

VALGNUMMER

Vedtægten for DM

STK. 1

HOVEDBESTYRELSEN BESTÅR AF 17
MEDLEMMER: FORMANDEN, 9 MEDLEMMER VALGT
VED DIREKTE MEDLEMSVALG,
2 VALGT I STUDENTERSEKTOREN
OG EN FRA HVER AF DE FEM ANDRE SEKTORER.

STK. 2

VALG AF FORMAND OG HOVEDBESTYRELSES-
MEDLEMMER I HENHOLD TIL STK. 1 GÆLDER FOR 2 ÅR
OG FINDER STED I ÅR MED LIGE ÅRSTAL.

STK. 4

DE 9 DIREKTE VALGTE MEDLEMMER OG
DERES SUPPLEANTER VÆLGES AF OG BLANDT
FORENINGENS ORDINÆRE MEDLEMMER.

LÆS SIDE 14-27 OG 32-43

Finansministeriet
har skudt
OK-spillet i gang

6

Hjælpepakke
til sensitive
personer

9

Debat

44

Personalestyrelsen
manipulerer

49



Foregår i København

Faglig temadag 12. okt. - gratis

Master of Employment Relations

er en 2-årig deltidsuddannelse med fokus på dynamikkerne på det moderne arbejdsmarked. Studiet tilbyder redskaber til at analysere og forstå arbejdsmarkedsforhold. Den giver bred indsigt i væsentlige aspekter omkring arbejdsmarkedet: Beskæftigelsespolitikens indretning og organisering, aftalesystem- og overenskomstforhandlinger, løndannelse samt problematikker omkring familie og arbejdsliv, ligestilling, pension mv. Uddannelsen foregår i København. Faglig temadag om Arbejdsmarkedet og krisen, den 12. okt. - gratis.

Læs mere på www.map.aau.dk



Foregår i København

Seminar 14. okt. - gratis

Master i Informationsforvaltning

er en ny 2-årig deltidsuddannelse med fokus på de stigende mængder af information i offentlige og private forvaltninger og det ligeledes voksende behov for overblik. Uddannelsen giver kompetencer inden for arkivdannelse, bevaring og kassation, registrering og tilgængeliggørelse, formidling og kommunikation af arkivalier og anden information - med vægt på digital forvaltning. Som optakt til uddannelsen afholdes et ½-dags seminar om de udfordringer, arkiver verdenen står over for nu og i fremtiden, 14. okt. Seminaret er gratis og åbent for alle interesserede.

Læs mere på www.mif.aau.dk



Master of Public Administration

er en 2-årig deltidsuddannelse for nuværende og kommende ledere i den offentlige sektor, frivillige og faglige organisationer samt i private virksomheder, der samarbejder med det offentlige. Uddannelsen har fokus på ledelse og organisation og bygger på 3 grundfag: Organisation & ledelse, Politologi samt Økonomi. Mulighed for at vælge specialisering inden for: 1) Almen strategi og ledelse, 2) Sundhedsvæsenets organisation og ledelse eller 3) Den kommunikerende forvaltning.

Læs mere på www.mpa.aau.dk



Master of Public Governance

er en fleksibel deltidsuddannelse i offentlig ledelse. Den retter sig mod ledere i den offentlige sektor, der ønsker at styrke deres ledelsesfaglige viden og deres personlige lederskab. Uddannelsen kan tilrettelægges som et forløb på 3-6 år. Forløbet kan sammensættes ud fra den enkelte leders behov og interesser. De fleste af uddannelsens moduler kan tages i valgfri rækkefølge eller gennemføres som selvstændige enkeltforløb.

Læs mere på www.mpg.aau.dk

Brug din stemme – den er vigtig for DM

I denne måned er der valg til DM's hovedbestyrelse (HB). Hvert andet år skal 9 af de 17 medlemmer af DM's hovedbestyrelse vælges ved et direkte valg blandt alle DM's ordinære medlemmer. Derudover udpeger DM's 6 sektorer 7 medlemmer til Hovedbestyrelsen – det 17. og sidste hovedbestyrelsesmedlem er formanden, som vælges særskilt. Denne gang er formandsvalget afgjort ved fredsvalg.

Fredsvalg, som kendes fra mange organisationer, hvor den siddende bestyrelse bliver enig om, hvem der skal sidde på posterne i den kommende periode, har vi i DM aldrig haft, når det gælder HB-pladserne. Her har vi altid haft et pænt antal lister og kandidater, der stiller op i kamp om de 9 pladser. Vi ønsker nemlig, at hvert enkelt medlem skal have chance for at præge sammensætningen af DM's daglige politiske ledelse med reelle valgmuligheder.

For det er det, Hovedbestyrelsen er. Den øverste daglige ledelse i en politisk ledet organisation. Det betyder, at Hovedbestyrelsen har ansvaret for udvikling af fagforeningen, for store og små projekter til gavn for medlemmerne, for den eksterne profilering, for beslutning om konkurrence eller samarbejde med andre organisationer. Kort sagt for den konkrete anvendelse af medlemmernes kontingentkroner.

Det er altså vigtigt, at vi har en velfungerende hovedbestyrelse, og det *har* betydning for medlemmerne, hvem der sidder der og på hvilke mandater. Men til trods for den helt centrale position, DM's hovedbestyrelsesmedlemmer indtager, er det mit indtryk, at der er mange medlemmer, for hvem det er noget uklart, hvad Hovedbestyrelsen beskæftiger sig med, og derfor også hvorfor det er så vigtigt at deltage i valget.

Denne uklarhed kan der være mange årsager til. Og nogle af disse kunne og burde vi nok forsøge at rette op på, blandt andet gennem

flere beskrivelser af de principielle diskussioner i vores fælles fagblad, hvor sådanne uden for valgperioderne kun kommer sporadisk frem i læserbrevsspalterne.

Men en væsentlig grund er nok, at der ikke er mange store principielle politiske uenigheder, som det vil være let for medlemmerne at forholde sig til. Uenighederne og diskussionerne går i højere grad på prioriteringerne i forhold til de enkelte sektorer, selv om der naturligt nok også er meningsforskelle, når det gælder arten af aktiviteterne og graden af udadvendt aktivisme.

“Men det er vigtigt at understrege, at alle DM's ordinære medlemmer frit kan vælge mellem alle lister og alle kandidater, uanset sektortilhørsforhold”.

Vægtningen af sektorinteresser afspejler sig i den kendsgerning, at et flertal af listerne ved det forestående valg identificerer sig som sektorlister. Det kunne således se ud til for en ikke indviet, at der kun er én tværgående liste. Men det er vigtigt at understrege, at alle DM's ordinære medlemmer frit kan vælge mellem alle lister og alle kandidater, uanset sektortilhørsforhold.

Jeg vil derfor opfordre alle til at læse valgudtalelserne grundigt. Hvor vil de enkelte lister hen med DM? Hvordan passer det med de ønsker og behov, man selv har i forhold til arbejdslivet og DM's indflydelse på udviklingen. Valget er faktisk medlemmernes helt reelle mulighed for at påvirke udviklingen af DM gennem sammensætningen af den øverste daglige ledelse. Benyt jer af den. Jo mere vores medlemmer engagerer sig i fagforeningens liv, des bedre bliver vi. Det er medlemmernes kontingent, der finansierer driften og udviklingen af DM. Derfor skal alle medlemmer også være med til at bestemme, hvilken vej vi skal gå. Det gøres blandt andet ved at deltage i valget til den hovedbestyrelse, der får ansvaret for at forvalte kontingentkronerne i 2011 og 2012.

Ingrid Stage

Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage (formand)

Peter Grods Hansen (næstformand), DM Offentlig

Eva Jensen, DM Offentlig

Camilla Gregersen, 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

Line Ditlev Larsen, DM Studerende

Charlotte Palludan, Fagforeningslisten

Erik Nejrup, DM Pensionist

Så til stemmeurnerne!

Du sidder lige nu med, hvad man kunne kalde et særnummer af Magisterbladet. Indholdet er domineret af stof i forbindelse med valget til DM's hovedbestyrelse: De syv opstillede listers valgprogram, listernes kandidater og en oversigt over, hvem der har anbefalet disse kandidater. Stillere kaldes de. Dertil kommer svarene fra de opstillede lister på de 10 spørgsmål, Magisterbladet har stillet dem. Med alle de informationer om lister og kandidater skulle du være godt rustet til at sætte dit kryds

Apropos "kryds" og "stemmeurner". Faktisk skal du hverken sætte et kryds i ordinær forstand eller putte en stemmeseddel ned i en urne på gammeldags manér. Det hele foregår jo elektronisk via internettet eller telefonen. Det kan du læse om på side 7. Der kan du også se, hvornår valget åbner og lukker.

I virkeligheden drejer dette valg sig også om valg af DM's formand. Men hun – for det er nemlig igen Ingrid Stage – er allerede valgt ved et såkaldt fredsvalg, da hun ingen modkandidater havde. Det er femte gang, Ingrid Stage vælges uden modkandidater. Hvis hun igen om to år stiller op – og bliver valgt – vil hun være den længst siddende formand i DM's 92-årige historie. Det vender vi tilbage til i 2012.

Men selvom Ingrid Stage altså er valgt, skal læserne ikke snydes for hendes tanker, visioner og idéer for DM for de næste to år. Læs interviewet med hende på side 10-13.

Til sidst skal her blot henvises til DM's formands leder på den foregående side: "Brug din stemme – den er vigtigt for DM".

Magisterbladet ønsker alle et godt valg. I Magisterbladet nr. 18 kan du læse om valgets resultater, men følg også med på dm.dk, hvor resultaterne vil blive offentliggjort dagen efter valgets afslutning den 25. oktober.



FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER:** Brug din stemme – den er vigtigt for DM
- 30 STORE DANSKE NATURVIDENSKABSFOLK (5:9)**
Julius Petersen
- 42 NYE BØGER**
- 44 DEBAT**
- 49 KOMMENTAR** Personalestyrelsen manipulerer
- 50 NYE BØGER**

51 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

60 MEDDELELSER

64 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

Annoncer:
DG Media a/s
St. Kongensgade 75
1264 København K
Tlf. 70 27 11 55
Fax 70 27 11 56

Design og tryk:
Datagraf
www.datagraf.dk



“Vi skal arbejde benhårdt på både at fastholde og rekruttere nye medlemmer, så vi kan fortsætte den gode vækst, vi er i”.

ARTIKLER



- 6** Finansministeriet har skudt OK-spillet i gang
- 7** Sådan stemmer du til HB-valget
- 8** Masseafskedigelse ved DJF



- 8** Danske nyheder tegner et skævt ligestillingsbillede
- 9** Hjælpepakke til sensitive personer
- 10** Ingrid Stage genvalgt som DM's formand



- 14** Fagforeningslisten
- 16** DM Forskning & Videregående Uddannelse
- 20** DM Offentlig
- 22** DM Natur & Kultur



- 24** Privatansattes Liste
- 26** Pensionistlisten
- 31** 5 skarpe til Ingrid Stage
- 32** 10 spørgsmål til listerne

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 31.000 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

FMK
DM's Fagforenings Medlemsforening

Kontrolleret oplag: 29.573
 i perioden 1.7.2009 – 30.6.2010

Produktionsplan:

Nr. 17-2010
 Udkommer: 22. oktober
 Deadline debat: 11. oktober
 Deadline annoncer: 13. oktober
 Deadline kalender: 13. oktober

Nr. 18-2010
 Udkommer: 12. november
 Deadline debat: 1. november
 Deadline annoncer: 3. november
 Deadline kalender: 3. november

Nr. 19-2010
 Udkommer: 26. november
 Deadline debat: 15. november
 Deadline annoncer: 17. november
 Deadline kalender: 17. november



“63 pct. af deltagerne i forsøgsordningen peger nemlig på, at de individuelle forhandlinger mere havde karakter af et ledelsesmæssigt diktat”.

FINANSMINISTERIET HAR SKUDT OK-SPILLET I GANG

Ingen nye lønkroner, senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, mere fleksibel arbejdstid og mere lokal løndannelse.

Finansminister Claus Hjort Frederiksen (V) har taget forskud på de kommende forhandlinger om en overenskomst på det offentlige område med bastante krav, der ikke alene signalerer, at der ikke er noget at komme efter for lønmodtagerne, men at disse tværtimod skal yde mere og give afkald på hidtidige rettigheder.

Dermed er der lagt op til svære forhandlinger, måske på nær spørgsmålet om generelle lønstigninger. Den økonomiske krise har på forhånd dæmpet forventningerne blandt de faglige organisationers medlemmer, og det blot to år efter, at lønmodtagerne fik, hvad flertallet af fagforeningsledere dengang kaldte historisk gode overenskomster.

Udsigten til væsentlige forbedringer på lønsiden er yderligere skruet i bund takket være den såkaldte reguleringsordning, hvor de offentlige lønninger reguleres efter udviklingen på det private arbejdsmarked, og som på grund af krisen betyder, at de offentligt ansatte “skylder” penge væk, allerede inden forhandlingerne går i gang. Det gør det til en stor hvis ikke umulig udfordring at opnå en reallønsfremgang i den kommende overenskomstperiode.

Er de offentligt ansattes forhandlere således indstillet på at gå til deres bagland med et forlig, der ikke byder på markante lønstigninger, forholder det sig anderledes med finansministerens øvrige krav. Det gælder ikke mindst Claus Hjort Frederiksens ambition om over de næste to overenskomstperioder at få 20 pct. af lønnen fordelt lokalt.

For når udspillet samtidig lyder, at der ikke kommer nye penge, kan ambitionen kun nås ved, at lønmodtagerne samtidig giver afkald på penge, de i dag er sikret fx via centralt aftalte tillæg.

I princippet betyder det, at man kan forestille sig arbejdspladser, hvor medarbejdere må hive penge op af egen lomme og aflevere dem til chefen, som herefter giver dem til en kollega.

Den køber lønmodtagernes faglige organisationer naturligvis ikke, og da mindst af alle deres medlemmer.

Og dog. Det er nemlig, hvad Personalestyrelsen forsøger at føre belæg for med en ny undersøgelse blandt 1.500 statsansatte. Her siger 56 pct. af de adspurgte, at de ønsker mere end 25 pct. af lønnen forhandlet lokalt.

Havde Personalestyrelsen i stedet for spurgt medarbejderne, hvor stor en andel af deres nuværende løn de selv er parat til at smide ind i de lokale forhandlinger, havde svaret utvivlsomt været et andet.

Personalestyrelsens undersøgelse indeholder imidlertid andre tvivlsomme budskaber. De statsansatte er også blevet spurgt

om, hvem de anser for bedst til at vurdere, hvad de skal have i løn. Her har et flertal sat kryds ved “din leder i dialog med dig” i modsætning til tillidsrepræsentanten, personalechefen, Finansministeriet eller personaleorganisationerne.

Det er måske ikke så overraskende, at de fleste peger på den nærmeste chef – og sig selv – når det handler om at vurdere værdien af deres indsats.

Men hvordan vil det så fungere i praksis? Her kan forsøg med individuelle lønforhandlinger i en række ministerier tjene som eksempel. I et af ministerierne, Miljøministeriet, har man spurgt de ansatte, hvad de mener om ordningen, og svarene giver et interessant perspektiv på Personalestyrelsens undersøgelse. 63 pct. af deltagerne i forsøgsordningen peger nemlig på, at de individuelle forhandlinger mere havde karakter af et ledelsesmæssigt diktat. Tilsvarende siger 43 pct., at de ikke fik en klar og anvendelig begrundelse for ledelsens indstilling. Og kun 17 pct. mener, at lønforhandlingerne samlet set har påvirket deres jobmotivation positivt.

Resultaterne af evalueringen i Miljøministeriet giver mindelser til Magisterbladets to år gamle undersøgelse af Ny Løn. Her pegede 61 pct. af de adspurgte offentligt ansatte på, at lønforhandlingerne ikke havde en positiv indvirkning på deres jobmotivation.

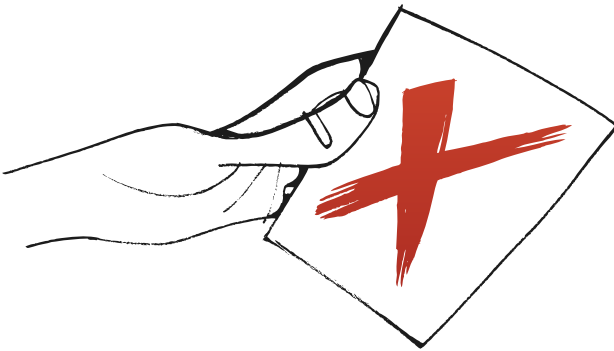
Personalestyrelsen peger i øvrigt på, at Danmark for længst er blevet overhalet af Sverige, hvor hele lønnen skal findes i lokale budgetter.

Men de svenske erfaringer med lokale lønforhandlinger er ikke bedre end de danske – uanset at hele lønrammen er til forhandling lokalt. Også i Sverige handler det om at belønne dygtige medarbejdere, men også her er resultatet ofte, at arbejdsgiverne vægrer sig ved at gribe til lommerne, at begrundelserne for tildeling eller afslag fungerer dårligt, og at en hel del offentligt ansatte ikke interesserer sig for systemet.

Når forhandlingerne om den offentlige overenskomst går i gang, vil beskeden til finansministeren derfor være, at han først og fremmest skal hjælpe med at få lønsystemet til at fungere ordentligt. Og at enhver snak om flere penge til lokale forhandlinger forudsætter, at der er tale om nye penge – efter at reallønsfremgangen er sikret. <<

Læs også debatindlægget

“Mere indflydelse på egen løn” på side 45 og kommentaren “Personalestyrelsen manipulerer” på side 49.



Vejledning til stemmeafgivning ved DM's hovedbestyrelsesvalg 2010

Sådan gør du

Som stemmeberettiget kan du selv vælge, om du ønsker at afgive din stemme via internettet eller via telefonen.

Du vil, inden afstemningen går i gang, modtage et valgkort med en personlig

valgkode (8 cifre), som du skal bruge i forbindelse med log-in-proceduren til stemmeafgivelsen på telefonen eller internettet.

Afstemningen begynder fredag den 8. oktober 2010, kl. 9.00 og slutter mandag den 25. oktober 2010, kl. 10.00.



Stem via Internettet

1. Gå ind på DM's hjemmeside www.dm.dk, og klik på "Afstemning til hovedbestyrelsesvalg".
2. Indtast din fødselsdato (6 cifre, fx 140177) og din valgkode (8 cifre).
3. Klik på den liste, du ønsker at stemme på, eller hvor din ønskede kandidat findes.
4. Herefter fremkommer selve stemmesedlen: Klik på listen eller den kandidat, du ønsker at stemme på. Hvis du ønsker at stemme blankt, skal du klikke på "blank stemme" nederst på listen.
5. Når du har afgivet din stemme, skal du bekræfte dit valg. Hvis du ikke kan bekræfte dit valg, vender du tilbage til stemmesedlen.
6. Når du har bekræftet dit valg, er stemmeafgivelsen gennemført.



Stem via telefonen

1. Ring op til 44 77 43 86 for at påbegynde afstemning til hovedbestyrelsesvalget.
2. Følg vejledningen. Indtast din fødselsdato (6 cifre) og din valgkode (8 cifre).
3. Indtast stemmekode (4 cifre) for kandidat eller liste. (Stemmekoder findes ud for den enkelte liste og kandidat på www.dm.dk) og i Magisterbladet nr. 16.
4. Når du har afgivet din stemme, skal du bekræfte dit valg ved at taste 1.
5. Ved bekræftet valg er stemmen registreret, og du vil få tak for din deltagelse i valget.

OM VALGSYSTEMET

Valgbehandlingen i Dansk Magisterforening gennemføres af virksomhederne bag Assembly Voting, som er et samarbejde mellem Siemens A/S og Aion ApS om gennemførelse af demokratisk gyldige elektroniske valgbehandlinger, der lever op til de højeste internationale standarder.

Siemens A/S leverer teknologien, og Aion ApS står for organiseringen af valgbehandlinger med elektronisk stemmeafgivning ved lov og vedtægtsbestemte valg i faglige organisationer og kommuner. Assembly Voting er i dag Danmarks mest benyttede elektroniske afstemningssystem og har siden starten i 2001 været benyttet ved 120 valgbehandlinger med mere end 2.000.000 vælgere.

Læs mere om Assembly Voting på www.assemblyvoting.com.

HOTLINE-SERVICE

Har du problemer med at stemme eller spørgsmål til valgbehandlingen i øvrigt, kan du kontakte hotline-service på 26 12 25 20 eller support@aion.dk. Hotline-service er åben hver dag i valgperioden kl. 8.00-20.00.

MASSEAFSKEDIGELSE VED DJF

For anden gang i 2010 skal Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet (DJF) ved Aarhus Universitet afskedige et stort antal medarbejdere for at imødegå et underskud på budgettet.

Fakultetet nedlægger 50 stillinger, hvoraf de 30 er deciderede fyringer. Så sent som i foråret nedlagde fakultetet 65 stillinger.

Ifølge fakultetet beløber den nye besparelse sig til 30 mio. kr., hvoraf halvdelen skal findes i form af stillingsnedlæggelser og fyringer.

“Vores forventede indtægt i 2011 viser ret tydeligt, at der er bestemte områder, hvor der mangler ekstern finansiering. Det drejer sig især om de aktiviteter, der retter sig mod jordbrugsproduktion og husdyr”, siger Just Jensen, dekan ved DJF.

Som det var tilfældet under forårets nedskæringer, forventer dekanen, at hovedparten af fyringerne skal findes blandt det tekniske personale. Også DM'ere vil blive ramt af nedskæringerne, men Just

Jensen ønsker ikke at sætte tal på omfanget.

Budgetunderskuddet hænger ifølge dekanen sammen med forværrede vilkår for fødevarerforskningen, siden fakultetet overgik til Videnskabsministeriet. Det førte blandt andet til nedlæggelsen af Det Rådgivende Udvalg for Fødevarerforskning, ligesom en innovationsordning blev nedlagt og erstattet med regeringens Grøn Vækst-aftale med Dansk Folkeparti, der ifølge Just Jensen lægger mere vægt på demonstrationsprogrammer end på forskning. Samtidig er der ifølge dekanen ingen programmer under Videnskabsministeriet, der retter sig

mod forskning i den primære landbrugsproduktion.

Men selvom DJF er på vej mod nye nedskæringer, er den samlede omsætning ved fakultetet ikke faldende.

“Vi er generelt gode til at tiltrække konkurrenceudsatte midler, og på bundlinjen vil vores aktivitetsniveau være det samme. Så mens områder, der retter sig mod forskningsaktiviteter hos landmænd og i gartnerier, rammes, vokser vi, når det gælder laboratorieforskning inden for biologi, genetik og fødevarer kvalitet”.

Fakultetet har ansat 65 nye ph.d'er i år, det samme antal, som fakultetet forventer at ansætte næste år. *tb*

“Der er bestemte områder, hvor der mangler ekstern finansiering. Det drejer sig især om de aktiviteter, der retter sig mod jordbrugsproduktion og husdyr”.

Just Jensen, dekan, DJF



NYHEDER FRA WWW.DM.DK

Danske nyheder tegner et skævt ligestillingsbillede



Mænd dominerer mediebildet i Danmark, både når det gælder journalister og kilder.

Det viser en omfattende global undersøgelse af mediebildet, “Who makes the news”.

Blandt de vigtigste danske pointer i undersøgelsen kan nævnes, at mænd udgør 69 procent af alle kilder, at 72 procent af alle ekspert- og kommentatorkilder er mænd, at kun hver 20. kilde er en kvindelig ekspert, at hver ottende kilde er en mandlig ekspert, og at jo højere faglige forudsætninger der kræves, desto mindre chance har kvinder for at optræde i medierne.

DM har bidraget til finansieringen for at få mere viden og fakta om ligestilling i mediebranchen, da DM repræsenterer mange af de ekspertkilder, medierne gør brug af.

DM-formand Ingrid Stage hæfter sig især ved det faktum, at undersøgelsen dokumenterer, at høje faglige forudsætninger gør det svært for kvinder at bryde igennem i medierne.

“Sandsynligheden for at blive valgt som kvindelig kilde er omvendt pro-

portional med faglige og professionelle kriterier for at medvirke, og det er et kæmpe problem”, siger Ingrid Stage og uddyber:

“Ekspertkilder bliver udvalgt af journalisten, som i parentes bemærket ofte er en mand, til at repræsentere en bestemt faglig viden. Men alle vinkler og perspektiver på et givent emne kommer aldrig frem, hvis det er de samme mandlige kilder, der udtaler sig gang på gang. Der er en masse viden, der aldrig bliver formidlet ud til offentligheden”.

I undersøgelsen indgår samtlige nyheder i de største landsdækkende aviser, tv- og radiokanaler og mest anvendte nyhedssites på en tilfældig dag i november sidste år.

Undersøgelsen bliver gennemført hvert femte år. Det er første gang, Danmark deltager.

Hjælpepakke til sensitive personer

Lidt over 1.000 DM-medlemmer har lyttet til psykolog Lise August på kurser og fyraftensmøder om særligt sensitive mennesker. Nu kommer kurset, der skal lære sensitive mennesker at bevare fokus i arbejdsdagen.

Solsiden af et særligt sensitivt temperament er åbenhed, kreativitet, fleksibilitet, selvstændighed, omhu, empati, ansvarlighed og flid.

Skyggesiden er en tendens til lettere at blive overvældet, ubeslutsom, urolig, selvkritisk, hudløs og opgivende.

Om særligt sensitive mennesker lever i solsiden eller i skyggen af deres temperament, afhænger i høj grad af deres selvindsigt.

“De fleste arbejdspladser er indrettet efter flertallet, og resultatet er ikke altid optimalt for særligt sensitive mennesker”, forklarer psykolog Lise August.

Fornuftigt at tage hensyn

Sensitive mennesker findes i mange udgaver. Nogle er udadvendte, andre er indadvendte, men fælles for dem er, at de arbejder indtryk på et dybere niveau end flertallet af deres kolleger.

“Man kan se det på hjernescanninger, at særligt sensitive mennesker har en dybere bearbejdning af sanseindtryk. I sig selv

er det hverken godt eller dårligt, men det kan give problemer på en arbejdsplads, der for eksempel er indrettet med storrum, kimende telefoner og konstant uro”, siger Lise August.

Hun fremhæver, at det både for arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder vil være et plus at tage hensyn til det særligt sensitive temperament:

“På grund af den dybe bearbejdning af stimuli er de ofte omhyggelige og har en god evne til at være opmærksomme på detaljer, hvis de i øvrigt er interesserede i området. De særligt sensitive medarbejderes bidrag er ofte kreative, innovative og i høj grad originale”.

Klog og kreativ

Ny forskning viser, at mellem 15 og 20 pct. af alle mennesker er særligt sensitive. På arbejdspladser med mange DM-medlemmer er procenten sandsynligvis højere.

“Undersøgelser tyder på, at begavelse og sensitivitet hører sammen. Det er nærliggende at tro, at der vil være flere særligt

TID OG STED

Kurset “Bevar fokus i arbejdsdagen” bliver holdt i København og løber over tre dage fra midten af november. Der er endnu ledige pladser. Du kan melde dig til på www.dm.dk. Kig under “kurser”.

sensitive personer blandt højtuddannede. For en vidensarbejder – og for arbejdspladsen – er sensitiviteten guld værd, hvis den får de rigtige betingelser. Ellers kan den hurtigt føre til frustration og følelsen af spildt tid”, siger Lise August.

Det er her, det nye kursus fra DM Efteruddannelse rækker en hjælpende hånd. Med redskaber og træning kan man lære at bevare sit faglige og personlige overskud – også når betingelserne ikke er optimale. <<

“Undersøgelser tyder på, at begavelse og sensitivitet hører sammen. Det er nærliggende at tro, at der vil være flere særligt sensitive personer blandt højtuddannede”.

“De fleste arbejdspladser er indrettet efter flertallet, og resultatet er ikke altid optimalt for særligt sensitive mennesker”, siger psykolog Lise August.



Det er sjette gang i træk, at nu 61-årige Ingrid Stage bliver valgt som DM's formand – de fem gange uden modkandidater. Hun er dermed den formand, som har siddet næstlængst på toppen i DM's 92-årige historie.

Ingrid Stage genvalgt som DM's formand

Uden modkandidater blev Ingrid Stage genvalgt som DM's formand i spidsen for 37.000 medlemmer. Magisterbladet interviewede formanden om hendes ambitioner og mål for de næste to år.

Du er nu blevet genvalgt til en sjette valgperiode. Hvad giver dig modet til at fortsætte som DM's formand endnu to år?

“Det står helt klar for mig, for det er nemlig mødet med medlemmerne. Jeg bruger meget tid på medlemsmøder og på kurser for tillidsrepræsentanter. DM's medlemsskare dækker meget bredt med stor mangfoldighed, så man bliver virkelig meget klogere af at møde de mange specialister, som er medlem af DM uanset alder. Her møder jeg en stor accept og værdsættelse af at tegne DM's ansigt udadtil, og det er virkelig den helt store glæde som formand at opleve”.

Hvad vil du fremhæve som de væsentligste hændelser i den periode, hvor du har været DM's formand?

“Det har haft meget stor betydning, at vi i AC-regi besluttede, at der skulle være frit valg af organisation. Det tvinger os til at fokusere på, om vi gør det optimalt over for medlemmerne. Men samtidig tvinger det os også til at fokusere rigtig meget på

at profilere os over for andre organisationer i stedet for at kunne bruge kræfterne på at fokusere mere på at samarbejde. Desuden har ændringer i forhandlings- og lønsystemet i retning af mere vægt på det individuelle og lokale haft store konsekvenser for offentligt ansatte. Det har øget presset på de kollektive løsninger, som fagforeninger arbejder for, hvor der konstant er behov for at forklare, at det kollektive fundament er til fordel for den enkelte. Endelig er der sket et skred i retning af et større behov for, at DM skal kunne tilbyde flere ydelser, der understøtter den faglige identitet, i form af faglige netværk og efteruddannelse og kurser. Det har virkelig taget fart og har i dag stor indflydelse på, hvordan DM tænker, agerer og anvender ressourcerne”.

Hvad er den største udfordring for DM som organisation i de kommende år?

“Det er at have en skarp profil, så vi derigennem fastholder vores medlemmer og

rekrutterer nye potentielle. På den måde kan DM fortsætte med at være blandt de største og vigtigste AC-organisationer. Udfordringen er, at DM er så mangfoldig. Det er sundt og godt, fordi jeg tror på, at man i fremtiden skal være tværfaglig, og det har netop DM muligheden for at være. Men mangfoldigheden blandt DM's medlemmer gør det samtidig vanskeligt at opretholde en skarp profil og identitet, og det er den udfordring, vi står over for. Derfor er det glimrende, at vi er slået ind på et samarbejde med de mindre professionsorienterede organisationer og de faglige foreninger”.

Hvad er vigtigst for dig at have fokus på i forhold til medlemmerne? Nævn tre områder i prioriteret rækkefølge.

“Jeg er forarget over, at vi har specialister gående på eksempelvis museer, miljø- og sundhedsforvaltninger, som er uden tillæg og må nøjes med en urimelig lav løn. Vi kom et stykke vej ved sidste overens-





Kun knap hvert femte DM-medlem stemmer normalt ved valg til DM's hovedbestyrelse. Ingrid Stage opfordrer til at stemme, for på den måde er man med til at bestemme, hvilke fokusområder DM skal arbejde med.

» komst med at skaffe rådighedstillæg til generalisterne, men vi mangler stadig specialisterne. Vi skal desuden have fundet en måde at begrænse merarbejde og stressrelaterede sygdomme blandt vores medlemmer på. Det drejer sig om at holde snor i merarbejdet, ikke mindst på universiteterne, hvor man må slås med en undtagelsesregel i forhold til registrering og kompensation for merarbejde. Alle undersøgelser viser, at der gennemsnitligt lægges 10 timer gratis for hver ansat universitetslærer. Så har jeg en forhåbning om, at vi kan få ryddet op i timelærerproblematikken. Det er lykkedes at få en gruppe timelærere ansat på overenskomst, det kan forhåbentlig smitte af. Helt overordnet skal vi værne om arbejdstiden. Det bliver svært, men også strengt nødvendigt”.

Hvad har du tænkt dig at gøre for at få flere medlemmer til at engagere sig aktivt i fagforeningsarbejdet?

“Vi skal starte på arbejdspladsen. Hvor det kan lade sig gøre, skal der være klubber, som kan få bistand og støtte fra DM. Men der skal også være plads til de medlemmer, som identificerer sig med DM, men ikke har lyst til at indgå i formaliseret bestyrelsesarbejde. De kan bidrage med energi og viden gennem egne netværk og fagceller. DM har mange kloge hoveder med specialviden, som vi kan udnytte i højere grad. Det skal vi finde en løsning på. Vi skal desuden arbejde videre med at præcisere, at medlemmerne kan bruge os til at kanalisere de problemer, som de måtte have på deres arbejdspladser, videre til myndigheder og politikere og derigennem sikre opmærk-

somhed om behovet for ændringer og forbedringer”.

Skal DM efter din mening deltage i den generelle politiske debat om fx skattepolitik, indvandrerpolitik, udenrigspolitik osv.?

“Nej og ja. Vi skal deltage i den politiske debat på de områder, der vedrører vores medlemmers arbejdsliv. Vi har lov til at blande os i eksempelvis debatten om vandmiljøplaner, hvis man underminerer muligheden for at lave en ordentlig overvågning, fordi vores medlemmer ved noget om det og har behov for at sige fra, hvis arbejdsvilkårene bliver forringet. Men vi skal ikke have en holdning til skatteniveauet. Det kunne vi nok sige noget begavet om, men det vil splitte medlemmerne og derfor være upassende. Vi skal varetage medlemmernes faglige interesser og deres forhold på

“Jeg er forarget over, at vi har specialister gående på eksempelvis museer, miljø- og sundhedsforvaltninger, som er uden tillæg og må nøjes med en urimelig lav løn”.

“Vi skal til stadighed arbejde med, hvordan vi bedst muligt understøtter medlemmernes faglighed. Og så skal vi arbejde benhårdt på både at fastholde og rekruttere nye medlemmer, så vi kan fortsætte den gode vækst, vi er i”.



En af de vigtigste beslutninger de seneste to år i DM's hovedbestyrelse er ifølge Ingrid Stage at gennemføre den profileringskampagne, hvor DM gør opmærksom på, hvad DM står for og kæmper for.

arbejdspladsen. Det er det bærende. Skillelinjen mellem det fagpolitiske og det rent politiske er dog ikke altid entydig”.

Skal det efter din mening være gratis for studerende at være medlem af DM?

“Principielt set synes jeg ikke, det skal være gratis. Ud over usikkerhed omkring, hvorvidt det er det rigtige signal at sende, og om de bliver hos os, når de skal betale fuldt medlemskontingent, så er det jo vores ordinære medlemmer, som enten skal betale et højere kontingent eller får færre ydelser. Det koster jo at have gratis medlemmer. Vi skal nok hellere forsøge at holde kontingentet så lavt som muligt, eventuelt reducere det yderligere og støtte på anden vis”.

Hvilken hovedbestyrelsesbeslutning i de forløbne to år har du været glad for?

“Vi fik lavet en analyse af samarbejdet mellem vores sekretariat og det politiske niveau, og efterfølgende arbejdede vi med at udforme en skarpere profil, som nu fører til en større udadvendt kampagne, hvor vi gør opmærksom på, hvad DM står for og kæmper for. Det har taget to år og har vel været en af de vigtigste beslutninger overhovedet. Jeg håber, at medlemmerne tager godt imod den”.

Hvilken hovedbestyrelsesbeslutning i de forløbne to år har ærgret dig mest?

“Jeg har været meget ked af, at vi blev nødt til at ekskludere nogle medlemmer. Det var smertefuldt og ikke særlig let, men det har vi gjort, og jeg mener også, at det var den rigtige beslutning”.

Nævn tre områder eller emner, som Hovedbestyrelsen efter din mening bør give højeste prioritet i den kommende periode.

“Vi skal til stadighed arbejde med, hvordan vi bedst muligt understøtter medlemmernes faglighed. Og så skal vi arbejde benhårdt på både at fastholde og rekruttere nye medlemmer, så vi kan fortsætte den gode vækst, vi er i. Her skal det politiske niveau være synligt. Jeg har fået mange positive tilkendegivelser på vores fokus på ligestilling og politik på universitetsområdet som særlige områder, og det er jo afledt af beslutninger i Hovedbestyrelsen”.

Valgdeltagelsen til Hovedbestyrelsen ligger traditionelt på 15-20 procent. Hvordan fortolker du denne valgprocent?

“Mange er generelt set nok tilfredse med blot at være medlem af DM og få den medlemsbetjening, man har behov for. Man kan måske ikke nødvendigvis se, hvad vi skal med et valg, eller hvor vigtig-

tigt det er, hvem der sidder i Hovedbestyrelsen. Der er ikke så stor politisk forskel fra den ene ende af Hovedbestyrelsen til den anden. Vi er ikke særligt uenige om de overordnede linjer. Derfor kan det som menigt medlem være svært at forholde sig til at skulle stemme – endda på nogen, som man måske slet ikke kender. Uenigheden går mere på prioriteringen af de forskellige typer arbejdspladser og altså mellem sektorerne. Det kommer måske ikke så tydeligt frem i det daglige, at når man stemmer ved valget til Hovedbestyrelsen, er man faktisk med til at bestemme, hvilke fokusområder DM skal arbejde med. Her kunne Magisterbladet måske godt gøre mere for at beskrive og forklarer skillelinjerne i DM's hovedbestyrelse”.

Hvad vil du foreslå, man kan gøre for at bringe valgdeltagelsen op?

“Listerne kan nok være lidt mere kreative, end de somme tider har været. Ren lokalt kan man nok også blive bedre til at spørge medlemmerne om, hvad de gerne vil have, at DM skal kæmpe for og beskæftige sig med. DM skal helt generelt nok også blive bedre til at forklare medlemmerne, hvad hovedbestyrelsesvalget handler om, og hvilke principielle diskussioner der er i Hovedbestyrelsen”. <<

Fagforeningslisten

– skarp profil på velfærd, demokrati og ligestilling

Forrest i velfærdskampen

Fagforeningslisten arbejder for, at DM får en skarp profil i kampen for den offentlige velfærd.

De lavestlønnede skal have et ekstra løft.

Når der er overenskomstforhandlinger, skal DM arbejde for, at de lavestlønnede får forhøjet lønnen med et lige så højt beløb som de højestlønnede.

Arbejdsløse magistre skal have reelle tilbud og ansættes på almindelige vilkår frem for at møde straffeordninger. Dagpengeperioden skal have samme længde som før regeringens seneste nedskæringer – den såkaldte genopretningspakke. Dimittender skal hurtigere på maksimale dagpenge.

De usikre vilkår for honorar-, løst- og freelanceansatte skal forbedres via lovgivning og overenskomster, så det bliver mindre attraktivt for arbejdsgiverne at benytte sig af fleksibelt ikke-fastansat arbejdskraft.

Brugerbetaling på uddannelse skal afvises blankt. Uddannelse skal være et velfærdsgode og ikke en handelsvare. Markedsgørelsen af uddannelserne skal bekæmpes både i Danmark, EU og globalt.

På samtlige uddannelsesinstitutioner skal DM arbejde konsekvent for bedre tid til undervisning og vejledning. Den pædagogiske udvikling skal opprioriteres, og der skal sikres tættere forbindelse mellem forskning og undervisning.

Der skal styr på arbejdstiden

Vi vil arbejde for, at den ugentlige arbejdstid ikke øges, og at der kommer styr på arbejdstidsreglerne alle vegne på magistres arbejdsmarked. Ikke mindst en sikring af arbejdstidsregler og ret til at opføre merarbejde på universiteterne er et væsentligt indsatsområde.

Demokratiser arbejdet

Demokratisk indflydelse er en essentiel del af gode arbejdsvilkår. Fagforeningslisten vil derfor gå aktivt ind i kampen for at ændre ledelsesforholdene på universiteter og professionshøjskoler, så medarbej-

bederes medbestemmelse sikres. Her skal der tænkes helt nyt. På universiteterne skal forskningsfriheden genindføres. Politisk styret og erhvervsstyret forskning skal mindskes, så der bliver bedre tid til langsigtet forskning. På de private arbejdspladser vil vi kæmpe for ytringsfrihed og ret til medbestemmelse.

Ligestilling som mærkesag

Fagforeningslisten vil fortsætte sin store indsats på ligestillingsområdet. Der skal være ligeløn, mænd skal have bedre vilkår under barsel og sygdom i hjemmet, og der skal sikres flere kvinder på de højere poster i det private og offentlige, om nødvendigt gennem kvoter. Alle skal have mulighed for at kombinere arbejde, fritid og familie, og her vil vi arbejde for at forbedre arbejdstidsaftaler, barselsfond og orlovsordninger.

Fagforeningslisten på tværs

Fagforeningslisten er en anderledes liste, idet den samler DM's medlemmer på tværs af DM's sektorer. Vi varetager således alle medlemmers interesser, uanset om man er privat eller offentligt ansat. Fagforeningslisten er en venstreorienteret liste, som arbejder for, at DM bliver mere offensiv, når der varsles forringelser for magistre, og når vi har mulighed for at lave politiske forbedringer. Vi arbejder for et slagkraftigt og selvstændigt DM, som kan trænge igennem i medierne.

Vægt på samarbejde med andre organisationer

Fagforeningslisten lægger vægt på, at DM sikrer medlemmernes interesser ved at samarbejde med andre lønmodtagergrupper og bevægelser, der kæmper mod forringelser og for bedre vilkår. Vi går ind for et bredt samarbejde med resten af fagbevægelsen, studenterorganisationer samt akademikerfagforeninger i andre lande.

De problemstillinger, DM møder i en dansk sammenhæng fx i forhold til ytringsfrihed for offentligt ansatte, kommeriali-

sering af uddannelsessystemet og forringelse af ansættelsesvilkår, er ikke enestående og kan ofte bedst løses internationalt.

Vilje til altid at hjælpe medlemmerne

Det enkelte medlem skal også altid kunne regne med DM's støtte og kampvilje. Der skal hellere føres én sag for meget end én for lidt. DM skal aktivt støtte både privat og offentligt ansatte, som ønsker at benytte deres ytringsfrihed til at bringe sager frem. Fagforeningslisten mener, at støtten til arbejdspladsklubber og tillidsrepræsentanter skal øges.

Stem på Fagforeningslisten

Vi ser frem til at styrke DM gennem et solidt arbejde i Hovedbestyrelsen og være en samlende faktor for DM's forskellige sektorer. Derfor håber vi, at du stemmer på Fagforeningslisten. <<



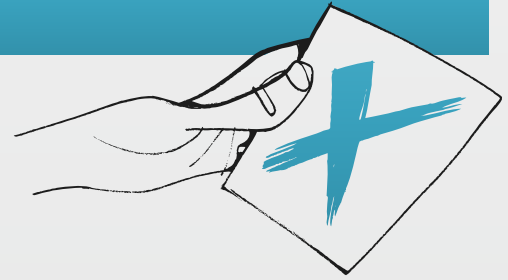
Charlotte Palludan
Aarhus Universitet, Institut for Pædagogik



Ole Henckel
DPU, AU

0100 FAGFORENINGSLISTEN

Der er etableret valgforbund med Privatansattes Liste og med listeforbundet Forskning & Videregående Uddannelse.



Kandidatliste – prioriteret opstilling



0101 Charlotte Palludan,
Aarhus Universitet



0102 Ole Henckel,
DPU, AU



0103 Per Clausen,
Folketinget



0104 Jakob Buhl, vikar ved Lærdansk, sprogcenter,
Ærøskøbing. Freelanceansat som
projektmedarbejder ved Amphi Consult



0105 Janne Gleerup,
RUC



0106 Stinus Storm Mikkelsen,
Syddansk Universitet



0107 Maria Christina S. Schmidt,
Læreruddannelsen, Metropol



0108 Rune Stahl,
Enhedslisten, Folketinget



0109 Tue Magnussen,
Rehabiliterings- og Forskningscentret
for Torturofre



0110 Gregers Petersen,
Statens Museum for Kunst

Stillerliste til Fagforeningslisten

1. Nina Christensen, RUC
2. Niels Henrik Nielsen, Københavns Kommune
3. Inger V. Johansen
4. Ellen Miriam Pedersen
5. Lars Holm, DPU, AU
6. Kim Esmark, RUC
7. Jens Stockmarr, GEUS
8. Sara Vafai Blom, JAC Sydvest
9. Anders Øgaard, ledig
10. Asger Sørensen, DPU, AU
11. Niels Rosendal Jensen, DPU, AU
12. Bente Schmidt Nielsen, Aalborg Sygehus
13. Christian Hollet, DR
14. Ion Meyer, Medicinsk Museion, KU
15. Sune Frølund, DPU, AU
16. Peter Kemp, DPU, AU
17. Kirsten Klercke, FU
18. Karsten K. Jensen, KU
19. Marianne Dithmer, SOSUC
20. Robert Nedergaard, LLO Hovedstaden
21. Ann Skovle
22. Lone Zacho, Professionshøjskolen UCC
23. Søren Langager, DPU, AU
24. Anne Marie Eggert Olsen, DPU, AU
25. Svend Erik M. Jensen, Bo-vest
26. Rene Larsen, Kunstakademiets Konservatorskole
27. Jeppe Milthers, Tårnby Kommune
28. Ina Korneliussen
29. Christian Horst, DPU, AU
30. Henrik V. Frandsen, DPU, AU
31. Thomas Rømer, DPU, AU
32. Anne Lindegaard, UCL
33. Ole T. Bork, UCL
34. Leif Christensen, UCL

DM Forskning & Videregående Uddannelse

Vi har disse mål:

- DM skal være den bedste fagforening for forskere og undervisere og yde maksimal støtte til alle sektorens medlemmer.
- DM skal øge sin deltagelse i samfundsdebatten og synliggøre medlemsinteresser over for offentlighed og arbejdsgivere.
- DM skal være synlig og aktiv i afvisning af forringelser og i udviklingen af gode og inspirerende arbejdsmiljøer.
- Overenskomsterne skal forbedre løn- og ansættelsesvilkår på vore institutioner. Alle tidsbegrænset ansatte skal overenskomstdækkes, og misbrug af midlertidige ansættelser afskaffes. Alle forskere og undervisere har krav på trygge arbejdsvilkår og klare karriereveje. Arbejdet må ikke bevirke overbebyrdelse og stress. Forhold og løn skal være så attraktive, at man kan tiltrække de bedst kvalificerede og fastholde de erfarne.
- Vore lokale tillidsfolk skal have al støtte til at forbedre arbejdsvilkårne. DM skal bruge alle nødvendige ressourcer på kolleger, som trues af nedskæringer og omlægninger.
- Undervisere og forskere skal have afgørende medindflydelse på alle beslutninger, der har betydning for deres løn og arbejde.

Hjælp os med at nå målene. Stem på vore lister!

Listen for Forskning & Videregående Uddannelse/Universiteter og Sektorforskning

Listen for Universiteter og Sektorforskning arbejder for gode løn-, ansættelses- og arbejdsforhold for alle: fastansatte, midlertidigt ansatte og timelærere. Alle arbejdsopgaver skal indregnes i den betalte arbejdstid.

- Vi er mod brugerbetalte uddannelser.
- Vi vil bevare flest mulige fri forskningsmidler.
- Vi kæmper for flere basismidler og for en fordeling, så den enkelte forskers fri forskning opretholdes.
- Vi arbejder for, at politikerne reviderer universitetsloven på disse punkter:
 - Forsknings- og publiceringsfriheden for den enkelte forsker skal indskrives i loven og sikres tidsmæssige og økonomiske ressourcer.
 - Medarbejdervalgte organer på institutter og fakulteter med indflydelse på økonomiske og akademiske beslutninger skal genindføres.
 - Valgte organer og bestyrelser skal kunne udtale mistillid til og afsætte ansatte ledere ved kvalificeret flertalsbeslutning.

STYRK UNIVERSITETSLÆRERE og FORSKERE i DM!

Stem på listen for Forskning & Videregående Uddannelse/Universiteter og Sektorforskning.



Leif Søndergaard
Biologisk Institut, KU



Henrik Prebensen
Institut for Engelsk,
Germansk og Romansk, KU



Hans Beksgaard
UC Syddanmark,
Læreruddannelsen, Esbjerg



Hanne Schneider
Zahle, UCC,
Læreruddannelsen

Listen for Forskning & Videregående Uddannelse/Professionshøjskoler

DM skal varetage medlemmernes interesser vedr. løn- og arbejdsvilkår, jobmuligheder og for ret til at udvikle deres faglige identitet og kompetencer. Samtidig med denne faglige interessevaretagelse vil DM varetage medlemmernes interesser vedr. indflydelse på professionshøjskolernes og professionernes udvikling i de mellemlange videregående uddannelser.

Vi vil arbejde for:

- At underviserne har tilstrækkelige ressourcer og pædagogisk frihed til at tilrettelægge en undervisning, der gør det attraktivt for studerende at søge ind på uddannelserne.
- En ny stillingsstruktur med fælles vilkår og med mulighed for at kunne skifte fra et arbejdsområde til et andet inden for professionshøjskolerne.
- At udvikling og forskningssamarbejde står centralt i arbejdsbeskrivelsen.
- At der ydes nødvendig støtte til enkeltmedlemmer.
- At arbejdsmiljø prioriteres.
- At fastholde og styrke det tætte samarbejde med tillidsrepræsentanterne. Specielt at udvikle en fælles strategi, så lokalaftalerne modvirker konkurrence på arbejdsvilkår – internt som eksternt.

STØT VORES INDFLYDELSE I DM!

Stem på listen for Forskning & Videregående Uddannelse/Professionshøjskoler.

0200 FORSKNING & VIDEREGÅENDE UDDANNELSE/PROFESSIONSHØJSKOLER

Der er etableret listeforbund med Forskning & Videregående Uddannelse/Universiteter og Sektorforskning og valgforbund med Privatansattes Liste og Fagforeningslisten.



Kandidatliste – sideordnet opstilling

- 0201  Hans Beksgaard, UC Syddanmark, Læreruddannelsen Esbjerg
- 0202  Hanne Schneider, Zahle, UCC, Læreruddannelsen
- 0203  Anders Refslund Hamming, UC Syddanmark, Pædagoguddannelsen, Esbjerg
- 0204  Steen Simonsen, Via UC, Læreruddannelsen, Århus
- 0205  Boris Eriksen Eidemak, UCC, Pædagoguddannelsen Nordsjælland
- 0206  Henriette Vognsgaard Hjernø, UC Lillebælt, Pædagoguddannelsen, Odense
- 0207  Mette Bruun, UC Sjælland, Læreruddannelsen, Campus Roskilde
- 0208  Simon Cort Graae, UCC, Læreruddannelsen Blaagaard/KDAS

Stillerliste til Professionshøjskoler

1. Connie Kock, UC Syddanmark
2. Lone Havn Ingerslev, UC Syddanmark
3. Bente Pedersen, UC Syddanmark
4. Birte Kaiser, UC Syddanmark
5. Martin Petersen, UC Syddanmark
6. Inge Regnersson, Zahle, UCC
7. Nadia Rathje, Zahle, UCC
8. Annie Vester-Petersen, Zahle, UCC
9. Kirsten Rosholm, Zahle, UCC
10. Klaus Bruun, Zahle, UCC
11. Gitte Funch, Zahle, UCC
12. Sven Erik Henningsen, UC Syddanmark
13. Finn Mogensen, UC Syddanmark
14. Peder Johannesen, UC Syddanmark
15. Hans Tauman, UC Syddanmark
16. Margrete Hedegaard Rasmussen, UC Syddanmark
17. Jørn K. Severinsen, UC Syddanmark
18. Per Holst-Hansen, UC Syddanmark
19. Flemming Grün, Professionshøjskolen UCC, Læreruddannelsen Blaagaard/KDAS
20. Søren Riis, Professionshøjskolen UCC, Læreruddannelsen Blaagaard/KDAS
21. Stine Knudsen, Professionshøjskolen UCC, Læreruddannelsen Blaagaard/KDAS
22. Marie-Louise Lewis, Professionshøjskolen UCC, Læreruddannelsen Blaagaard/KDAS
23. Hanne Møller, Professionshøjskolen UCC, Læreruddannelsen Blaagaard/KDAS
24. Birgitte Jennes, Professionshøjskolen UCC, Læreruddannelsen Blaagaard/KDAS
25. Thomas Behrens, Professionshøjskolen UCC, Læreruddannelsen Blaagaard/KDAS
26. Ellen Thisted, Professionshøjskolen UCC, Læreruddannelsen Blaagaard/KDAS
27. Kim Løwenstein, Professionshøjskolen UCC, Pædagoguddannelsen København.
28. Marianne Hartmann Hansen, Professionshøjskolen UCC, Pædagoguddannelsen København.
29. Per Unger, Professionshøjskolen UCC, Pædagoguddannelsen København.
30. Helle Bendix, Professionshøjskolen UCC, Pædagoguddannelsen København.
31. Stig Vognæs, UCL
32. Tine Dalgaard, UCL
33. Tom Pedersen, UCL
34. Helle H. Jørgensen, UCL

0400 FORSKNING & VIDEREGÅENDE UDDANNELSE/UNIVERSITETER OG SEKTORFORSKNING

Der er etableret listeforbund med Forskning & Videregående Uddannelse/Professionshøjskoler og valgforbund med Privatansattes Liste og Fagforeningslisten.



Kandidatliste – prioriteret opstilling

- 0401 Leif Søndergaard,
Biologisk Institut, KU
- 0402 Henrik Prebensen,
Institut for Engelsk,
Germansk og Romansk, KU
- 0403 Lisbeth Verstraete Hansen,
Institut for Internationale Kultur- og
Kommunikationsstudier, CBS
- 0404 Olav Wedege Bertelsen,
Datalogisk Institut, AU
- 0405 Conny Asmussen Lange,
Institut for Jordbrug og Økologi, KU
- 0406 Jette Benn,
Institut for Didaktik, DPU, AU
- 0407 Jørgen Bang,
Institut for Sprog og Kommunikation,
SDU
- 0408 Peter Wind,
DMU, AU
- 0409 Per Lunde,
Institut for Kultur og Globale Studier,
AAU og Institut for Sprog og
Erhvervskommunikation, ASB/AU

Stillerliste til Forskning & Videregående Uddannelse/Universiteter og Sektorforskning

1. Peter Harder, KU
2. Peter Birkelund Andersen, KU
3. Claus V. Pedersen, KU-ToRS
4. Ulla Prien, KU-ToRS
5. Jens Hesselager, KU-IKK
6. Heine Hansen, KUA-SAXO
7. Asgerd Gudiksen, KU-NFI
8. Susanne Bødker, AU – Datalogisk Institut
9. Michael Schwartzbach, AU – Datalogisk Institut
10. Erik Ernst, AU – Datalogisk Institut
11. Niels Bjerre Poulsen, SDU
12. Mette Skovgaard Andersen, CBS
13. Ole Helmersen, CBS
14. Annette Risberg, CBS
15. Bent Boel, AAU
16. Wolfgang Zank, AAU
17. Ruth Emerek, AAU
18. Bjarne Andresen, KU-NBI
19. Aksel W. Hansen, KU-NBI
20. Anders Døssing, KU-KI
21. Matthew Johnson, KU-KI
22. Thomas Vils Pedersen, KU-LIFE
23. Paul R. Hansen, KU-LIFE
24. Kirsten Jørgensen, KU-LIFE
25. Søren Bak, KU-LIFE
26. Jacobus Boomsma, KU
27. Berthe Willumsen, KU
28. Sine Svenningsen, KU
29. Anders Milhøj, KU
30. Erik Riise, KU
31. Niels Poulsen, GEUS
32. Tove Nielsen, GEUS
33. Henrik Nøhr-Hansen, GEUS
34. Erik S. Petersen, AU-IHO
35. Thorsten B. Olesen, AU-IHO
36. Knud Knudsen, AAU-SAMF
37. Daniel Bøgsted-Møller, Københavns Kommune
38. Dan Poulsen, Struer Kommune
39. Bente M. Jørgensen, AU-Handelshøjskolen
40. Finn Frandsen, AU-Handelshøjskolen
41. Steffen Junker, AU
42. Finn Folkmann, AU-NAT
43. Jørgen Bundgaard, AU-NAT
44. Birgitta Knudsen, AU-NAT
45. Kjeld Rasmussen, KU-NAT
46. Bjarne Andersen, SDU
47. Helle Lykke Nielsen, SDU
48. Jens Troelsen, SDU

Valg til LB's Generalforsamling

Der udskrives hermed valg i følgende tre valgområder:

Valgområde 10 (Nord- og Midtjylland)
inden for postnumrene 7000 - 7990.

Valgområde 11 (Østjylland)
inden for postnumrene 8000 - 8990.

Valgområde 12 (Nordjylland)
inden for postnumrene 9000 - 9990.

De delegerede skal vælges på baggrund af deres tilknytning til:

Medlemsgruppe 1- folkeskoleområdet og
Medlemsgruppe 2- undervisningsområdet
uden for folkeskolen og andre medlemmer
jf. § 3 i vedtægterne.

I alt skal 16 delegerede vælges således:

Område	Antal delegerede i medlemsgruppe 1	Antal delegerede i medlemsgruppe 2
10. Nord- og Midtjylland	3	1
11. Østjylland	4	3
12. Nordjylland	3	2

De delegerede vælges for en periode af fire år fra den 1. maj 2011.

Stemmeberettiget

Stemmeret har enhver, der har været medlem af Lærerstandens Brandforsikring siden 1. januar 2010, og som har fast bopæl i valgområdet.

Valgbarhed

Til delegerede kan kun vælges stemmeberettigede medlemmer, som har fast bopæl i vedkommende valgområde.

Kandidatur skal anmeldes af 4 medlemmer fra kandidatens medlemsgruppe. Disse 4 medlemmer må ikke være delegerede og behøver ikke at have bopæl i kandidatens valgområde.

Anmeldelse af kandidatur til valget skal ske senest tirsdag den 23. november 2010.

Valgprocedure

Der afholdes kun valg i de områder, hvor der anmeldes flere kandidater, end der skal vælges. Hvert medlem har én stemme.

LB udsender stemmesedler til alle stemmeberettigede medlemmer i de valgområder, hvor der skal afholdes valg.

Stemmesedler udsendes i løbet af januar 2011. De skal returneres, så de er på LB's hovedkontor senest den 15. februar 2011.

Valgresultat

Valgresultatet vil blive offentliggjort i marts 2011 på LB's hjemmeside samt i de medlemsblade, hvori valget udskrives.

Yderligere information

www.lb.dk

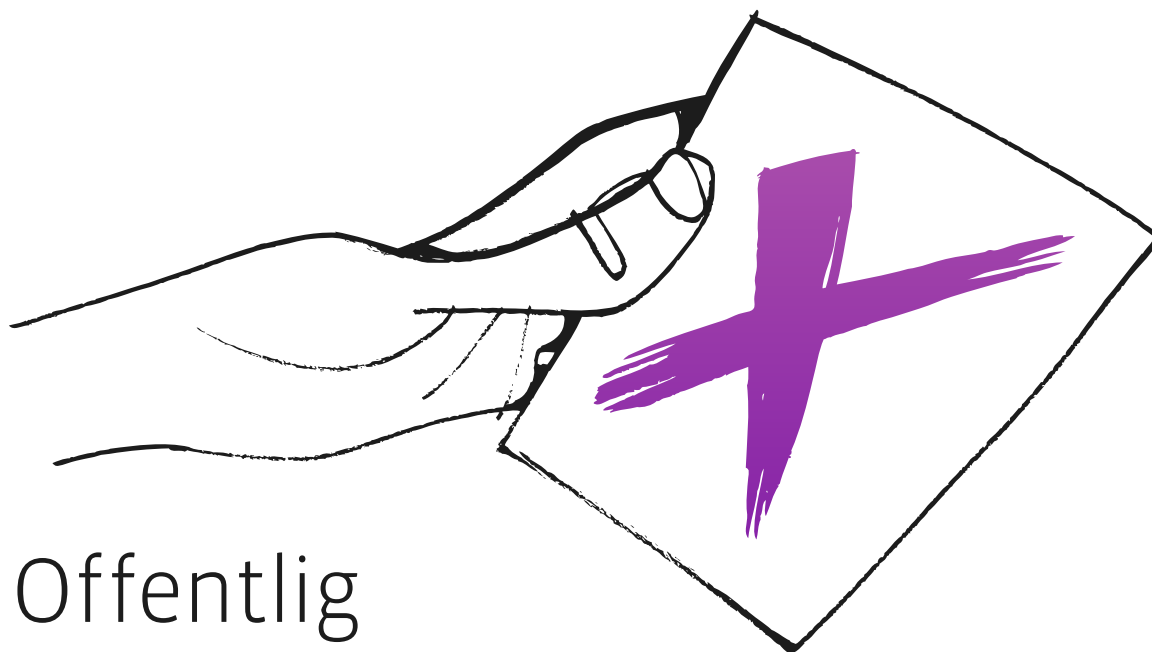
Se under menupunktet "Om selskabet"



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING G/S

Jørn Anker-Svendsen
Adm. direktør

LB er et af forsikringsbranchens mest velkonsoliderede selskaber, der tilstræber at tilbyde forsikringer af høj kvalitet til fornuftige priser. I et gensidigt selskab afspejler fællesskabstanken sig med rettigheder og forpligtelser i det daglige virke, både for selskab og medlemmer.



DM Offentlig – din stemme i DM

DM Offentlig er listen for medlemmer, som arbejder med natur, miljø, kultur, formidling, information, kommunikation, it, administration, HR og sundhed.

DM Offentlig henvender sig især til medlemmer, som er ansat i staten, kommunerne og regionerne.

DM Offentlig tager udgangspunkt i medlemmernes hverdag. Vi har fokus på at skabe bedre vilkår på arbejdspladserne, og vi samarbejder gerne for at opnå resultater.

DM Offentlig arbejder for bedre overenskomster og lønaftaler. Vi vil fremme ligestilling og faglig udvikling på arbejdspladsen. Vi vil have styr på arbejdet og forebygge stress. Vi mener, medarbejderne skal have større indflydelse på egne vilkår og hele arbejdspladsens udvikling.

Løn

Vi vil forpligte arbejdspladserne til at indgå aftaler, som sikrer lønudvikling for alle uanset køn, alder og etnisk oprindelse. Vi vil forhøje lønskalaen og skabe bedre vilkår for de lokale lønforhandlinger.

Faglighed og karriere

Vi mener, alle medarbejdere skal have mulighed for at udfolde deres faglighed. Vi arbejder for klare og gennemskuelige karriereveje med lige muligheder for alle, uanset om ønsket er faglig fordybelse, udvikling af generelle kompetencer eller et lederjob.

Arbejdstid og stress

Vi går ind for fleksibel arbejdstid, hvor der er plads til både arbejde, familieliv og fritid. Stress opstår ofte i pressede situationer, hvor der er mangel på ressourcer, og ledelsen ikke har gjort det klart, hvad der

forventes. Vi går ind for klare aftaler om arbejdsområder og opgavefordeling.

Indflydelse

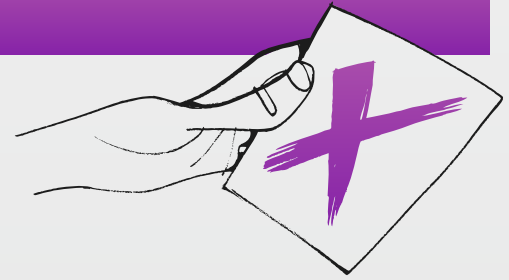
Vi mener, medarbejderne skal have indflydelse på egne arbejdsvilkår og være med til at præge hele arbejdspladsens udvikling. Vi går ind for uddelegering af ansvar og kompetence – inden for rammerne af en overordnet ledelse, som altid har det endelige ansvar.

DM Offentlig – din stemme i DM

Vi er 6.200 offentligt ansatte medlemmer af DM, og vi skal have større indflydelse på DM's politik. Vi har brug for din stemme, så vi kan sætte de offentligt ansatte i fokus. <<

0300 DM OFFENTLIG

Der er etableret valgforbund med DM Natur & Kultur.



Kandidatliste – prioriteret opstilling



0301 Eva Jensen,
Kulturministeriets Koncerncenter



0302 Anders Christian Rasmussen,
Kolding Kommune



0303 Karin Hjortshøj Pedersen,
Miljøministeriet



0304 Peter Grods Hansen,
Århus Kommune



0305 Niels Jørgen Friis,
Århus Kommune



0306 Tine Andresen,
Dansk Psykolog Forening



0307 Nikoline Ziemer,
Grønlands Naturinstitut



0308 Henning Sandau,
Sundhedsstyrelsen



0309 Marianne Petersen,
LVS



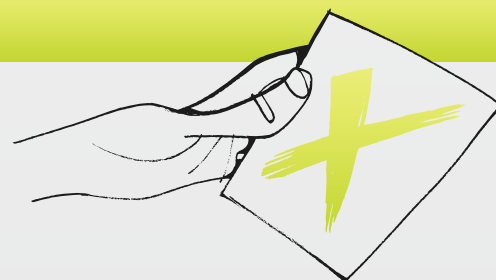
0310 Leo Matthiasen,
Arbejdstilsynet

Stillerliste til DM Offentlig

1. Peter Persson, Arbejds miljørådets sekretariat
2. Karen Langgård, Grønlands Universitet
3. Kristian Lei Kaltoft, Århus kommune
4. Maria Mortensen, Miljøcenter Aalborg
5. Anna Paldam Folker, Sundhedsstyrelsen
6. Kit Palmkvist, Guldborgsund kommune
7. Christine Holm Donatzky, Arbejdstilsynet
8. Freddy Sørensen, Randers kommune
9. Sanne Fandrup, Grønlands Selvstyre
10. Vibeke Skov Larsen, Kunststyrelsen
11. Peter Søgaard, Århus kommune
12. Martin Bruun, Guldborgsund kommune
13. Mette Hanak, Sundhedsstyrelsen
14. Bolatta Vahl, Grønlands Statistik
15. Mette Thorning Svendsen, Arbejdstilsynet
16. Kitte Vinter Jensen, Grønlands Naturinstitut
17. Keld Henriksen, Århus kommune
18. Lene Krabbesmark, Guldborgsund kommune
19. Martin Skjøtt Linneberg, Miljøcenter Aalborg
20. Stine Storgaard, Sundhedsstyrelsen
21. Kennet Pedersen, Grønlands Universitet
22. Anders Christensen, Arbejdstilsynet
23. Annemette Sørensen, Århus kommune
24. Anita Pedersen, Guldborgsund kommune
25. Jørgen Falk, Sundhedsstyrelsen
26. Jakob Wetterslev, Arbejdstilsynet
27. Jørgen Lønberg-Jensen, Guldborgsund kommune
28. Anne-Mette Larsen, Århus kommune
29. Ole Ziemer, Grønlands Selvstyre
30. Kit Broholm, Sundhedsstyrelsen
31. Elise Schmidt, Miljøcenter Aalborg
32. Catharina Oksen, Guldborgsund kommune
33. Jens Tikær Andersen, Århus kommune
34. Poul E. Andersen, Arbejdstilsynet
35. Karen-Marie Vinther-Larsen, Guldborgsund kommune
36. Mette Højmark Thomsen, Århus kommune
37. Sven Nielsen, Arbejdstilsynet
38. Helle Ravn-Sørensen, Århus kommune
39. John Klitgaard, Guldborgsund kommune
40. Jørgen Bidstrup, Miljøcenter Aalborg
41. Inger Holck Gregersen, Århus kommune

0500 DM NATUR & KULTUR

Der er etableret valgforbund med DM Offentlig.



Kandidatliste – prioriteret opstilling

- 0501 Niels K. Petersen, DMI
- 0502 Lisbeth Ebsen Thomsen,
Statens Serum Institut
- 0503 Ida E. Mørch,
Dansk Sprognævn
- 0504 Tenna R. Kristensen,
Museum Sønderjylland
- 0505 Kell Sønnichsen,
UNI-C, Århus
- 0506 Lars Trap-Jensen,
Det Danske Sprog- og Litteraturselskab
- 0507 Louise Straarup-Hansen,
Kulturarvsstyrelsen
- 0508 Anders Johnsen,
Rigshospitalet
- 0509 Lisbeth Birk Møller,
Kennedy Centret
- 0510 Nils Bredsdorff,
Roskilde Universitetsbibliotek

Stillerliste til DM Natur & Kultur

1. Erik Alstrup
2. Tina Christensen, DMI
3. Lone Seeberg Jacobsen, Horsens Museum
4. Svend Erik Rasmussen, Statens Serum Institut
5. Christian Stig Hermansen, Statens Arkiver, Rigsarkivet
6. Henrik Vedel, DMI
7. Svend Bøgh Nielsen, UNI-C, København
8. Eva Lous, Statsbiblioteket
9. Claus Behrens, Herlev Hospital
10. Anton August Englert, Vikingeskibsmuseet, Roskilde
11. Kent Søe, Sygehus Lillebælt
12. Signe Lüttau Pedersen, Museum Sønderjylland
13. Pia Jarvad, Dansk Sprognævn
14. Mai Maskell Andersen, DMI
15. Else Wolsgård, Rudkøbing Byarkiv
16. Sacha Zurcher, Roskilde Universitetsbibliotek
17. Mette Christiansen, Århus Universitetshospital, Skejby
18. Frans Rubek, DMI
19. Keld Quistgaard, DMI
20. Erik Kjærsgaard, Herlev Hospital
21. H.-C. Slotved, Statens Serum Institut
22. Anette Luther Christensen, Aalborg Sygehus
23. Karen Grønskov, Kennedy Centret
24. Jesper Mørch, Det kgl. Bibliotek
25. Jørgen Højgaard Jørgensen, Syddansk Universitetsbibliotek
26. Leslie Foldager, Center for Psykiatrisk Forskning,
Århus Universitetshospital, Risskov
27. Erik Sigmund Christensen, Bangsbo Museum og Arkiv
28. Martin Schiødt Christensen, Statens Serum Institut
29. Lars Pagh, Horsens Museum
30. Lonny Hansen, DMI
31. Inger Marie Hyldgård, Kulturhistorisk Museum Randers
32. Morten Pedersen, Nordjyllands Historiske Museum
33. Vibeke Huess, DMI
34. Lise Falborg, Århus Universitetshospital
35. Camilla Zacho Larsen, Det Danske Sprog- og Litteraturselskab
36. Helle Leilund, Arbejdermuseet og Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv
37. Jan Skytte, UNI-C, Århus
38. Lene Andersen, Dansk Folkemindesamling
39. Hanne Jönsson, Kulturarvsstyrelsen
40. Iwona Anna Muszynska, DMI
41. Inge Danielsen, Statens Serum Institut
42. Peter Mohr Christensen, Silkeborg Museum
43. Peter Edlef Nissen, Syddansk Universitetsbibliotek
44. Jakob Meile, Det kgl. Bibliotek
45. Klaus Rostgaard, Statens Serum Institut
46. Jesper Hansen, Odense Bys Museer
47. Lars Peter Ryder, Rigshospitalet
48. Anne Marie Munk Jørgensen, DMI
49. Peter Thejll, DMI
50. Birgitte Herreborg Thomsen,
Lokalhistorisk Arkiv for Gl. Tønder Kommune

DM Natur & Kultur

Du arbejder med natur eller kultur – du kan være fysiker, kemiker, biolog eller datalog, du kan være sprogforsker, historiker, arkæolog eller kunsthistoriker. Du vil som os en stærk fagforening med en naturvidenskabelig og humanistisk profil. Du insisterer på fællesskabet i DM, men du er også bevidst om din egen faglige identitet. DM Natur & Kultur står for både fællesskab og faglighed – og for resultater.

Vores mærkesager er

- Højere løn
- Reel ligestilling
- Bedre arbejdsmiljø
- Respekt for fagligheden

Højere løn

Du yder en kompetent og professionel indsats i en ansvarsfuld stilling – men lønnen følger ikke altid med. Skatterne og inflationen stiger, mens købekraften falder. Vi kan ikke tøjle hverken skatterne eller inflationen, men vores tillidsrepræsentanter kan med støtte fra DM skaffe flere lønkroner. Vi vil ruste tillidsrepræsentan-

terne til de lokale lønforhandlinger, og vi vil lade DM gribe ind over for arbejdsgiverne, når de tilbyder en urimeligt lav løn. Vi mener som du, at der altid skal falde et tillæg, når en DM'er ansættes, og at tillægget skal forhøjes hen over årene.

Reel ligestilling

Du vil ligeløn og lige karrieremuligheder, og du vil gerne en tilværelse med plads til både familie- og arbejdsliv. Vi kan hjælpe dig ved under de kommende overenskomstforhandlinger at forbedre vilkårene for reel ligestilling. Vi foreslår:

at det bliver mere attraktivt for fædre at tage barselsorlov

at det på den enkelte arbejdsplads bliver obligatorisk at udarbejde en lønpolitik med bl.a. ligeløn for øje

at de årlige lønforhandlinger gennemføres på grundlag af kønsopdelte statistiske data.

Bedre arbejdsmiljø

Du arbejder gerne – men du skal også tænke på familien, vennerne og dig selv. Sygefraværet vokser, når tid og opgaver



AD ARMA! Det gælder din løn og dit arbejdsliv.
Tegning: Nicole Kossmer, Museum Sønderjylland

ikke er i balance, og konflikter med kolleger og ledelse er tættere på, når du har for meget om ørerne. Vi vil ikke begrænse din arbejdsglæde – vi vil derimod meget gerne hjælpe dig, inden det går galt. Vi sikrer, at DM yder dig den bedst mulige støtte, når hverdagen bliver besværlig, også i tilfælde af mobning og chikane.

Respekt for fagligheden

Du lægger vægt på, at dit arbejde er af høj faglig standard. Du forventer, at dine kolleger og ledelsen anerkender din faglighed, og du forventer, at din fagforening værner om din faglighed. Det gør vi ved kritisk at kommentere nogle af de forslag og undersøgelsesresultater, som regeringen, oppositionen og andre aktører offentliggør, når det gælder lovgivning og forskning. Vi vil også stille krav om bedre vilkår for fagligheden – bl.a. gennem kompetenceudvikling og etablering af entydige karriereveje. <<

Niels K. Petersen, cand. scient., ansat på DMI, tillidsrepræsentant, medlem af Hovedbestyrelsen og Sektorbestyrelsen og spidskandidat for DM Natur og Kultur:



“De offentlige arbejdsgivere vil gøre lønnen mere fleksibel, men det må ikke koste noget. Så når favoritterne har fået en lønstigning, må andre undvære, også selv om de har ydet en ekstraordinær indsats netop det år. Der er jo ikke flere penge, siger modparten. Men når arbejdsgiverne ikke vil betale for fleksibiliteten, bliver Ny Løn en forhandling om uflexible puljer. I Hovedbestyrelsen vil jeg arbejde for, at tillidsrepræsentanterne og DM's sekretariat får redskaber til at skaffe de ekstra penge, der kan give medlemmerne højere løn”.

Lisbeth Ebsen Thomsen, Statens Serum Institut, tillidsrepræsentant:



“Flere og flere bliver syge af stress, især yngre kvinder. Sygdommen kræver megen opmærksomhed fra arbejdspladssens side, da stress er ødelæggende for både trivsel, helbred og arbejdsmæssige funktioner og kan medføre lange sygefraværsperioder. Især på store sammensatte arbejdspladser som min er det vigtigt, at ledelsens kompetencer omfatter trivselsfremmende tiltag og dermed arbejdsglæde. Der er brug for, at især arbejdsgiverne, men også medarbejderne og DM, har særlig fokus på arbejdsmiljøet”.

Ida E. Mørch, videnskoordinator, Dansk Sprognævn, medlem af Sektorbestyrelsen:



“Unge akademikere har et krævende liv. Der er fart over feltet, når far og mor både skal passe karrieren og have tid til børn og familie. Det er vigtigt, at der på arbejdspladsen findes redskaber, som den ansatte kan bruge til at tilrettelægge opgaverne – krav og forventninger skal hænge sammen med den afsatte tid. Og hvis man ønsker reel ligestilling, skal reglerne for barsel forbedres, så den øremærkede periode til faderen forlænges”.

Tenna R. Kristensen, museumsinspektør, Museum Sønderjylland, tillidsrepræsentant, medlem af Sektorbestyrelsen:



“Arbejdsmiljøet på museerne og arkiverne kunne godt være bedre. Mange steder er det stadig den fremherskende holdning, at det er medarbejderne og ikke arbejdspladsen, der er noget galt med, hvis der er et dårligt arbejdsklima. Men alle på arbejdspladsen har et ansvar, og det er ledelsen, der skal sørge for, at arbejdsforholdene er i orden, og at medarbejderne og dermed virksomheden trives. Her er der brug for en indsats – det skal DM hjælpe med”.

DM tæt på medlemmerne – Privatansattes Liste

Privatansattes Liste har sit afsæt i DM Privat – Sektoren for privatansatte.

Styrk medlemmernes faglige udvikling

DM Privat mener, at medlemmernes faglige udvikling skal styrkes gennem relevante og udfordrende tilbud i DM. Derfor ønsker vi at styrke foreningens faglige netværk på tværs af arbejdspladser, ligesom vi vil iværksætte flere branchespecifikke medlemskonferencer.

DM Privat har startet et pilotprojekt med en mentorordning, hvor medlemmer, som er nyuddannede eller ønsker karriereskift, kan få rådgivning og sparring af erfarne medlemmer.

Det er en mærkesag for DM Privat, at medlemmer af DM skal have indflydelse på eget arbejde.

Et stærkt og synligt DM

DM Privat arbejder konstant på at forbedre og skabe nye gode akademikeroverens-

komster. Men der er mange arbejdspladser, hvor der ikke er udsigt til, at der kan tegnes overenskomst. DM Privat kæmper for, at ansatte på arbejdspladser uden overenskomst også får gode arbejdsvilkår og lønninger, bl.a. igennem ændringer i funktionærloven.

Vi skal sætte den politiske dagsorden ved selv at tage sager op i medierne, og vi skal blive bedre til at spille ind i den igangværende politiske dagsorden. Vi vil arbejde for at gøre Magisterbladet mere vedkommende, samtidig med at vi videreudvikler sektorbladet DM Privat.

Det arbejder vi for:

- At DM styrker og videreudvikler medlemmernes job gennem kurser, møder, foredrag, netværk og et vedkommende medlemsblad.

- At DM bliver synligere i medierne.
- At DM sikrer gode løn- og ansættelsesvilkår via kollektive aftaler, forbedret lovgivning og individuel rådgivning.
- Ytringsfrihed til alle ansatte, uanset ansættelsesforhold.
- Bedre vilkår for freelancere.
- Igennem faglige og sociale arrangementer at skabe nær kontakt mellem medlemmerne.
- Ligeløn og ligestilling med bedre dækning fra den centrale barselsfond og flere uger af barselsorloven øremærket til fædrene.
- Fokus på psykisk arbejdsmiljø, stress og balance mellem arbejdsliv og fritid. <<

Medlemmerne i Fokus

“Det er medlemmerne, der ved, hvilke behov de har i forhold til DM. Derfor skal vi tættere på medlemmerne. Vi skal have nogle medlemsblade, nyhedsbreve og aktiviteter, der i langt højere grad retter sig imod privatansatte og ikke altid har universiteterne i fokus. Det burde være simpelt, men møder desværre stadig modstand i foreningen”.

Frederik Dehlholm, systemkonsulent i CSC Danmark A/S, formand for Magistrenes Akasse og formand for DM Privat



Et relevant medlemsblad

“Magisterbladet skal laves om, så det bliver relevant for de forskellige medlemmer i DM. Samtidig skal DM blive bedre til at bruge de eksterne medier. Nye medlemmer af DM skal fra første år opleve, at de kan bruge et medlemskab af DM til noget. Vi skal have flere tilbud til nyuddannede, og der skal også laves tilbud til medlemmer, der har selvstændig virksomhed”.

Camilla Gregersen, ledelseskonsulent i PROSA



DM skal være den bedste fagforening

“På det private arbejdsmarked er der rigtig mange, der ikke er omfattet af aftaler eller overenskomster. I takt med at akademikere bliver ansat i nyoprettede stillinger eller stillinger, der ikke før har været akademiske, bliver der et større og større behov for den individuelle sagsbehandling i DM. Det er derfor vigtigt, at DM's sekretariat fortsat leverer en høj faglig individuel medlemsbetjening. Jeg vil arbejde for, at DM er den bedste forening at være medlem af, når der ikke er mulighed for en overenskomst”.

Helge Mogensen, idrætschef i IU-Greve



Bedre Balance

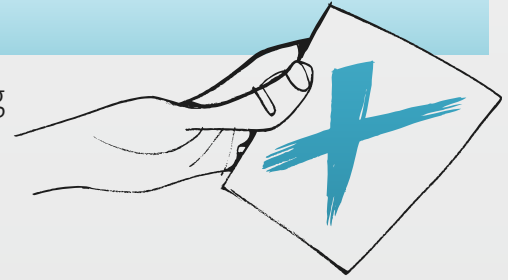
“Livet leves hurtigt i dag. Karriere og familie skal gå op i en højere enhed. Samtidig med at de fleste af os ønsker at være fagligt fremme på beatet. Jeg vil gerne arbejde for bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv. Og så ønsker jeg en bedre balance i forhold til, hvad DM kommunikerer til sine medlemmer. Jeg vil gerne arbejde for et Magisterblad med fokus på fagligheden og plads til politiske pointer”.

Mathilde Risvig, webkonsulent hos De grønne pigespejdere



0600 PRIVATANSATTES LISTE

Der er etableret valgforbund med Listeforbundet Forskning & Videregående Uddannelse og Fagforeningslisten.

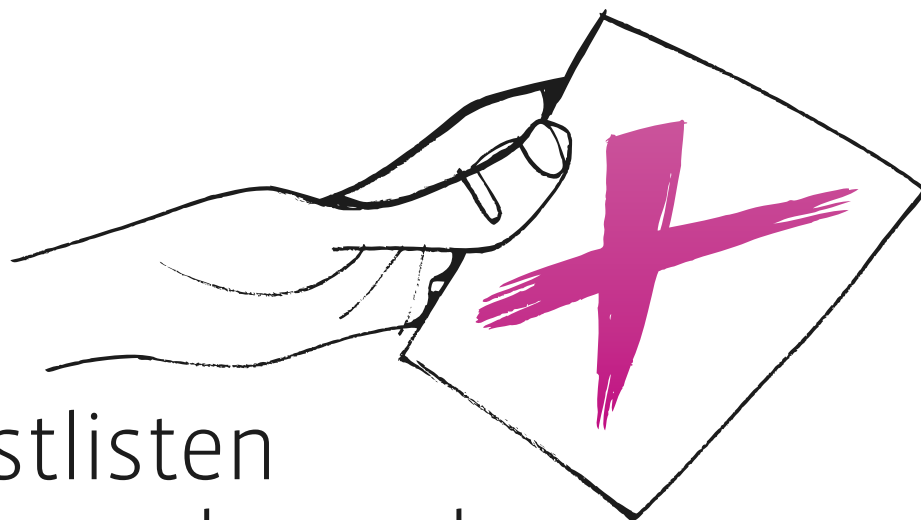


Kandidatliste – prioriteret opstilling

- | | |
|---|--|
|  | 0601 Frederik Dehlholm,
CSC Danmark A/S |
|  | 0602 Camilla Gregersen,
PROSA |
|  | 0603 Helge Mogensen,
IU-Greve |
|  | 0604 Mathilde Risvig,
De grønne pigespejdere |
|  | 0605 Nanna Bruun,
NNE Pharmaplan A/S |
|  | 0606 Katja Sønder Tuxen,
DR |
|  | 0607 Jan Bardino,
TDC A/S |
|  | 0608 Pernille Christensen,
Lindhardt og Ringhof |
|  | 0609 Irene Kjølholt,
Post Danmark A/S |
|  | 0610 Kitt Johansen,
Fsb |
|  | 0611 Maria Molke Skov Rediin,
Jysk børneforsorg/Fredehjem |
|  | 0612 Klaus Jachobsen,
Columbus IT |
|  | 0613 Poul Kattler,
Experimentarium |

Stillerliste til Privatansattes Liste

1. Sigit Bilsted Pedersen, Dansk Folkeoplysnings Samråd
2. Janus Kemp, Logica Danmark A/S
3. Peter Galle, ATP
4. Katrine Bruun Rørvig, Lindhardt og Ringhof
5. Peter Hegner Bonfils, arbejdsløs
6. Ane Nina Ethelberg, Experimentarium
7. Anette Ragn-Jensen, DR
8. Philippe Simpson, DR
9. Søren Jakob Mose, CSC Danmark A/S
10. Peder Aagaard, Post Danmark A/S
11. Trine Trampe, Lindhardt og Ringhof
12. Søren Tuxen Faber, Folkekirkens Nødhjælp
13. Louise Løye-Philipsen, ATP
14. Predrag Vukelic, CSC Consulting Group A/S
15. Lars D. Christensen, Infineon Technologies Denmark A/S
16. Sietske V. Møller, Kamillus Aalborg
17. Frederik Nissen, ScanJour A/S
18. Knud N. Flensted, Dansk Ornitologisk Forening
19. Søren Lyngsaa Madsen, ATP
20. Lars Gaardhøj, Fagligt Internationalt Center (FIC)
21. Arne Staal Ibsen, PBS A/S
22. Birgitte Thorsen, Fsb
23. Lars Brøgger, Post Danmark A/S
24. Maria Kossmann, Post Danmark A/S
25. Helle Trolle-Christensen, DR
26. Lotte Finsen, Alectia A/S
27. Peter Langer, ATP
28. Helle Lehrmann Madsen, Lindhardt og Ringhof
29. Karsten Lang Pedersen, CSC Consulting Group A/S
30. Hans Blensø, ATP
31. Karina Goyle, Experimentarium
32. Lars Rau, NABO-Center Amager
33. Henriette Moos, selvstændig
34. Michel Kristensen, Novo Nordisk A/S
35. Lene S. Kristoffersen, DR
36. Nicolai Rinds, GEUS
37. Karen Balck Sørensen, De grønne pigespejdere
38. Susanne M. Ellebjerg, Det Danske Spejderkorps
39. Kristian Nordholm, Lindhardt og Ringhof
40. Anne-Mette Boye, Lindhardt og Ringhof
41. Søren Werner, CSC Consulting Group A/S
42. Merete Schmidt, CSC Danmark A/S
43. Kåre Sørensen, DI
44. Merete Hytting, ATP
45. Tine Lind, Det Danske Spejderkorps
46. Sara Tougaard, Experimentarium
47. Svend S. Eskildsen, MAN Diesel & Turbo SE
48. Birgit B. Nilsson, DR
49. Jens Kellermann, CSC Danmark A/S
50. Lulu Pedersen, PROSA



Pensionistlisten – også for andre end pensionister

Vi står over for et meget vigtigt valg til Hovedbestyrelsen.

Vi har i de sidste otte år haft mulighed for, at også pensionisterne havde en stemme i DM.

Pensionistlisten blev første gang repræsenteret i DM's hovedbestyrelse ved valget i 2002, og også ved valget i 2004 fik Pensionistlisten et flot valg og en repræsentant i Hovedbestyrelsen.

Vi håber og tror på, at vi også ved dette valg får en så stor tilslutning, at pensionisterne fortsat vil være repræsenteret i DM's hovedbestyrelse. Forskellen fra tidligere år er, at vi ikke er i listeforbund og derfor alene skal sikre et valg.

Det indebærer, at mindst halvdelen af os skal stemme på Pensionistlisten!

Pensionistlisten varetager naturligvis først og fremmest pensionisternes interesser, men i HB går vi ind i arbejdet med alle foreningens aktiviteter og har specielt fokus på overenskomstforhandlingerne og de løn- og pensionsvilkår, der vil få betydning for fremtidige pensionister, samt på seniorernes vilkår både i deres sidste år på arbejdsmarkedet og i forbindelse med deres fratræden.

Pensionistlisten arbejder også for, at der etableres fællesskaber for de magistre, der er gået på efterløn eller pension. På nu-

værende tidspunkt er der velfungerende lokalklubber på Fyn, i Århusområdet og i København/på Sjælland.

Tjenestemænd

På tjenestemandsområdet arbejder vi for, at pensionerne reguleres op med den fulde procentvise forbedring, som opnås ved overenskomstforhandlingerne inklusive de lokale midler til lokale forhandlinger.

Overenskomstansatte

For de overenskomstansattes vedkommende skal arbejdet med at opnå pensionsforbedringer gøres, længe før pensionisttilværelsen begynder. Kravet fra Pensionistlisten er derfor, at pensionsbidraget hæves mærkbart i forbindelse med de kommende overenskomstforhandlinger. Dette er nødvendigt, fordi pensionerne med det nuværende renteniveau uden øgede pensionsbidrag vil blive drastisk lavere end det, de nuværende overenskomstpensionister har oplevet.

Pension

For alle grupper er det vigtigt, at der ikke sker forringelser af de sociale pensioner.

Pensionistlisten vil modarbejde ethvert forsøg på at fratage visse grupper folkepensionens grundbeløb. Vi mener tværtimod, at folkepensionen bør forbedres – specielt for de personer, der ikke har

andre indtægter end folkepension, ATP og SP.

Seniorpolitik

På det seniorpolitiske område arbejder Pensionistlisten for en forbedring af senior- og fratrædelsesordninger i overenskomsterne.

DM skal arbejde for, at der på arbejdspladserne laves tryghedsaftaler, der opstiller kriterier for, hvordan eventuelle afskedigelser skal finde sted. DM skal være parat til at gribe ind og støtte et medlem, hvis det afskediges eller søges afskediget med alder som den egentlige begrundelse.

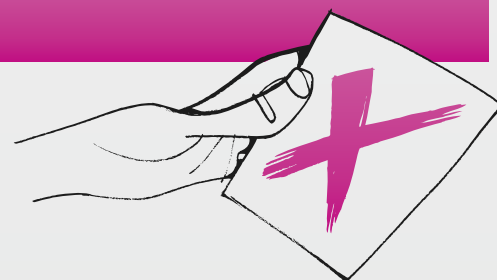
Overgang fra arbejdsliv til tilværelsen som pensionist

Reglerne ved efterløn og pension er efterhånden blevet udviklede at forstå for almindelige medlemmer, der nærmer sig pensionsalderen. Det er derfor vigtigt, at DM har informationsmateriale, der er målrettet medlemsgruppen, og at der i DM's sekretariat er mulighed for at få kyndig og professionel vejledning, når man står over for den vigtige beslutning om at forlade arbejdslivet.

Pensionistlisten arbejder for, at DM fortsat prioriterer dette vigtige område.

Stem på Pensionistlisten! <<

0700 PENSIONISTLISTEN



Kandidatliste – prioriteret opstilling



0701 Hanne Elsebeth Gøtzsche,
Tidl. Danmarks Erhvervspædagogiske
Læreruddannelse (DEL)



0702 Sianette Kwee,
Tidl. Aarhus Universitet



0703 Lisbeth Zimmer,
Tidl. Musikkonservatoriet – København



0704 Vagn Mathiasen,
Tidl. Jonstrup



0705 Sidsel Benedicte Jacobsen,
Tidl. Dansk Flytningehjælp



0706 Toke Gaarde Schmidt,
Pensionist



0707 Erik Brændgaard Nejrup,
Tidl. Højvangsseminariet

Stillerliste til Pensionistlisten

1. Henrik Bering-Liisberg, Det Kgl. Teater
2. Andreas Frehr, pensionist
3. Frederich Gürtler, Det Kgl. Danske Musikkonservatorium, DKDM
4. Susanne Gotlieb, Metropol, NCE
5. Birgit Storgaard Madsen
6. Peter Bollerslev, tidl. Zahle, UVM, nu pensionist
7. Henrik Hagemann, tidl. Folketinget
8. Paul Bennett
9. Inge Henningsen
10. Rigmor B. Vestereng, Folkeuniversitetet
11. Ole Frederik Nielsen, pensionist
12. Henrik Holmboe, Handelshøjskolen i Århus
13. Gerhardt Jaspersen, pensionist
14. Erik Svart, Ranum Statsseminarium
15. Jørgen Lehmann Madsen, (Skårup)
16. Helle Wolsaae, pensionist
17. Birgit Madsen
18. Grete Skaftø, pensionist
19. Boel Bøggild-Andersen, pensionist
20. Tom Carlsen, pensionist
21. Knud Nedergaard, pensionist
22. Carsten Schou, Pædagoguddannelsen Stor København
23. Birte Gudiksen, Pædagoguddannelsen Stor København
24. Mikkel Høgsbro, Pædagoguddannelsen Stor København
25. Carsten Pedersen, Pædagoguddannelsen Stor København
26. Gitte Kampp, Pædagoguddannelsen Stor København
27. Mette Mørck, Pædagoguddannelsen Stor København
28. Carsten Frank Olesen, Pædagoguddannelsen Stor København
29. Lene Torp, Pædagoguddannelsen Stor København
30. Preben Haunstrup, Odense Socialpædagogiske Seminarium
31. Georg Søndergaard, Odense Universitet
32. Gunnar Colding-Jørgensen, Odense Seminarium
33. Christian Ludvigsen, tidl. Aarhus Universitet
34. Ole Hansen, pensionist
35. Annie Petersen, pensionist
36. Anna Thestrup
37. Anna Jørgensen
38. Poul Hornshøj, Ex. IFA, Aarhus Universitet
39. Leo Ulsøe Johansen, pensionist
40. Lis Thorgaard, pensionist
41. Arne Sloth, Jonstrup Statsseminarium
42. Leif Sørensen, Aalborg Seminarium
43. Jørgen Jørgensen, pensionist, tidl. Blaagaard
44. Hans Fuglsang, pensionist, tidl. Holbæk Seminarium
45. Vibeke Stenderup, pensionist
46. Dorrit Sørensen, Metropol, NCE
47. Kjeld Secher, Metropol, NCE
48. Jane Olesen, Metropol, NCE
49. Anne Dahlberg, NCE/EUC Sjælland
50. Hans Koch, Metropol, NCE

0800 BLANK

Du har valgt at stemme blankt. Valgkomiteen opfordrer dig til at bruge din stemme på en liste eller kandidat.

Opmuntrende ledighedstal for august måned

Ledigheden blandt MA's medlemmer ligger højere i 2010 i andet kvartal end de to foregående år. Men de seneste tal fra august måned viser en lavere ledighed end samme måned i 2009: 6,9% ledige på dagpenge. Selv om ledigheden ikke er steget så meget for os som for andre akademikere, så er arbejdsløsheden stadig alt for høj.

Ny medlemskategori: Gratis studiemedlemskab

Med bare et års medlemskab kan de studerende sikre sig dagpenge fra den dag, de er færdige med deres studium og dermed undgå karenperioden på fem uger. En kontant gevinst på over 13.000 kr.

Voldsomme dagpengeforringelser

Den borgerlige regering kaldte det en genopretning, men både halveringen af dagpengeperioden og bortfald af retten til feriedagpenge for dimittender er meget alvorlige forringelser af hele dagpengesystemet. Bestyrelsen deltog naturligvis i demonstrationen i juni måned imod regeringens indgreb og vil fortsat arbejde på at få fjernet disse forringelser.

MA er blevet markant bedre – ifølge årets benchmarking

Bestyrelsen har konstant fokus på forbedring af servicen til medlemmerne og for at få nedbragt sagsbehandlingstiderne - et lean-projekt skal blandt andet hjælpe os på vej. Det var derfor til stor opmuntring, at vi i den offentlige benchmarking af medlemmernes tilfredshed med deres a-kasser rykkede 11 pladser op ad listen. Vi skal gerne længere op og holder fast i fokus og i at bygge på medlemmernes ris og ros.

Da beskæftigelsesministeren lancerede sin kampagne 'Væk med bøvlet, Inger' fik vi mange gode input fra medlemmerne, som er sendt videre.

MA står også for Medlemmets Advokat

MA har sat ekstra resurser af for at kunne være en aktiv talsmand og advokat over for myndigheder og anden aktør, hvis medlemmerne kommer i klemme. Det kan vi gøre med så meget desto større frihed og tyngde, da MA for flere år tilbage netop sagde nej til selv at agere anden aktør for ikke at blive fanget i at levere dårlig kvalitet eller blive lokket ud i kassetænkning.

En undersøgelse blandt aktiverede ledige, som MA gennemførte i foråret, viser at kun knap halvdelen er tilfreds med deres anden aktør.

Med et debatindlæg i Information var vi med til at starte den store pressedebat om den meningsløse aktivering. Selv om det endnu ikke har ført til nogen egentlig lovændring, så har debatten og den dermed følgende opmærksomhed på problemet haft betydning.

Familiefællesskabet

Sidste år lovede vi at styrke samarbejdet i magisterfamilien, DM, MP Pension, GL og MA. Det har fået et helt konkret udtryk, da vi i slutningen af august måned lancerede Cand-portalens. Fagforening (foreløbig kun DM), pensionskasse og a-kasse kan nu levere masser af brugbar information til studerende og dimittender. Hjemmesiden skal bruges som dialogværktøj, når studenteransatte og konsulenter er ude på studiestederne. Vi er glade for at kunne lægge navn til en portal med seriøsitet og tyngde – det er det signal, vi gerne vil sende til potentielle og eksisterende medlemmer.

På GL- og DM-området arbejder vi på tættere kontakt til tillidsrepræsentanterne, så de er bedre klædt på til at informere medlemmerne om arbejdsløshedsforsikring og efterløn.

65 år – og så er det ud

MA har gennemført en undersøgelse blandt tidligere medlemmer, der ifølge loven automatisk bliver meldt ud af a-kassen, når de bliver 65 år. Undersøgelsen giver det meget tydelige resultat, at over 40% ønsker at vedblive med at arbejde efter de 65 år, så hvorfor må man så ikke fortsætte med at kunne være arbejdsløshedsforsikret? Reglen bør afskaffes, siger 80% af de udsmidte medlemmer. Vi har i denne sag i september måned været i Berlingske Tidende med et indlæg. Vi arbejder videre på området.

MA-Nyt.dk

MA's nuværende elektroniske nyhedsbrev sendes ud til medlemmer, der aktuelt er ledige. Bestyrelsen vil gerne udvide målgruppen til hele MA's medlemsgruppe. Første nummer af det nye nyhedsbrev, som mere bliver et webmagasin/hjemmeside, udkommer i december måned og er planlagt med en udgivelsesfrekvens på 6-8 om året.

Sammenligning af a-kasser 2009

Indekstal. 78 læses som: 78% af de adspurgte er enige i udsagnet	MA	AC-kasserne (MA, AAK, IAK, CA, A-JKS)	Alle 29 a-kasser
Er din a-kasse troværdig og pålidelig?	78	77	76
Kan du komme i kontakt med din a-kasse telefonisk?	91	89	89
Har du mulighed for et personligt møde hos din a-kasse?	83	79	84
Kender din a-kasse dit fag og dit arbejdsmarked?	91	89	89
Føler du, at du har nogen nytte af at være medlem af din a-kasse?	82	80	81



Valg og generalforsamling 2010

Der er bestyrelsesvalg i år, og du modtager stemmeseddel og valgmateriale 3. november.

Lørdag den 27. november er der generalforsamling kl. 14 i MA's lokaler i Århus, Vesterbro Torv 1-3.

Du kan sende forslag til dagsorden til rjo@ma-kasse.dk senest fire uger før. Du kan få tilsendt generalforsamlingsmaterialet. Skriv til rjo@ma-kasse.dk eller ring 35 86 68 49. MA yder tilskud til transport til og fra generalforsamlingen og byder på en lille forfriskning. Alle medlemmer af MA er velkomne.

- / "Faktisk er det aldersdiskriminering så det basker"
- / "Det synes indlysende, at når man er fuldtidsbeskæftiget på arbejdsmarkedet, må man også kunne forsikres mod arbejdsløshed – ligegyldigt om man er over eller under 65"
- / "Jeg blev noget chokeret over at blive smidt ud. Efter at have været medlem siden 1960'erne, og så bare blive sparket..."
- / "Jeg føler ikke blev udmeldt, men kasseret. Jeg duede ikke mere."

Fra MA's undersøgelse "65 år – og så er det ud?". Maj 2010

Det er os med

CANDPORTALEN.DK

VIDEN OG VEJLEDNING TIL DIT STUDIUM OG DIN KARRIERE

ma

A-kassen for højtuddannede



Julius Petersen (1839-1910)

JULIUS PETERSEN

Julius Petersen blev født i Sorø som søn af en farver, der på trods af vakkende økonomi sendte sit kvikke barn på Sorø Akademi. I en alder af 10 var sønnike bidt af matematik-bacillen og begravede sig i matematiske problemstillinger. Som 19-årig udgav Julius Petersen sin første bog, der omhandlede logaritmer, og da han var 27, publicerede han et værk om geometri, som blev en langtidsholdbar bestseller på mange sprog. Den foreløbig seneste udgave udkom i 1990 på fransk.

Grafteoriens grundlægger

Men det var med en artikel om grafteori i tidsskriftet *Acta Mathematica*, han i 1891 for alvor skulle slå sit navn fast inden for matematikken. Berømmelsen indhentede ham imidlertid først længe efter hans død, fortæller Bjarne Toft, lektor med speciale i grafteori – det vil sige studiet af grafer og problemer, der kan reduceres til grafer – ved Institut for Matematik og Datalogi på Syddansk Universitet.

“Desværre for Petersen blev grafteori betragtet som en del af den matematiske disciplin invariantteori, som på det tidspunkt blev anset for udtømt. Hans teori forblev derfor stort set ubemærket og forsvandt i glemslens”.

Det bekymrede dog tilsyneladende ikke Julius Petersen, som på det tidspunkt var professor i matematik på Københavns Universitet. Ifølge Bjarne Toft var han problemløseren, der ikke dvælede ved egne resultater, men fulgte sin nysgerrighed og skyndte sig videre til næste emne – og han kom i den grad vidt omkring.

Teorier om velfærdsstaten

Ud over at udvikle teorier inden for økonomi og hemmelige koder gav Julius Petersen sine for datiden helt nytænkende bud på løsning af problemer som fattigdom, dårlige levevilkår, børnearbejde og anden social samfundsændighed – og han underbyggede naturligvis sine teorier med matematik. Han foretog fx en matematisk analyse og beskrev samfundsökonomien som et kredsløb, hvor man ikke kan forøge én gruppes forbrug uden at tage noget fra andre.

“Længe før begrebet velfærdsstat blev kendt, argumenterede han for noget, der ligner, og som dengang var utopi, et samfund, hvor det offentlige forsørger borgerne under sygdom og alderdom. Pengene til velfærden skulle ifølge Petersen komme fra skatter på forbrug. Hans idéer blev af politikere og økonomer afvist som rendyrket kommunisme”, fortæller Bjarne Toft.

World Wide Web er en graf

Julius Petersens grafteoretiske resultater henlå stort set i glemslens mørke indtil fremkomsten af datamaskiner og tilhørende teoretisk datalogi fra 1950'erne og frem. Så kom de pludselig til ære og værdsættelse. Hvad skete der?

“Det viste sig, at man med fordel kunne benytte hans grafteori i mange forskellige sammenhænge. Grafers strukturer – fx træstrukturer – bruges bl.a. ved udvikling af computernetværk og -programmer, mobiltelefoni og fibernet”, siger Bjarne Toft.

Der ligger også grafteori bag den algoritme, søgemaskinen Google er baseret på. Når man taster et søgeord i Google, finder systemet de ønskede svar i den graf, man også kalder World Wide Web, som har over 50 milliarder punkter. Men betyder det, at vi ikke ville have haft Google og andre internetsøgemaskiner uden Julius Petersen?

“Det er måske at stramme den lidt – og dog. For der er en snorlige linje fra hans grafteori til moderne datalogis kompleksitets- og algoritmeteori”, fastslår Bjarne Toft, der sammen med en canadisk matematiker har planer om at skrive en biografi om Julius Petersen. Det vil i givet fald blive den første. <<

5 skarpe til Ingrid Stage



Aarhus Universitet (AU) vil oprette 10 lektorater og 10 midlertidige professorater og belønne de fakulteter, der ansætter kvinder.

Dermed er AU sammen med Københavns Universitet, der siden 2008 har øget andelen af kvindelige professorer via lignende initiativer, blandt de første offentlige arbejdsgivere, der bruger økonomiske incitamenter til at rekruttere flere kvinder.

DM's formand, Ingrid Stage, har rost AU for initiativet, og Magisterbladet har i den anledning stillet Ingrid Stage fem skarpe spørgsmål.

1 *Er bonusordninger den rigtige vej til ligestilling?*

“Jeg tror ikke, der er én rigtig vej til ligestilling. Vi skal nok tage mange forskellige midler i brug for at komme nærmere ligestillingen. For der er lang vej igen, og vi har ikke bevæget os ret langt i den rigtige retning i de sidste mange år. Den ordning, som Aarhus Universitet har udviklet, synes jeg, er udtryk for, at universitetet virkelig vil have flere kvindelige talenter i spil og derfor har givet sig selv lov til nytænkning. Det synes jeg, de skal roses for. Erfaringer fra Københavns Universitet viser jo, at det virker”.

2 *Risikerer man ikke, at bonussen snarere end kvalifikationerne bliver det afgørende – fordi der netop er et økonomisk incitament til at ansætte en kvinde?*

“Nej, det, synes jeg, er et helt igennem forvrøvet argument, som kun giver mening, hvis man har det synspunkt, at kvinder nok gennemsnitligt er mindre kvalificerede end mænd. Jeg har det synspunkt, at talenterne og kvalifikationerne nok er

nogenlunde ligeligt fordelt mellem kønnene. Og der er så skrappe krav til en forskerkarriere, at risikoen for at ansætte en mindre kvalificeret er ikke-eksisterende. Det, ordningen giver incitament til, er, at fakulteter og institutter skal gøre en ekstra indsats for at opsøge de kvindelige forskertalenter. Det giver en bedre udvælgelsesmulighed, ikke ringere. Hidtil er mange af talenterne faldet fra, og vi har måske netop ikke fået alle de bedste med i ansøgerfeltet. At insinuere, at nogen kunne finde på at ansætte andre end de allerbedste, er udtryk for utrolig mistillid til universitetet, som er meget beskæmmende. For universitetet kan slet ikke overleve uden de bedste forskere”.

3 *Kan du forstå de kvinder, der siger nej tak til initiativet, fordi de ikke ønsker, at der skal herske tvivl om, at de er ansat på grund af deres kvalifikationer?*

“Ja, jeg kan godt forstå det, for nu kører kampagnen imod initiativet jo for fulde omdrejninger. Men netop af ovennævnte grunde er argumentet skævt, og jeg håber da, de kvindelige forskere vil sætte sig ud over det. For vi har altså et voldsomt behov for, at flere kvinder vælger en forskerkarriere hele vejen til professoratet. Så vi ikke fortsat skal tabe talenter på gulvet. Danske universiteter kommer aldrig i den så ofte omtalte verdensklasse uden en mere ligelig fordeling mellem kønnene”.

4 *Går du ind for kønskvotering – fx at en vis andel af VIP'erne på et fakultet skal være kvinder?*

“Spørgsmålet er skævt formuleret. Vi ved fra flere internationale og også danske undersøgelser, at en relativt ligelig

fordeling mellem kønnene i intervallet 40-60 giver det bedste og mest frugtbare arbejdsklima, hvor synergien fremmer kreativitet og nytænkning og tværfaglighed – og det er der også brug for i forskningen og i valget af forskningsemne. Jeg regner ikke med, at kvotering bliver nødvendig. Kvotering har jo en indbygget problematik. Men hvis ikke de tiltag, der gøres aktuelt på universiteterne, giver mærkbar effekt, kan det blive nødvendigt. Det er jo så åbenlyst, at vi ikke har råd til at spille hverken mandlige eller kvindelige forskertalenter. Men jeg vil gerne understrege, at det, jeg virkelig mener vil batte noget, er en forbedring af arbejdsvilkårene: færre tidsbegrænsede ansættelser, en bremse på det grasserende merarbejde – ikke mindst gratis merarbejde – og langt bedre barselsregler. Jeg har virkelig kæmpet hårdt for at sikre, at stillingsstrukturen på universiteter og andre forskningsinstitutioner indeholder ret til forlængelse af adjunktperioden i forbindelse med barsel. Uanset grunden viser alle erfaringer, at det er kvinderne, der fravælger karrieren, hvis den stort set bygger på usikre og tidsbegrænsede ansættelser. Derfor er en forbedring – som vil komme alle til gode – af arbejdsvilkårene det allerbedste middel på vej mod ligestilling”.

5 *Skal der være kvoter for mænd i fag og brancher, der har en overrepræsentation af kvinder?*

“Se ovennævnte svar. En ligelig kønsfordeling er at foretrække af mange grunde, og man skal overveje alle muligheder for at nå dertil, uanset om manoen er mænd eller kvinder”. <<

Fagforeningslisten

– skarp profil på velfærd, demokrati og ligestilling

FAGFORENINGSLISTEN

Fagforeningslisten er en venstreorienteret liste, der henvender sig til alle medlemmer af DM på tværs af sektorer og sektioner. Listen er således ikke funderet i medlemmernes specifikke professions- eller ansættelsesforhold, men derimod i fælles fagpolitiske udfordringer.

Om de sidste to år:

Hvilken HB-beslutning i de forløbne to år har du været mest glad for – om nogen overhovedet?
Beslutningen om at få undersøgt, hvor de (mange) penge, der gives til forskning og undervisning, egentlig forsvinder hen. Studerende og ansatte oplever, at der skæres ned over hele linjen, samtidig med at ministeren gentager og gentager, at der er givet flere penge til området. Derfor var det en meget vigtig beslutning. Med afsæt i resultaterne, som vi får den 8. oktober, kan vi på et mere kvalificeret grundlag kritisere den faktiske brug af de tildelte midler, kæmpe for gode vilkår for den fri forskning til gavn for samfundet og sikre bevarelse af gratis uddannelse.

Hvilken HB-beslutning i de forløbne to år har ærgret dig mest – om nogen overhovedet?

Det ærgrer mig altid, at muligheden for at gøre overenskomstforhandlingerne til omdrejningspunkt for afgørende forbedringer som ligeløn og overenskomstdækning af alle på arbejdsmarkedet er uendelig lille. Jeg oplever, at forhandlingssystemet og forhandlingsfællesskaberne i sig selv indebærer væsentlige barrierer mod radikale krav og væsentlige kampe.

Om de medlemmer, du repræsenterer:

Hvad er vigtigst for dig at have fokus på i forhold til de medlemmer, du repræsenterer? Nævn tre områder i prioriteret rækkefølge.

Velfærd, demokrati og ligestilling, som det fremgår af vores grundlag.

Hvad har du tænkt dig at gøre for at få flere af dine medlemmer til at engagere sig aktivt i fagforeningsarbejdet – om noget overhovedet?
Rigtig mange af de medlemmer, der støtter Fagforeningslisten, er aktive på deres arbejdspladser, i faglige foreninger, i bevægelser osv. Har de mulighed for at være mere aktive, håber jeg, de er klar over, at Fagforeningslisten er åben for alle. Det er i øvrigt helt legitimt at støtte Fagforeningslistens arbejde i DM uden selv at kaste sig aktivt ind i det daglige arbejde.

Har du sat dig en deadline for, hvornår kvinder og mænd skal være ligeligt repræsenteret i din bestyrelse? Spørgsmålet forudsætter, at der i dag ikke er en ligelig repræsentation, eller at der er en overrepræsentation af kvinder.
Anfør venligst, hvor mange kvinder og hvor mange mænd der er i din bestyrelse i dag.
Fagforeningslisten har ikke en bestyrelse, men en fleksibel gruppe af aktive medlemmer, der støtter HB-medlemmerne gennem diskussioner af DM's arbejde. Der er i øjeblikket flere mænd end kvinder i denne gruppe, hvilket naturligvis er et opmærksomhedspunkt for en liste, der opfatter ligestilling som et af sine politiske hovedområder. Derfor er vi også meget aktive i DM's ligestillingsnetværk, hvor vi blandt andet arbejder med, hvordan vi kan fremme ligelig repræsentation i DM's styrende organer – herunder Hovedbestyrelsen.

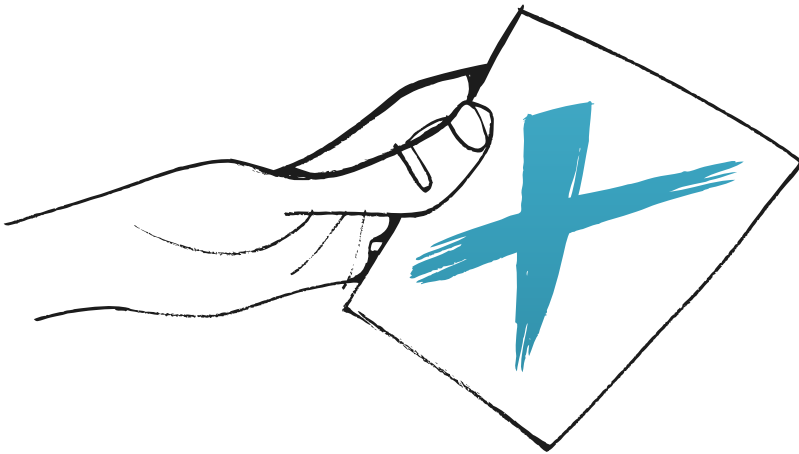
Om DM og DM's politik:

Nævn tre områder eller emner, som HB efter din mening bør give højeste prioritet i den kommende periode.

1. Vi skal have afskaffet akkrediteringsmøllen og i stedet prioritere de ressour-

10

spørgsmål til
Fagforeningslisten



cer, der bruges på det, der nu har vist sig at være rendyrket papirnusseri, på kvalificeret undervisning og konsolidering af gratisprincippet.

2. Vi skal modarbejde den omfattende udbredelse af løstansatte, som ikke oppebærer de samme privilegier for så vidt angår pension, ferie, indtægt osv. Samtidig vil vi have enklere og mere fleksible forhold omkring optjening af dagpengere, så ikke den enkelte, som det ofte er tilfældet i dag, ender med at komme i klemme i systemet.

3. Vi skal arbejde for bedre og klarere vilkår for ytringsfrihed, herunder medlemmernes pligt til at holde offentligheden orienteret om tvivlsomme og til tider direkte lovstridige dispositioner blandt offentlige ledere og valgte magthavere. Herunder som største selvfølge den fortsatte kamp for opretholdelse af den fri forskning til gavn for såvel det fælles samfund og den enkelte.

Hvad er den største udfordring for DM som organisation i de kommende år?

At være nytænkende og formulere visionære alternativer til dansk arbejdsmarkedspolitik, forskningspolitik, ligestillingspolitik, uddannelsespolitik og andre politikker. Dertil kommer at udvikle virksomhedsfulde og begavede aktionsformer, der kan understøtte arbejdet for at forbedre medlemmernes vilkår og modvirke de mange forringelser, vi møder i disse år. Begge dele er ikke bare nødvendige for DM's centrale arbejde, men i høj grad også for, at vi kan fastholde og udbygge interessen for og opbakningen til det meget vigtige fagforeningsarbejde, der finder sted på de enkelte arbejdspladser hver dag.

Skal DM efter din mening deltage i den generelle politiske debat om fx skattepolitik, miljøpolitik, indvandrerpolitik, Europapolitik, udenrigspolitik m.v.?

Selvfølger skal DM det, når det er relevant for vores medlemmers liv. Jeg synes dog umiddelbart, det ville være mere nærliggende først at deltage meget mere aktivt, end vi gør for nuværende, i politiske debatter om arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitik, outsourcing, velfærdspolitik, herunder spørgsmål om styring og privatisering af den offentlige velfærd samt i uddannelses- og forskningspolitik. En måde at blive mere aktiv og synlig på det punkt er at gå sammen med andre fagforeninger inden for, men også uden for AC, og bevægelser, der deler vores grundlæggende synspunkter. Det ville efter min mening også gøre DM tiltrækkende for studerende.

Om de studerende:

Skulle det efter din mening være gratis for studerende at være medlem af DM? Reflekter gerne over eventuelle ulemper og fordele ved idéen.

Måske ville det være mere relevant at overveje gratis medlemskab til vores arbejdsløse medlemmer. Når det er sagt, vil jeg mene, at det er nødvendigt at tage stilling til, hvad DM gerne vil med og kan tilbyde de studerende. Har vi en studenterpolitisk linje, der tiltrækker? Er vi en sammenhæng, de studerende finder relevant at være en del af? Gratis-diskussionen udspringer jo af organisationernes kamp om medlemmer som en konsekvens af frit valgs-ordningerne, og spørgsmålet er, om det er gratis medlemskab eller et

interessant medlemskab – set med studenternes øjne – der er afgørende.

Til diskussionen hører også, at det kun er muligt, hvis pengene tages fra konfliktfonden (ca. 4 mio. kr. om året), hvilket er en meget alvorlig ulempe. Jeg er ikke overbevist om, at der ikke kan blive behov for en endog meget stor konfliktfond. Eksempelvis synes den siddende regering at være meget aggressiv i gennemførelsen af et ideologisk båret projekt, der vedvarende underkender den vidensproduktion, vores medlemmers arbejde er båret af, og forringer vores medlemmers arbejdsvilkår. Dertil kommer det globale marked og den dertilhørende flytning af arbejdspladser, som det muligvis også kan blive nødvendigt at konflikte i forhold til.

Om valgdeltagelsen til HB:

Valgdeltagelse til Hovedbestyrelsen ligger traditionelt på 15-20 %. Hvordan fortolker du denne valgprocent? Er den for lav? Er den okay? Hvad er den udtryk for? Hvad ville du foreslå at gøre for at bringe valgdeltagelsen op?

At en ud af fem aktivt forholder sig og tager stilling til den politiske ledelse af deres fagforening, anser jeg umiddelbart for acceptabelt og et udtryk for medlemmernes støtte til den overordnede linje i DM. En eventuel højere valgdeltagelse vil højst sandsynligt være sammenhængende med større synlighed på alle arbejdspladser og i den enkeltes hverdag.

*Med venlig hilsen
Charlotte Palludan*

Læs om Fagforeningslistens politik og synspunkter på siderne 14-15, hvor du også kan orientere dig om kandidater og stillere.

DM Forskning & Videregående Uddannelse

DM FORSKNING & VIDERE GÅENDE UDDANNELSE

DM's sektor for forskning og videregående uddannelse omfatter medlemmer, der er ansat på

- Universiteter og højere læreanstalter
- Professionshøjskoler
- Ingeniørhøjskoler
- Folkehøjskoler
- Musikkonservatorier
- Undervisningsinstitutioner under Kulturministeriet
- Øvrige undervisningsinstitutioner
- Lærere i dansk som andetsprog for voksne
- Navigationslærere

Sektoren er organiseret i 3 landsklubber: Universitetslærerlandsklubben, DM Professionshøjskoler og Landsklubben af sektioner for forskning og videregående uddannelser. Sektoren har 7.047 medlemmer.

Om de sidste to år:

Hvilken HB-beslutning i de forløbne to år har du været mest glad for – om nogen overhovedet? Hvilken HB-beslutning i de forløbne to år har ærgret dig mest – om nogen overhovedet?

Leif Søndergaard (universiteter og sektorforskning) og Hans Beksgaard (professionshøjskoler): Det er svært at pege på bedste eller værste beslutninger. Der har ikke været de store konflikter i Hovedbestyrelsen i de indeværende to år.

Om de medlemmer, du repræsenterer:

Hvad er vigtigst for dig at have fokus på i forhold til de medlemmer, du repræsenterer? Nævn tre områder i prioriteret rækkefølge.

Hans Beksgaard: Vi vil arbejde for, at DM sætter en dagsorden for professionshøjskolerne, hvor:

Undervisere, konsulenter og professionsforskere får en fælles stillingsstruktur. Medarbejderindflydelse står centralt i udvikling af professionshøjskolerne.

Tillidsrepræsentanter får de nødvendige redskaber til at give et vægtigt medspil til den optalte ledelsesret.

Leif Søndergaard: På universitetsområdet vil vi arbejde for:

At holde diskussionen om sikring af forskningsfriheden og medbestemmelse i gang.

At argumentere for, at universiteterne får større basisbevillinger og flerårige budgetter.

At medlemmerne får trygge arbejdsbetingelser.

Hvad har du tænkt dig at gøre for at få flere af dine medlemmer til at engagere sig aktivt i fagforeningsarbejdet – om noget overhovedet?

Hans Beksgaard og Leif Søndergaard:

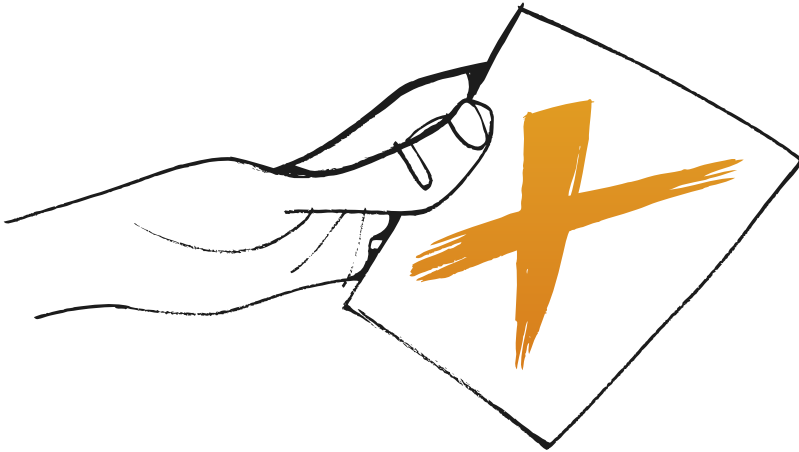
Vi vil satse på tematiske tillidsrepræsentant-konferencer, der stiller skarpt på aktuelle problemstillinger og giver tillidsrepræsentanterne nødvendige redskaber til at håndtere udfordringer på professionshøjskolerne og universiteterne. Aktive og velrustede tillidsrepræsentanter er centrale for medlemmernes fagpolitiske engagement.

Har du sat dig en deadline for, hvornår kvinder og mænd skal være ligeligt repræsenteret i din bestyrelse? Spørgsmålet forudsætter, at der i dag ikke er en ligelig repræsentation, eller at der er en overrepræsentation af kvinder. Anfør venligst, hvor mange kvinder og hvor mange mænd der er i din bestyrelse i dag.

Hans Beksgaard: I bestyrelsen for DM Professionshøjskoler er der 4 kvinder ud af 11, og suppleanten er kvinde. Alle medlemmer er eller har været tillidsrepræsentanter, så det er ikke udelukkende et spørgsmål om at få et eller to ekstra kvindelige bestyrelsesmedlemmer, men i højere grad at flere kvinder bliver valgt som tillidsrepræsentanter.

Jeg vil i den kommende periode arbejde for, at DM foretager en undersøgelse af ligestilling på professionshøjskolerne med fokus på lige muligheder for kompetenceudvikling, deltagelse i professionsforskning og karrieremuligheder. Heri

10 spørgsmål til
DM Forskning & Videregående
Uddannelse



ligger også spørgsmålet om ligestilling i forhold til ledelse. Ligestilling er på professionshøjskolerne ikke udelukkende et spørgsmål om køn, men også et spørgsmål om at involvere medlemmer uden for lærer- og pædagoguddannelserne i den politiske proces i DM og sikre en lige så god tillidsrepræsentant-dækning som i de afdelinger, der har en tradition for fagpolitisk engagement.

Leif Søndergaard: I bestyrelsen for Universitetslandsklubben er der kun én kvinde. Vi har absolut et ønske om at få flere kvinder i bestyrelsen. Den vanskeligste opgave er at overbevise vore kvindelige medlemmer om, at det politiske, faglige arbejde i DM er vigtigt, og derefter få dem til at stille op til valg. Det gælder også opstilling til valg af tillidsrepræsentanter.

Om DM og DM's politik:

Nævn tre områder eller emner, som HB efter din mening bør give højeste prioritet i den kommende periode.

Hans Beksgaard og Leif Søndergaard: Styrkelse af en faglig profil på professionshøjskolerne.

Sikring af universiteternes politiske uafhængighed.

Sikring af forskningsfrihed og forpligtende inddragelse af medarbejdere i ledelsen af de videregående uddannelses- og forskningsinstitutioner.

Modarbejde den økonomiske udsultning af de videregående uddannelses- og forskningsinstitutioner.

Hvad er den største udfordring for DM som organisation i de kommende år?

Hans Beksgaard og Leif Søndergaard: Effektivisering af DM's struktur.

Øget samarbejde med andre AC-organisationer.

Bredt samarbejde med faglige organisationer uden for AC.

Skal DM efter din mening deltage i den generelle politiske debat om fx skattepolitik, miljøpolitik, indvandrerpolitik, Europapolitik, udenrigspolitik m.v.?

Leif Søndergaard og Hans Beksgaard: DM bør kun politisk udmelde meninger om det, der involverer medlemmernes løn- og arbejdsvilkår, og overlade øvrige emner til medlemmernes personlige stillingtagen. DM organiserer medlemmer af meget forskellig politisk observans og skal derfor ikke på medlemmerne vegne udtrykke bestemte politiske holdninger.

Om de studerende:

Skulle det efter din mening være gratis for studerende at være medlem af DM? Reflekter gerne over eventuelle ulemper og fordele ved idéen.

Leif Søndergaard og Hans Beksgaard: Det bør ikke være helt gratis at være studentermedlem, men der bør være flere tilbud til de studerende også af økonomisk art, der gør det attraktivt at være medlem af DM.

Om valgdeltagelsen til HB:

Valgdeltagelse til Hovedbestyrelsen ligger traditionelt på 15-20 %. Hvordan fortolker du

denne valgprocent? Er den for lav? Er den okay? Hvad er den udtryk for? Hvad ville du foreslå at gøre for at bringe valgdeltagelsen op?

Leif Søndergaard: Valgdeltagelsen er for lav. Der må reklameres mere for valget, og det skal gøres så let som muligt at stemme elektronisk.

Hans Beksgaard: Hovedbestyrelsen skal kommunikere beslutninger og drøftelser mere direkte til medlemmerne.

Med venlig hilsen

Leif Søndergaard og Hans Beksgaard

Læs om DM Forskning & Videregående Uddannelses politik og synspunkter på siderne 16-18, hvor du også kan orientere dig om kandidater og stillere.

DM Offentlig

– din stemme i DM

DM OFFENTLIG

- DM Offentligs medlemmer arbejder især med natur, miljø, kultur, formidling, information, kommunikation, it, administration, HR og sundhed.
- DM Offentlig har 6.254 medlemmer: 3.910 kvinder og 2.344 mænd.
- Langt de fleste er ansat i statens, regionernes og kommunernes administrationer og forvaltninger. Knap halvdelen i staten, 40% i kommunerne og resten i regionerne og i Grønland.
- DM Offentlig har stort set lige mange naturvidenskabeligt og humanistisk uddannede.

Om de sidste to år:

Hvilken HB-beslutning i de forløbne to år har du været mest glad for – om nogen overhovedet?

Jeg har især været glad for, at HB har taget skridt til et større samarbejde med andre AC-fagforeninger. På sigt mener jeg, vi skal arbejde hen imod et Dansk Akademisk Forbund. Der er ikke brug for så mange selvstændige fagforeninger, som overordnet vil det samme.

Hvilken HB-beslutning i de forløbne to år har ærgret dig mest – om nogen overhovedet?

Jeg vil ikke nævne en enkelt beslutning, for det er arbejdsformen, der har ærgret mig mest. Jeg synes, vi holder for mange møder og udretter for lidt! Det kan være meget svært at få beslutninger omsat til praksis. Her er plads til forbedring.

Om de medlemmer, du repræsenterer:

Hvad er vigtigst for dig at have fokus på i forhold til de medlemmer, du repræsenterer? Nævn tre områder i prioriteret rækkefølge.

1. Det vigtigste lige nu er at sikre, at de mange nedskæringer inden for det offentlige ikke fører til flere fyringer end højst nødvendigt. På sigt skal vi naturligvis arbejde for, at den positive udvikling i retning af stadig flere offentligt ansatte magistre fortsætter.
2. Når økonomien er stram, bliver det også en hård kamp at sikre lønudviklingen. Medierne har fortalt mange historier om lønfest i det offentlige, men lønnen for en offentligt ansat magister

ligger stadig langt under lønnen på det private arbejdsmarked.

3. Samtidig bliver arbejdsopgaverne ikke færre, og det kan føre til stress. Her vil jeg gerne understrege, at stress ikke skyldes funktionsfejl hos den enkelte medarbejder, men typisk hænger sammen med for meget og/eller for dårligt organiseret arbejde. De mange omstruktureringer på offentlige arbejdspladser er en væsentlig stressfaktor. Det er godt at møde nye udfordringer, men når man bliver udsat for den tredje organisationsændring på tre år, samtidig med at de daglige arbejdsopgaver forventes løst som sædvanlig, så kan man godt synes, det er for meget – især hvis man ikke selv har indflydelse på processen. Derfor er medindflydelse et centralt emne for DM Offentlig.

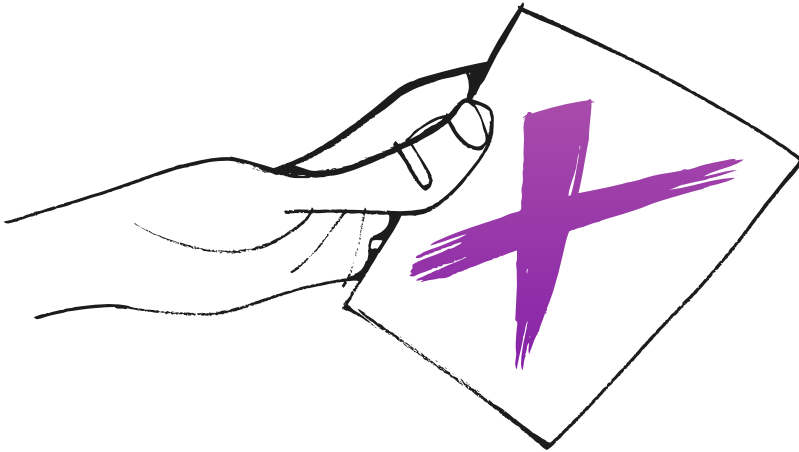
Hvad har du tænkt dig at gøre for at få flere af dine medlemmer til at engagere sig aktivt i fagforeningsarbejdet – om noget overhovedet?

Jeg mener, fagforeningen får flere aktive medlemmer ved at engagere sig mere synligt i de problemer og udfordringer, medlemmerne møder på arbejdspladserne. Derfor vil jeg arbejde for, at DM støtter tillidsrepræsentanterne og det lokale klubarbejde i endnu højere grad, end vi gør nu. Vi skal også være opmærksomme på de medlemmer, som ikke har nogen tillidsrepræsentant.

Har du sat dig en deadline for, hvornår kvinder og mænd skal være ligeligt repræsenteret i din bestyrelse? Spørgsmålet forudsætter, at der i dag ikke er en ligelig repræsentation, eller at der er en overrepræsentation af kvinder.

10

spørgsmål til
DM Offentlig



Anfør venligst, hvor mange kvinder og hvor mange mænd der er i din bestyrelse i dag. Der er 10 mænd og 5 kvinder i DM Offentligs bestyrelse, og så har vi en kvindelig suppleant. For nogle år siden var kvinderne i flertal, men mændene sidder i flere perioder end kvinderne, og bestyrelsens kvindelige medlemmer har det med at skifte job fra det offentlige til det private. På den måde er forholdet blevet vendt om. Jeg arbejder for, at der bliver en tidsbegrænsning på, hvor længe man kan sidde i en bestyrelse. Det vil give en mere ligelig kønsfordeling, og det vil sikre, at man ikke "gror fast".

Om DM og DM's politik:

Nævn tre områder eller emner, som HB efter din mening bør give højeste prioritet i den kommende periode?

For det første skal HB prioritere medlemmernes vilkår på arbejdspladserne, specielt det gode arbejdsmiljø.

For det andet er det fortsat vigtigt at arbejde for ligeløn og ligestilling. Et af de lønbegreber, der blev anvendt af Lønkommissionen (løn pr. præsteret time), fører til en systematisk diskrimination af kvinder, fordi kvinder har mere sygefravær end mænd.

For det tredje synes jeg jo, det er vigtigt at arbejde hen imod større samarbejde med andre AC-fagforeninger.

Hvad er den største udfordring for DM som organisation i de kommende år?

Den største udfordring er at inddrage de unge medlemmer i foreningens arbejde. Vi trænger til et generationsskifte, og vi

skal have organiseret arbejdet sådan, at det er muligt at være aktiv i sin fagforening uden at bruge alle døgnets timer på det. Vi mangler i den grad børnefamiliegenerationen i DM's politiske liv.

Skal DM efter din mening deltage i den generelle politiske debat om fx skattepolitik, miljøpolitik, indvandrerpolitik, Europapolitik, udenrigspolitik m.v.?

Jeg mener, DM skal have hovedfokus på en fagforenings kerneydelser, som er løn- og ansættelsesvilkår. Derudover kan DM have en holdning til politiske forhold, som er særligt relevante for foreningens medlemmer. Fx har vi en uddannelses- og forskningspolitik, og vi kunne også gå mere ind i miljøpolitik. Men jeg er en stærk modstander af partipolitiske fagforeninger, som vi kender dem fra andre lande, fordi de skaber splittelse og sænker den samlede organisationsprocent. Det er vigtigt, at man kan være medlem af sin fagforening, uanset hvilken politisk holdning man i øvrigt har.

Om de studerende:

Skulle det efter din mening være gratis for studerende at være medlem af DM? Reflekter gerne over eventuelle ulemper og fordele ved idéen.

Jeg mener principielt ikke, det skal være gratis at være medlem af nogen som helst foreninger (fagforeninger eller andre foreninger), for et gratis medlemskab bliver ligegyldigt. Jeg er meget ked af, at konkurrencen mellem AC-fagforeningerne er kommet derhen, hvor organisationerne kappes om at invitere de nye studerende

til gratis ølsmagninger. Som det fremgår, har jeg svært ved at se fordele ved et gratis medlemskab. Jeg vil meget hellere tilbyde de studerende, at de for et beskedent kontingent kan få nogle tilbud, som er studie- og/eller jobrelevante.

Om valgdeltagelsen til HB:

Valgdeltagelse til Hovedbestyrelsen ligger traditionelt på 15-20 %. Hvordan fortolker du denne valgprocent? Er den for lav? Er den okay? Hvad er den udtryk for? Hvad ville du foreslå at gøre for at bringe valgdeltagelsen op?

Jeg kunne naturligvis godt tænke mig en højere valgdeltagelse, men en valgdeltagelse på 20 % behøver ikke være udtryk for mistillid. Jeg tror, de fleste medlemmer synes, fagforeningen gør det meget godt, men jeg tror til gengæld også, at mange har svært ved at se forskellen mellem de enkelte lister. Pr. tradition fører listerne ikke valgkamp imod hinanden, og det er meget sympatisk, men det gør det også svært for medlemmerne at se, hvor skillelinjerne er. Og hvorfor skal man så ulejlige sig med at stemme?

Helt lavpraktisk mener jeg, vi ville opnå en meget højere valgdeltagelse, hvis valget blev gennemført 100 % elektronisk i stedet for som nu, hvor man modtager et valgkort og en præsentation af listerne på papir (Magisterbladet) og så skal hen til pc'en for at stemme.

Med venlig hilsen
Eva Jensen

Læs om DM Offentligs politik og synspunkter på siderne 20-21, hvor du også kan orientere dig om kandidater og stillere.

DM Natur & Kultur

DM NATUR & KULTUR

- DM Natur & Kultur udspringer af Sektoren for Forskning & Formidling.
- Sektoren har 2.054 medlemmer.
- Medlemmerne er hovedsageligt beskæftiget med forskning, udredning, rådgivning og formidling. En mindre del har ledelsesmæssige og administrative opgaver.
- Medlemmerne arbejder på arkiver, biblioteker, museer og andre kulturinstitutioner eller er ansat på teknisk-naturvidenskabelige forskningsinstitutioner, sundhedsvidenskabelige forskningsinstitutioner, hospitaler eller på sektorforskningsinstitutioner. Størstedelen er ansat i staten, en mindre del i regionerne og kommunerne, nogle hundreder på selvejende eller forenings-ejede lokalarkiver og museer.

Om de sidste to år:

Hvilken HB-beslutning i de forløbne to år har du været mest glad for – om nogen overbøvedet?

Vi er godt tilfredse med de krav til de offentlige overenskomster, som Hovedbestyrelsen har vedtaget. Kravene tilgodeser nemlig i høj grad de forslag, som vi selv har stillet om fx barselsorlov øremærket faren, bedre vilkår ved de lokale lønforhandlinger og udvidelsen af retten til at få rådighedstillæg.

Vi er også glade for, at Hovedbestyrelsen har besluttet at drøfte et tættere samarbejde med andre AC-organisationer, som nu er mundet ud i en samarbejdsaftale med Jordbrugsakademikerne.

Hvilken HB-beslutning i de forløbne to år har ærgret dig mest – om nogen overbøvedet?

Et flertal i Hovedbestyrelsen gennemtrufede en beslutning om at ændre DM's vedtægt. Man foreslog, at DM skulle være et forbund af sektorer i stedet for en enhedsorganisation. Det indebar bl.a., at et større antal valgkredse skulle nedlægges, hvilket efter vores opfattelse ville være til skade for medlemmerne, fordi de ville have vanskeligere ved at komme til orde. Beslutningen førte til en lang og meget frugtesløs debat, inden flertallet opgav vedtægtsændringen og gav sig i kast med vigtigere opgaver.

Om de medlemmer, du repræsenterer:

Hvad er vigtigst for dig at have fokus på i forhold til de

medlemmer, du repræsenterer? Nævn tre områder i prioriteret rækkefølge.

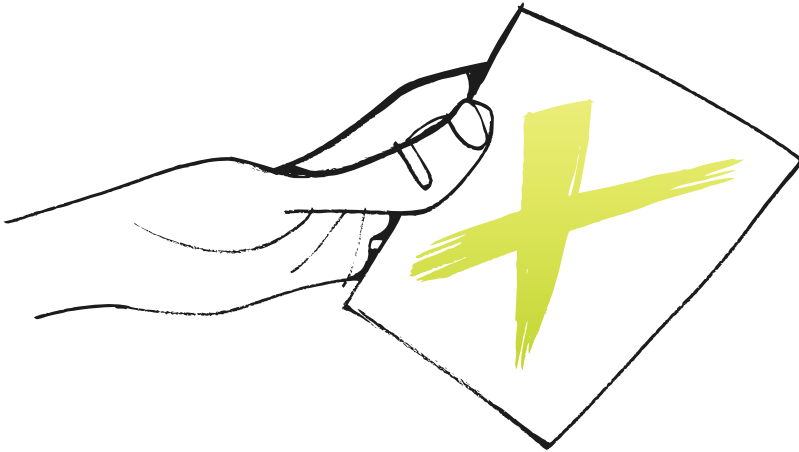
- 1) Lønnen og vilkårene ved de lokale lønforhandlinger har størst opmærksomhed.
- 2) Tillidsrepræsentanter. Det er afgørende for, om medlemmerne har gode vilkår, at der er en lokal DM-tillidsrepræsentant. Derfor arbejder vi for at få valgt flere tillidsrepræsentanter og for løbende at udanne dem.
- 3) Arbejdsmiljøet volder desværre alt for ofte problemer på arbejdspladser, og det kræver derfor en øget indsats fra vores og DM's side.

Hvad har du tænkt dig at gøre for at få flere af dine medlemmer til at engagere sig aktivt i fagforeningsarbejdet – om noget overbøvedet?

Som aktive i DM gør vi altid opmærksom på, at man som medlem kan få indflydelse enten ved selv at engagere sig eller ved at kontakte en af de aktive. På arbejdspladserne har vi klubber, hvor vi med kollegerne drøfter spørgsmål om fx arbejdsmiljø og krav ved overenskomstfornyelserne. Her opfordrer vi interesserede til at gå ind i klubbestyrelsen. Og når vi møder nyvalgte tillidsrepræsentanter, fortæller vi dem om arbejdet i de politiske organer og anbefaler dem at følge med i, hvad der sker i DM. På denne måde rekrutterer vi løbende nye aktive til Foreningen.

Har du sat dig en deadline for, hvornår kvinder og mænd skal være ligeligt repræsenteret i din bestyrelse? Spørgsmålet forudsætter, at der i dag ikke er en ligelig repræsentation, eller at der er en overrepræsentation af kvinder.

10 spørgsmål til
DM Natur & Kultur



Anfør venligst, hvor mange kvinder og hvor mange mænd der er i din bestyrelse i dag.

Det er ønskeligt, at der i en bestyrelse er en fordeling på køn, alder og ansættelsesområder, der afspejler baglandet, men medlemmerne af vores sektorbestyrelse vælges af en række landsklubbestyrelser, og det er derfor dem, der afgør, hvem der sidder i bestyrelsen. I øjeblikket sidder der 9 mænd og 3 kvinder i bestyrelsen, men aldersmæssigt og i forhold til ansættelsesområderne er der stor spredning. I almindelighed opfordrer vi alle, der viser interesse for Foreningen, til at engagere sig – uanset køn, alder og arbejdspladsområde.

Om DM og DM's politik:

Nævn tre områder eller emner, som HB efter din mening bør give højeste prioritet i den kommende periode?

Overenskomstforhandlingerne, både de offentlige og private, bliver helt afgørende for udviklingen af medlemmernes løn- og arbejdsvilkår de nærmeste år.

Samarbejdet i AC, herunder mulighederne for et tættere samarbejde med mindre AC-organisationer.

Fastholdelse og hvervning af medlemmer.

Hvad er den største udfordring for DM som organisation i de kommende år?

At fastholde og skabe nye arbejdspladser til DM'erne, så nyuddannede og afskedigede medlemmer kan finde gode stillinger. Og at forbedre medlemmernes løn- og ansættelsesvilkår i en tid, hvor arbejdsgiverne ønsker at holde lønnen nede,

øge arbejdstiden og på andre måder forringe DM'ernes vilkår.

Skal DM efter din mening deltage i den generelle politiske debat om fx skattepolitik, miljøpolitik, indvandrerpolitik, Europapolitik, udenrigspolitik m.v.?

DM skal arbejde for at fastholde og skabe job for vores medlemmer. Derfor skal DM deltage i debatten om politikker, der påvirker medlemmernes jobmuligheder. Men DM skal også engagere sig i den offentlige debat på de områder, der har betydning for medlemmernes mulighed for at udøve deres faglighed.

Om de studerende:

Skulle det efter din mening være gratis for studerende at være medlem af DM? Reflekter gerne over eventuelle ulemper og fordele ved idéen.

Grundlæggende mener vi, at medlemmerne skal betale for den service, som DM leverer. Vi er dog opmærksomme på, at andre fagforeninger forærer gratis medlemskaber bort, og derfor kunne vi sådan set også tilslutte os tanken for at hverve og fastholde studentermedlemmer. Men gratis medlemskab vil koste DM 4 millioner kroner årligt og tjener sig først ind efter mange år. Det har DM ikke råd til uden at forringe medlemsservicen, og derfor holder vi fast ved, at de studerende skal betale et lavt kontingent.

Om valgdeltagelsen til HB:

Valgdeltagelse til Hovedbestyrelsen ligger traditionelt på 15-20 %. Hvordan fortolker du denne valgprocent? Er den for lav? Er den

okay? Hvad er den udtryk for? Hvad ville du foreslå at gøre for at bringe valgdeltagelsen op?

Man kan næppe forvente, at alle medlemmer går op i, hvem der sidder i Hovedbestyrelsen. Men en valgdeltagelse på 15-20 % er for lav. Vi, der er aktive i bestyrelser i DM eller som tillidsrepræsentanter, har derfor en opgave i at fortælle vores kolleger og andre DM'ere, at det faktisk betyder noget, hvem man stemmer på. DM Natur & Kultur har de sidste to år haft en plads i Hovedbestyrelsen. Mister vi den, vil de medlemmer, vi repræsenterer, blive tilgodeset i langt mindre grad de næste to år. Derfor opfordrer vi til at stemme – og til at stemme på DM Natur & Kultur!

Med venlig hilsen

Niels K. Petersen, spidskandidat

Erik Alstrup, medlem af Hovedbestyrelsen

Læs om DM Natur & Kulturs politik og synspunkter på siderne 22-23, hvor du også kan orientere dig om kandidater og stillere.

DM tæt på medlemmerne – Privatansattes Liste

DM PRIVAT

Sektoren har 6.418 medlemmer, der er ansat på såvel store private virksomheder som fx TDC og Novo Nordisk som på små arbejdspladser, hvor der kun er en eller to akademikere ansat. De privatansatte DM-medlemmer arbejder som både generalister og specialister. De er blandt andet beskæftiget inden for it, kommunikation, konsulentarbejde, planlægning, medicoarbejde, finanssektoren, ngo'er og interesseorganisationer, kvalitetssikring, forskning, innovation eller personaleadministration. Mange er med til at skabe helt nye typer af akademiske stillinger. Sektoren organiserer såvel naturvidenskabelige som humanistiske og samfundsfaglige kandidater.

Om de sidste to år:

Hvilken HB-beslutning i de forløbne to år har du været mest glad for – om nogen overbøvedet?

Beslutningen om langt om længe at gøre noget ved at profilere DM ordentligt samt at satse noget på hvervning af flere medlemmer, specielt blandt de studerende. Der har været en helt utrolig træghed og modstand i foreningen over for at gøre noget ved dette. Dette har længe været DM Privats mærkesag. Det er helt nødvendigt at sejle op imod Ingeniørforeningens og DJØF's forsøg på at gøre indhug i DM's kommende medlemssegment.

Hvilken HB-beslutning i de forløbne to år har ærgret dig mest – om nogen overbøvedet?

Tidligere beslutninger om ikke at gøre noget ordentlig ved profilering og hvervning for DM.

Om de medlemmer, du repræsenterer:

Hvad er vigtigst for dig at have fokus på i forhold til de medlemmer, du repræsenterer? Nævn tre områder i prioriteret rækkefølge.

1. Tættere kontakt til medlemmerne, som er spredt rundt på mange forskellige arbejdspladser uden tillidsrepræsentanter. Kontakt igennem medlemsarrangementer, netværk m.v.

2. Flere kontaktpersoner på de forskellige arbejdspladser, der er bindeled til DM, og udbygning af aftaler på arbejdspladserne, der forbedrer vores ansættelsesvilkår.
3. Ligestilling, ligeløn og øremærkning af barsel til fædrene.

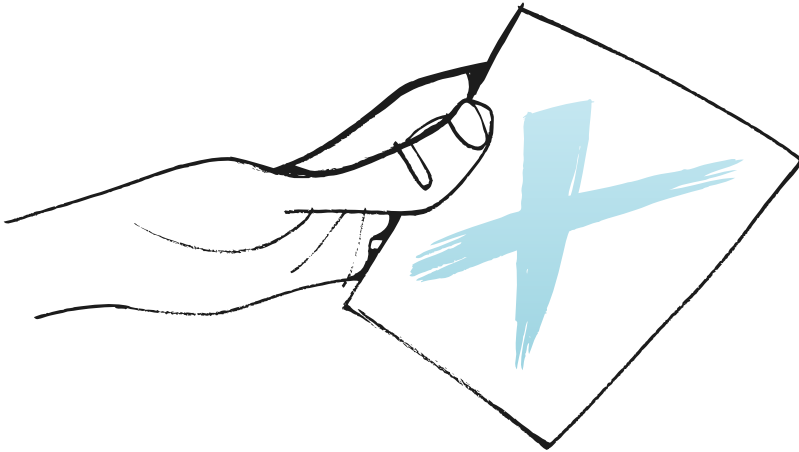
Hvad har du tænkt dig at gøre for at få flere af dine medlemmer til at engagere sig aktivt i fagforeningsarbejdet – om noget overbøvedet?

Vi vil lave flere arrangementer i DM Privat, bl.a. faglige caféarrangementer, forhandlingskurser, branchedage for de forskellige brancher, som privatansatte DM'ere arbejder inden for, bl.a. forlag, ngo'er, medico-, konsulentbranchen m.v. Ellers er et meget vigtigt element at få flere kontaktpersoner på så mange forskellige arbejdspladser som muligt.

Har du sat dig en deadline for, hvornår kvinder og mænd skal være ligeligt repræsenteret i din bestyrelse? Spørgsmålet forudsætter, at der i dag ikke er en ligelig repræsentation, eller at der er en overrepræsentation af kvinder. Anfør venligst, hvor mange kvinder og hvor mange mænd der er i din bestyrelse i dag.

“I sidste valgperiode var vi lige mange mænd og kvinder i bestyrelsen, i denne periode er der desværre flere mænd end kvinder, 11 mænd og 7 kvinder. Vi har flere kvinder på barsel, som vi regner

10
spørgsmål til
DM Privat



med kommer ind igen. Vi har en skævhed med ældre mænd, der ikke kan gå på barsel, og yngre kvinder. Denne skævhed er en ret præcis afspejling af medlemsskaren.

Om DM og DM's politik:

Nævn tre områder eller emner, som HB efter din mening bør give højeste prioritet i den kommende periode?

1. Ændring af ansættelseslovgivningen, bl.a. funktionærloven, der slet ikke sikrer de privatansatte ordentlige vilkår. Vi skal have større tryk i ansættelsen, ligestilling med hensyn til løn og barsel, mere ytringsfrihed og færre bindinger i form af klausuler.
2. En radikal ændring af DM's kommunikationsmidler, specielt af Magisterbladet, så det får et indhold, der også er interessant for privatansatte.
3. En ændring af DM's profil, således at den ikke i så høj grad som nu fremstår som en forening for offentligt ansatte.

Hvad er den største udfordring for DM som organisation i de kommende år?

Udbygning af samarbejdet med de mange små AC-organisationer, så vi kan få et bedre samarbejde på arbejdspladserne og i fagfaglige netværkssammenhænge m.v.

Skal DM efter din mening deltage i den generelle politiske debat om fx skattepolitik, mil-

jøpolitik, indvandrerpøolitik, Europapolitik, udenrigspolitik m.v.?

Selvfølger skal DM søge indflydelse på love og politikområder, der er relevante for medlemmerne. DM Privat vil skubbe på for, at DM jævnligt holder møde med ordførerne fra de politiske partier om alt fra barselsvilkår og multimedieskat. Vi skal påvirke politikerne og gerne i god tid, inden lovene skal udarbejdes, så vores holdninger bliver indarbejdet i starten af lovarbejdet. På den måde får vi størst mulig indflydelse – men det kræver, at vi agerer i god tid.

Om de studerende:

Skulle det efter din mening være gratis for studerende at være medlem af DM? Reflekter gerne over eventuelle ulemper og fordele ved idéen.

Det er en god idé at sænke kontingentet. Helt gratis medlemskab er næppe klogt, da det vil være meget vanskeligt at hæve kontingentet fra gratis til et beløb.

Om valgdeltagelsen til HB:

Valgdeltagelse til Hovedbestyrelsen ligger traditionelt på 15-20 %. Hvordan fortolker du denne valgprocent? Er den for lav? Er den okay? Hvad er den udtryk for? Hvad ville du foreslå at gøre for at bringe valgdeltagelsen op?

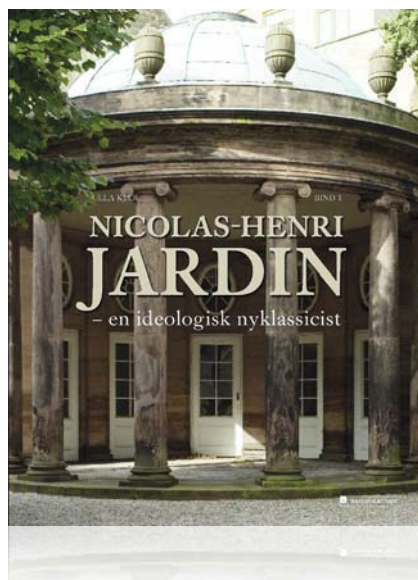
Valgdeltagelsen er vel en afspejling af, at medlemmerne ikke er så involverede i for-

eningen. Vi ønsker os, at de var mere involverede i foreningens arbejde. Det har vi prøvet at gøre noget ved, bl.a. ved at udbygge kontaktpersonsordningen og særlige medlemsarrangementer som fx nytårskur og faglige caféarrangementer. Vi vil arbejde på at finde flere veje til større medlemsengagement.

*Med venlig hilsen
DM Privat*

Læs mere om DM Privats politik og synspunkter på siderne 24-25, hvor du også kan orientere dig om kandidater og stillere.

“Historien om Jardins ophold i Danmark rummer det paradoks, at han blev indkaldt for at ophjælpe de danske kræfter – og fyret så snart det var lykkedes; om end ikke fordi målet var opfyldt”.



ARKITEKTUR

Nicholas-Henri Jardin – en ideologisk nyklassicist (bind 1-2)

Ulla Kjær
Syddansk Universitetsforlag, 2010, 1.428 sider, 750 kr.

Nicholas-Henri Jardin (1720-1799) er en hovedskikkelse i dansk arkitektur. Han var fransk, men fik sit vigtigste virke under sit ophold i Danmark 1755-71. Dette første større værk om Jardin følger hans alsidige virksomhed og sætter den ind i en kunst- og kulturhistorisk sammenhæng.

KULTUR

Berg Encyclopedia of World Dress and Fashion, (Ten-volume set)

Joanne B. Eicher, Doran Ross, Margot Blum Schevill, Phyllis G. Tortora, Jasleen Dhamija, Gillian Vogelsang-Eastwood, John E. Vollmer, Margaret Maynard, Lise Skov og Djurdja Bartlett
Berg, 2010, 5.760 sider, £1.250.00, order before 31.12.2010: 12 months' free access to the Encyclopedia online.
More information see www.berg-fashionlibrary.com

“The Berg Encyclopedia of World Dress and Fashion” explores, in 760 articles and 3.6 million words, the dressed and adorned body across cultures and throughout history. Lavishly illustrated with over 2,000 images, it is essential for all students, scholars and practitioners of fashion and textiles, across disciplines.

LITTERATUR

Law and Literature, Interdisciplinary Methods of Reading

Karen-Margrethe Simonsen og Ditlev Tams (red.)
DJØF Forlagene, 2010, 96 sider, 150 kr.

Law and literature in the Nordic countries is a relatively new discipline especially seen from a lawyer's point of view. In Nordic humanities law and literature has been introduced as a field of study but Nordic

lawyers till now with a few exceptions have not in the same way as is seen in the United States taken up this challenging subject. This publication is therefore also meant as an introduction to law and literature as a field of interest for both lawyers and students and scholars of literature.

HISTORIE



Historiens forvandlinger. Historiebrug fra monumenter til oplevelsesøkonomi

Niels Kayser Nielsen
Aarhus Universitetsforlag, 2010, 326 sider, 298 kr.

Kære hobbyhistoriker: Du vil nyde denne bog, der løfter sløret for, hvordan historien er blevet brugt og misbrugt. Og til dig, der er professionel historiker: Her kan du se, hvorfor du ikke længere har eneret til historien. Vi bruger alle historie hele tiden, uanset om vi går til middelalderfestival i Horsens, bor i Holbergsgade, spiser H.C. Andersen-kager eller synger med på Kong Chri-

stian stod ved højen mast nytårsaftnen.

PÆDAGOGIK

Læselyst og læring

Sigrid Madsbjerg og Henriette Romme Lund (red.)
Dansk Psykologisk Forlag, 2010, 200 sider, 258 kr.

Denne bog sætter fokus på læselyst, og hvorfor den er af så stor betydning for børns læring. Kan vi finde en balance mellem barnets verden og interesser og samtidig medtænke og sikre de dannelsesidealer, skolen bygger på? Hvis det lykkes, vil børnene både udvikle deres læsevner, opleve læseglæde og bliver klogere på sig selv og verden. Forfatterne giver en række bud på, hvordan vi som lærere, sammen med vores elever, kan arbejde hen imod målet at skabe, fremme og bevare læselysten.

SPROG

Tysk og fransk fra grundskole til universitet

Hanne Leth Andersen og Christina Blach
Aarhus Universitetsforlag, 2010, 233 sider, 248 kr.

Bogen giver ny indsigt i, hvordan sprogundervisningen i tysk og fransk opleves af elever og studerende: deres opfattelse og forståelse af undervisningens mål, metoder og aktiviteter. Mål og anbefalinger fra læreplaner og vejled-

ninger sammenholdes med forskningsbaseret viden om sprogtilegnelse og med elevers, studerendes og underviseres oplevelse af undervisningen.

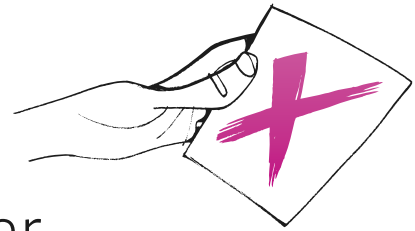
SAMFUND



Politi 1682-2007

Henrik Stevnsborg
Samfundslitteratur, 2010, 200 sider, 249 kr.

Engang bestod dansk politi af én enkelt mand i København. I dag er politiet en organisation med 14.000 ansatte med opgaver både inden for og uden for strafferetsplejen, og både nationalt og internationalt. Politi 1682-2007 fortæller historien om denne dramatiske udvikling.



Pensionistlisten

– også for andre end pensionister

DM PENSIONIST

- DM Pensionist har 1.466 medlemmer.
- Medlemmerne er alderspensionister, efterlønsmodtagere og førtidspensionister. Der er stort set lige mange tjenestemand- og overenskomstpensionister.
- Medlemmerne af DM Pensionist er fuldgyltige medlemmer af DM, men betaler nedsat kontingent.
- Pensionistlisten har været repræsenteret i DM's hovedbestyrelse siden 2002.

Om de sidste to år:

Hvilken HB-beslutning i de forløbne to år har du været mest glad for – om nogen overbøvedet?

Indførelse af medlemskort, der giver nem adgang til at benytte de rabatordninger, DM tilbyder sine medlemmer.

Hvilken HB-beslutning i de forløbne to år har ærgret dig mest – om nogen overbøvedet?

At krav og ønsker vedr. pension ikke kom med i DM's kravkatalog til OK 2011.

Om de medlemmer, du repræsenterer:

Hvad er vigtigst for dig at have fokus på i forhold til de medlemmer, du repræsenterer? Nævn tre områder i prioriteret rækkefølge.

1. At der er et liv efter arbejdslivet, hvor DM-pensionister har mulighed for i fagfor-

eningsregi at mødes med fagfæller og bruge deres ressourcer i samvær med andre.

2. At udviklingen på pensionsområdet og i velfærdsydelse har stor betydning for pensionisters muligheder for at have et godt liv i den 3. alder.

3. At DM kan bruge og har brug for pensionisterne – som en naturlig del af DM.

Hvad har du tænkt dig at gøre for at få flere af dine medlemmer til at engagere sig aktivt i fagforeningsarbejdet – om noget overbøvedet? DM Pensionist har haft megen glæde af lokalklubberne i Århus, Odense og København, der med deres aktiviteter medvirker til at fastholde medlemmer i DM efter pensionsalderen. Vi overvejer at oprette endnu en lokalklub i Aalborg.

Har du sat dig en deadline for, hvornår kvinder og mænd skal være ligeligt repræsenteret i din bestyrelse? Spørgsmålet forudsætter, at der i dag ikke er en ligelig repræsentation, ellers at der er en overrepræsentation af kvinder. Anfør venligst, hvor mange kvinder og hvor mange mænd der er i din bestyrelse i dag. Pensionistsektionen har p.t. 4 kvinder og 4 mænd i bestyrelsen. Bestyrelsen har ikke haft under overvejelse at indføre kønskvotering i vedtægterne. Det går meget godt uden.

Om DM og DM's politik:

Nævn tre områder eller emner, som HB efter din mening bør give højeste prioritet i den kommende periode?

Udviklingen på magistrernes jobmarked – job til alle!!!

Velfærdspolitikken.

En bæredygtig senior- og pensionspolitik, der medvirker til fastholdelse af ældre akademikere.

Hvad er den største udfordring for DM som organisation i de kommende år?

At (for)blive en attraktiv fagforening for alle magistre – unge, erhvervsaktive, pensionister – og prioritere ressourcerne skarpt i forhold til medlemmernes behov og ønsker.

Skal DM efter din mening deltage i den generelle politiske debat om fx skattepolitik, miljøpolitik, indvandrerpolitik, Europapolitik, udenrigspolitik m.v.?

DM skal deltage i debatten om den politik, der har betydning for medlemmernes arbejdsliv og dagligdag. For pensionistgruppens vedkommende er velfærdspolitikken vigtig – ikke mindst spørgsmålene vedr. efterløn og folkepension.

Om de studerende:

Skulle det efter din mening være gratis for studerende at være medlem af DM? Reflekter gerne over eventuelle ulemper og fordele ved idéen.

Nej. Gratis medlemskab sikrer ikke en forhøjet fagforeningsinteresse. Et billigt medlemskab er okay.

Hvis DM i hverdagen involverer sig på de områder, der er væsentlige for de unge, ikke blot her og nu, men også set i et fremtidsperspektiv, vil de engagere sig i deres fagforening.

Om valgdeltagelsen til HB:

Valgdeltagelse til Hovedbestyrelsen ligger traditionelt på 15-20 %. Hvordan fortolker du denne valgprocent? Er den for lav? Er den okay? Hvad er den udtryk for? Hvad ville du foreslå at gøre for at bringe valgdeltagelsen op?

I vores aktive liv i DM har vi ikke gjort det godt nok. Tillidsrepræsentanterne må op på lakridserne og blæse til kamp.

Med venlig hilsen
DM Pensionist

Læs mere om Pensionistlistens politik og synspunkter på siderne 26-27, hvor du også kan orientere dig om kandidater og stillere.

spørgsmål til
Pensionistlisten

10

Sidste frist for debatindlæg til nr. 17 er mandag den 11. oktober 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.

VARME HÆNDER OG KOLDE TEORIER

Næstformand for DM Peter Grods Hansen har i lovlig høj grad sat autopiloten til i sin leder om "Alt det vrøvl om kolde og varme hænder" i Magisterbladet nr. 14/2010. Ifølge ham er kritikken af DM's medlemmer helt hen i vejret, de gør jo deres opgave, så godt de kan – og i øvrigt er det en meget kompleks opgave at drive en kommune eller en region nu om dage. Med et trylleslag er de stadig flere omorganiseringer og deres menneskelige omkostninger – som Magisterbladet har været særdeles flink til at berette om – samt den stigende akademisering og bureaukratisering i den offentlige sektor pist væk. Det har ikke noget med DM's medlemmer at gøre! Eller har det?

For mig at se er tallene for henholdsvis varme og kolde hænder blot udtryk for en større samfundsmæssig udvikling hen mod øget akademisering og teorifiksering inden for den offentlige sektor. Som leder af Dansk Center for Reminiscens (www.reminiscens.dk) har jeg de sidste 15 år oplevet udviklingen på ældre- og omsorgsområdet fra første parket. Set ord, vendinger, metoder og organisations- og ledelsesformer komme og gå. Fx bliver et ord som mission, der bare for ti år siden havde noget med spionfilm og hellige kredse at gøre, i dag brugt alle steder, selv i den mindste børnehaven eller ældrecenter. Og mange steder skal man nu have fremmedordbogen med til personalemøder, hvis man da ikke, som langt de fleste, stiltiende accepterer, at sådan er vilkårene nu om dage, hvis man vil være blandt de rigtige eller i de værste tilfælde blot beholde sit arbejde. Man kan dog heldigvis forsøge at omgå de akademiske krav ved fx at ansætte en teoretisk velfunderet medarbejder, som man har gjort på plejehjemmet Lotte på Frederiksberg. Vedkommende, der betjener institutionens eneste computer, står for rapporter og diverse papirarbejde udadtil, hvorved alle andre ansatte kan arbejde med de ældre på fuld tid.

For nogle ansatte med varme hænder indebærer den stigende akademisering samtidig en mulighed for personligt at gå nye veje. En vejleder beskrev således i fagbladet *Sygeplejersken* for nogle år siden, hvordan stadig flere sygeplejersker, der læser videre, vælger at beskæftige sig med plejeteorier frem for emner inden for selve sygeplejen, og hun stillede det tankevækkende spørgsmål om, hvad der mon ville ske, hvis fx eskimoerne på lignende måde begyndte at studere eskimologi frem for at leve som eskimoer.

Det er altid vigtigt at tænke sig om og få sin viden op på et højt niveau. Men som Søren Kierkegaard skriver i et klassisk citat, skal man altid være yderst forsigtig med sin "mere forståen", når man vil hjælpe sin næste. De enorme modsætninger og det kæmpe svælg mellem teori og praksis, som vi er vidne til i dag inden for den offentlige sektor, kan og bør ikke fortsætte. Vi kan ikke længere blot være passive tilskuere til, at stadig flere går frustrerede og grædende hjem, fordi målsætninger og den daglige arbejdsindsats ikke hænger sammen.

Ove Dahl

DEN BLODSUGENDE PSYKOPATCHEF

Chefer er også mennesker, skrev redaktør Mogens Tanggaard i sin optakt til Magisterbladet nr. 13/2010 og forsikrede om, at den megen fokus på dårlig ledelse ikke var en del af en kampagne mod chefer, men bare en del af undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø blandt privatansatte. Han fortsætter: Det mest bedrøvelige er dog, 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.

Mogens Tanggaard indrømmer dog, at ovenstående er en generalisering, og at de gode chefer uden tvivl er i overtal. Men her stopper imødekommenheden også, for resten af bladet fokuserer på alt det onde, som dårlige ledere og chefer forsøger: Stress, mobbekultur, utryghed og mange, mange andre uhyrligheder. Moderne management ligner for resten mobning, postulerer artiklen i halen på analysen, skarpt forfulgt af endnu en artikel, der fortæller, at ledelse er blevet "Et ekspertprojekt, der udøves under stigende brutalitet og kynisme".

Der var muligvis mere af samme skuffe, men jeg orkede faktisk ikke at læse mere. Få uger senere kunne jeg i flere danske medier se Randstads store undersøgelse citeret i bl.a. *Jyllands-Posten* den 19. september: "Danske lønmodtagere sætter verdensrekord i tilfredshed med arbejdsgiveren, og især højtlojnet og ældre medarbejdere elsker chefen". Undersøgelsen er gennemført i 26 lande med mere end 30.000 respondenter.

Hmm, det rejser flere interessante spørgsmål: Er DM's medlemmer mere uheldige, mere utilfredse, eller handler den mærkelige kontrast især om øjnene, der ser?

På trods af Mogens Tanggaards indrømmelser, så er DM's bilde af chefen en blodsugende psykopat, ligesom medlemmerne i 9 ud af 10 tilfælde castes i rollen som det nedbrudte offer.

Sektionen DM Leder har angiveligvis 500 medlemmer. Skal vi regne med, at de er "de gode", eller giver det ligesom sig selv, at en magister i en lederstilling er projektleder eller på anden vis mellemlider (og altså derfor også under en psykopatchef?).

Som der står på dm.dk om Ledersektionen: "Som vidensarbejdere med lang uddannelse har vi ofte en anden tilgang til ledelse end traditionelle lederprofiler fra fx handelsskolerne. Vores baggrund stiller os anderledes". (Nåh, psykopatcheferne kommer fra Handelsskolerne ... det anede mig).

Hvad forventer DM at få ud af deres tendentiøse og generaliserede holdning til lederrollen? Hvad forventer man at få ud af en ensidig fokusering på det, der ikke virker? Og hvad er det for et signal, man ønsker at sende til sine ledermedlemmer?

Ingen tvivl om, at der findes masser af dårlig ledelse. Magisterbladets dækning af emnet flytter bare ingenting.

Vibeke D. Hansen, magister og adm. direktør

SVAR

Kære Vibeke D. Hansen

Det meste af mit svar på dit indlæg er indeholdt i den redaktionelle kommentar i *Magisterbladet* nr. 13, som du også henviser til. Dog vil jeg gerne her tilføje, at *Magisterbladet* loyalt gengiver resultaterne af de undersøgelser, der er lavet om medvirkende årsager til dårligt arbejdsmiljø, mobning m.v. Om artikler om dårlig ledelse flytter noget, kan være vanskeligt at påvise konkret, men sikkert er det, at ingen artikler i hvert fald ikke flytter noget.

Mogens Tanggaard, Redaktør, Magisterbladet

EN URIMELIGHED, SOM BØR RETTES

Gruppelivsftalen mellem MP Pension og Forenede Gruppeliv er forringet for medlemmer over 60, og prisen herfor sættes op. Det er en oplagt urimelighed, som bør rettes snarest.

Bestyrelsen i MP Pension har revideret vores gruppelivsftale for at opnå samme vilkår som arkitekterne og jordbrugskandidaterne og dermed stordriftsfordele. For magistre indebærer det, dels at invalidedækningen forlænges til 60 år mod i dag 47 år, en klar forbedring for denne aldersgruppe, dels at dødsfaldssummen ændres. For magistre over 60 falder den drastisk fra 430.000 til 200.000 kr. MP oplyser, at det vil betyde en præmiestigning på 72 kr. årligt.

For en magister, der har rundet de 60 – og ja, det har jeg da – skal jeg således betale mere næste år for et ringere produkt.

Selvfølgelig har jeg sympati for stordriftsfordele og for en forbedret dækning for yngre kolleger, som måtte blive ramt af invaliditet. Men jeg kalder det en oplagt urimelighed, at jeg skal betale mere for at modtage klart mindre.

MP, som kan så meget med it, kan og bør naturligvis rette op på dette og alene kræve øget præmie af medlemmer under 60, som nyder godt af den ændrede gruppelivsftale.

Torsten Berg, cand.scient. og ph.d.

MERE INDFLYDELSE PÅ EGEN LØN

Statens ansatte ønsker, at løn- og ansættelsesforhold i højere grad end i dag kan tilpasses den enkelte arbejdsplads og den enkelte ansatte.

Om få år vil der blive stor mangel på højtuddannet arbejdskraft. Prognosen fortæller os, at antallet af pensionister stiger med 200.000 fra 900.000 til 1.100.000 i 2020, og at arbejdsstyrken i samme periode reduceres med 50.000. Samtidig vil

de fleste af os på de offentlige arbejdspladser opleve at skulle løse opgaverne med færre ressourcer.

Med de perspektiver er det helt afgørende, at statens arbejdspladser fortsat er attraktive og i stand til at rekruttere kvalificeret arbejdskraft. Det kræver ikke kun, at rammerne for arbejdet på statens arbejdspladser udvikler sig dynamisk i takt med nye krav fra omverdenen og udviklingen i opgaver og kompetencekrav. Det kræver også, at de enkelte arbejdspladser kan indrettes i samklang med forventningerne fra ledere og medarbejdere.

Personalestyrelsen har for nylig udgivet en hvidbog om fakta og udfordringer for statens arbejdspladser, der samler nogle helt nye undersøgelser og analyser. Hvidbogen ser bl.a. på, om lønkronerne kan anvendes bedre end i dag. Det er der noget, der tyder på, at de kan, hvis man spørger de ansatte i staten.

En ny undersøgelse, som Epinion har gennemført for Personalestyrelsen, viser, at over halvdelen af de ansatte gerne ser, at en større andel af den samlede løn forhandles på den enkelte arbejdsplads. Og lederne siger, at de gerne vil have bedre muligheder for at kunne honorere medarbejdere, der gør en ekstra indsats.

Jeg er godt klar over, at tankegangen med at afsætte mere til lokale tillægsforhandlinger kolliderer med interesser og synspunkter i mange faglige organisationer. Men med en andel på kun 10 pct. af den samlede løn til lokal løn – og heraf reelt kun ca. 3 pct. til forhandling, da resten er bundet i faste tillæg, der ikke er til forhandling hvert år – er det nuværende lønsystem ikke tidssvarende. Vi ser bl.a., hvordan vi er blevet overhalet af vores kolleger i den statslige sektor i Sverige. Her forhandles hele lønnen på den enkelte arbejdsplads. Det statslige lønsystem i Danmark er ikke tilsvarende fulgt med udviklingen og fremstår i dag ikke motiverende og attraktivt for dem, der har særligt gode kvalifikationer, og som gerne vil gøre en ekstra indsats. Og det bliver der brug for i de kommende år.

Man kan spørge, om det virkelig kan passe, at højtuddannede ikke gerne selv vil forhandle deres løn? I Epinions undersøgelse siger 12 pct. af statens ansatte, at de selv forhandler deres løn. Men mange flere ønsker det. Næsten fire gange så mange – 45 pct. – er enige eller helt enige i, at de gerne selv vil forhandle deres løn.

Jeg mener derfor, at vi som overenskomstparter er nødt til at få kigget på, hvordan vi kan udvikle vores lønsystem. Ellers er jeg bekymret for, at staten om få år står over for et alvorligt rekrutteringsproblem. Det vil vi gerne samarbejde med personaleorganisationerne om at undgå.

Lisbeth Lollike, direktør, Personalestyrelsen

Læs artiklen "Finansministeriet har skudt OK-spillet igang" på side 8 og kommentaren "Personalestyrelsen manipulerer" fra DM's formand, Ingrid Stage, på side 49.

DM SKAL VÆRE TALERØR FOR MEDLEMMERNES KRITIK – MENER FAGFORENINGSLISTEN

Vi oplever i højere og højere grad, at den konstruktive kritik afmonteres. Muligheden for at diskutere prioriteringer og præferencer på vores arbejdspladser bliver sværere og sværere at få øje på i takt med nye ledelses- og styringsformer. Vores erfaringer og specifikke indsigt bliver på den måde i højere og højere grad tilsidesat i det daglige. Samtidig bliver lydhørheden over for den samfundsrelevante viden, vi som DM'ere skaber, mindre og mindre, for så vidt den sætter spørgsmålstejn ved dominerende opfattelser eller peger på andre veje at gå end de aktuelt vedtagne. DM har som vores fagforening en meget vigtig rolle at spille i begge sammenhænge. DM skal agere talerør for medlemmernes kritik både indadtil på arbejdspladserne og udadtil i relation til samfundet, og DM skal samtidig bidrage til at genetablere det, Rasmus Willig har kaldt en "infrastruktur for kritik", der kan give os – medlemmerne – en stemme. Det handler både om at sikre den enkelte et godt arbejdsmiljø gennem nedbrydning af de strukturelle barrierer, der forhindrer indflydelse på eget arbejde, og om at bidrage til en synliggørelse af den enorme fond af samfundsrelevant viden, som DM's medlemmer sidder inde med. Fagforeningslisten vil derfor i den kommende periode arbejde for, at Hovedbestyrelsen forholder sig konkret til DM som kritikens talerør og forpligter sig på at etablere en infrastruktur for medlemmernes kritiske stemmer. Tilidsrepræsentanters og faglige arbejdspladsklubbers arbejde er helt centralt i denne sammenhæng. Det samme er tværgående aktiviteter i DM i forhold til centrale spørgsmål som ytringsfrihed, metodefrihed og forskningsfrihed.

Charlotte Palludan, medlem af Hovedbestyrelsen, Fagforeningslisten

DM I OFFENSIVEN FOR DE ARBEJDSLØSES VILKÅR

Med den stigende arbejdsløshed er der igen kommet fokus på de arbejdsløses situation. Meningsløs aktivering, misbrug i jobtræning, kortere dagpengeperioder og en lav ydelse er bare nogle af de problemer, de arbejdsløse står over for.

Det er vigtigt, at DM på alle niveauer kæmper for at sikre de arbejdsløse bedre vilkår. Det kræver en offensiv indsats i den offentlige debat, hvor DM sammen med MA har gode muligheder for at afsløre de urimelige vilkår, som de arbejdsløse udsættes for, og stille krav om forbedringer. Helt afgørende er det at holde fast i, at den arbejdsløse selv er i stand til at vælge de tilbud, som giver de bedste muligheder for at få et arbejde. Al tvang i aktiveringen skal derfor afskaffes.

Desværre tyder intet på, at en ny socialdemokratisk ledet regering af sig selv fjerner den afkorting af dagpengeperioden, som VKO-flertallet har gennemført. Derfor skal DM lægge maksimalt pres på det politiske system for at sikre både en højere dagpenge-dækning, og at dagpengeperioden fremover bliver på mindst 4 år.

DM er igennem AC også en del af det arbejdsmarkedspolitiske system. DM er repræsenteret i flere af de lokale og regionale beskæftigelsesråd. Regeringen forsøger i stor udstrækning at bruge fagforeningernes repræsentanter i disse råd som gidsler for sin politik. Derfor er det vigtigt, at vores repræsentanter i disse råd altid siger klart fra, når man forsøger at få dem til at administrere regeringens håbløse beslutninger.

Der er brug for at styrke indsatsen for at forsvare de arbejdsløse medlemmers interesser. Fagforeningslisten vil arbejde for, at dette sker.

Per Clausen, kandidat til Hovedbestyrelsen for Fagforeningslisten og medlem af bestyrelsen for Magistrenes Arbejdsløshedskasse

EN DAG I MIT (TRAVLE) LIV ...

Kl. 5.40. Vækkeuret ringer. Op med mig selv, og op med ungerne. Ud ad døren inden kl. 7.00. Den mindste afleveres i vuggestuen, og den største i skolen. Jeg tilbringer otte timer på arbejdspladsen, hvorefter turen går den modsatte vej forbi skole og vuggestue. Hjemme igen skal der bades unger, laves aftensmad, puttes unger og smøres madpakker til næste dag. Kl. 22.00 sover jeg, eller er ved at gå i panik over ikke at gøre det. Jeg er sikker på, at jeg ikke er den eneste, der indimellem har følelsen af ikke helt at slå til og ikke nå alt det, man gerne vil.

Min familie er mit et og alt, men jeg vil på ingen måde undvære mit arbejdsliv. Når jobbet fylder meget i min hverdag, er det til gengæld vigtigt, at jeg har det godt på min arbejdsplads. Det betyder, at jeg også har det godt, når jeg har fri, og dermed er i stand til at tage mig af mine børn og overkomme forældremøderne, madpakkerne og alle de andre pligter og opgaver.

Et godt arbejdsliv betyder for mig, at de fysiske rammer omkring mig er i orden, så jeg ikke bliver syg, fordi det trækker, eller får dårlig ryg, fordi min arbejdsplads er dårligt indrettet. Men lige så vigtigt er det, at jeg som menneske føler mig værdsat og respekteret af mine kollegaer, og at min arbejdsplads udnytter mine faglige og personlige kompetencer, så jeg både føler mig udfordret og kan udvikle mig i jobbet. Desuden er det væsentligt, at min arbejdsplads har en høj grad af gennemsækelighed, så det er muligt at navigere sikkert og trygt blandt kolleger og ledelse. Sidst, men af største vigtighed: Der skal være plads til at have både et godt arbejdsliv og at kunne gå hjem til fyraften med god samvittighed. Det er naturligvis min egen opgave, men det kræver også, at kulturen på arbejdspladsen har forståelse for og

bakker op om, at medarbejdere og kolleger har behov for balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Jeg drømmer ofte om at få tid til at sætte mig om aftenen og skrive på en artikel eller fordybe mig i et hjørne af historien. Men som del af en familie med små børn er jeg nødt til at prioritere mit familieliv benhårdt. Alligevel har jeg fået sneget fagligheden ind i min fritid i form af en læsegruppe med en af mine dejlige veninder. Bare fordi jeg synes, det er sjovt.

Jeg er glad for at have en faglig organisation i ryggen, der kan hjælpe mig, hvis jeg en dag får brug for det. Derfor ønsker jeg at være repræsenteret af mennesker, der arbejder for de mærkesager og værdier, der også betyder noget for mig. Derfor stemmer jeg på DM Natur & Kultur til hovedbestyrelsesvalget.

Jeg vil opfordre alle til at overveje, hvad der er vigtigt i jeres hverdag. Husk at tage stilling! Husk at stemme til hovedbestyrelsesvalget!

Lone Seeberg Jacobsen, arkæolog og tillidsrepræsentant-suppleant, Horsens Museum

“HAR VI VIRKELIG BRUG FOR ET GODT ARBEJDSMILJØ – VI HAR JO OLDSAGERNE”

For 10 år siden ville mange, der arbejdede på et museum eller arkiv, have set undrende på den, der havde så fjollet et standpunkt, og herefter passioneret konstatere, at oldsagerne naturligvis kom i første række, og at det frem for alt gjaldt om at sikre kulturarven – så kunne man vel godt tåle lidt træk fra vinduerne, kommunens aflagte skriveborde og kolde skurvogne.

Det var dengang. Nu har hæve-sænke-bordene også fundet vej til museerne, der er kommet varme og strøm i arkæologernes skurvogne, og vi kan konstatere, at de fysiske forhold på museerne er markant forbedrede gennem især de sidste 10 år. Men på ét væsentligt punkt halter museerne tilsyneladende stadig bagefter, og det gælder især det psykiske arbejdsmiljø. Alt for mange medlemmer ringer ind til DM og beretter om kritisable psykiske arbejdsforhold på museerne. Det skal vi have ændret, og det skal DM hjælpe med. Vi må have afdækket problemerne og få løsninger på bordet. Det kan ikke hjælpe noget, at folk bliver syge på sjælen af at passe deres arbejde.

I lang tid troede jeg, at det hele kunne skæres ned til at være et spørgsmål om penge. Hvis museerne fik flere penge og en bedre økonomi, ville arbejdsforholdene også automatisk forbedres. Men jeg har erkendt, at det kun til dels er rigtigt. Penge gør det ikke alene. Men det er et spørgsmål om ressourcer – menneskelige ressourcer. Når folk behandles ordentligt på deres arbejde, når der lyttes og udvises forståelse for deres synspunkter, når de føler, deres arbejde gør nytte, og de føler sig værdsat, får de overskud og

kan levere en bedre arbejdsindsats. Det har ikke noget med økonomi at gøre. Men til gengæld tror jeg, at der er en økonomisk gevinst at hente, hvis medarbejderne trives. Hvis man i stedet for at skulle bruge kræfter på at forholde sig til interne magtkampe, skjulte hierarkier og chefernes fikse idéer, kunne man bruge kræfterne på at være faglig og løse sine arbejdsopgaver. Det er jo det, vi alle sammen i virkeligheden helst vil.

Lad os få sat fokus på det psykiske arbejdsmiljø på museer og arkiver. Det vil være til gavn for medlemmerne – og i sidste ende – oldsagerne!

Du støtter DM's indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø ved at stemme på DM Natur & Kultur ved valget til Hovedbestyrelsen – gør det nu!

Tenna R. Kristensen, museumsinspektør/arkæolog og medlem af Museumslandsklubben og Sektorbestyrelsen for Forskning & Formidling samt kandidat for DM Natur & Kultur

ØJE FOR ENHEDEN

Da jeg i sin tid blev medlem af DM og for første gang tog stilling til, hvor jeg skulle sætte mit kryds ved et hovedbestyrelsesvalg, kendte jeg intet til DM's politiske opbygning. Jeg lagde derfor vægt på, at min stemme skulle gå til den liste, der stod for de bedste holdninger på tværs af foreningen. Lister, der alene interesserede sig for sit eget medlemsområde, kunne slet ikke komme i betragtning.

Siden blev jeg tillidsrepræsentant og aktiv i bestyrelsen for den sektor, som jeg hører hjemme i: Sektoren for Forskning & Formidling. Der gik det op for mig, hvor væsentligt det er, at der i Hovedbestyrelsen er folk, som kender til de forhold, som medlemmerne møder på arbejdspladserne. Som medlem har jeg brug for at vide, at jeg og mine kolleger har en stemme i Hovedbestyrelsen.

Men jeg finder det stadig væsentligt, at Hovedbestyrelsens medlemmer har hele foreningens interesser for øje. Selv om man repræsenterer forskere, må man interessere sig for de medlemmers repræsentanter engagere sig i forskningspolitik. Offentligt ansatte må interessere sig for privatansattes forhold, og fuldtidsansatte må engagere sig i de vilkår, som ledige medlemmer har.

Når DM's samlede politik skal udarbejdes, finansieres og realiseres, er det vigtigt, at Hovedbestyrelsens medlemmer har øje for, hvordan det samlede resultat tilgodeser foreningens forskellige dele. Det gælder ikke mindst, når der skal indsamles overenskomstkrav. Det duer ikke, at den samlede pakke af krav stritter i alle mulige retninger. Der skal være en rød tråd, som gør det muligt at prioritere og at vurdere, om et resultat er godt eller skidt.

Derfor har det i de to år, jeg har siddet i Hovedbestyrelsen, bekymret mig at opleve en tendens i en del af Hovedbestyrelsen til at opfatte DM som et forbund af sektorer snarere end som en

enhedsorganisation. Dermed bliver der i stigende grad lagt vægt på at sikre sin egen sektor så mange penge og resultater som muligt, mens interessen for at bidrage til DM's samlede politik og profil bliver svækket.

Jeg mener, at denne tendens skader DM, fordi den gør det vanskeligere at skabe fælles resultater. Sektorerne skal arbejde for at fremme deres medlemsgruppers interesser ved at understøtte enheden, ikke ved at undergrave den. I Hovedbestyrelsen vil jeg derfor arbejde for at bevare DM som en enhedsorganisation.

Jeg vil varetage interesserne for de medlemsgrupper, jeg repræsenterer i sektorsammenhæng, men jeg vil også lægge vægt på at engagere mig i de forhold, der gælder alle andre medlemsgrupper. På den måde kan jeg bidrage til, at DM forbliver en samlet fagforening, der har alle medlemmers interesser for øje.

Niels Kristian Petersen, spidskandidat for DM Natur & Kultur

GØR, HVAD DU KAN, OG STEM!

Jeg sidder i sektorbestyrelsen for DM Privat, og jeg stiller op til DM's hovedbestyrelse dette efterår. Jeg meldte mig i sin tid som aktiv under fagforeningsfanerne, fordi jeg ville give noget igen. DM havde hjulpet mig, og nu ville jeg betale tilbage.

Jeg har været fagpolitisk aktiv, siden jeg blev færdiguddannet, og jeg har fra tid til anden befundet mig i det såkaldte akademiske grænseland. Ikke forstået på den måde, at jeg har været akademisk forvirret, men jeg har af lyst og nød arbejdet freelance fra tid til anden. Og her har DM igen hjulpet mig. Som freelancer på det private arbejdsmarked er der mange do's and don't's, og man skal virkelig tænke sig om, så man økonomisk er dækket ind i forhold til ferie, sygdom og pension.

DM Privat arbejder for at forbedre freelancernes vilkår, så stem på mig eller en anden kandidat fra vores liste, så vi sammen kan få oplyst grænselandet og gjort det farbart og økonomisk rentabelt.

Mathilde Risvig, webkonsulent hos De grønne pigespejdere og kandidat for DM Privat til Hovedbestyrelsen

LUK DM OP + ØREMÆRKET BARSEL

Der er så mange gode folk, der er medlemmer af DM. Derfor skal vi i DM-regi lave flere mindre fora, hvor folk kan mødes, så vi kan få en synergieffekt ud af de mange gode folk. Der er allerede nogle faglige netværk, men der kan måske også laves nogle andre små grupper, hvor man kan mødes.

Fx er jeg i en lille gruppe sammen med nogle andre privatansatte i DM, hvor vi vil arbejde for at sikre øremærket barsel til den fødendes partner i tre måneder. Øremærket barsel til mænd (eller kvin-

delige partnere) er et stort ønske blandt privatansatte, fordi flertallet inden for privatområdet ikke har overenskomst, der sikrer dem nogle rettigheder til barsel. Og selv hvis der er overenskomst, er der som regel ikke øremærket barsel til begge parter i et forældreskab ud over de to uger, som er lovsikret – hvilket i øvrigt ikke kun gælder det private område. Det er jo et helt generelt problem, at en partner til en fødende ikke har gode barselsmuligheder.

Arbejdet med barsel er bare et eksempel på, hvad man kan lave en gruppe om. Jeg synes, det er sjovt at arbejde med et emne i en lille gruppe, og jeg tror, at det for mange er mere overskueligt end at melde sig til en bestyrelsespost. Det er jo fedt at gøre noget ved de ting, som man dagligt går og brokker sig over, og det er meget lettere at gøre det sammen med andre, end når man bare er alene. Jeg vil gerne arbejde for i Hovedbestyrelsen, at vi får "lukket DM mere op", så flere medlemmer kan være aktive.

Camilla Gregersen, kandidat til hovedbestyrelsesvalget på Privatansattes Liste

DM OVERSER DE PRIVATANSATTE

Husk at stemme på de Privatansattes Liste til hovedbestyrelsesvalget, hvis DM skal blive bedre til at varetage dine interesser som privatansat.

DM er opstået som en fagforening for offentligt ansatte, men fra 1980'erne fik flere og flere magistre øje på det private arbejdsmarked og visa versa. I dag udgør de privatansatte den næststørste sektor i DM. Over 60 % af de privatansatte medlemmer har ikke overenskomst og har derfor brug for andre ydelser fra deres fagforening end de traditionelle. Er DM god nok til at yde disse? Har DM øje for det private arbejdsmarked?

I DM Privats sektorbestyrelse får vi ofte at vide, at mange privatansatte medlemmer har den opfattelse, at DM kun er for offentligt ansatte. Og vi synes også, at DM i det aktuelle mediebil- lede fremtræder som en typisk fagforening for universitetslærere og andre offentligt ansatte.

Det er selvfølgelig helt legitimt og fornuftigt, at DM forfægter de offentligt ansattes interesser, men formanden skal *også* forfægte de privatansattes interesser – bare en gang imellem. DM skal have en profil, som siger, at vi *også* kæmper for privatansatte medlemmers interesser. Ellers vil vi se, at de privatansatte magistre melder sig i andre fagforeninger, der har en klarere privat profil – eller bliver uorganiserede.

En væsentlig måde at ændre DM på er at ændre sammensætningen af Hovedbestyrelsen (HB). Det er HB, som vedtager bud- getter, og som lægger DM's overordnede profil. Jo flere private stemmer i HB, jo mere indflydelse på DM.

Så derfor: Stem på de Privatansattes Liste til HB-valget!

Svend S. Eskildsen, medlem af DM Privats sektorbestyrelse

“Det er ikke de centralt aftalte midler, der gør de lokale forhandlinger vanskelige. Men derimod ledelsernes manglende evner og lyst til at prioritere anstændige tillægsmuligheder”.

PERSONALESTYRELSEN MANIPULERER

Den store nyhed den 22. september var, at ansatte i staten ønskede større dele af deres løn fastsat ved individuelle forhandlinger med deres umiddelbare chef. Nyheden, som blev udsendt af Personalestyrelsen – statens forhandler ved de centrale overenskomstforhandlinger – blev gengivet fuldstændigt ufordøjet af store dele af pressen, som konkluderede, at så måtte de faglige organisationer være ude af trit med medlemmerne.

Vi ved, der er forskellige holdninger til spørgsmålet om, hvordan lønnen skal forhandles – også i DM. Men ser man på de bagvedliggende spørgsmål i Personalestyrelsens undersøgelse, tegner der sig et mindre entydigt billede end det, styrelsens chef fremsatte i medierne. Et centralt spørgsmål lyder, “Jeg ønsker selv at forhandle løn med min leder”. Hertil svarer 45 % “helt enig eller enig”, mens 50 % er “indifferente eller uenige”. Det kan næppe kaldes en entydig melding.

Ligeledes spørges der om “Helt enig eller enig i, at jeg ved, hvorfor jeg får tillæg, og hvorfor jeg ikke gør”. Her svarer 71 % positivt i relation til “Forhandler selv løn med leder”, mens 68 % svarer positivt i relation til “Drøfter løn med leder eller TR”.

Det rigtigt interessante bag det spørgsmål er, at det sidste svar dækker over det, som allerede er praksis i Ny Løn, altså det fungerende lønsystem på statens område. Det første spørgsmål relaterer sig til en meget spinkel forsøgsordning. Op til de kommende overenskomstforhandlinger har der været lagt et voldsomt pres fra Personalestyrelsens side for at fremme forsøgsordninger, hvor den ansatte selv forhandler – dog uden synderlig stor effekt. Vi kan derfor godt antage, at forsøgsordningerne har været “smurt” godt, så den lidt større tilfredshed er ikke overraskende. Hovedkonklusionen er dog, at der stort set er den samme tilfredshed mellem de to grupper!

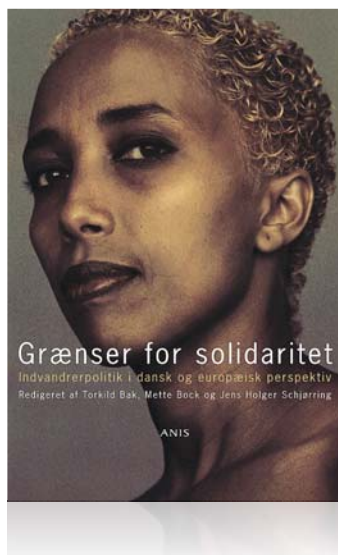
I et andet afsnit stilles spørgsmål til, om lønnen skal forhandles på arbejdspladsen. Spørgsmålene lyder: “Der er ikke nok at forhandle om, fordi pengene er brugt centralt” og “Ønsker tilfordeling af lønnen”. Her svarer 62 % af de adspurgte, at man er “enig eller helt enig” i, at der ikke er nok at forhandle om, fordi pengene er brugt centralt. Ligeledes svarer 56 % positivt på udsagnet om, at “mindst 25 % skal forhandles på min arbejdsplads”.

Umiddelbart kan svarene virke overraskende positive i betragtning af den ringe lyst til at udnytte forsøgsordningen. Men de skyldes utvivlsomt den frustration, som mange oplever, over, at Ny Løn-systemet giver en masse bøvl for meget få kroner. Så udsigten til, at der faktisk kunne komme noget ud af de lokale forhandlinger, og at der faktisk var noget at forhandle om, vil naturligvis virke meget tillokkende. Imidlertid er selve præmissen for spørgsmålet forkert. For det er ikke de centralt aftalte midler, der gør de lokale forhandlinger vanskelige. Men derimod ledelsernes manglende evner og lyst til at prioritere anstændige tillægsmuligheder og -størrelser, når budgettet lægges. For der er ikke et centralt aftalt loft for lokale tillægstørrelser eller fastlagt en udtømmelig pulje til lokalløn. Det er arbejdsgiverne i Personalestyrelsen og de lokale ledelser, der selv sætter snærende grænser for den lokale lønudvikling.

Det er så åbenlyst, at spørgsmålene lægger op til ganske bestemte svar, som man så vil bruge som ammunition i de tilstundende forhandlinger. Man manipulerer ved ikke at fortælle hele sandheden om lønsystemet og ved at undlade at spørge om holdninger til det, der er forudsætningen for, at en højere andel kan forhandles lokalt og individuelt. Det ville have været interessant og mere relevant at spørge om, “Hvor stor en del af din løn er du villig til at sætte i spil for en mere individuel lønfastsættelse?”. Eller: “Hvor meget synes du, din nuværende løn skal sættes ned for at skabe plads til lokalt aftalte individuelle løntillæg”. Eller kan vi regne med, at staten ved de kommende overenskomstforhandlinger er parat til at lægge de 15 % i lønforhøjelser, som de ønsker lokallønnen forhøjet med? Hvis ikke, så er der vel kun den nuværende grundløn og centralt aftalte tillæg at tage dem fra. Hvor mange mon ønsker det?

På ét punkt er vi dog enige med Personalestyrelsen. Der er et stort behov for forbedringer af forhandlingerne om den individuelle lønfastsættelse. Ikke mindst et behov for, at de lokale ledelser er klædt meget bedre på til reelle forhandlinger med de lokale tillidsrepræsentanter. Det ser vi frem til at drøfte med vores modpart i de kommende overenskomstforhandlinger. <<

“Danskernes positive indstilling til flygtninge skulle senere komme på en hård prøve. I første omgang tog Danmark efter Prag-foråret 1968 imod flygtninge fra Tjekkoslovakiet”.



SAMFUND

Grænser for solidaritet. Indvandrerpolitik i dansk og europæisk perspektiv

Torkild Bak, Mette Bock og Jens Holger Schjørring (red.)
Anis, 2010, 368 sider, 279 kr.

Kompromisløse etiske og politiske fordringer om solidaritet bliver i virkelighedens verden udsat for diskussion og pragmatiske løsninger. Kan solidaritet være grænseløs eller ubetinget? I denne bog belyser økonomer, sociologer, historikere, politologer og teologer spørgsmål om grænsedragning, flygtninge og solidaritet. I samme serie er tidligere udkommet bl.a. “Fra modernitet til pluralisme”.

HISTORIE

From Viking Stronghold to Christian Kingdom. State Formation in Norway, c. 900-1350

Sverre Bagge

Museum Tusulanums Forlag, 2010, 441 sider, 450 kr.

Bogen indeholder en detaljeret redegørelse for udviklingen af den norske statsdannelse fra ca. 900 til 1350. Bogen omfatter ligeledes en diskussion af selve middelalderstatens fremkomst og ser samtidig på statsdannelse i middelalderen i et bredere perspektiv. Bogens hovedformål er at undersøge Norge som et eksempel, der kunne illustrere nogle generelle europæiske problemer i forhold til statsdannelse i denne periode.

KULTUR

Kulturelle processer i Europa (Etnologiske Studier, vol. 13)

Flemming Hemmersam, Astrid Jespersen og Lene Otto (red.)
Museum Tusulanums Forlag, 2010, 292 sider, 250 kr.

Tiden og stedet er i fokus, når en række førende forskere undersøger kulturelle processer i EU i et fagkritisk perspektiv. Bogens artikler giver et samlet billede af nye strømninger inden for den etnologiske og folkloristiske forskning, og forskerne stiller det spørgsmål, om man i højere grad end tidligere kan tale om et transregionalt Europa.

FYSIK

Kvantemekanik. Atomernes vilde verden

Klaus Mølmer

Aarhus Universitetsforlag, 2010, 181 sider, 198 kr.

Denne bog gennemgår kvantemekanikkens og fysikkens udvikling i det 20. århundrede – og giver indblik i de nyeste opdagelser af, hvordan den atomare verden fungerer. Kvantemekanikken er i dag fundamentet for vores forståelse af den mikroskopiske verden, og forskere forsøger nu at udnytte teoriens særheder i revolutionerende teknologier. Bogen er en del af serien “Univers”.

PÆDAGOGIK



Kunsten at danne mennesker – introduktion til Jean-Jacques Rousseaus pædagogik

Lise Saelund

Via Systime, 2010, 103 sider, 137,50 kr.

Den schweizisk-franske oplysningsfilosof Jean-Jacques Rousseaus (1712-1778) tanker

om børn og opdragelse bliver starten på den moderne pædagogik, vi kender i dag. Selv om Jean-Jacques Rousseaus pædagogik udspringer af den franske oplysningstid, leverer hans antagelser om barnets natur stadig stærke referencer frem til vore dages pædagogiske teori og diskussion.

ORGANISATION

Narrativ coaching – En ny fortælling

Kit Sanne Nielsen, Maria Klinker og Jesper Gregersen
Dansk Psykologisk Forlag, 2010, 204 sider, 298 kr.

I dagens virksomheder fortæles der mange historier. Både i det formelle og i det uformelle rum lever og skabes fortællingerne. Organisatorisk identitet skabes ud fra historier om det, der karakteriserer en bestemt organisationskultur. Bogen er en indføring i den narrative tilgang til udvikling af organisationer gennem coaching af individuelle medarbejdere og team.

RELIGION

Religion. I psyke og samfund

Olav Hammer og Jesper Sørensen
Aarhus Universitetsforlag, 2010, 228 sider, 198 kr.

I bogen kigger to religionsforskere indad i den menneskelige hjerne, tilbage i menneskets udviklingshistorie og ud på verdens mangfoldige religiøse praksisser for at forstå

og beskrive det mangesidige og mærkværdige fænomen religion. Bogen leverer dermed på en gang det store overblik over et af menneskelivets mest komplekse og forbløffende fænomener og en frisk analyse fra kognitionsforskningens frontlinje. Bogen er en del af serien “Univers”.

SUNDHED



Menneskets ernæring

Arne Astrup, Susanne Bügel, Jørn Dyerberg og Steen Stender (red.)

Munksgaard Danmark, 2010, 624 sider, 558 kr.

Det er 3. udgave af den tværfaglige lærebog, der beskriver sammenhængen mellem de fysiologiske og biologiske processer, som er nødvendige for opretholdelse af livet. Ernæring er imidlertid meget mere end blot opretholdelse af liv, og bogen omfatter derfor også kapitler om bearbejdning af fødevarer, love og regler og de kulturelle og historiske forudsætninger for, hvad vi spiser, samt hvad der ligger til grund for de råd og anbefalinger, der udsendes.



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.

DM – DANSK MAGISTERFORENING

Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

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

Telefon 38 15 66 00

Fax 38 15 66 66

www.dm.dk

dm@dm.dk

Åbningstid: Man.-ons. kl. 10-16, tors. kl. 10-18, fre. kl. 10-15

MP PENSION

PENSIONS KASSEN FOR MAGISTRE OG PSYKOLOGER

Smakkedalen 8

2820 Gentofte

Telefon 39 15 01 02

www.mppension.dk

mp@mppension.dk

Åbningstid: Man.-tors. kl. 9-16, fre. kl. 9-15

MA – MAGISTRENE'S ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Mimersgade 47

2200 København N

Telefon 70 20 39 71

www.ma-kasse.dk

www.ma-kasse.dk/email

Åbningstid: Man.-tirs. og tors.-fre. kl. 9-15.30, ons. kl. 13-17

Regionalkontorer

Århus

Vesterbro Torv 1-3, 7. sal,

8000 Århus C

Telefon 70 20 39 71

Åbningstid: Man., tirs. og tors. kl. 9-15.30

Odense

Slotsgade 21 B, 4. sal

5000 Odense C

Tlf. 70 20 39 71

Åbningstid: Man. kl. 9-12 og tors. kl. 13-15.30

Aalborg

Østerågade 19, 3. sal,

9000 Aalborg

Telefon 70 20 39 71

Åbningstid: Man. kl. 9-12 og tors. kl. 13-15.30

MEDLEMSKONTINGENT FOR 2010

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

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

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

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

Pr. kvartal

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

WORKSHOP

KØBENHAVN

Nimbusparken 16,
2000 Frederiksberg.

Du kan få et adgangskort til lokalene i receptionen hos DM (samme adresse).

ÅRHUS

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

Åbningstid: Man.-fre. kl. 9-16.
Nøglekort udleveres i MA.

ODENSE

Slotsgade 21 B, 4.
5000 Odense.

Åbningstid: Man. kl. 9-12
og tors. kl. 13-15.30
Nøgle udleveres mod depositum
hos MA på samme adresse.

AALBORG

Aktivitetshuset

Østerågade 19, 3. 9000 Aalborg.

Åbningstid: Man.-fre. kl. 8.30-15.
Du kan få nøgle, så du har adgang
hele døgnet.

SORTERET MAGASINPOST ID-nr. 41032:

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



JOURNALISTIK FOR KOMMUNIKATIONSFOLK

INFORMATIONSMØDER

Master i journalistik

Master i journalistik kombinerer det bedste fra den journalistiske og den akademiske verden og giver dig en praktisk indføring i journalistiske arbejdsmetoder og genrer.

Uddannelsen giver dig blandt andet:

- Træning i journalistiske arbejdsmetoder og journalistisk formidling
- Indblik i det journalistiske nyhedsbegreb
- Kompetence til at foretage etiske valg og fravalg
- Kendskab til medielovgivningen
- Forståelse for mediernes rolle i samfundet

Uddannelsen er relevant for dig, hvis du allerede har erfaring inden for journalistik, kommunikation eller andre typer formidling, men gerne vil styrke din journalistiske faglighed.

Uddannelsen foregår i Odense og København. Forløbet varer to år på deltid.

- Søg nu og senest 1. december 2010.
- Uddannelsen starter 4. februar 2011.

Kontakt os på tlf. 65 50 40 89,
e-mail: masterjournalistik@sam.sdu.dk eller
gå ind på www.sdu.dk/masterjournalistik



SYDDANSKUNIVERSITET.DK