betegne som decideret chikane". En anden magister i rundspørgen har samme oplevelse:

"Det kan godt være svært at vurdere, hvornår der er tale om chikane, og hvornår det bare er exceptionelt dårlig ledelse". En anden har samme oplevelse: "Hvor går grænsen? Har haft svær chef, som det var meget svært at gøre tilfreds, hvilket førte til, at mit arbejde blev detailkontrolleret og kritiseret. Er det mobning? Eller blot dårlig ledelse?".

Andre er dog slet ikke i tvivl om, at de har været udsat for egentlig mobning: "Jeg og to kolleger er blevet mobbet og chika-

neret af en tidligere chef. Vi har alle skiftet afdeling".

Ledelsen ansvarlig

Rundspørgen viser, at mobning er et forholdsvist udbredt problem også på magisterarbejdspladser. 23 procent svarer, at de kender til et enkelt tilfælde af mobning på deres arbejdsplads, mens 17 procent kender til flere tilfælde.

11 procent har selv været udsat for mobning på deres nuværende arbejdsplads, mens 13 procent har været udsat for mobning på en tidligere arbejdsplads.

Ifølge Videncenter for Arbejdsmiljø er der ofte nogle bestemte faktorer, der udløser mobning på arbejdspladsen. Det kan være uklar eller uhensigtsmæssig organisering af arbejdet, magtforhold, der ikke kendes eller respekteres, og manglende uddelegering af ansvar. Mobningen på arbejdspladsen kan også udvikle sig, hvis der er en uklar kommunikation om, hvordan opgaverne fordeles. Desuden er der oftere mobning på arbejdspladser, hvor ledelsen er fraværende, inkompetent eller konflikt-sky.

At dårlig ledelse kan føre til mobning, er en erfaring, flere af de medvirkende i undersøgelsen også har gjort sig. En skriver:

SKJULT ELLER ÅBEN MOBNING

Mobning kan foregå åbent og direkte eller skjult og indirekte:

Direkte mobning kan være udskældning, råb, overfusning, grove drillerier, trusler eller underkendelse af personens arbejdsindsats eller kvalifikationer.

Skjult og indirekte mobning kan foregå i form af fx mimik, hentydninger, sladder, bagtalelse, ignorering af en person eller fratagelse af ansvar og arbejdsopgaver.

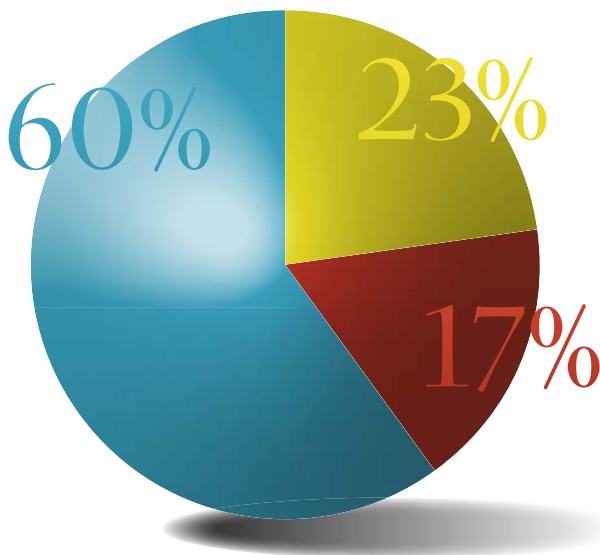
Drilleri er ikke mobning, hvis begge parter oplever det som venligt. Drilleri kan være venligt og endda kærligt. Det kan mobning ikke. Drilleri kan dog også være groft og udarte sig til mobning.

Arbejdstilsynet lancerede i foråret en række tiltag, der skal være med til at nedbringe mobning på arbejdspladserne. Det ene er en elektronisk klageadgang på tilsynets hjemmeside, hvor personer, der har været udsat for mobning eller været vidne til det, anonymt kan sende en klageformular. Arbejdstilsynet vurderer derefter, om der er grund til at føre tilsyn med virksomheden. Et andet initiativ er en hotline, hvor man kan få råd og vejledning til at håndtere mobning – både som privatperson og som virksomhed.

>>

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø

Kender du eksempler på mobning eller chikane på din arbejdsplads?

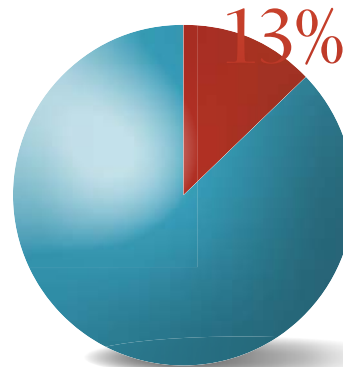


● Ja, et enkelt tilfælde

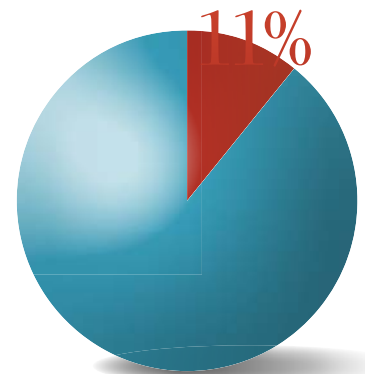
● Ja, flere tilfælde

● Nej

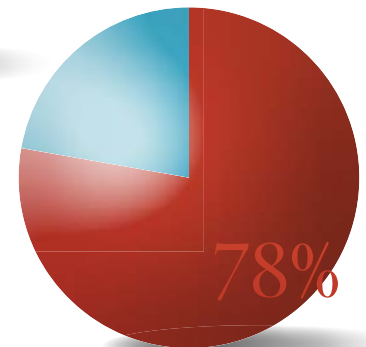
Har du været udsat for mobning/chikane?



● Ja, på en tidligere arbejdsplads



● Ja, på min nuværende arbejdsplads



● Nej

“Det er meget den stillestående chikane og mobning, jeg hentyder til. Akademikere er ikke eksplicitte med deres kollegiale udgrænsninger, men gør det mere avanceret, men mobning er det stadig”.

Fra Magisterbladets læserpanel

» “Mange af mine kolleger gik ned med stress, enten som følge af mobning eller dårlig ledelse (det første skyldes ofte det sidste)”. En anden tilføjer: “I øvrigt mener jeg, at mobning af kolleger kan skyldes svag ledelse: Hvis ledelsen ikke deler sol og vind lige, fx ved fordeling af arbejdsopgaver eller ved at se igennem fingre med efterladenhed, således at andre får merarbejde, ja, så indfinder mobningen sig”.

Og heldigvis kan man også se i Magisterbladets rundspørge, at mobning er et emne, som en del virksomheder har fokus på. Som en skriver om oplevelsen med mobning:

“Der blev taget hånd om sagen med det samme fra ledelsen”. Andre beskriver, hvordan arbejdspladsen på forskellig vis har forsøgt at løse problemerne. “Vi har lavet en kortlægning af problemet via det lokale samarbejdsudvalg, diskuteret løsninger i samarbejdsudvalget og lavet en kort politik, som primært består i udpeging af lokale mobbekonsulenter”.

Flere chefer medvirker i undersøgelsen, og en skriver: “En af mine medarbejdere blev udsat for chikane eller at blive holdt uden for gruppen, og der blev talt hen over hovedet på hende. De, som gjorde dette, er ikke ansat hos mig længere!” <<

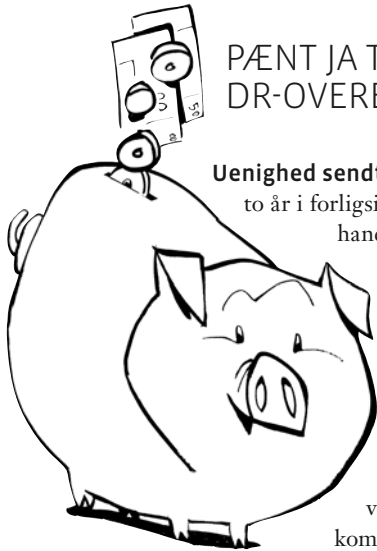
HVOR BLIVER DER MOBBET

Alle typer arbejdspladser oplever mobning, men nogle faggrupper er mere ramt end andre. Ufaglærte har hyppigst været udsat for mobning, og ledere har mindst risiko for at blive mobbet. Mobning foregår oftest blandt ansatte, der arbejder med ting (fx industrien) eller med mennesker (fx undervisning, hospitaler). Mænd og kvinder mobbes lige hyppigt, og der er heller ikke nogen alder, hvor man er mere udsat for mobning end andre aldersgrupper. Til gengæld er mobningen mest udbredt på arbejdspladser, der domineres af ét køn.

Kilde: NFA, undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø



PÆNT JA TIL NY DR-OVERENSKOMST



Uenighed sendte DR-overenskomst for de næste to år i forligsinstitutionen. Efter 24 timers forhandling i juni og varslinger om konflikt lykkedes det akademikerorganisationerne og DR at nå til enighed om en mæglingsskitse. Forslaget er nu godkendt af begge parter, efter at resultatet af afstemningen blev forelagt i går, 12. august.

Omfattet af mæglingforslaget var DR-medarbejdere på overenskomster fra blandt andre Dansk Magisterforening, Dansk Metal, Medieforbundet i DR, HK/Stat, IDA og DJØF. Lidt flere end halvdelen af de stemmeberettigede deltog, og en meget pæn procentdel stemte ja til forslaget.

Der har været tale om vanskelige forhandlinger, og resultatet er i høj grad præget af det resultat, som Dansk Journalistforbund indgik med DR 1. juni 2010. De 900 journalister i DR fik aftalt en lønstigning på 1,39 procent over de kommende to år. Heri indgår forbedringer i de såkaldte sociale bestemmelser, blandt andet mulighed for orlov ved alvorlig sygdom i den nærmeste familie. Derudover fik de en tilkendegivelse af, at DR afsætter midler til de individuelle lønforhandlinger svarende til det beløb, der udmøntes i den økonomiske ramme. Det giver sammenlagt en lønstigning på 2,78 procent.

DM's forhandlere betegner resultatet som tilfredsstillende efter omstændighederne. På trods af de første udmeldinger har man opnået et fornuftigt resultat, som mange medlemmer stemte ja til.

I aftalen indgår også stor hensyntagen til familielivet, hvor medarbejderne blandt andet får fuld løn ved pasning af alvorligt sygt barn, fuld pension ved pasning af barn med nedsat funktionsevne og fuld løn under orlov for pasning af nærtstående, som ønsker at dø i eget hjem.

FITNESS WORLD INDGÅR OVERENSKOMST

Landets største fitnesskæde, Fitness World, har underskrevet overenskomst med HK/Privat. Det glæder DM, der ellers var parat til at opsigte samarbejdsaftalen med fitnesskæden, hvis de valgte at fastholde de dårlige arbejdsvilkår.

Underskriften på overenskomsten aflyser i sidste øjeblik en større arbejdskonflikt, der var varslet imod Fitness World. HK/Privat havde varslet strejke, og flere LO-forbund var klar til sympatikonflikt. Konflikten var sat til at begynde den 12. august og ville have stoppet flere nybyggerier i hele landet og samarbejdsaftaler med blandt andet DM. Men nu bliver der hverken strejke eller blokade.

DM kan dermed stadig tilbyde medlemmerne en fordelagtig rabataftale med Fitness World. "Hvis fitnesskæden ikke ville tilbyde medarbejderne ordentlige arbejdsvilkår, kunne vi naturligvis ikke samarbejde med dem", siger DM's formand, Ingrid Stage, der glæder sig på HK/Privats vegne over, at der er kommet en overenskomst, der sikrer ordnede forhold.

ARBEJDER DU MED RADIO OG TV? SØG ET LEGAT PÅ OP TIL 30.000 KRONER

Gennem DM kan du søge om ophavsretsmidler. I 2010 udlodder vi legater til tv- og radiomedarbejdere på op til 30.000 kroner. Ansøgningsfrist er onsdag den 15. september 2010.

DM og AC udlodder legater til personer med en akademisk uddannelse, hvis ophavsrettigheder i forbindelse med videreudnyttelse af tv-/radioprogrammer er forvaltet af COPY-DAN og udloddet kollektivt herfra til UBVA.

Du kan søge legat til at deltage i efter- eller videreuddannelse af længere varighed. Hvis du vil deltage i en international konference inden for radio/tv. En kompetenceudviklende studierejse er også en mulighed eller et forsknings- og udviklingsprojekt inden for et felt, der kan bidrage til fremme af viden inden for tv- og radiomediet.

Du kan søge, hvis du er fastansat eller freelancer og arbejder erhvervsmæssigt (eller har arbejdet erhvervsmæssigt inden for området de sidste to år) inden for tv- og/eller radiomediet med programproduktion, fx som redaktør, programmerarbejder, journalist, studievært, tilrettelægger, producent, producer, dramaturg, tekster/oversætter samt versionist.

Du finder ansøgningsskemaet på www.dm.dk.

Danmarks
Grundforskningsfond
Danish National
Research Foundation

Danmarks Grundforskningsfond indkalder forslag til nye centre

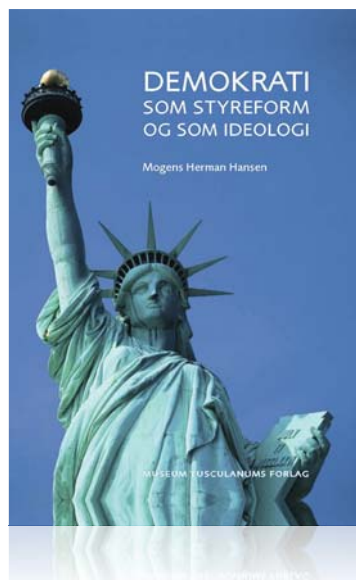
Danmarks Grundforskningsfond inviterer alle områder af dansk forskning til at indsende interessetilkendegivelser om støtte til enestående forskning i nye 'Centers of Excellence'.

Ansøgningsprocessen foregår i to trin. Dette opslag dækker første trin - prækvalifikationen. Frist for indsendelse af interessetilkendegivelser er **mandag den 29. november 2010 kl. 16.00**.

Opslagets fulde ordlyd, øvrigt informationsmateriale og ansøgningsskema kan ses på www.dg.dk

Danmarks Grundforskningsfond blev oprettet i 1991 som en uafhængig fond, der arbejder for at styrke dansk forskning inden for alle fagområder gennem større og længerevarende satsninger. Det sker først og fremmest gennem oprettelse af 'Centers of Excellence' for 6-10 år, men fonden har herudover også iværksat en række særlige initiativer for at styrke internationaliseringen af dansk forskning.

“Kortfattet udtrykt kan man godt hævde, at demokrati som ideologi er identificeret med respekt for menneskerettighederne og overholdelse af menneskerettighedskonventionerne”.



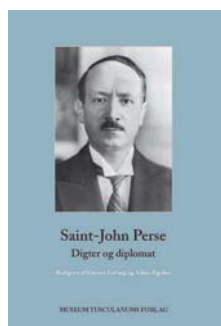
SAMFUND

Demokrati som styreform og som ideologi

Mogens Herman Hansen
Museum Tusulanums Forlag, 2010, 419 sider, 350 kr.

Vi lever i et demokrati og diskuterer ustandseligt demokratiets status. Men demokrati er slet ikke en entydig størrelse. Der findes liberalt, konstitutionelt, republikanistisk, deliberativt, direkte og repræsentativt demokrati – for blot at nævne nogle varianter af demokratiet. I Mogens Herman Hansens nye og store introduktion til det moderne demokrati beskrives og analyseres demokratiets mange former.

BIOGRAFI



Saint-John Perse. Digter og diplomat

Carsten Løfting og Adam Ægidius (red.)

Museum Tusulanums Forlag, 2010, 150 sider, 168 kr.

Saint-John Perse, alias Alexis Léger (1887-1975), er en af de mest feterede og originale digtere i det 20. århundrede, men også blandt de sværest tilgængelige. Alexis Léger havde som diplomat og senere generalsekretær i det franske udenrigsministerium (1933-1940) en vigtig, men omdiskuteret rolle for udarbejdelsen af visse udenrigspolitiske beslutninger i Mellemkrigstiden. Denne antologi rummer meget forskellige tilgange til dobbeltfiguren Perse/Léger.

FILOSOFI

Filosofi & jordemoderkunst

Jacob Birkler

UC Vest Press, 2010, 68 sider, 195 kr.

Bogen er en demonstration af, hvordan filosofi kan anvendes

som arbejdsredskab. Se på filosofien som et møde med optikeren, opfordrer forfatteren. Verden fremstår efterfølgende mere klar, men også mere kompleks.

MEDIVIDENS K A B

Fact, Fiction and Faction

Jørgen Dines Johansen og Leif Søndergaard (red.)

Syddansk Universitetsforlag, 2010, 169 sider, 200 kr.

Artiklerne i samlingen analyserer det komplekse forhold mellem fakta på den ene side og fiktion/faktion på den anden – og ikke mindst gråzonen imellem. Postmoderne litteratur, film og spil slører ofte grænsen mellem roman og erindring i en autobiografisk performance. Tilgangen til problemstillingen er interdisciplinær med bidragydere fra litteraturvidenskab, historie, kognition og medievidenskab.

P S Y K O L O G I

Livets dilemmaer – En bog om eksistentiel psykologi

Bo Jacobsen

Hans Reitzels Forlag, 2009, 248 sider, 275 kr.

Bogen er en invitation til en dybere forståelse af menneskelivets dilemmaer og udfordringer. Hvert kapitel omhandler et af livets afgørende dilemmaer, giver begreber til at beskrive det, teorier til at forstå det og eksempler til at illustrere,

hvad dilemmaet handler om, og hvordan man kan møde denne specifikke udfordring i sit eget og andres liv. På bogens hjemmeside er der bl.a. uddybende tekster.

P Æ D A G O G I K

Litteraturundervisning.

Mellem analyse og oplevelse

Hans Henrik Møller, Henrik

Poulsen og Bo Steffensen

Samfundslitteratur, 2010, 200 sider, 248 kr.

Litteraturpædagogikken i folkeskolen står i dag i et vadede. Undervisningen vægter stadigt de analytiske færdigheder, som i årtier har stået centralt i faget, men samtidig gives større plads for elevernes umiddelbare og spontane oplevelse af teksten.

U D D A N N E L S E

Få råd til uddannelse

Lisbeth Jakobsen og Anne-Mette Kjærsgaard

Forlaget VUS Konsulenterne, 2010, 64 sider, 105 kr.

Bogen rummer en samlet oversigt over støtteordninger til uddannelse og giver et overblik over de uddannelser, de kan bruges til. Bogen henvender sig såvel til ledere med personaleansvar, tillidsfolk og HR-afdelinger som vejledere og konsulenter i jobcentre og på uddannelsesinstitutioner. Bogen kan bruges til uddannelsesplanlægning og til at gøre

en særlig indsats ved fusioner og afskedigelser. Den kan også være en hjælp i situationer, hvor omskoling er nødvendig.

H I S T O R I E



Danmarks krigshistorie 700-2010

Ole L. Frantzen og Knud J.V. Jespersen

Gads Forlag, 2010, 880 sider, 399 kr.

Den første samlede fremstilling af Danmarks historie som krigsførende nation. Bogen beskriver, hvordan krig har formet menneske, stat og samfund i Danmark i mere end tusinde år. Værket handler om krigenes årsager og konsekvenser i et udenrigs- og sikkerhedspolitisk perspektiv – og om nogle af de kriser, der nær var blevet til krig. Bogen foreligger nu for første gang i en samlet etbindsudgave.

Stresset? Stop op! Træk vejret dybt. Betragt din ledelse. Den er sandsynligvis årsag til dine problemer. Kig så ud til siden. Her sidder sandsynligvis dine

allierede, hvis du vil have et bedre arbejdsmiljø.

Velkommen til Magisterbladets nye serie om stress. Den hviler på en omfattende

undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø hos DM's medlemmer i private virksomheder. 990 personer har svaret på flere hundrede spørgsmål

om arbejdsliv på godt og ondt. Undersøgelsen er foretaget af CASA for DM Privat.

Temaet fortsætter i Magisterbladet nr. 14 og 15.

NY UNDERSØGELSE:

Stress skyldes dårlig ledelse

Har du stress, så kig op. Og op. Og op. I toppen af din virksomhed finder du den mest sandsynlige forklaring på din mavepine, din træthed og dine problemer med at tænke klart. Det viser en omfattende undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø blandt DM's privatansatte medlemmer. "Vi er nok nødt til at revidere nogle gamle antagelser", mener CASA-forsker. >>

Er din ledelse enerådigt, lukket og utroværdigt? Så har du og dine kolleger forhøjet risiko for at blive ramt af stress. Det viser ny undersøgelse blandt DM's medlemmer. Foto: Colourbox.

“Der er en flad struktur på arbejdspladsen, mens topledere alligevel er nærmest enevældig. Det skaber utryghed og frustrationer i krogene”.

Kommentar fra DM-medlem

» **Stress hænger direkte** sammen med dårlig ledelse. Er en stor gruppe medarbejdere i en virksomhed ramt af stress, vil man i toppen af virksomheden sandsynligvis finde en ledelse, der gennemfører store organisatoriske forandringer i en sky af halve sandheder og egenrådig adfærd.

Det er konklusionen på en omfattende og grundig undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø, som analysefirmaet CASA har foretaget for DM blandt privatansatte medlemmer.

“Sammenhængen mellem stress og lav social kapital er entydig. Virksomheder med lav social kapital har høj forekomst af stress og omvendt. Det er tankevækkende, at stress næsten ikke konstateres i virksomheder med meget god social kapital”, siger seniorforsker Jørgen Møller Christensen fra CASA.

Fint med fleksibilitet

Social kapital handler om graden af tillid, retfærdighed og samarbejdsevne i en virksomhed. Og den falder støt og systematisk i virksomheder, der har været gennem store forandringer.

“Vi kan ikke sige, præcis hvornår og hvordan ledelsen sætter medarbejdernes tillid over styr sammen med deres følelse af retfærdighed og mulighed for at samarbejde. Men vi kan nu klart dokumentere, at det sker. Organisatoriske forandringer svækker den sociale kapital, og de får samtidig stressniveauet til at stige”, forklarer Jørgen Christensen.

Netop fordi undersøgelsen fra CASA er meget grundig, kan man udelukke en række andre forklaringer.

For eksempel bliver DM's medlemmer ikke stressede af forandringer i sig selv. De kan sagtens arbejde med skiftende opgaver, i skiftende grupper og med opgaver,

der er nye og ligger uden for deres fagområde, uden at det i sig selv giver mere stress. Tværtimod viser undersøgelsen, at faglig fleksibilitet er knyttet til større meningsfuldhed i arbejdet.

Teori om begejstring dumper

Pilen peger på ledelsen, når medarbejdere går ned med stress.

“DM's medlemmer er utroligt fleksible og omstillingskompetente. De bliver ikke stressede af forandringer i sig selv. De bliver stressede i kølvandet på bestemte typer af forandring, især information, forudsigelighed, indflydelse og medbestemmelse tilsidesættes”, siger Jørgen Christensen.

Dermed udfordrer DM-medlemmers erfaringer et af arbejdsmiljøforskningens centrale teorier om vidensmedarbejdere.

“Det er en udbredt opfattelse blandt mange forskere, at begejstring og belastning er to sider af samme sag, altså at det er vidensmedarbejdernes store engagement og arbejdets grænseløse karakter, der fører dem ud over kanten. Det er ikke det billede, vi ser i denne undersøgelse”, fremhæver CASA-forskeren.

Ledelser skaber mistillid

Undersøgelsen vidner om medarbejdere, der føler sig kørt over af deres ledelse. De bliver ikke hørt, de bliver ikke inddraget i forandringer, og de har ikke tillid til, at ledelsen fortæller dem sandheden.

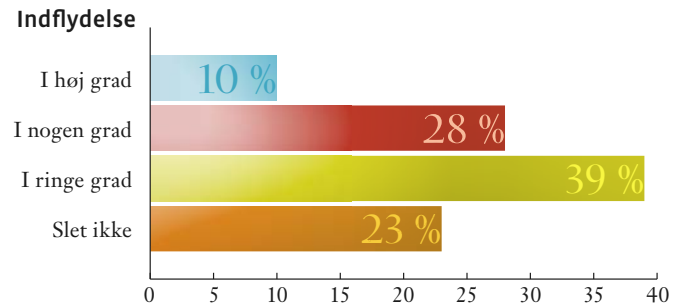
“Desværre svarer det nøje til de meldinger, vi får fra arbejdspladserne”, siger Frederik Dehlholm, der er formand for DM's privatansatte medlemmer.

“Medarbejderindflydelse er i stigende grad bare et ord, som ledelsen tager frem ved festlige lejligheder. Generelt opfatter ledelsen de ansatte som besværlige.

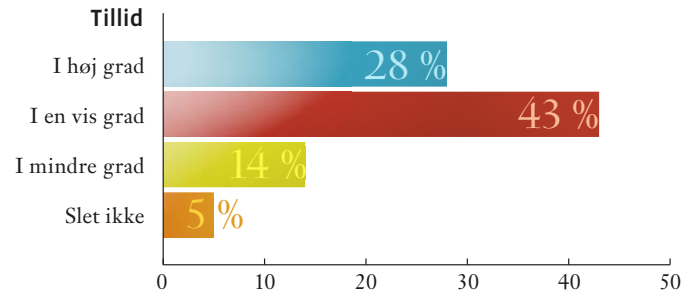
“Spændende arbejde, søde kolleger, men en temmelig speciel holdning hos topledelsen, som påvirker mange ting i hverdagen”.

Kommentar fra DM-medlem

Kun fire ud af ti privatansatte DM-medlemmer oplever at have "tilstrækkelig indflydelse" på væsentlige ændringer af deres arbejdssituation. Det kan fx være nye arbejds-gange, omorganiseringer, fysiske ændringer, fusioner samt teknologiske eller administrative ændringer.



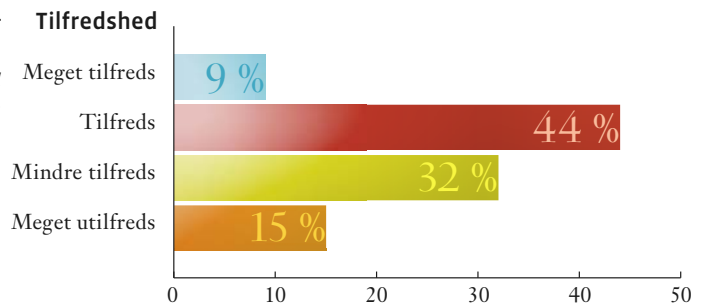
Lyver danske erhvervsledere? Eller kan de bare ikke få det sagt? Kun et mindretal blandt privatansatte DM-medlemmer svarer "i høj grad" på spørgsmålet: "Oplever du, at du kan stole på ledelsens udmeldinger?"



“Der er for meget egoцентриering og uærligt strategisk spil for egen vindings skyld, for lidt retfærdighed, åbenhed og respekt for faglighed og for lidt tillid til medarbejderne, specielt i ledelseslagene”.

Kommentar fra DM-medlem

Mange af DM's privatansatte medlemmer har alvorlige forbehold over for virksomhedens topledelse. CASA spurgte: Hvor tilfreds er du med topledelsens måde at lede på?



Konsekvensen er øget utilfredshed. Som medarbejder mister man lysten til at engagere sig i forbedringer, og derfor forbliver kæmpemæssige ressourcer ubrugte. Det er dem, der har skoen på, der ved, hvor den trykker”, understreger Frederik Dehlholm.

DM sætter nu gang i et projekt om indflydelse på eget arbejde. Projektet skal

blandt andet føre til en række værktøjer, som kan bruges til at skaffe sig mere indflydelse på rammerne for arbejdet.

“Samarbejdsudvalg, sikkerhedsudvalg og AC-klubber kan alle være vigtige veje til indflydelse, men i dette projekt vil vi udarbejde nogle mere konkrete strategier for den enkeltes indflydelse”, oplyser Dehlholm fra DM Privat. <<

FÅ HJÆLP FRA DM

DM kan ikke skaffe dig en ny topledelse, men vi kan give dig og dine kolleger nogle redskaber til at håndtere de chefer, I har. Ring på 38 15 66 00 og spørg efter DM's konsulenter i arbejdsmiljø.

>>

Moderne management ligner mobning

Klinisk psykolog Nadja Prætorius: Systemmobning kommer tydeligt frem under store organisatoriske forandringer. Foto: Hanne Loop



Falsk åbenhed koster

Hele afdelingen er trommet sammen. Lederen spørger om de ansattes holdning til en kommende ny struktur. Medarbejderne kommer med forslag, kritik, idéer. Ugen efter går det op for dem, at alle væsentlige beslutninger allerede var truffet, da mødet blev holdt.

“Så føler man sig jo snydt som medarbejder”, påpeger seniorforsker Peter Hasle fra Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Allerede inden forandringen er gennemført, har ledelsen tæret på medarbej-

dernes tillid. Afdelingslederen har til gengæld undgået konflikt.

“Hvis en afdelingsleder i stedet melder klart ud om den nye struktur, risikerer han eller hun at blive skydeskive for eventuel utilfredshed. Så lederen træder vande indtil ugen efter, hvor det er topledelsen, der står som ansvarlig for forandringen. Strategien er meget uklog, men helt almindeligt forekommende”, fortæller Peter Hasle, der er medforfatter til bogen “Virksomhedens sociale kapital” fra Arbejdsmiljørådet.

En virksomheds sociale kapital handler om tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Virksomheder med lav social kapital har typisk høj grad af stress blandt sine medarbejdere.

Derfor bør man som medarbejder selv bidrage til at øge den sociale kapital og søge viden og indflydelse både i dagligdagen og gennem samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg, mener Peter Hasle. Man skal ikke vente på at blive spurgt.

“Selv positive forandringer kan tære på

“Stress opstår typisk i kølvandet på forandringer i en organisation med ledere, der er uegnede til deres arbejde.”

Listen er uhyggelig lang. På 20 punkter har en dansk psykolog fundet præcise paralleller mellem moderne management og mobning.

“Jeg kalder det systemmobning, og det kommer tydeligt frem under store organisatoriske forandringer”, siger Nadja Prætorius, der er mag.art. i psykologi og klinisk psykolog med speciale i stress. I bogen “Stress – det moderne traume” har hun beskrevet fænomenet.

“Et gennemgående mønster ved store forandringer er, at de bliver gennemført uden nogen form for undersøgelse af, om de nye mål er realistiske. Resultatet er ofte, at medarbejderne får umulige

arbejdsbetingelser, hvor opgaverne ikke kan løses på kvalificeret vis, og hvor man alligevel bliver stillet til ansvar for fejl og mangler. I mange tilfælde bliver fejlene også udstillet for kollegerne eller for offentligheden”, fortæller hun.

Samtidig stiger virksomheders brug af behård styring, kontrol, rapportering og evaluering.

“Stress opstår typisk i kølvandet på forandringer i en organisation med ledere, der er uegnede til deres arbejde. De stiller for eksempel målsætninger op, der er i indbyrdes modstrid. De lægger skemaer ned over opgaveløsninger, så det reelt bliver umuligt for medarbejderen at opnå

succes. Eller de hakker arbejdsgange op på en måde, så medarbejderen aldrig får ro til at koncentrere sig”.

I sin praksis møder Nadja Prætorius de forskere, undervisere, administratorer og projektledere, der betaler prisen for dårlig ledelse.

“Systemmobning rammer evnen til at ræsonnere og reflektere. I mange tilfælde berøver eller forstyrrer det dermed medarbejderens mulighed for at opleve mening, sammenhæng og værdi. Og det kan ingen mennesker holde til i længden”, fremhæver hun. <<

Seniorforsker Peter Hasle: “Det er min erfaring, at ledelser i danske virksomheder generelt informerer alt for lidt og alt for sent”. Foto: Eget foto



tillid

den sociale kapital, hvis de først kommer efter en lang periode med tvivl og usikkerhed og rygtedannelse blandt medarbejderne. Al forandring indebærer en vis usikkerhed, men det er ledelsens opgave at mindske usikkerheden med faktuelle informationer. Mange ledelser gør det modsatte. De vender sig indad mod projektet og de tekniske udfordringer. Det er min erfaring, at ledelser i danske virksomheder generelt informerer alt for lidt og alt for sent”, konstaterer Peter Hasle. <<

“Så føler man sig jo snydt som medarbejder”,

>>



“Store forandringer bliver typisk besluttet af ledelsen i uoplyst enevælde.”

Arbejdspsykolog Einar Baldursson: Ledelse er blevet et ekspertprojekt, der udøves under stigende brutalitet og kynisme”. Foto: Henrik Petit.

Giv dine ledere terapi

Giv dem støtte. Sæt dem i centrum. Brug smiger. Så bliver de mere rolige og sikre og vil sandsynligvis træffe bedre beslutninger.

Rådet kommer fra arbejdspsykolog Einar Baldursson, og han taler om danske virksomheders ledere. Et andet råd handler om sammenhold og indflydelse blandt medarbejdere.

“Store forandringer bliver typisk besluttet af ledelsen i uoplyst enevælde. Brug ikke energi på dem. Udnyt i stedet en omstrukturings almindelige turbulens til at gennemføre små forbedringer af arbejds-gange eller produkter. Bliv enige i gruppen, og fokuser på hverdagsnære og konkrete forbedringer”.

Erhvervspsykologen kalder de fleste organisatoriske forandringer for spild af tid.

“Mange forandringer gennemføres for forandringens egen skyld. De skal udelukkende demonstrere, at ledelsen er i kontrol og kan udstikke mål for forandring. Samtidig er ledelse blevet et ekspertprojekt, der udøves under stigende brutalitet og kynisme”, mener Einar Baldursson, som er leder af Center for Arbejds- og Organisationspsykologi på Aalborg Universitet.

Han understreger, at forandring ikke i sig selv stresser moderne medarbejdere.

“Stress handler ikke om ændringer i hverdagen. Dem kan medarbejdere sagtens håndtere. Vidensarbejdere har for længst indset, at et job er en flygtig og

vedvarende tilstand af fleksibilitet. Stress opstår under store organisatoriske forandringer, fordi vores arbejde er blevet vores væsentligste sociale område og mulighed for at opleve succes. Derfor truer store forandringer selve meningen med arbejdet. Samtidig har mange medarbejdere en udpræget og velbegrundet mistillid til ledelsens motiver. Dengang ledere også var ejere, på godt og ondt, kunne man som medarbejder stole på, at ledelsens primære mål var virksomhedens langsigtede ve og vel. Det kan man ikke i dag. Ledelsens mål kan lige så godt være egen karriere eller politiske hensyn eller noget helt tredje. Og det gennemskuer medarbejdere ret hurtigt”, påpeger Baldursson. <<

Hun blev klog af skade

Gabriella Nagy har lært om stress på den hårde måde. "Arbejdet slugte alle mine vågne timer. Men det kunne jeg faktisk godt håndtere. Det var den øverste ledelses skjulte og skiftende dagsordener, der til sidst gjorde arbejdet fuldstændig meningsløst. Den kombination knækkede mig".

Ethvert menneske bryder sammen på sin egen måde. Alligevel ligner de fleste historier om stress hinanden.

Den overbelastede person går pludselig i stå. Midt i livet. På en perron, i en bil eller i børnenes sandkasse. Nogle stirrer tomt frem for sig i timevis, mens de forsøger at huske, hvordan de havnede på perronen, i bilen eller sandkassen. Andre bliver suget ind i grådanfald, der ingen ende vil tage.

Gabriella Nagy græd.

Og hun kunne ikke holde op igen.

"Vi havde knoklet i månedsvis med nogle sindssygt lange arbejdsdage, der fortsatte hjemme om aftenen ved computeren. Opgaverne blev bare flere og flere. En dag skulle jeg have en underskrift fra

min nærmeste chef, men jeg kunne ikke få fat i ham, fordi han gik fra det ene møde til det andet. Det var helt normalt, men den dag var jeg så overkørt og udmattet og frustreret og desperat, at jeg begyndte at græde. Og tårerne blev bare ved og ved. Jeg kunne slet ikke styre det".

Ledelse i slingrekurs

Gabriella Nagy blev sygemeldt fra sit job som AC-fuldmægtig i Arbejdsmarkedsstyrelsen. Senere tog hun orlov uden løn og brugte tiden på at tage en mastergrad i læringsteori, voksenpsykologi og sundhedspædagogik. I dag underviser hun på Center for Arbejdsliv og Læring, der er en privat virksomhed. Tre år efter den store gråd er hun en del klogere på sig selv, sine grænser og sin historie.

"Arbejdsbyrden var enorm. Jeg løste mine normale opgaver og var samtidig

dybt involveret i udformningen af kommunalreformens enstrengede beskæftigelsesystem. Jeg var en nøgleperson og kunne kontaktes døgnet rundt. Og blev det", fortæller Gabriella Nagy.

Alligevel ser hun den enorme arbejdsbyrde som en mindre del af forklaringen på sit sammenbrud.

"Vi gennemførte seks store og tunge reformer på 15 år. Jeg har altid arbejdet meget. Men denne reform var anderledes. Jeg oplevede, at virkelige grundige notater blev forkastet i departementet uden særlig forklaring. Næste dag var der en ny dagsorden, som vi så skulle knokle løs med. Og når vi forsøgte at leve op til den, blev pejlemærkerne flyttet igen. Enten uden forklaring eller med en

eller anden søforklaring. Så en vigtigt årsag til min stress, kan jeg se i dag, var min oplevelse af uretfærdige vilkår, meningsløse beslutninger og en stærkt svækket tillid til den øverste ledelse".

Farvel stress

Heldigvis var nærmiljøet i orden i styrelsen. Gabriella Nagys nærmeste chef og hendes kolleger støttede hende under sygdommen og holdt kontakt under hendes orlov.

Da hun efter orlovsperioden ville vende tilbage til Arbejdsmarkedsstyrelsen, kunne HR-afdelingen kun finde et job i Odense til sin tidligere kernemedarbejder. Hun valgte at give det en chance.

"En vigtigt årsag til min stress, kan jeg se i dag, var min oplevelse af uretfærdige vilkår, meningsløse beslutninger og en stærkt svækket tillid til den øverste ledelse", siger Gabriella Nagy. Foto: Kjell Laursen.

"Første gang jeg fik stress, ramte det min søvn og min fordøjelse. Denne gang mistede jeg stemmen. Og så kunne jeg jo godt mærke, at jeg var nødt til finde en anden løsning".

Hendes job som underviser på Center for Arbejdsliv og Læring er ikke på fuld tid. Men det må det gerne blive.

"Jeg kan sagtens arbejde fuld tid igen. Jeg er blevet vældig god til at sortere væsentligt fra uvæsentligt. Jeg kender mine værdier. I dag preller mange ting af på mig, fordi jeg i højere grad ved, hvem jeg er, og hvad jeg vil. Samtidig har jeg fået sundere vaner, både fysisk og mentalt. Man skal aldrig sige aldrig, men jeg er blevet så opmærksom på værdien af meningsfulde opgaver og tillid til ledelsen, at jeg er overbevist om, at jeg ikke går ned med stress igen", siger Gabriella Nagy. <<



Foto: Colourbox



SLADDER FREMMER ARBEJDSMILJØET

Sladder på arbejdspladsens gange bliver oftest anset som noget negativt. Men nu viser det sig, at sladder kan virke direkte fremmede for miljøet på en arbejdsplads. For sladder kan bruges som et strategisk værktøj til at forbedre arbejdsmiljøet. Det er således småsnakken omkring kaffebordet eller i kopirummet, der giver det nødvendige og nuancerede billede af medarbejdernes trivsel, som mellemløbet kan bruge, viser et studie fra Syddansk Universitet, skriver videnskab.dk. Lektor på Institut for Marketing og Management på SDU Jeanette Lemmergaard, som står bag studiet, pointerer dog samtidig vigtigheden i, at både arbejdspladsen og medarbejderne har en klar definition på, hvad der trods alt ikke kan accepteres som sladder, men som er mobning og nedgørelse, der omgående skal skrives ind over for.

Friheden på internettet er truet

Google og teleselskaberne udfordrer principperne om neutralitet på internettet. Det fører til lidt af et skrækscenarie for telepolitisk medarbejder i Forbrugerrådet Martin Salomon. Det kan nemlig betyde, at store selskaber som Google, Microsoft og Disney kan betale for at få deres produkter og tjenester hurtigere frem på nettet end andre små udbydere af internettjenester, skriver Politiken. Google og det amerikanske teleselskab Verizon lægger op til kraftige undtagelser fra neutraliteten, når det gælder mobile tjenester, og hvad de kalder "nye tjenester". Martin Salomon mener, at nettet bliver dårligere, fordi den frie adgang forsvinder, da datastrømmen vil blive styret af kommercielle interesser, og fordi nye smarte tjenester vil blive bremset af de store på markedet, hvis deres forretning forstyrres.



SMÅ UNIVERSITETSFAG ER LUKNINGSTRUDE

Små fag på Københavns Universitet risikerer at afgå ved døden, fordi de ikke er "økonomisk bæredygtige". Det er især små humanistiske fag som latin, russisk, finsk og portugisisk, som snart vil være historie som mulige kandidatuddannelser, skriver Berlingske Tidende. Planerne om at nedlægge 10-15 små fag, som dermed ikke længere vil figurere som kandidatuddannelser i Danmark, vækker kritik i erhvervslivet. "Det er ikke alt, universiteterne laver, der skal kunne måles på en guldvægt. Der skal også være plads til, at vi kan tilbyde studerende og forskere fag, som ikke umiddelbart giver nytte i det private erhvervsliv", siger forskningspolitisk chef i Dansk Erhverv Jannik Schack Linnemann.

DET ER HUMOR

Hvorfor er noget sjovt? Sådan rent videnskabeligt, altså? Hvad der får os til at bryde ud i højlydt latter, har indtil nu været lidt af en gåde. Amerikanske forskere mener nemlig, at humor er et resultat af en godartet overtrædelse af den måde, som verden burde være på. En sjov handling skal gå imod, hvad der normalt er acceptabelt, men stadig være harmløs. Sådan lyder formelen på humor ifølge psykoanalytikere fra University of Colorado, skriver den engelske avis Telegraph. Teorien blev påvist ved at bede en række frivillige om at udføre en række scenarier. I et af scenarierne hyrede en amerikansk pølsefabrikant henholdsvis en rabbiner og en landmand til at promovere svineprodukter. For tilskueren blev valget af en rabbiner opfattet som sjovere, fordi valget var en "moralisk forbrydelse", som virkede malplaceret.



Foto: Colourbox

“Selvfølgelig stinker det at støtte en taber, men hvis alle omkring dig også støttede taberen, er det ikke så slemt, fordi du føler dig som en del af fællesskabet”.

Richard A. Dunn, ph.d.-forsker i selvmordsrater efter præsidentvalget i USA, på Videnskab.dk



Nicolaus Steno (1638-1686)

NICOLAUS STENO

Nicolaus Steno voksede op i København som søn af en guldsmed. Han nåede kun at frekventere universitetet kort tid, før det lukkede på grund af den svenske belejring af København. Steno brugte ventetiden på at læse sig gennem universitetets naturvidenskabelige bibliotek. Han skrev noter undervejs, hvilket blev til det over 1.000 sider lange kaos-manuskript "In Nomine Jesu: Chaos!".

"Det kan oversættes til "I Jesu Navn: Hvilket Kaos!" og afspejler hans kritiske grundindstilling til samtidens videnskabsfolk", fortæller Jens Morten Hansen, statsgeolog, adjungeret professor i naturfilosofi på Københavns Universitet og forfatter til "Stregen i sandet, bølgen på vandet" om bl.a. Steno.

"Steno slog fast, at naturvidenskaben var en veritabel rodebunke, som han satte sig for at skabe orden i. Det førte til, at han som 20-årig, som den første i verden, formulerede det princip, at et resultat, for at være videnskabeligt, skal bygge på såvel teoretisk analyse som konkrete erfaringer og undersøgelser – og samtidig skal religiøse betragtninger udelukkes. Især det sidste bragte ham på kant med det videnskabelige parnas".

Mysteriet om fossilerne

Næste station på Stenos brogede karrierevej var studier på universitetet i Leiden.

Han specialiserede sig i menneskets anatomi og publicerede banebrydende afhandlinger om kroppens kirtler, lymfesystemet, musklerne, hjertet og hjernen. Det gjorde ham til en af anatomiens store navne i verdenshistorien.

Men Stenos største opdagelser ventede endnu forude. Storhertug Ferdinand II af Firenze engagerede ham til at løse mysteriet om fossilerne, om hvilke den mest fremherskende teori var, at de var placeret af Gud, så mennesket havde noget at undre sig over. Steno sammenlignede tænderne fra en nyligt fanget kæmpehaj med det, der lignede forstenede hjagtænder – men som ikke kunne være det, fordi de var fundet højt oppe i bjergene – og konkluderede, at forsteneringerne *var* hjagtænder og dermed levn efter tidligere ukendt liv på jorden.

Den for samtiden chokerende konklusion var et resultat af en filosofisk metode til at be- eller afkræfte en hypotese, som Steno udviklede til formålet – og som stadig bruges i dag. Med de afhandlinger, Steno producerede i Firenze, grundlagde han palæontologien og geologien som videnskabelige discipliner.

Fra forsker til biskop

Steno havde, sandsynligvis for at blive accepteret i Italien, konverteret til katolicismen. Det betød, at han ikke kunne vende

tilbage til det protestantiske Danmark, hvor man brændte hekse og andre kættere, og hvor det således var livsfarligt at rage ukklar med kirken.

Den videnskabsinteresserede Kong Frederik III endte alligevel med at kalde sin berømte undersåt hjem og gjorde ham til Kongelig Anatom. Steno modstod den anti-katolske hetz mod ham et par år og rejste så tilbage til Italien. Han blev udnævnt til biskop og fik den hemmelige mission at arbejde for en katolsk modreformation i det protestantiske Danmark-Norge og Nordtyskland.

Stenos forskning gled i baggrunden, og han blev indrulleret i kirkelige intriger. Han begyndte at leve asketisk, spiste næsten ikke og blev gradvist mere svækket, indtil han døde i en alder af 48 år. Men hans opdagelser levede videre og muliggjorde mange senere resultater, siger Jens Morten Hansen.

"Uden Steno ingen Darwin og hans evolutionsteori. Uden Steno ingen Wegener og hans teorier om pladetektonik og kontinentaldrift, som forklarer jordens opbygning. Steno er og bliver en af verdenshistoriens vigtigste og mest vidtfavnende videnskabsfolk inden for bio- og geofagene". <<

“Mine fem praksisfænomener er velkendte elementer i en reformpædagogisk og livsoplysende tradition, men er ikke en del af den traditionelle akademiske og videnskabelige arbejdsform. Det må de nødvendigvis være”.

FORSØG PÅ EN BEGYNDENDE PROFESSIONSDIDAKTIK

I forbindelse med rekrutteringen af lærerstuderende er det et legitimt modtagerkrav for professionshøjskolen, at de studerende skal kunne lære at håndtere en videnskabelig og akademisk arbejdsform. Men der er et lige så legitimt aftagerkrav fra folkeskolen om, at lærerstuderende skal udvikle en læreridentitet, så de kan håndtere en professionel pædagogisk praksis efter endt uddannelse.

Dette giver selvsagt nogle didaktiske udfordringer til professionshøjskolerne, som det er afgørende at give svar på. For det første fordi vi skal fastholde engagerede lærerstuderende, for det andet fordi det er afgørende for folkeskolen, at de får disse engagerede nyuddannede lærere med lyst og mod til lærerfaget, og for det tredje fordi den kommende internationale læreruddannelseskultur generelt kan kvalificeres af en dansk pædagogisk og didaktisk tradition med fokus på eksempelvis medinddragelse og den musiske/æstetiske/praktiske dimension. Et bud på en professionsdidaktik kunne tage udgangspunkt i følgende fænomener:

Samtalen som en kropslig nærværende og ikke-skriftlig kultur bærer meget af læreres og pædagogers professionsforståelse og arbejdsområde. Derfor kan den skriftlige kvalificering, dokumentation og evaluering ikke afløse, men kun supplere samtalen. Samtalen er altid tids-, steds- og personafhængig, hvilket kendetegner netop praksis. Samtalen unddrager sig teorien og systemet. Den udmærker sig med lige nu og her at følge, hvad der personligt og alment er på spil.

Personligheden er altid på spil i den pædagogiske praksis, for så vidt som det ikke er muligt alene at henviser til paragraffer, teorier og empiriske undersøgelser i arbejdet med børn. Dels fordi børn ikke forstår argumentets validitet, dels fordi alle paragraffer skal tolkes pædagogisk, altså ind i en konkret praksis. Tillid, engagement og det personlige møde er afgørende for kvaliteten og hermed for mulighederne i en pædagogisk praksis.

Fantasien er grænserne for, hvad der er muligt i klasserummet. Fantasien er problemløseren, er forudsætningen for den

sunde tvivl og er muligheden for at tillægge tilværelsen betydning. Fantasien står ofte i skærende kontrast til den videnskabelige redelighed og evidensbaserede forskning. Fantasien er uafhængig af rationalitet og empiri, men er samtidig forudsætningen for og årsagen til, at mennesket overhovedet tænker og forsøger at forstå verden som uafhængig af egen subjektivitet.

Troen på det enkelte barns humanitet og værdi er et ikke-akademisk og ikke-videnskabeligt fænomen, der konstituerer den pædagogiske praksis. Hvis læreren eller pædagogen ikke træder ind i klasserummet med en grundlæggende forståelse af, at hvert barn er en værdi i sig selv, og at hvert barn skal have muligheden for at udvikle sig også på egne præmisser (såvel som fællesskabets), så bør læreren eller pædagogen slet ikke træde ind ad døren.

Fortællingen bliver derfor en afgørende praksisramme. Læreren ved, at han/hun selv er en fortælling, der møder barnets fortælling, og sammen forsøger de at fortælle historien om deres samtid, om deres konkrete tilværelse. Skolefag giver så at sige deres version af fortællingen om livet, og fagene kan aldrig være hierarkiske. Sprogfag er ikke vigtigere end idræt, der igen ikke er vigtigere end biologi, der igen ikke er vigtigere end matematik osv. Læreren og pædagogen repræsenterer heller ikke den rigtige historie om livet og kan ikke videregive sandheden til eleverne. Men de kan fortælle overbevisende versioner af, hvordan livet *kan* forstås, og vise, hvilke muligheder forskellige fortællinger peger på.

Mine fem praksisfænomener ovenover er velkendte elementer i en reformpædagogisk og livsoplysende tradition. Det er også velkendt indhold i den akademiske og videnskabelige forskning, og de er også velkendte pointer inden for almenpædagogikken og almenidaktikken. Men de er ikke en del af den traditionelle akademiske og videnskabelige arbejdsform. Det må de nødvendigvis være. Det er derfor af afgørende betydning, at vi inddrager dem i professionshøjskolernes didaktik, og at vi tager den udfordring op, som en international kultur sætter os i. <<

Sidste frist for debatindlæg til nr. 14 er mandag den 30. august 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.

DET MENER DM OM ØGET ARBEJDSSTID

I Magisterbladet nr. 12/2010 efterlyser Camilla Gregersen større synlighed omkring DM's holdning til arbejdstid, herunder større medlemsinvolvering og mere information om arbejdet i forbindelse med de kommende overenskomstforhandlinger.

Jeg er helt enig med Camilla Gregersen i, at kampen om arbejdstiden bliver helt afgørende i de kommende forhandlinger. Finansminister Claus Hjort Frederiksen har ikke været sen til at gribe chancen efter S-SF planen om de 12 minutter ekstra eller 1 time mere om ugen med et krav til de kommende forhandlinger om en øget ugentlig arbejdstid. DM er naturligvis hverken direkte eller indirekte med i nogen form for løfte til de to oppositionspartier om at skaffe milliarder til den betrængte statskasse ved at øge arbejdstiden. Og der er fuldständig enighed i DM's hovedbestyrelse og overenskomststudvalg om at bekæmpe ethvert krav om øget arbejdstid, hvad enten det er i form af en længere ugentlig arbejdstid, kortere ferier eller færre fridage.

Men jeg forventer, at modparten vil fremsætte mange forskellige arbejdstidskrav, også nogle, som ikke er så gennemskuelige som en længere arbejdsuge. For eksempel varslede finansministe-

ren angreb på visse underviseres ret til lidt færre konfrontationstimer, når de bliver 60 – af hensyn til underviserne selv var Claus Hjort Frederiksen's argumentation. På samme måde måtte DM ved OK 08 kæmpe meget hårdt for at bevare kvartalsnormen for lærere ved professionshøjskolerne. Personalestyrelsen krævede en årsnorm, som ville give ledelserne størst mulig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen og mulighed for at kræve meget lange arbejdsuger i perioder. Yderligere nedslidning og stress ville have været det eneste sikre resultat for vores medlemmer. Det lykkedes at afvise det, og vi vil fortsat afvise et sådant krav.

Men det er også vigtigt for DM at komme videre i kampen mod alt det ubetalte merarbejde, som flourerer på det akademiske arbejdsmarked – ikke kun, men mest tydeligt, på universiteterne.

Der må ikke herske nogen tvivl om DM's modstand mod et generelt krav om øget arbejdstid, uanset hvilken ikklædning krævet får. Ønsket fra Camilla Gregersen om bedre information og mere medlemsinvolvering er helt rimeligt, og jeg vil bestræbe mig for at opfylde det i de kommende måneder, når kampen går ind.

Ingrid Stage, formand for DM



Få overblik over dine pensionsaftaler på pensionsinfo.dk

Nu kan du også se din ordning i MP Pension på pensionsinfo.dk

Hjemmesiden giver dig dermed et samlet billede af dine forskellige aftaler. Du kan for eksempel få oplyst, hvor meget du får udbetalt, hvis du går på pension eller mister din arbejdsevne. Det gælder både udbetalinger fra det offentlige, arbejdsmarkeds- og private pensionsordninger.

På www.mppension.dk/mppensionsinfo kan du læse mere om tallene, og hvordan de er beregnet i forhold til tallene på din pensionsoversigt fra pensionskassen.

 PENSIONSKASSEN
Magistre & Psykologer

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

Tidsskrifters impact factor (JIF) er et dårligt surrogat

Når forskere sender deres manuskripter til publicering i et videnskabeligt tidsskrift, gælder det naturligvis om at vælge et tidsskrift, der bliver læst af deres fagfæller. Men i baghovedet på forfatteren (og hos nogle endda i forhovedet) ligger måske også bevidstheden om betydningen af at blive citeret – og ikke bare læst.

I artiklen “Fri adgang til forskning tæller ikke mest” i Magisterbladet nr. 15/2009 udtalte professor Eske Willerslev, at “... prestigen i at blive citeret fra et tidsskrift med stor impact factor opvejer fuldstændigt den idealistiske tilgang, altså publicering i open access-tidsskrifter”.

Den såkaldte impact factor, der er tale om, udregnes af firmaet Institute for Scientific Information (ISI) – nu Thomson Reuter. Firmaet har siden 1960'erne udgivet citationsindekser. De udgiver hvert år en statistisk rapport over tidsskrif-

terne i citationsindekserne, Journal Citation Reports (JCR).

ISI's impact factor for tidsskrifter – Journal Impact Factor, forkortet JIF – er et mål for den hyppighed, som en gennemsnitsartikel i et bestemt tidsskrift er citeret med i et bestemt år. JIF er noget, man i disse år må tage meget alvorligt, for denne surrogatindikator benyttes faktisk flere steder i verden som et direkte mål for videnskabelig kvalitet, uanset at enhver kan sige sig selv, at et tidsskrifts gennemsnitlige impact factor umuligt kan udsige noget om den enkelte artikels kvalitet. Det er blevet noget af et statussymbol for et videnskabeligt tidsskrift overhovedet at have en JIF. Man ser jævnligt en annonce for et

tidsskrift, der reklamerer med sit (høje) JIF-tal.

Hos ISI/Thomson Reuters beregnes JIF som det samlede antal citationer for artikler publiceret i tidsskriftet i de to foregående år delt med antallet af *citable* artikler i tidsskriftet i samme periode.

Vi tager som eksempel to tidsskrifter A og B, som i 2008 hver havde i alt 500 citationer til de artikler, de rummede i 2006 + 2007. Tidsskrift A rummede i alt 300 artikler i de to år 2006 + 2007 og får en JIF på 1,667, mens B kun rummede 100 artikler de to år og får folgelig en højere JIF på 5,000. Tidsskrift C, som kun havde 50 citationer, får også faktor 1,667, hvis det rummede 30 artikler i de pågældende år.

Det er et meget lille tidsrum, der anvendes, hvilket skyldes, at JIF-formlen i sin tid blev udviklet til brug ved selectionen af tidsskrifter, der skulle medtages i Current Contents (CC), et lille blad, der løbende gengiver indholdsfortegnelserne fra videnskabelige tidsskrifter. Det lå i CC-konceptet, at det skulle være tidsskrifter inden for kemi og biomedicin, og som havde aktuel interesse.

Impact faktoren stiger generelt, men kan skifte fra år til år. Der kan være store udsving, fx hvis et tidsskrift et år publicerer en eller flere særligt høj citerede artikler. Det højeste i den naturvidenska-



“Men det slemme er, at der stadig er nogle, der lider af impactitis”.

belige JCR 2008 er Cancer Journal for Clinicians på 74,5. Inden for samfundsvidenskaber er der ingen, der når så højt.

Kritik af JIF

Når man udregner impact factoren på grundlag af et par nyere år, favoriserer man tidsskrifter med bidrag af øjeblikkelig, men måske kortvarig interesse. Lige gyldigt hvordan man udregner JIF, vil der altid være nogle tidsskrifter, som bliver uretfærdigt behandlet, også fordi der er meget stor forskel på forskellige discipliners reference- og citeringsdynamik.

Problemet JIF

Det helt store problem med ISI's JIF er, at det er en indikator, som tilsyneladende er så nem at anvende. Man kan bare slå op i JCR og aflæse, hvilken "værdi" (et tal) et bestemt tidsskrift har. I alt, alt for mange tilfælde anvendes disse tal til at bestemme, hvilken værdi artikler, der publiceres i dette tidsskrift, har. Nordmanden Per O. Seglen er nok den, der ihærdigst har argumenteret imod denne anvendelse af JIF. Gang på gang har han dokumenteret, at JIF "intet som helst" udsiger om den enkelte artikels citationsimpakt, hvilket er ganske logisk, for selv i tidsskrifter med meget høje JIF-værdier er der artikler, som kun opnår 2, 1 eller sår 0 citationer. "De 15 % mest citerede artiklene svarer for halvdelen af citeringerne, og den mest citerede halvdelen af artiklene er, i gennemsnit, omtrent 10 gange så højt citeret som den mindst citerede halvdelen". Altså en vældig skævfordeling. Men ved brug af impactfaktoren tilsløres forskellene: "De minst citerede artiklene bliver vurderet lige højt som de mest citerede. En opnår altså det stikk modsatte af det som burde være hensigten med en evaluering" (Seglen, 1996).

Alligevel er der en vis benovelse over ISI's JIF – den har opnået en art de facto-status, på trods af at den altså er udformet til et helt specielt formål (jf. ovenfor), og på trods af at næsten alle, der seriøst beskæftiger sig med den, kommer

med deres forsøg på forbedring af udformningen.

“Boost your JIF”

Hvis det lykkes for tidsskriftsredaktørerne at skaffe manuskripter af høj kvalitet, burde det – alt andet lige – også føre til gode JIF-tal. Høj JIF betyder noget for tidsskrifters anseelse. Der verserer nu rygter om, at nogle tidsskriftsredaktører forsøger at blæse deres tidsskrifts JIF kunstigt op (“boost”). Det kan de bl.a. gøre:

- ved at sørge for at få mange tidsskriftselvreferencer i manuskripterne
- ved at trykke mange review-artikler (som statistisk set opnår højere citationstal end andre artikler)
- ved at indskrænke antallet af citerbare artikler: jo færre artikler i udregningens nævner, jo højere JIF-tal
- ved at afvise manuskripter, der behandler emner, som ikke har vestlige citatorers store interesse, som fx tropesygdomme.

Der er publiceret en interessant undersøgelse om, hvad tidsskriftsredaktører selv mener om sagen. Chew et al. (2007) (se nedenfor) udvalgte syv medicinske tidsskrifter med høje JIF's. Det amerikanske New England Journal of Medicine (NEJM) lå øverst, i bunden i denne undersøgelse lå det australske lægetidsskrift MJA med en JIF på 2,1. Redaktørerne af de syv tidsskrifter var alle meget opmærksomme på JIF's betydning for tidsskrifterne og indrømmede, at de mere eller mindre aktivt søgte at forbedre deres JIF, ikke mindst ved at bejle til potentielt højt citerede forfattere. Redaktørerne mødte op ved faglige møder og fortalte forskerne, hvorfor de skulle sende deres (bedste) manuskripter til netop dette tidsskrift, ikke til konkurrenterne. Desuden var flere af redaktørerne meget aktive for at få deres hotte forfattere i søgelyset. Og forskerne "elskede at være på tv-skærmen eller at komme i avisen".

Det er hidtil gået forrygende for NEJM. Dets JIF var 31,7 for år 2002, men

steget til 52,6 for 2007. Det skyldes ikke blot, at dets citationstal vokser med ca. 2.000 pr. år, men også at antallet af citerbare artikler formindskes. I 2000-2002 bragte det mellem 375 og 379 om året, i 2005-07 har det kun haft mellem 303 og 308 citerbare artikler pr. år.

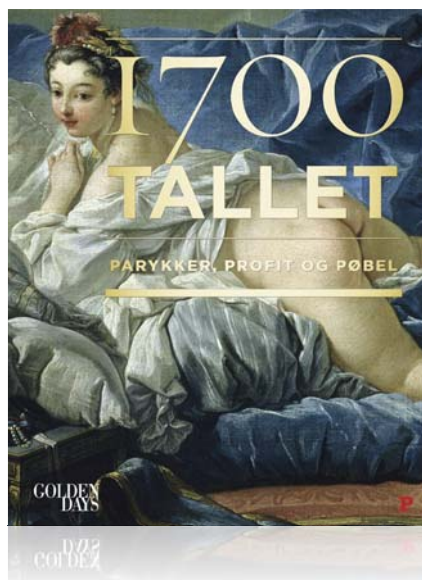
Det sidste ord om JIF?

Man skulle tro, at det sidste ord om JIF som kvalitetsindikator var sagt med Seglens konklusioner, som jeg citerede ovenfor. Men nej, bibliometristerne vrider og vender sig for at forbedre denne indikator. Det er al ære værd, men det slemme er, at der stadig er nogle, der lider af *impactitis*, og at forskningsadministratorerne ikke engang vrider sig, men blot gnider sig i hænderne over at have lettilgængelig JIF til brug ved evaluering. <<

LITTERATUR

- Adler, R et al., 2008. Citation Statistics: A report from the International Mathematical Union. Se den på www.mathunion.org/fileadmin/IMU/Report/CitationStatistics.pdf.
- Bruhns, Svend. Citationsindexering (med kapitlet "Kortlægning og visualisering" af Jesper W Schneider). Romdrup, Bibliografica, 2010, 480 s.
- Chew, M et al., 2007. "Life and times of the impact factor", *Journal of the Royal Society of Medicine*, vol. 100, no. 3, pp. 142-150.
- Ejlertsen, M, 2009. "Fri adgang til forskning tæller ikke mest", *Magisterbladet* nr. 15, pp. 16-18.
- Seglen, P. O., 1996. "Bruk av siteringer og tidsskriftimpaktfaktor til forskningsevaluering", *Biblioteksarbejde*, vol. 17, no. 48, pp. 27-34.

“Modsætningerne springer i øjnene. Vi kan nyde den sirlige og forfinede rokoko-æstetik, men væmmes ved tidens barbariske henrettelser og partering af forbrydere”.



HISTORIE

1700-tallet – Parykker, profit og pøbel

Ulrik Langen (red.)
Politikens Forlag, 2010, 208 sider, 250 kr.
Bogen ser på Danmark i 1700-tallet, hvor landet for alvor bliver en del af det globale netværk, og varer, ideer og mennesker krydser grænser som aldrig før. Danmark i 1700-tallet er præget af en udveksling mellem det åbne og nysgerige og det lukkede og indadvendte. Bogen bliver udgivet i samarbejde med Golden Days.

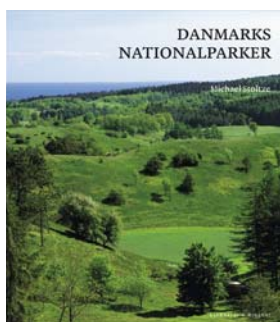
EU

Lissabontraktaten på hverdagsdansk

Jørgen Friis Christensen
DjØF Forlagene, 2010, 136 sider, 175 kr.

Lissabontraktaten kan være svær at forstå for den almindelige borger grundet det omfattende traktatmateriale, der er skrevet i et vanskeligt tilgængeligt sprog. Denne bog indeholder en forkortet udgave af traktaten og er skrevet i et let tilgængeligt sprog, der gør det muligt for alle interesserede danskere at få kendskab til de regler, der gælder for det europæiske fællesskab.

BIOLOGI



Danmarks nationalparker

Michael Stoltze
Lindhardt og Ringhof, 2010, 237 sider, 399,95 kr.

Nationalparker er et nyt begreb i dansk sammenhæng, men de danske parker er helt på højde med de udenlandske. Bogen gennemgår natur, kulturhistorie og udviklings-

muligheder for de nationalparker, der allerede er vedtaget, men giver samtidig et bud på otte andre oplagte kandidater til danske nationalparker, fx Skagens Gren, Råbjerg Mile, Møns Klint og Nordbornholm.

HISTORIE

Årbog 2009

Jesper Jørgensen (red.)
Arbejdermuseet & Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv, 2010, 152 sider, 99 kr.

Danmarks Kommunistiske Parti (DKP) er Danmarks mest myteomspundne parti. Nogle af disse myter punkterer Arbejdermuseet i den nye årbog, som behandler DKP's historie fra forhistorien i Socialdemokratisk Ungdomsforbund til Murens fald i 1989, hvor partiet begyndte at falde fra hinanden. Årbogens 6 artikler tager udgangspunkt i kommunisterne selv og det, har ført til en ny forståelse af både dem og deres parti.

RELIGION

Property and Virginit

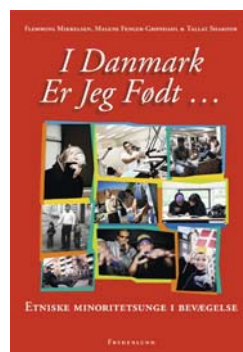
Agnes S. Arnórsdóttir
Aarhus Universitetsforlag, 2010, 533 sider, 498 kr.

Christianity changed the culture and society of Iceland, as it also did in other parts of Northern Europe during the twelfth and thirteenth centuries. One of the important areas of change involved

the introduction of new rules on the legal requirements for marriage.

“Property and Virginit” examines Icelandic law codes, marriage contracts, and other documents related to court proceedings.

SAMFUND



I Danmark Er Jeg Født...

Flemming Mikkelsen, Malene Fenger-Grøndahl og Tallet Sha-koor

Bogforlaget Frydenlund, 2010, 432 sider, kan rekvireres gratis på www.trygfonden.dk

Mediernes historier om indvandrerne handler ofte om manglende integration, kriminalitet og tvangsægteskaber. Alt for sjældent hører vi den positive historie. Det retter denne bog op på. Bogen fortæller om de minoritetsunge, man kalder “mønsterbrydere” eller “frontløbere”. De er resourcestærke, de ønsker at få en uddannelse og et arbejde – og at bidrage positivt til det land, de er en del af.

SPROG

Politikens Nudansk Ordbog med etymologi

Christian Becker-Christensen (bovedred.)

Politikens Forlag, 2010, 1728 sider i 2 bind, 600 kr.

Den nye 4. udgave (2010) af Politikens Nudansk Ordbog med etymologi i to bind er opdateret med 2.500 nye ord og mere end 2.000 nye betydningsforklaringer og sprogbrugseksempler. Med over 100.000 ord, konstruktioner og faste vendinger giver ordbogen et præcist billede af, hvordan dansk tales og skrives i dag. Med ordbogen følger en cd-rom, der indeholder alle ordbogens oplysninger.

VIDENSABSTEORI

Om videnskabelig viden – gier, ikke og ismer

Asger Sørensen
Samfundslitteratur, 2010, 485 sider, 398 kr.

Bogen til dem, der både ønsker et bedre videnskabsteoretisk overblik og at komme mere i dybden med den egentlige filosofiske videnskabsteori. Som sådan henvender bogen sig til både studerende og færdige kandidater inden for især samfundsvidenskab og humaniora.

Leder 34

Udvidelse af rådighedsordningen 35

Mere barsel til far 36

Fagligheden på dagsordenen 38

Ny Løn – nu er det alvor 40

SEKTOREN FOR
FORSKNING OG FORMIDLING

DET
GÆLDER
DIN LØN
OG DIT
ARBEJDSLIV

STEM PÅ
DM NATUR & KULTUR
Hovedbestyrelsesvalg
i oktober



Et valg rykker tættere på...

DM Natur & Kultur har bedt en kreds af medlemmer om at kommentere nogle af listens mærkesager ved valget til Hovedbestyrelsen i oktober måned. Vi har blandt de fire mærkesager valgt at beskæftige os med løn, ligestilling og faglighed; den fjerde mærkesag vedrører arbejdsmiljø, som vi var inde på i aprilnummeret.

DM Natur & Kultur opstiller ti kandidater ved valget. Vi har spurgt nogle af disse ti kandidater, hvad de lægger vægt på, når mærkesagerne skal konkretiseres.

Løn har kastet to artikler af sig, den første om et af de krav, vi fremsætter ved OK 2011 – udvidelsen af rådighedsordningen til også at omfatte medlemmerne på bl.a. de kommunale, selvejende og foreningsejede museer. Mens den anden artikel drejer sig om de stadige problemer med Ny Løn ved navnlig de årlige forhandlinger.

Det er ikke tilfældigt, at det netop er disse to emner, vi har ønsket nogle bemærkninger til.

Ganske mange af DM's medlemmer er beskæftiget med myndighedsopgaver: Sagsbehandling, der følger af lovgivningen, f.eks. lovpligtige udtalelser, tilsyn og besigtigelser på bl.a. miljøområdet, museumsområdet, vejområdet og arkivområdet, opgaver, hvis løsning er afgørende for miljø, natur og kultur. Artiklen om museernes virkeområde er blot et eksempel på, hvad disse myndighedsopgaver vedrører, og hvor der trækkes på medlemmerne i et omfang, der berettiger til et tillæg – de står til rådighed for arbejdsgiverne.

Siden Ny Løn blev indført i 1998, har det været svært at overbevise ret mange om, at systemet er retfærdigt og gennemskueligt. Ofte er pengene for få, og fordelingen af de sparsomme midler er ikke altid forståelig. *DM Natur & Kultur* har her spurgt to af kandidaterne ved hovedbestyrelsesvalget, hvordan de ser på vilkårene ved forhandlingsbordet – de er nemlig også begge tillidsrepræsentanter. Og selv om de to er ansat ved institutioner, hvor midlerne flyder rigeligere, end det ellers hyppigt er tilfældet, er de kritiske. De peger på hvert deres redskab til at forbedre forhandlingsvilkårene, den ene ved at fremhæve behovet for en sanktionsmulighed, når der lokalt ikke kan opnås enighed, den anden ved at

henvise til, at der bør indføres bestemmelser i overenskomsterne om, at når lønnen over et kortere tidsrum ikke udvikler sig, skal der lægges en plan for, hvordan det sker. Begge disse krav er fremsat af *DM Natur & Kultur*.

Som spillereglerne for Ny Løn er ligestilling et klassisk tema i valget til DM's hovedbestyrelse. Alle valglisten ønsker at vise deres engagement, hvad enten det drejer sig om barselsorlov, ligeløn eller ligelige karriereveje. *DM Natur & Kultur* har koncentreret sig om barselsorloven, dens varighed og fordeling mellem mor og far. Også her har vi bedt to valgkandidater om at forholde sig til mærkesagen, og tydeligvis er de meget enige om, at en længere orlovsperiode reserveret til faren er blandt de redskaber, der kan fremme ligestilling og skabe bedre balance mellem arbejds- og familieleven. Der tales imidlertid ikke bare om denne balance, men også om balancen mellem de to køn, hvor pointen er, at længere øremærket barselsorlov til faren stiller ham stærkere over for moren. Og der argumenteres for, at fædre i orlovsperioden får erfaringer, som kan være nyttige også i arbejdslivet. Og – nok så interessant: Svenske undersøgelser har vist, at den mere ligelige fordeling af den samlede barselsorlov øger mulighederne for, at ægteskabet holder.

DM Natur & Kultur er valglisten, der henvender sig til medlemmer, som lægger vægt på deres faglige identitet, skabt gennem universitetsuddannelsen eller i kraft af den stilling på arbejdsmarkedet, som de efter uddannelsen sidder i. Fagligheden har da også fået sin egen artikel, hvor vi har spurgt to medlemmer uden for kredsen af kandidater om, hvordan DM kan medvirke til, at fagligheden styrkes og udvikles for de forskellige grupper af medlemmer. Og vi har spurgt til, hvordan DM får en mere tydelig faglig profil i offentligheden, der spænder fra universitetsområdet over forsknings- og kulturområdet til det administrative område. Vi håber, at du kan se dig selv i nogle af de initiativer, der omtales i artiklen.

Stem på DM Natur & Kultur – et professionelt valg



Det er svært for os at se, at vores opgaver er så forskellige fra det, sagsbehandlerne inde i kommunerne sidder og laver, siger tillidsrepræsentant Tenna Kristensen, Museum Sønderjylland.

“Vi gør det allerede – nu vil vi også honoreres for det”

Hver gang der skal bygges nyt i Danmark, vil der ofte være risiko for at støde på kulturlevn fra fortiden. Før nye bygninger og boliger kan bygges, skal de levn udgraves. Arkæologer ansat på museer med arkæologisk ansvar tager imod ansøgninger om anlægsarbejder og foretager forundersøgelser af området. Dernæst udarbejder arkæologer budgetter over den endelige udgravning til bygherren. Den sagsbehandling og de tidsfrister, der skal overholdes, er fastlagt i museumsloven.

På samme måde varetager arkæologer på 10 museer på vegne af Kulturarvstyrelsen tilsynet med fredede fortidsminder og beskyttede jorddiger. Både regelmæssige tilsyn af fortidsminderne og besigtigelser efter anmeldelser af skader. De stiller med andre ord deres tid og faglige ekspertise til rådighed for styrelsen. Det er sagsbehandlende, administrative og lovbundne opgaver, som fylder arbejdsdagen for disse museumsansatte. “Vi er altid blevet betragtet som specialister og ikke generalister. Men der er sket en opblødning af begreberne, og det er svært for os at se, at vores opgaver er så forskellige fra det, sagsbehandlerne inde i kommunerne sidder og laver. Det er i bund og grund kun arbejdsindholdet, der adskiller os”, siger Tenna R. Kristensen, der er fællestillidsrepræsentant og museumsinspek-

tør på Museum Sønderjylland Arkæologi, Haderslev.

Uretfærdig forskelsbehandling

Hun hentyder til, at AC'ere ansat i såkaldt administrative generaliststillinger i kommunerne i dag får udbetalt tillæg for at stå til rådighed for arbejdsgiveren. Hun håber på, at overenskomstforhandlingerne næste år kan betyde, at rådighedstillægget også kommer til at omfatte netop disse museumsansatte. “Når andre sammenlignelige akademikergrupper kan få rådighedstillægget, så synes jeg også, at museumsmedarbejderne bør have det. Det er uretfærdigt, at den gruppe ikke er omfattet af det. Vi gør det allerede, nu vil vi også gerne honoreres for det”, siger Tenna R. Kristensen og påpeger samtidig, at det er en begrænset personkreds på mellem 50 og 100 museumsansatte, der vil blive omfattet af en eventuel udvidelse af rådighedsordningen. Alligevel vurderer hun, at det vil få en positiv effekt, hvis kravet bliver gennemført. “Det vil være et kæmpe fremskridt for museumsområdet, der jo lønmæssigt halter noget bagefter sammenlignelige grupper. Det ville være et gennembrud, fordi der for første gang ville komme en aftale i overenskomsten, hvor der står, at det er man berettiget til. Det ville give hele museumsområdet et løft på sigt”. <<

DEN GÆLDENDE RÅDIGHEDSORDNING I KOMMUNERNE

Siden OK 2008 har alle AC'ere, der ansættes i såkaldt administrative generaliststillinger i kommunerne, fået et tillæg for at stå til rådighed for arbejdsgiveren. Det er ikke entydigt defineret, hvad der forstås ved en “administrativ generaliststilling”, men i praksis er der tale om stillinger, der indebærer sagsbehandling i forhold til et givent regelsæt, hvor der ikke forudsættes særligt fagligt kendskab til det område, sagsbehandlingen drejer sig om. Ordningen indebærer, at man står til rådighed i 35 timer pr. kvartal. Rådighedstillægget udgør ved ansættelsen 2.635,98 kr. månedligt netto, dvs. uden pensionsbidrag.

Har man 8 eller flere års anciennitet, udgør tillægget 5.151,35 kr. månedligt netto.

Indtil OK 2008 var ordningen forbeholdt DJØF'ere, men er altså med OK 2008 udvidet til at omfatte alle AC'ere.

Det vil DM Natur & Kultur

Ved OK 2011 stiller DM Natur & Kultur krav om, at rådighedsordningen udvides til også at omfatte AC'ere, der ansættes som fagspecialister i kommunale lokalarkiver, på kommunale museer og i kommunernes miljø- og teknikforvaltninger.

Det er vores opfattelse, at den sagsbehandling, som denne kreds af AC'ere varetager i overensstemmelse med arkivloven, miljølovgivningen, museumsloven, vejlovene og anden teknisk lovgivning, fuldt ud kan sidestilles med den sagsbehandling,

generalister har ansvaret for. Også fagspecialisterne står til rådighed for arbejdsgiverne, ganske som generalisterne gør det. Vi opfatter den nuværende situation som urimelig forskelsbehandling og lægger særlig vægt på at få kravet gennemført.

Ida Elisabeth Mørch og Lars Trap-Jensen har hver især to børn, der er vokset fra barselsalderen. Men skulle de have børn i dag, ville de begge prioritere fædreorlov højt. Babyen på billedet er udlånt af journalisten.

Mere barsel til far en fordel for alle

Den øremærkede barselsorlov til mænd skal udvides ved næste års overenskomstforhandlinger. Det vil både mor, far, arbejdsgiver og den lille guldklump have glæde af. Tættere relationer, mere ligeværdigt partnerskab og efterspurgte arbejdssegenskaber venter forude, mener DM Natur & Kultur, der har sat ligestilling på dagsordenen.



Tiderne skifter, og arbejdsmarkedet og familiemønstrene skal følge med. Det er tid til at gøre op med den gamle norm om, at mor går hjemme i hele barselsperioden og tager sig af barnet, mens far tager sig af at forsørge familien. Øremærkning af fædreorloven skal gøre op med de gamle normer og fastlåste positioner. Det mener Ida Elisabeth Mørch og Lars Trap-Jensen, der begge stiller op til hovedbestyrelsesvalget i DM til oktober. "Jeg tror helt elementært, at det er sundt for fa-

ren at være sammen med sit barn og skabe tætte relationer. Mange fædre vil gerne tage orlov, men er lidt alene i kampen, fordi de er oppe imod et system af gamle normer, som cementerer sig selv. Det er svært, hvis man skal kæmpe den kamp selv, hvorimod det går lidt mere naturligt, hvis barselsorloven er øremærket. Jeg tror, det er helt centralt som ligestillingstiltag, at hvis man skal flytte noget ved de fastlåste positioner, så er øremærkning vejen frem", siger Lars Trap-Jensen, der

er ansat i Det Danske Sprog- og Litteraturselskab. Ifølge Ida Elisabeth Mørch kan far have godt af et ekstra puf. "Jeg tror, at mange mænd skal presses lidt, fordi de umiddelbart kan være i tvivl om, om det er noget, de kan klare. Men selvfølgelig kan de det. De skal måske bare have et puf i den rigtige retning. Det har også den fordel, at manden står stærkere over for sin kone, hvis han har barsel, der er øremærket til ham. Så kan hun ikke feje ham af og sige, at hun vil have det hele", siger hun.

Det vil
DM Natur
& Kultur

Vi ønsker barselsordningen med løn i orlovsperioden ændret, således at den periode på seks uger, der er øremærket faren, udvides.



Læreri oplevelse

Ifølge Lars Trap-Jensen skal fædre ikke være bange for, at en længere barselsperiode vil skade deres karrieremuligheder. Tværtimod. Han mener, at arbejdsgiverne skal forberede sig på at få mere kompetent arbejdskraft ud af medarbejdere, der prioriterer at passe deres små børn. "Jeg tror, det er til gavn for arbejdsgiveren, at der er flere mænd, der tilbringer tid sammen med deres børn. Man gør sig nogle menneskelige erfaringer, man også



Synsvinklen “det er trods alt kvinden, der ved bedst” er jo en forældet indstilling, som man vil kunne modvirke, hvis man starter tidligt.

Ida Elisabeth Mørch, Dansk Sprognævn

kan bruge på arbejdspladsen bagefter. Man skyder for eksempel sine egne behov lidt i baggrunden, man lærer at lytte til andre mennesker og føle empati. Noget, som man traditionelt har forbundet med kvindelige værdier, men det er sandelig også værdier, som mænd har brug for. På det moderne arbejdsmarked er det i høj grad egenskaber, der bliver efterspurgt”. Ifølge Ida Elisabeth Mørch, der er ansat i Dansk Sprognævn, er det på sigt også praktisk, at mor og far deler barslen. Eksempelvis når barnet går i institution og bliver sygt, og en af forældrene må tage en sygedag. “Der er det mere oplagt, at man også deles ligeligt om den opgave, når hele familien ved, at faren kan finde ud af at passe barnet. Synsvinklen “det er trods alt kvinden, der ved bedst” er jo en forældet indstilling, som man vil kunne modvirke, hvis man starter tidligt”.

Tættere på reel ligestilling

Ud over fordele på hjemmefronten i fordelingen af arbejdsopgaver har kvinderne ifølge

Lars Trap-Jensen også karrieremæssige fordele ved en udvidet fædreorlov. “Det er jo et skridt på vejen mod en reel ligestilling. For det bliver sværere for arbejdsgiverne i en ansættelsessituation underbevidst at tage hensyn til det forhold, at kvinder føder børn, hvis mor og far i højere grad deler barslen mellem sig. Hvis kvinderne tager hele barslen selv, viser undersøgelser, at det kan virke hindrende for deres videre karriereforløb og lønmæssige forhold”.

Ida Elisabeth Mørch tror på, at forholdet mellem mor og far styrkes, hvis faren også prøver kræfter med en hverdag med bleskift og babyrytmik. Derfor kommer det heller ikke bag på hende, at svenske undersøgelser har vist, at risikoen for, at far og mor går fra hinanden, inden barnet er fyldt to år, falder med 30 procent, hvis faren tager barsel. “Det kommer slet ikke bag på mig. Man opnår helt sikkert et mere ligeværdigt partnerskab på den måde. Mange mænd udtaler også, at de får større selvtilid ved at passe barnet alene”, siger hun. <<

DEN GÆLDENDE BARSELS-ORDNING I HOVEDTRÆK

Som mor har man ret til barselsorlov med løn i 14 uger efter barnets fødsel.

Efter denne periode gælder en 6+6+6-ordning, hvor 6 ugers forældreorlov med løn er øremærket mor, og 6 uger er øremærket far. De sidste 6 uger er en fælles ret, som mor og far enten kan vælge at dele mellem sig, eller man kan beslutte, at enten mor eller far skal tage orlov i alle 6 uger. Hvis man er ansat efter samme barselaftale, har man altså ret til i alt 18 uger med fuld løn efter den 14. uge.

Hvis mor og far ikke følger samme barselaftale, har både mor og far ret til at holde orlov i de sidstnævnte 6 uger. Hvis mor er statsansat og far er kommunalt ansat, har de altså begge ret til 6+6 ugers orlov, i alt 24 uger med fuld løn efter den 14. uge.

Fagligheden på dagsordenen

Det siger sig selv, at DM's fornemste opgave er at hjælpe og servicere sine medlemmer, når det drejer sig om arbejdsmiljø, løn- og ansættelsesforhold. Men DM skal også i højere grad interessere sig for medlemmernes faglige identitet. Det mener hovedbestyrelsesmedlem Erik Alstrup og tillidsrepræsentant Henrik Duch Laursen.

“Fagligheden har for mig betydning for, hvad det er, jeg forestiller mig, at jeg kan være med til at udrette i verden, på min arbejdsplads og for mine kolleger”, siger Henrik Duch Laursen, der arbejder som it-konsulent på Århus Universitetshospital Skejby. Han oplever personligt, at det ikke altid er lige let at se, i hvilken retning hans faglige profil peger. Og her kunne han ønske sig, at DM kunne hjælpe ham med en afklaring.

Udfordring at fastholde faglig identitet

“Min faglige uddannelse betød meget for min personlighed, da jeg blev færdiguddannet og fik mit første job. Det betød meget for min opfattelse af, hvad jeg kunne, og hvad mine faglige kompetencer var, da jeg var nyuddannet. Men i takt med at jeg blev ældre og kom ind i et bestemt arbejdsmæssigt område, gled min oprindelige uddannelsesfaglige identitet i baggrunden og blev erstattet af en mere arbejdsfaglig identitet. Det tror jeg mange ma-

gistre har oplevet, medmindre de fik ansættelse i en stilling, der nøjagtig dækkede deres uddannelse. For mig personligt betyder det, at det er en større udfordring at fastholde en faglig identitet. Derfor kunne jeg ønske mig, at DM og DM's konsulenter kunne stille deres kompetencer til rådighed i forhold til at være med til at afklare min faglighed, mine karrieremuligheder og mine kompetenceudviklingsmuligheder”, siger Henrik Duch Laursen.

Erik Alstrup, der er formand for Sektoren for Forskning & Formidling og medlem af DM's Hovedbestyrelse, mener, at DM fremadrettet skal engagere sig endnu mere i medlemmernes faglige identitet. “Efter min opfattelse er behovet for at understøtte den faglige identitet centralt, hvis DM skal fastholde sine nuværende og hverve nye medlemmer. Medlemmerne er i høj grad optaget af deres faglighed, der baserer sig på deres uddannelse og arbejde, og DM skal også interessere sig for, hvad der fagligt engagerer medlemmerne”, siger Erik Alstrup og henviser til, at DM allerede har flere faglige tilbud til medlemmerne som fx fyraftensmøder og faglige netværk. Men han kunne godt tænke sig, at DM fremover satser endnu mere på medlemmernes faglige interesser også i et forsøg på at kvalitetssikre arbejdet. “Det er jo bl.a. DM's opgave at se på, medlemmernes arbejdsmæssige vilkår, herunder også om indholdet af arbejdet, er af en sådan karakter, at man kan kalde det akademisk”, siger Erik Alstrup.

Indflydelse på den offentlige mening
Da DM er en organisation, der rummer utallige faglige identiteter, er det ifølge Erik Alstrup nødvendigt at udvælge nogle enkelte. “DM kan ikke spænde over alle faglige profiler blandt DM's medlemmer. Ligesom DM hverken kan eller skal påberåbe sig de faglige kvalifikationer, der skal til, for at udtale sig kvalificeret om faglige forhold. Men jeg så gerne, at DM mere systematisk forholder

Indflydelse på den offentlige mening

Da DM er en organisation, der rummer utallige faglige identiteter, er det ifølge Erik Alstrup nødvendigt at udvælge nogle enkelte. “DM kan ikke spænde over alle faglige profiler blandt DM's medlemmer. Ligesom DM hverken kan eller skal påberåbe sig de faglige kvalifikationer, der skal til, for at udtale sig kvalificeret om faglige forhold. Men jeg så gerne, at DM mere systematisk forholder



FAGLIGHED: DET GØR DM

Netværk: DM tilbyder faglige netværk, hvor medlemmerne kan diskutere faglige udfordringer, debattere forskningsmæssige problemstillinger og arbejdsmæssige udfordringer inden for deres konkrete arbejdsområde. Det kan man gøre enten på DM netværksforum på nettet eller til faglige minikonferencer i de forskellige netværk. Der er i alt 14 netværk, fx DM Kommunikationsnetværk, DM Kulturnetværk og DM IT-netværk.

Fyraftensmøder: Fyraftensmøder giver inspiration, viden og mulighed for at forholde sig til aktuelle emner inden for tidens tendenser, fag, karriere- og kompetenceudvikling.

Nogle fyraftensmøder har faglig karakter som for eksempel “Dansk naturvidenskab i historisk perspektiv”, der finder sted til efteråret.

Magisterbladet: DM's fagblad sætter med jævne mellemrum fokus på medlemmernes faglighed, fx senest i artikelserien “Nyt fra forskningens front” fra efteråret 2009 og foråret 2010.

Kurser: DM tilbyder en lang række gratis medlemsarrangementer. Nogle af disse arrangementer har faglig karakter.

“Medlemmerne er i høj grad optaget af deres faglighed, der baserer sig på deres uddannelse og arbejde, og DM skal også interessere sig for, hvad der fagligt engagerer medlemmerne”.

Erik Alstrup, medlem af DM's hovedbestyrelse

sig til udspil fra regeringen, oppositionen og andre aktører, når de relaterer sig til de uddannelsesområder, magistre hører hjemme i”, siger han og kommer med et eksempel. “Museumsloven skal muligvis snart revideres, og Kulturarvsstyrelsen har derfor nedsat et udvalg, der blandt andet debatterer emner som museernes funktion og museet som professionel virksomhed. Det er jo emner, der kan have fagforeningsmæssige relationer, og som kan få indflydelse på arbejdsvilkårene for de 900 medlemmer af DM, der er beskæftiget i museumsverdenen. Udvalget laver en midtvejsrapport, og jeg synes, det er oplagt, at DM kommenterer den”, siger Erik Alstrup og understreger, at det er vigtigt at vise medlemmerne af DM, at foreningen også beskæftiger sig med de faglige arbejdsforhold: “Det er et spørgsmål om at få indflydelse på den offentlige mening og vise, at fagforeningen har kvalificerede, velargumenterede og saglige argumenter for, at et bestemt forhold skal indrettes på den ene eller anden måde. I det her tilfælde altså en revision af museumsloven”, lyder det fra Erik Alstrup.

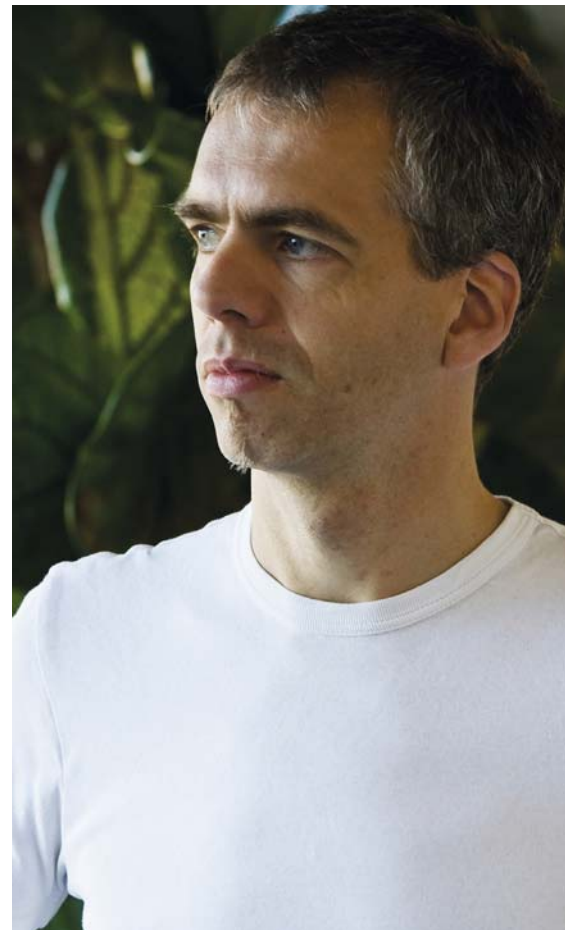
En fagdag for magistre

For Henrik Duch Laursen er det vigtigt, at DM har en god fornemmelse for, hvad medlem-

mernes faglighed er. “Det kan DM vise sine medlemmer ved eksempelvis at holde en årlig fagdag og ved at vise eksempler på karriereforløb og kompetenceudviklingsforløb. Man kan vælge at gøre karrierevejene mere entydige inden for nogle af de områder, DM dækker. På områder, hvor det er svært at skabe entydige karriereveje, kan DM i stedet fortælle medlemmerne, hvordan andre har skabt sig en karriereudvikling eller kompetenceudvikling. Organisationen kan jo netop vise medlemmerne frem for hinanden og vise, at han og hun har gjort det og det”, siger Henrik Duch Laursen. Han mener, at en årlig fagdag vil være et godt supplement til de fyraftensmøder og netværksmøder, DM allerede afholder. “Den slags møder skal tages ud af en travl hverdag, der for mit vedkommende ofte består af afhentning af børn og madlavning, fordi de ligger i fritiden. Men hvis der bliver sat en hel arbejdsdag af til en sådan fagdag, som alle magistre skulle have ret til at deltage i som en del af deres kompetenceudvikling, så kunne det blive rigtig godt. Jeg tror, en fagdag ville være en god kilde til faglig inspiration, og den ville nok gøre mig mere klar på, hvad min faglige profil er. Måske ville en fagdag også kunne formidle faglig kontakt”, siger Henrik Duch Laursen. <<

“Jeg kunne ønske mig, at DM og DM's konsulenter kunne stille deres kompetencer til rådighed i forhold til at være med til at afklare min faglighed”.

Henrik Duch Laursen, tillidsrepræsentant, Århus Universitetshospital Skejby.



Nu skal der gøres alvor af Ny Løn. Det vil sige, at årlige lønforhandlinger faktisk skal finde sted hvert eneste år, og tillæg skal udgøre en betydelig del af den samlede løn. To kandidater til DM's hovedbestyrelsesvalg mener, at næste års overenskomstforhandlinger skal sikre struktur på løndannelsen, så alle medarbejdere sikres en lønudvikling.

Alle skal sikres en

NY LØN

Løntrin 8

Ved OK 2008 blev løntrin 8 procentuelt forhøjet mere end de øvrige trin i basislønforløbet; forhøjelsen svarer i dag til et beløb på lidt over 6.000 kr. årligt.

Forhandlingsregler

Ved OK 2008 ændrede man ikke væsentligt ved forhandlingsreglerne, men udstak nogle fælles principper for, hvorledes løndannelsen skal finde sted; OK-parterne på statens område enedes fx om, at det er institutionsledelsens ansvar at sikre, at der er midler til rådighed.

“Ny løn skal tages alvorligt af begge sider. Hvis man har en ledelse, der ikke mener, der er noget at forhandle om, så er man ilde stedt. Som det er i dag, kan man ikke gøre noget som helst”, siger Kell Sønnichsen og henviser til, at det er fremhævet i OK 08, at det er institutionsledelsens ansvar at sikre, at der er midler til rådighed. Men der er ikke nogen sanktionsmulighed. “Det er pæne ord, man kan tage med sig i en forhandlingssituation, men på den anden side er det noget, man kan komme uden om ved at hælde nok vand ud af ørerne. Derfor synes jeg, det er vigtigt, at vi får en eller anden form for garanti for, at man rent faktisk får tillæg”, siger Kell Sønnichsen, der er ansat som udvikler i UNI-C, der er en institution under Undervisningsministeriet.

Plan hvert 2.-3. år

Den model er Lisbeth Ebsen Thomsen også fortæller for. Hun er ansat på Statens Serum

Institut (SSI) og stiller også op til hovedbestyrelsesvalget. “Det store problem med Ny Løn er, at den er en kan-løn og ikke en skal-løn. En udvikling i lønnen kommer jo ikke af sig selv. Det er for manges vedkommende op ad bakke ved de årlige tillægsforhandlinger. Den største udfordring er efter min mening at forhandle tillæg hjem til dem, der er sakket bagud, og som ikke er i favør hos chefen. Jeg synes, man i overenskomsten bør indføre en regel om, at hvis der ikke er blevet kigget på en medarbejders løn over en årrække på fx to til tre år, så bør man have krav på en form for udviklingsplan. En plan, der udvikles i samarbejde med ledelsen, som sikrer, at medarbejderen ved, hvad der skal til for at få en lønudvikling”, siger Lisbeth Ebsen Thomsen, der som tillidsrepræsentant årligt forhandler løn for de cirka 200 magistre, der er ansat på SSI. I øvrigt en arbejdsplads, hvor de årlige lønforhandlinger ligger i faste rammer. “Alle, der øn-

Det vil
DM Natur
& Kultur

Løntrin 8

Også ved 2011 ønsker vi løntrin 8 særskilt forhøjet.

Forhandlingsregler

Blandt flere af vores krav er der grund til at fremhæve:

- Ny Løn skal forhandles årligt for alle.
- Der skal på den enkelte arbejdsplads udarbejdes en aftale om vilkårene for lønudviklingen; effekten af aftalen skal evalueres årligt.
- I overenskomsterne indsættes der bestemmelser, som gør det obligatorisk løbende at drøfte lønniveau, lønudvikling og rammerne for de lokale lønforhandlinger.



“Det store problem med Ny Løn er, at den er en kan-løn og ikke en skal-løn. En udvikling i lønnen kommer jo ikke af sig selv”, siger Lisbeth Ebsen Thomsen, tillidsrepræsentant, Statens Serum Institut.

Lønudvikling

sker en forhandling, får det. Og der er penge at forhandle om hvert år. Men langt fra alle får tillæg, for så mange penge er der jo heller ikke”, siger Lisbeth Ebsen Thomsen.

Ikke nok med fedterøvstillaæg

På UNI-C er medarbejderne ligesom på Serum instituttet ikke tvunget til at skulle slå i bordet, når det er tid til de årlige lønforhandlinger. Der er nemlig i modsætning til så mange andre steder afsat midler til forhandling hvert år. “Der er hos os god enighed om, at der skal være noget at forhandle om. Men man hører jo, at der er rigtig mange steder, hvor der ikke er noget at forhandle om. Der mangler simpelthen en erkendelse af, at lønnen består af grundløn og tillæg og ikke af grundløn og måske tillæg”, siger Kell Sønnichsen, der er tillidsrepræsentant for de 30 DM’ere, der er ansat i UNI-C i Århus. Ifølge ham har det, lige siden Ny Løn blev indført,

været en udfordring at få systemet taget alvorligt. “Det er forkert, at det mange steder er svært overheadet at få forhandlet tillæg hjem. I virkeligheden bør tillæggene udgøre noget, der ligner en fjerdedel af ens løn. Det er jo rigtige penge og ikke bare fedterøvstillaæg”, fortæller Kell Sønnichsen. Han efterspørger mere effektive midler til at tvinge arbejdsgiverne til at tage tillægsforhandlingerne mere alvorlige. “Der er en mangel på seriøsitet omkring lønsystemet. Jeg kunne godt tænke mig en konflikt på dette område. Ikke fordi den nødvendigvis skal bruges, men man spiller jo heller ikke håndbold med den ene hånd bundet på ryggen”, siger Kell Sønnichsen. <<

“Det er vigtigt, at vi får en eller anden form for garanti for, at man rent faktisk får tillæg”, siger Kell Sønnichsen, tillidsrepræsentant, UNI-C, Århus.



KARRIERE:

- 2009: Projektleder i dobbelt-diagnoseprojektet
- 2009: Forskningsassistent på projekt under Aarhus Universitets-hospital
- 2007-08: Sagsbehandler i Servicestyrelsen
- 2006: Sagsbehandler i Udlændingenservice

UDDANNELSE:

- 2006: Kandidatgrad i antropologi fra Københavns Universitet
- 2002: Bachelor i socialantropologi fra Goldsmiths College, University of London

I serien DET' MIT JOB tegner vi et portræt af et DM-medlem, der har et job – eller måske lige har fået et – som han/hun gerne vil fortælle om. Hvad er et godt job? Og hvorfor? Hvilke planer har man med sin karriere? Hvilke muligheder er der for faglig og personlig udvikling? Hvad vejer tungest i valg af job og karriere?

Måske kan det inspirere andre til at gå nye veje, hvad angår job og karriere, og til at reflektere over uprøvede muligheder.

Send en mail til magisterbladet@dm.dk med en kort omtale af dig selv, din uddannelse og dit job.

LOUISE ROHDE, 36 ÅR

Projektleder i dobbeltdiagnoseprojektet,
Socialpsykiatrien i Frederikshavn

Såvel geografisk som arbejdsmæssigt foretog du et ordentligt spring for godt to år siden. Hvad var baggrunden?

Jeg er gift med en canadier, og vi havde længe haft lyst til at flytte fra vores lejlighed i en af Københavns forstæder. Vi ville gerne tættere på min familie, der bor i Nordjylland. Vi ville også gerne "på græs" med vores små børn. Vi flyttede til Søby, inden nogen af os havde fået job. Jeg er hele tiden gået efter at arbejde projektorienteret. Mellem ansættelsen i Udlændingeservice og Servicestyrelsen har jeg taget et projektlederkursus på Niels Brock for at kvalificere mig til den arbejdsform, og jeg har arbejdet projektorienteret og med koordinering bl.a. som lokal indsamlingskoordinator for IBIS' landsindsamling til fordel for fattige kvinder i Afrika i 2006. I 2008 havde jeg et halvt års ansættelse som forskningsassistent på en arbejdsvilkårsundersøgelse på Aarhus Universitetshospital, som Overlægeforeningen havde bestilt. Det var i den sammenhæng, at jeg fik øjnene op for de mange spændende jobmuligheder på sundhedsområdet. Samtidig fik jeg arbejds erfaring på området, så jeg var så heldig at blive tilbudt jobbet i Frederikshavn Kommune lige i halen på projektansættelsen i Århus.

Du er ansat i et treårigt projekt. Hvad går det ud på?

Mennesker, som både har en psykisk lidelse og et samtidigt misbrug, falder mellem stolene i behandler systemet og i den sociale indsats, fordi man i Danmark har adskilt psykiatri og misbrug organisatorisk. Resultatet for disse mennesker er, at de oplever at blive kassebolde i systemet og ikke får den hjælp, de har brug for. På baggrund af den problematik har Socialministeriet nu afsat satspuljemidler til en ekstraordinær indsats. I Frederikshavn

Kommune har man søgt midler og fået bevilget 4,5 millioner til det treårige projekt fra puljen. Projektet går ud på at kortlægge området, bl.a. gennem brugerinterviews, samt skabe nogle metoder til bedre koordinering og samarbejde mellem de regionale og kommunale aktører omkring de her borgere.

Projektet har været i gang et år. Hvilke opgaver sidder du med lige nu?

Konkret er jeg ved at lave kvalitative interviews med 10 brugere om deres situation og deres oplevelse af den måde, de bliver mødt på i systemerne. Vi er også i færd med at udarbejde en fællesteammodel, som vi gerne vil afprøve i samarbejde med de regionale og kommunale aktører på området. Og så er jeg med til at arrangere en landskonference under Dansk Fagligt Netværk for Dobbeldiagnose, hvor jeg skal holde et oplæg. Det er meget inspirerende. Vi håber på 100 deltagere den 6. september i Odense. Interesserede kan læse mere på dobbeldiagnose.org.

Hvad bidrager du, som antropolog, bedst til i dit job?

Det er vel primært en kombination af metode og en bred vifte af erfaringer. Jeg har tidligere taget livtag med fx pressearbejde og kender også en del til forskellige evaluering- og afrapporteringsredskaber. Jeg synes også, at jeg kan bruge mine faglige kompetencer, når jeg skal prøve at bringe mange forskellige mennesker med meget forskellige holdninger sammen. Og så selvfølgelig, når jeg laver brugerundersøgelser.

Hvor har du endnu noget at lære?

Min kollega på projektet har mange års arbejds erfaring inden for området dobbeltdiagnose, og jeg har lært rigtig meget både af ham og af de psykologer, jeg ar-

bejder sammen med. Vi er et godt team, fordi jeg har min styrke i projektarbejdsformen. Mit job er på mange måder en kæmpemæssig læringsproces for mig.

De fleste flytter, fordi de får et arbejde. Du har gjort tingene i omvendt rækkefølge. Hvilke karriereovervejelser har du haft i den forbindelse?

Det er ikke et udtryk for, at jeg ikke synes, det er utroligt vigtigt at have et godt job. Måske hænger det sammen med, at jeg både har boet i Afrika, London og Australien. Jeg er ikke så bange for at prøve noget nyt. Jeg har altid først og fremmest taget udgangspunkt i, hvor jeg gerne ville være, og så kommer job og bolig i anden række. Man kan jo altid flytte tilbage igen, hvis det ikke fungerer, og der er da mange udfordringer forbundet med at flytte tilbage til sin barndoms egn.

Hvad har været den største øjenåbner for dig i projektet?

At ting tager tid. Ændringer bliver ikke gennemført fra den ene dag til den anden i et system, hvor alle input skal med, og alle skal høres. Jeg kan nogle gange blive utålmodig, fordi der er så mange ting, jeg gerne vil nå inden for de tre år, projektet løber.

Har du nogen forestilling om, hvad du skal bruge dine job erfaringer til fremadrettet?

Da jeg i sin tid lavede feltarbejde i Uganda, havde jeg min mand og min ældste søn med. Vi har flere gange talt om, at vi en dag kunne tænke os at tage tilbage til Østafrika for at arbejde. Hvis det også er drømmen, når min nuværende kontrakt udløber, så er det jo ikke så dårligt at have fået den erfaring, jeg får nu, med sundhedsområdet såvel som projektarbejdsformen. <<

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

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



Asger Hobolth, statistiker, lektor, ph.d., som beskæftiger sig med statistikken i de matematiske modeller, der bruges til analyse og beskrivelse af dna, har

modtaget 1,1 mio. kr. fra Lundbeckfonden til forskningsprojektet "Advanced statistical inference techniques in molecular genetics". Projektet foregår ved Institut for Matematiske Fag i samarbejde med Center for Bioinformatik, Aarhus Universitet, de næste 4 år. Projektet forventes at give banebrydende resultater inden for både matematisk og statistisk metodeudvikling samt ny biologisk viden om udvikling af dna over tid.



Anna Juncker-Jensen, biolog, ph.d., fra Rigshospitalets Finsenlaboratorium har modtaget 1.230.766 kr. fra Lundbeckfonden til forskningsprojektet "Oppo-

sing roles of Matrix Metalloproteinase-1 in Cancer and Spontaneous Metastasis". Anna Juncker-Jensen beskæftiger sig med spredning af kræft på det biokemiske og cellulære plan.



Tina Hummelshøj Glue, biokemiker, ph.d., fra Rigshospitalets Klinisk Immunologisk Afdeling har modtaget 1 mio. kr. fra Lundbeckfonden til forsk-

ningsprojektet "Udforskning af ficolinernes rolle ved infektion og inflammation med anvendelse af knockout mus". Tina Hummelshøj Glue beskæftiger sig med kroppens medfødte immunforsvar mod infektion specielt med fokus på en gruppe nyopdagede proteiner kaldet ficoliner.

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

LIC 50 år


Lærernes Indkøbscentral 1960-2010



TILBUD
179,-

REDGREEN
Sweatshirt
Fås i sand, rød eller blå.
Str. M-XXL



TILBUD
369,-

HAGLOFS
Chill L Rygsæk
Charcoal/Black
Fås i flere farver
(800,-)*
Normal medl. pris 640,-



OYAL COPENHAGEN
Topstjerne
(699,-)*
Normal medl. pris 573,-

TILBUD
279,-

ADAX
Det kendte sleeve med praktisk skulderrem
15" rød
(449,-)*

Fås også i 17"
(499,-)*
TILBUD 199,-



stelton
Termokande, 1 l
Fås i sort, hvid eller rød
(385,-)*

TILBUD
199,-

Dyne Moskusdun
140x200 cm
(899,-)*
Fås også i 140x220 cm
(999,-)*
TILBUD 509,-



Pude 475 g
(299,-)*

TILBUD
159,-

TILBUD
479,-



TILBUD
179,-

* I parentes er anført den pris som leverandøren anbefaler
Tilbuddene gælder til 5. sept. mber 2010.

LIC

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

Varehuse:

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



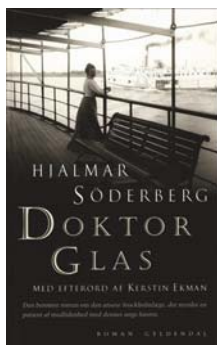
NYT JOB? DM er din rådgiver, når du skal forhandle løn i dit næste job

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.

**MA = MEDLEMMETS
ADVOKAT**

**I KLEMME I (DAGPENGE)
SYSTEMET? VI HAR RESUR-
SERNE TIL AT HJÆLPE DIG!**

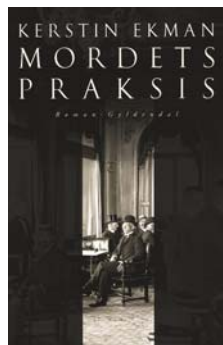


Doktor Glas

Hjalmar
Söderberg

130 Kr

Doktor Glas er en roman af Hjalmar Söderberg, som udkom i Sverige i 1905 og i Danmark i 1909. Det er en af forfatterens mest berømte romaner om den velansete læge, som myrder en patient af hensyn til dennes unge hustru.

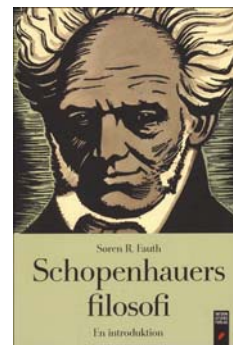


Mordets praksis

Kerstin Ekman

249 Kr

Efter romansuiten Ulveskindstrilogien og det store essayistiske værk Her-rarna i skogen (ej oversat) er Ekman her tilbage med en roman, der skriver videre på og går i dristig dialog med de eviggyldige spørgsmål i den svenske klassiker Hjalmar Söderbergs Doktor Glas.

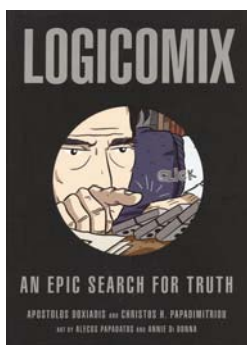


Schopenhauers filosofi

Søren R. Fauth

299 Kr

Denne bog følger Schopenhauer i hans søgen efter sandheden og fremstiller ham som systematisk filosof fuldt på højde med både Kant og Hegel.

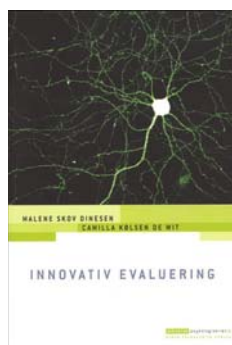


Logicomix

Apostolos
Doxiadis

225 Kr

Fantastisk tegneserie der baserer sig på filosofen Bertrand Russells unge år hvor han øger sandheden om matematikens logiske forudsætninger.

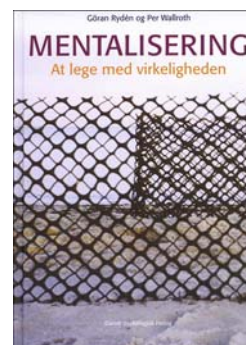


Innovativ evaluering

Malene Skov
Dinesen

298 Kr

Innovativ evaluering giver bud på, hvordan man relaterer menneskelige handlinger og resultaterne af disse handlinger på mikro-niveauet til makro-niveauet.



Mentalisering

Göran Rydén &
Per Wallroth

398 Kr

Mentalisering handler om at kunne reflektere over egne og andres tanker, følelser og intentioner. Evnen til mentalisering er en forudsætning for selvindsigt, empati og socialt samspil. Bogen giver en lettilgængelig og grundig introduktion til mentaliseringsteori..

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

IT-UNIVERSITETET I KØBENHAVN

STYRK DINE IT-KOMPETENCER

BLIV MASTER I IT

Deltidsstudier til erhvervsaktive

- Interaktionsdesign og multimedier
- Organisation og implementering
- Softwarekonstruktion
- It-ledelse og strategi

itu.dk