



DM's forskningspriser 2010 til mikrobiolog og semiotiker

Læs side 14-17



HB-valg:
Et ud af fire DM-
medlemmer stemte

7

Nye ledere
i statens
rugekasse

10

Kvinder
går glip af
barselsmillioner

20

Tillids-
repræsentanter
bruges for lidt

30

Freelanceprofessor?

Hvad bliver det næste?

– Freelanceminister?

Gode forskningsresultater kræver anstændige ansættelsesvilkår. Forskernes arbejde undermineres af usikre og tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Vi arbejder for varige overenskomstmæssige ansættelser for alle universitetslærere, også deltidslærerne. Og vi glæder os over, at 30 deltidsansatte ved KU blev overenskomstansatte sidste sommer. Universitetsledelserne skal have

fokus på kvalitet i undervisningen, fri forskning, tilstrækkeligt mange universitetslærere til at undgå rovdrift og gratis merarbejde. Men også muligheder for specialisering inden for studieretningerne og gratis uddannelse til alle.

Bliv endnu klogere på www.dm.dk/forskningsfrihed

DM • Dansk Magisterforening

Et begavet medlemskab

Brug for fremsynet fremmedsprogsstrategi

For flere år siden pådrog en dansk virksomhed sig et erstatningsansvar i millionklassen på grund af en forkert oversættelse af det lille ord “eventually” i referatet af en forhandling med en udenlandsk virksomhed. Ordet er en såkaldt “false friend”. Det ligner et dansk ord, men betyder noget helt andet.

Jeg blev mindet om denne sag i forbindelse med den aktuelle krise for sproguddannelserne på universiteterne, hvor der har været røster fremme om, at erhvervslivet ikke har brug for sproguddannelser som selvstændige kompetencer. Det, der er brug for, er ingeniører og økonomer, der er dygtige til sprog. Og det er da rigtigt, at der er et stærkt behov for at forbedre sprogkompetencerne for alle, der skal arbejde og handle på et globalt marked, og at det vil være en klar fordel, hvis der udvikles flere tværfaglige uddannelser. At tekniske, naturvidenskabelige og samfundsfaglige uddannelser suppleres med studier i andre kulturer, sprog og historie. Men det kan aldrig erstatte behovet for egentlige sproguddannelser med både dybde og bredde. Desværre er der meget, der tyder på, at den igangværende omstrukturering – eller “ansigtsløftning”, som planerne minsandten også bliver kaldt – vil føre til nedlæggelse af mange sproguddannelser som selvstændige fag. Sker det, er jeg bange for, at mange danske virksomheder går en fremtid i møde med flere erstatningssager af ovennævnte slags. Og at vores samfund vil miste en vigtig modvægt til tidens dominerende tendenser til at gøre alt op i markedsverdi, et spørgsmål om køb og salg.

Sproguddannelserne bliver fejlagtigt beskrevet som “bløde fag”. Sådan nogle studier, hvor der ingen hardcore discipliner er. Men at nå op på et sprogniveau, hvor man kan matche en indfødt i forhandlinger og konferencer, er ikke

noget, man kan “snakke” sig til. Det kræver fordybelse, omhu og mange års intensive studier af sprognuancer, historie og litteratur. Det er ikke noget, der kan reduceres til et sidefag.

Forhåbentlig går det ikke så galt. Forhåbentlig sætter eftertanken ind i tide. Og det er der faktisk et vist grundlag for at tro. For selv om

videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen ikke vil undsige den udtydning af sprogfagene, som aktuelt finder sted, og endda vil skære yderligere i småfagsbevillingerne, har hun dog lyttet til de mange bekymrede røster fra fagfolk. Ministeren vil igang-

sætte et arbejde med at fastlægge en langsigtet fremmedsprogsstrategi, der giver os sproguddannelser, der matcher samfundets behov. Og jeg vil tillade mig at gå ud fra, at samfundets behov skal forstås bredere end den snævre “fra tanke til faktura-tankegang”, der i stigende grad dominerer de politiske krav til universitetsuddannelserne.

DM hilser initiativet velkommen, og vi indgår gerne i en drøftelse af en sådan strategi. Vi har mange medlemmer, der underviser og forsker i fremmedsprog, og vi har endnu flere medlemmer, der på baggrund af en kandidatuddannelse i sprog befinder sig i nøglepositioner i både offentlige og private virksomheder. Vores medlemmer sidder inde med en vigtig faglig viden om sprogniveau og sprogkrav på et globalt akademisk arbejdsmarked. Den vil vi gerne være med til at formidle til dem, der beslutter, hvad der skal blive af fremmedsprogsuddannelserne i Danmark.

Lad os bare komme i gang.

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

Uvidenhed

Først et lille sidespring, inden vi tager fat på uvidenheden.

Som det vil være flere læsere bekendt, har vi på Magisterbladet netop gennemført en læseranalyse. Resultatet af den fortæller vi om i næste nummer. Her skal blot afsløres, at flere læsere giver udtryk for, at de er lidt træt af bladets mange artikler om ligestilling, barsel osv.

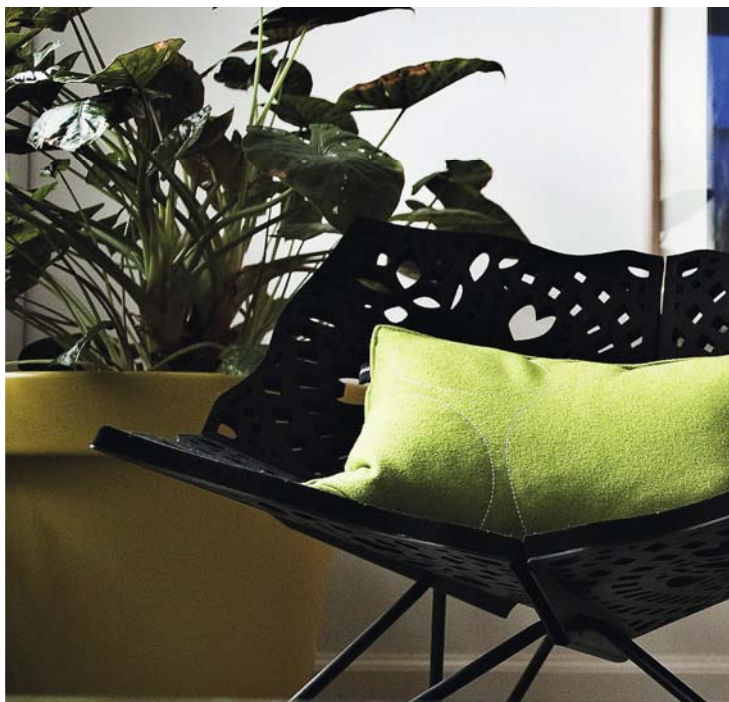
Det er rigtigt, at det er emner, vi beskæftiger os en del med. Og også vil fortsætte med, så længe vi kan berette om oplagte og groteske urimeligheder, hvad angår ligestilling og barselsforhold for både mænd og kvinder. Således også i dette nummer.

278.000.000 kr. Så mange penge ligger der i den såkaldte barselsudligningsfond. Arbejdsgiverne kan så at sige bare tage for sig af retterne og gøre livet lettere (= en bedre aflønning) for mange kvinder på barsel. Men pengene ligger der ubrugte. Årsagen synes at være ren og skær uvidenhed. Uvidenhed om ordningen som sådan og uvidenhed om, hvor enkelt det er at få del i midlerne. Det viser bl.a. en undersøgelse, som Akademikernes Centralorganisation lavede i 2008, og det viser også den undersøgelse, Magisterbladet har lavet.

“Masser af individuelle kontrakter henviser kun til funktionærloven, når det gælder barsel, og rigtig mange arbejdsgivere har ikke kendskab til ordningen”, siger en faglig konsulent i DM. “Tallene viser jo, at der er et behov for at råbe op”, opfordrer hun. Det er det, vi bl.a. gør her i bladet.

Det er jo horribelt, når Lise Hansen (det er ikke hendes rigtige navn, da hun af hensyn til sin ansættelse ønsker at være anonym!) kan fortælle om de mange trakasserier, hun måtte igennem for at få et tilskud fra Barselsfonden til sin løn under barsel. Firmaet kendte ikke til ordningen og mente derudover, at det ville give alt for meget administrativt bøv! at få del i midlerne. Lise endte med at få nogle flere penge, men måtte til gengæld selv betale sit arbejdsmarkedsbidrag. Hvor fedtet kan man være?

Læs artiklerne på side 6 og side 20-22 og bliv forundret – og indigneret. Jeg er overbevist om, at de, der synes, at vi skriver for meget om den slags, også vil finde historierne interessante. Og for at det ikke skal være løgn, kan du også læse om Malene Haarder (side 26-27), der blev fyret under sin barsel, og som måtte igennem en opslidende tid, indtil hun med DM's hjælp fik oprejsning i Landsretten.



FASTE RUBRIKKER

- 3 LEDER** Brug for fremsynet fremmedsprogstrategi
- 12 SIDEN SIDST**
- 18 NYE BØGER**
- 24 SIDEN SIDST**
- 25 STORE DANSKE NATURVIDENSKABSFOLK (7:9)**
Niels Bohr
- 29 NYE BØGER**
- 32 DEBAT**
- 36 DET' MIT JOB**

39 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

48 DM AKTUELT

50 MEDDELELSER

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

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

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

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Martin Ejlersten
me@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt
psi@dm.dk

Lisbeth Ammitzbøll
la@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

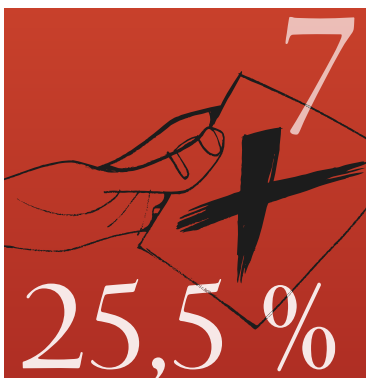
Annancer:
DG Media a/s
St. Kongensgade 75
1264 København K
Tlf. 70 27 11 55
Fax 70 27 11 56

Design og tryk:
Datagraf
www.datagraf.dk



“Det har været lærerigt at deltage i kontorchefmøder og spise uformelle frokoster sammen med de øvrige chefer i departementet”.

ARTIKLER



- 6** Fælles barsel er kun for kvinder
- 7** Et ud af fire DM-medlemmer brugte sin stemmeret
- 8** Stor fyringsrunde truer professionshøjskole



- 10** Nye ledere i statens rugelkasse
- 14** Mikrobiolog får forskerpris
- 16** Semiotiker får forskerpris
- 19** Professionshøjskoler får adgang til forskningsmidler



- 19** Gik du glip af din godtgørelse?
- 20** Kvinder går glip af barselsmillioner
- 22** Arbejdsgiver ville ikke betale arbejdsmarkedsbidrag



- 26** Først kom barnet, så kom fyresedlen
- 30** Tillidsfolk bruges for lidt i sager om psykisk arbejdsmiljø
- 31** Nervøsitet før fyringer på Vestas

Forside: Jesper Voldgaard og Henrik Petit

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 31.000 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

FMK
FORSKERMILJØKONTROL

Kontrolleret oplag: 29.573
i perioden 1.7.2009 – 30.6.2010



Produktionsplan:

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

Nr. 20-2010
Udkommer: 10. december
Udkommer: 29. november
Deadline debat: 29. november
Deadline annoncer: 1. december
Deadline kalender: 1. december

Nr. 1-2011
Udkommer: 14. januar
Udkommer: 3. januar
Deadline debat: 3. januar
Deadline annoncer: 5. januar
Deadline kalender: 5. januar

Fælles barsel er kun for kvinder

De 21 såkaldte "fælles" barselsuger i den lovbaserede barselsfond bliver næsten udelukkende brugt af kvinder, viser tal fra ATP. Reglerne er udtryk for hykleri, siger arbejdsmarkedsforsker.

Barselsudligningsordningen blev indført for at skabe mere ligestilling på det private arbejdsmarked og give mænd og kvinder mulighed for at få løn under barsel i op til 29 uger.

Men nu viser tal fra ATP, som Magisterbladet har set, at de 21 uger, som moren og faren har til deling, næsten udelukkende bliver brugt af moren. Kvinder tegner sig således for en andel på 92 pct. ud af de 21 fælles uger.

Problemet er tilsyneladende, at fædre reelt ikke har adgang til de 21 uger, der allerede er sat til at begynde to uger efter fødslen. I langt de fleste tilfælde vil moren tilbringe den første tid med barnet. Men barselsudligningsloven støder også sammen med reglerne i funktionærloven. Ifølge den er arbejdsgivere forpligtede til at betale halv løn til kvinder i 4 uger før og op til 14 uger efter fødslen. Med andre ord betyder funktionærloven, at kvinder i praksis er tvunget til at holde orlov i størstedelen af den periode, der kaldes "fælles" orlov under barselsudligningsordningen.

Tallene fra ATP får Henning Jørgensen, professor ved Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet, til at rette en hård kritik af loven.

Forsker: Loven fastholder kvinder hjemme

"Det er rent hykleri at kalde det en fælles orlov. Det er en helt skæv betegnelse. Lovgivningen er tværtimod lavet noget så snedigt, at man sikrer sig, at det er kvinden, der holder barslen", siger han.

I Beskæftigelsesministeriet er holdningen til dette problem omvendt: Loven om barselsudligning er et ligestillingsinitiativ, der først og fremmest skal gøre det attraktivt for arbejdsgivere at ansætte kvinder. At moren på grund af anden lovgivning eller familiepraksis ender med at tage hovedparten af den fælles barsel, opfattes som et mindre problem.

Men ifølge Henning Jørgensen viser problemstillingen, at argumentationen bag loven halter.

"Det er en floskel at sige, at man vil

gøre det attraktivt for arbejdsgivere at ansætte kvinder. Det findes intet grundlag for at tro, at man kan incitamentsstyre arbejdsgiverne. Det handler jo om benhård økonomi og familiebeslutninger, og det er ikke arbejdsgiverne, der kommer til at bestemme noget her. Reguleringen og lovgivningen må være anderledes, det er den eneste måde, man kan gøre noget ved problemet.

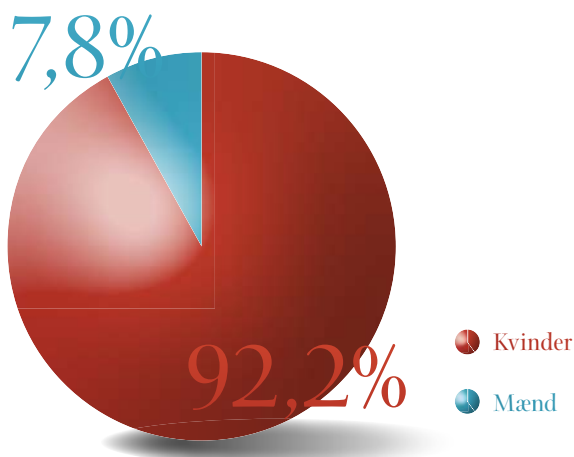
Julie Rademacher, ligestillingsordfører for Socialdemokraterne, mener, at den fælles orlov også reelt skal være fælles.

"Det er selvfølgelig ikke godt nok, at kun kvinder har adgang til den fælles barsel og de midler, der er afsat hertil. Socialdemokraterne har den holdning, at barslen skal være lige for begge køn, og derfor vil jeg kræve handling fra ministerens side. Hun må redegøre for, hvorfor den fælles barsel kun tilkommer kvinder, og om ikke reglerne diskriminerer mænd".

Det har ikke været muligt at få en kommentar fra beskæftigelsesminister Inger Støjbjerg (V). <

ISLAND I FRONT

Ifølge nye tal fra Danmarks Statistik tog danske mænd i 2009 7,3 pct. af det samlede antal barselsdage. I Finland var tallet 4,1, i Norge 11,6, i Sverige 23,1 og i Island 33,9. De Islandske mænds suveræne førsteplads skal ses i lyset af, at landet i 2000 lå på sidstepladsen med 3,3 pct. Siden da indførte Island øremærket barsel til mænd

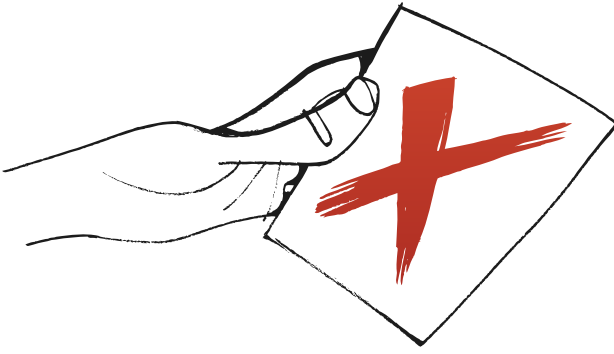


Moren og farens brug af den fælles periode på 21 uger i barselsudligningsordningen. Tallet er et gennemsnit for bele 2009. Kilde: ATP

“Det er rent hykleri at kalde det en fælles orlov. Det er en helt skæv betegnelse”.

Henning Jørgensen, arbejdsmarkedsforsker, Aalborg Universitet

Læs også artiklerne på side 20-22.



ET UD AF FIRE DM-MEDLEMMER BRUGTE SIN STEMME

Valgprocenten ved det netop afsluttede valg til DM's hovedbestyrelse var igen over sidste valgs stemmeprocent. Ét nyt ansigt blev valgt ind, nemlig Hanne Gøtzsche fra Pensionistlisten, hvor hun afløser Erik Nejrup.

Den 25. oktober forelå resultatet af det direkte valg af ni medlemmer af DM's hovedbestyrelse. De otte af dem er gengangere, mens Pensionistlisten valgte Hanne Gøtzsche i stedet for Erik Nejrup. Til de ni valgte kommer syv medlemmer, som udpeges af DM's seks sektorer (studentersktoren udpeger to medlemmer, de øvrige sektorer hver ét medlem) samt det eneste fødte medlem af Hovedbestyrelsen, nemlig DM's formand, Ingrid Stage, der allerede for over en måned siden blev valgt – for sjette gang – uden nogen modkandidater.

Vindere og tabere

DM Forskning & Videregående Uddannelse tabte et mandat, som Claus Valling Pedersen har siddet på siden sidste valg. Til gengæld vandt Privatansattes Liste et mandat, hvilket betyder, at Camilla Gregersen nu er medlemsvalgt, hvor hun i dag sidder som udpeget af sektoren DM Privat.

Tilbage står nu at få sat navn på de sidste syv sektorudpegede medlemmer af Hovedbestyrelsen.

Sektorerne DM Offentlig, DM Privat, DM Forskning & Videregående Uddannelse, DM Natur & Kultur og Sektoren for honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende udpeger hver et medlem, mens DM Studerende udpeger to medlemmer. Det vil ske inden årets udgang, så den nye hovedbestyrelse kan mødes først i det nye år og konstituere sig med bl.a. valg af næstformand. <<



Hanne Gøtzsche fra DM Pensionist er nyt medlem af DM's hovedbestyrelse. Her afløser hun Erik Nejrup.

DE BLEV VALGT

Leif Søndergaard

Forskning & Videregående Uddannelse

376 personlige stemmer

Charlotte Palludan

Fagforeningslisten

241 personlige stemmer

Frederik Dehlholm

Privatansattes Liste

180 personlige stemmer

Hans Beksgaard

Forskning & Videregående Uddannelse

133 personlige stemmer

133 personlige stemmer

Hanne Gøtzsche

Pensionistlisten

139 personlige stemmer

Eva Jensen

DM Offentlig

132 personlige stemmer

Camilla Gregersen

Privatansattes Liste

118 personlige stemmer

Henrik Prebensen

DM Forskning & Videregående Uddannelse

118 personlige stemmer

118 personlige stemmer

Niels Kristian Petersen

DM Natur & Kultur

94 personlige stemmer

Der var indgået valgforbund mellem Privatansattes Liste, DM Forskning & Videregående Uddannelse og Fagforeningslisten samt mellem DM Offentlig og DM Natur & Kultur.

Alle lister på nær DM Forskning & Videregående Uddannelse/Professionshøjskoler (sideordnet opstilling) havde prioriteret opstilling, hvorfor valg ikke alene beror på de personlige stemmer.

Fakta

SÅ MANGE STEMTE

Der var udsendt 28.762 stemmesedler. 7.324 brugte den. 161 stemte blankt. Stemmeprocenten blev på 25,5, hvilket er en stigning på 4 procentpoint i forhold til valget i 2008.

EVALUERING AF VALGET

På DM's hjemmeside kan du finde valgbekendtgørelsen. DM's valgkomité opfordrer alle til at fremkomme med eventuelle ønsker om forbedringer til næste valg. Send dine forslag og idéer til dm@dm.dk.

Stor fyringsrunde truer professionshøjskole

Det vil medføre den visse død for læreruddannelsen i Roskilde og Holbæk, hvis ledelsen ved University College Sjælland gennemfører planlagte fyringer, lyder advarslen fra medarbejderrepræsentanter. De kritiserer samtidig ledelsen for ikke at fremlægge beregningsgrundlaget for besparelserne.

Et sparekrav på 45 mio. kr. betyder, at University College Sjælland (UCSJ) planlægger at skille sig af med op mod 40 medarbejdere. 21 ansatte har modtaget et afskedigelsesvarsel, samtidig med at ledelsen indgår fratrædelsesaftaler med yderligere 10-15 ansatte.

Alene Campus Roskilde ser ud til at miste 10 undervisere ved læreruddannelserne i Roskilde og Holbæk – et tal, der kan vokse til 15, hvis ikke en række midlertidige stillinger genbesættes. Dermed står de to uddannelser til at miste en stor andel af undervisningsstaben, der inden afskedigelserne ifølge tillidsrepræsentant Finn Sørensen svarede til 30-35 fuldtidsansatte.

I et åbent brev til UCSJ's ledelse og bestyrelse advarer han om, at det nyoprettede Campus Roskilde kun vil overleve i meget kort tid, hvis de planlagte besparelser gennemføres.

“Vi kan ikke opretholde en uddannelse med det antal medarbejdere. Der lægges op til holdstørrelser på op til 75 studerende. Det kan ikke lade sig gøre. Undersøgelser viser, at de studerende har behov for tæt kontakt til underviserne, og det samme viser vores egne erfaringer med sammenlægninger af hold. De studerende er utilfredse, og vi kan frygte, at de skifter til fx UCC og Metropol, der kan konkurrere med hold på højest 32-34 studerende”, siger Finn Sørensen.

Når særligt Campus Roskilde rammes af besparelserne, skyldes det ifølge ledelsen, at de to læreruddannelser ved det nyoprettede Campus Roskilde har vist sig at være dyrere end UCSJ's tredje læreruddannelse i Vordingborg.

Men den argumentation er ifølge Finn Sørensen mangelfuld:

“Campus Roskilde er en ny afdeling, og det er betydeligt dyrere at etablere sig sammenlignet med “gamle” uddannelser, der har kørt på en bestemt måde i mange år. Det kan være en af årsagerne til, at vi er dyrere”.

Ledelsen vil ikke udlevere beregninger
Beregningerne, der ifølge ledelsen dokumenterer, at Holbæk og Roskilde er dyrere end Vordingborg, har ledelsen imidlertid ikke indviet de ansatte i. Det oplyser Mette Bruun, medlem af Hovedsamarbejdsudvalget.

“På et HSU-møde i september så vi et budgetudkast og direktionens besparel-

sesforslag, hvor ledelsen også fastslår, hvor meget uddannelserne fremover må koste. Tallene er ifølge ledelsen lavet ud fra sammenligninger af udgifterne på de enkelte uddannelser. Vi bad om at få indblik i beregningsgrundlaget og proceduren bag, men kunne ikke få udleveret tallene”. Det er i proces”, var det svar, vi fik”.

Efter HSU-mødet blev ledelsens besparelsesforslag godkendt af bestyrelsen, men heller ikke her eller på et efterfølgende ekstraordinært bestyrelsesmøde fik medarbejderne udleveret de efterlyste tal.

Dengang som nu lyder udmeldingen fra ledelsen, at tallene vil blive fremlagt på et møde i slutningen af november, men da er alle beslutninger for længst truffet, påpeger Mette Bruun, der finder forløbet meget utilfredsstillende.

Ifølge Ulla Kock, UCSJ's rektor, har ledelsen overholdt alle regler.

“Det har ikke været muligt at give dem andet materiale end det, de har fået. Det er en proces, vi er i gang med. Vi fremlægger al talmaterialet, når det er muligt. Det har vi også prøvet at få medarbejderne til at forstå”, siger hun. <<

“Jeg aner ikke, hvordan man skal undervise hold med 75 studerende”.

Finn Sørensen, tillidsrepræsentant ved læreruddannelsen i Holbæk



Det nye Campus Roskilde. Til en værdi af 180 mio. kr. Men uden lang levetid, hvis de planlagte fyringer gennemføres.

Ta' på ferie med LB



Tør du rejse uden?

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



Rejseforsikring Verden dækker bl.a.:

Før afrejse:

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

Under rejsen:

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

Nyt: dækning i Danmark

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

Hvem er dækket?

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

Mere information

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



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING G/S

www.lb.dk - Tlf.: 3311 7755



"Administration er spændende, fordi rammerne for den faglige arkæologi er helt afgørende for, hvordan vores kulturarv forvaltes", mener Jørgen Westphal, konsulent i Kulturarvsstyrelsen og måske en af fremtidens ledere i staten.

Nye ledere i statens rugekasse

Op imod 40 procent af statens ledere går på pension inden for de næste 10 år, og jagten på nye talenter er gået ind. I Kulturarvsstyrelsen er fire medarbejdere udpeget til et pilotprojekt. Arkæolog Jørgen Westphal er en af dem.

Jørgen Westphal er specialist i yngre stenalders tragtæggekultur og har nørdet med restaureringen af dysser og jættestuer, siden han blev bachelor i arkæologi i 1994. Måske er han også en af fremtidens ledere i staten.

For snart et år siden blev konsulenten og tre andre kolleger i Kulturarvsstyrelsen prikket på skulderen og spurgt, om de ville deltage i et talentudviklingsprogram, der har til formål at rekruttere potentielle kandidater til fremtidens chefposter. Selvom ambitionen aldrig har været det store hjørnekontor, sagde Jørgen Westphal ja tak.

“Det tiltaler mig, at jeg kan få lov at prøve nogle ting af, uden at det automatisk

forventes af mig, at jeg søger en lederstilling efterfølgende. Det er ikke noget førlederkursus”, understreger han.

“Omvendt har jeg, lige siden jeg startede i Fortidsmindekontoret i 2008, selvfølgelig deltaget i diskussioner om, hvordan de administrative rammer for den faglige arkæologi bør forme sig. De er jo afgørende for, hvordan kulturarven bliver forvaltet”, siger den 44-årige cand.mag. i arkæologi og psykologi.

Som en del af pilotprojektet har Jørgen Westphal netop været udstationeret en uge på en anden statslig arbejdsplads. I Kulturministeriets departement var han føl hos en kontorchef.

“Det har været lærerigt at deltage i kontorchefmøder og spise uformelle froko-

ster sammen med de øvrige chefer i Departementet. De tænker utroligt politisk, og omdrejningspunktet er ministerbetjeningen, hvor vi her i Kulturarvsstyrelsen orienterer os meget mere imod borgerne”, forklarer konsulenten.

Afdramatiserer og nuancerer

Selv om han har gravet en hel del med skeer siden 1994, hvor han blev bachelor fra Aarhus Universitet, er det administrative ikke nyt for ham.

“Før 2008 lå restaurationsarbejdet i regi af Nationalmuseet, men siden vi flyttede til Kulturarvsstyrelsen, har jeg ofte fungeret som sagsbehandler, fx på udgravningsprojekter og sager vedrørende museumslovens bestemmelser om fredede fortidsminder”, forklarer han.

“Arkæologiske udgravninger kræver jo også, at du både kan lægge et budget, levere en fyldestgørende afrapportering og i det hele taget fungere som projektleder”, tilføjer han.

37 timers undervisning, en udstationering på en anden statslig arbejdsplads og en række opgaver, der smager lidt af fugl. Sådan er talentprojektet skruet sammen for de i alt 20 deltagere fra institutioner og styrelser inden for kulturområdet. I Kulturarvsstyrelsen er det vicedirektør Anne Mette Rahbæk, der har været med til at udvikle konceptet.

“Vi satses på at gøre udfordringerne i lederjobbet mere håndgribelige gennem opgaver, udveksling og konkrete projekter, der har elementer af ledelse i sig. Dygtige fagfolk har ofte nogle forestillinger om lederjobbet, der måske ikke altid holder stik. Ved at gøre det meget *hands-on* håber vi at kunne afdramatisere og nuancere det bilde”, siger Anne Mette Rahbæk.

Selvom programmet ikke er mere omfattende, fører det vitterligt til mere afklaring, vurderer Jørgen Westphal.

“Jeg opfatter mig på ingen måde som et særligt ledertalent og kan indimellem føle, at jeg sælger skindet, før jeg har skudt bjørnen, fx ved at stille op i et projekt som det her. Omvendt har jeg efterhånden en bred erfaring fra både udgravninger, museumsverdenen og nu også Departementet, og jeg synes, det er vigtigt, at det faglige aspekt får meget vægt, også i administrativt”, siger Jørgen Westphal. <<

”Det har været lærerigt at deltage i kontorchefmøder og spise uformelle frokoster sammen med de øvrige chefer i Departementet”.



Foto: Colourbox

50.000 kr. til Ole Opfinder

Nye teknologier og danskere, der er vilde med gadgets, sætter pres på de offentlige informationsider. Det gælder også Rejseplanen, der derfor nu skyder en konkurrence i gang for at være med i udviklingen af den service, der i dag leverer mere end 10 mio. rejseplaner til danskerne via web, mobil og touch screens.

Håbet er, at studerende, udviklere og designere kommer med bud på, hvordan Rejseplanen kan forbedres i fremtiden. Alle indsendte idéer bedømmes i tre kategorier: design, teknik og udbredelse.

Læs mere om Rejseplanen og konkurrencen på www.rejseplanen.dk.



Foto: Colourbox

DPU SEKRETARIAT FOR INTERNATIONAL ALLIANCE

Danmarks Pædagogiske Universitetsskole (DPU) er blevet udpeget til at være sekretariat for International Alliance of Leading Education Institutes (IALEI) af dekaner fra de ti uddannelsesinstitutioner i alliancen.

“DPU har en virkelig god position til at styrke forbindelser med OECD, UNESCO, Verdensbanken og andre internationale organisationer. DPU er den bedste organisation i Alliancen til at varetage et sekretariat,” siger professor Lee Sing Kong, direktør for National Institute of Education i Singapore.

Læs mere om IALEI på www.ialei.org.

EFTERLØN GØR FOLK DUMMERE

Efterlønnere er dummere end deres jævnaldrende i arbejde, og folk husker dårligere, så snart de forlader arbejdsmarkedet, skriver Videnskab.dk.

Det viser en stor international undersøgelse af sammenhængen mellem 60-64-åriges kognitive evner og tilbagetrækningsalder i Danmark og 12 andre lande.

Danskerne er blandt de skarpeste knive i skuffen, for på trods af, at 40 % af mændene og mere end halvdelen af kvinderne over 60 år er på efterløn, er andelen af +60-årige på arbejdsmarkedet større i Danmark end i mange andre lande.

60-64-årige amerikanere har den bedste hukommelse, efterfulgt af englændere og danskere.

MODETRENDS I 300 ÅR

Center for Tekstilmforskning på Københavns Universitet har i samarbejde med bl.a. Nationalmuseet fået en treårig bevilling på syv mio. kr. til et stort internationalt forskningsprojekt om historiske trends i tøjmoden. Projektet sætter spot på modevarers betydning i Vesteuropa fra renæssancen op til ca. år 1800. Danmark har nogle af verdens førende forskere inden for tekstil- og dragtområdet.

Centrets leder er Marie-Louise Bech Nosch, der i 2008 fik den ene af DM's to forskningspriser og i 2009 blev Danmarks første kvindelige eliteforsker.



Foto: Henrik Petit

“Stordriftsfordele er en vedholdende, men udokumenteret illusion, som har slået sig på hjernen af det stigende antal politisk-administrative lommefilosoffer”.

Jens Morten Hansen, statsgeolog og adjungeret professor, i *Aktuel Naturvidenskab*



Faglig inspiration i DM's netværk

Udover at være en arbejdsmarkedsforsikring er DM også et socialt fagfællesskab, hvor du kan blive fagligt inspireret og inspirere andre. I DM er der 38.000 faglige personligheder, og der er med garanti mange af dem, der har samme behov, interesser eller arbejdsfelt som dig. Brug DM til at udvikle dit netværk. Deltag i efterårets netværksmøder og klik ind i DM's netværksforum, hvor du finder faglige fæller og fremtidige sparringspartnere.

Årets sidste netværksmøder:

DM's IT- og Projektledelsesnetværk

It-projektledelse anno 2010 – status på 10 års udvikling med agile metoder og SCRUM

Få et overblik over udviklingen inden for IT-projektledelse, og bliv klogere på agile udviklingsmetoder og SCRUM. Hvordan virker det i praksis, og hvilke resultater giver det?

Tid og sted 30. november kl. 16-20 i Århus.

DM's Kommunikationsnetværk

Kommunikationsmålinger – vejen til strategisk kommunikation

Kom og hør, hvordan måling af kommunikation bliver en lærende proces, hvor du udvikler dit kommunikationsarbejde og bliver bedre til at opnå strategiske mål?

Tid og sted 8. december kl. 16-20 i København.

Find flere i DM's kalender på dm.dk, hvor du også tilmelder dig.

Læs mere på
www.dm.dk/netvaerk

“Vores påvisning af nanowires ser ud til at have givet ny luft til mange andre mikrobiologiske forskningsprojekter. Det er i sig selv en stor tilfredsstillelse at opleve”.

Mikrobiolog får

DM's naturvidenskabelige forskningspris går i år til mikrobiolog Lars Peter Nielsen.

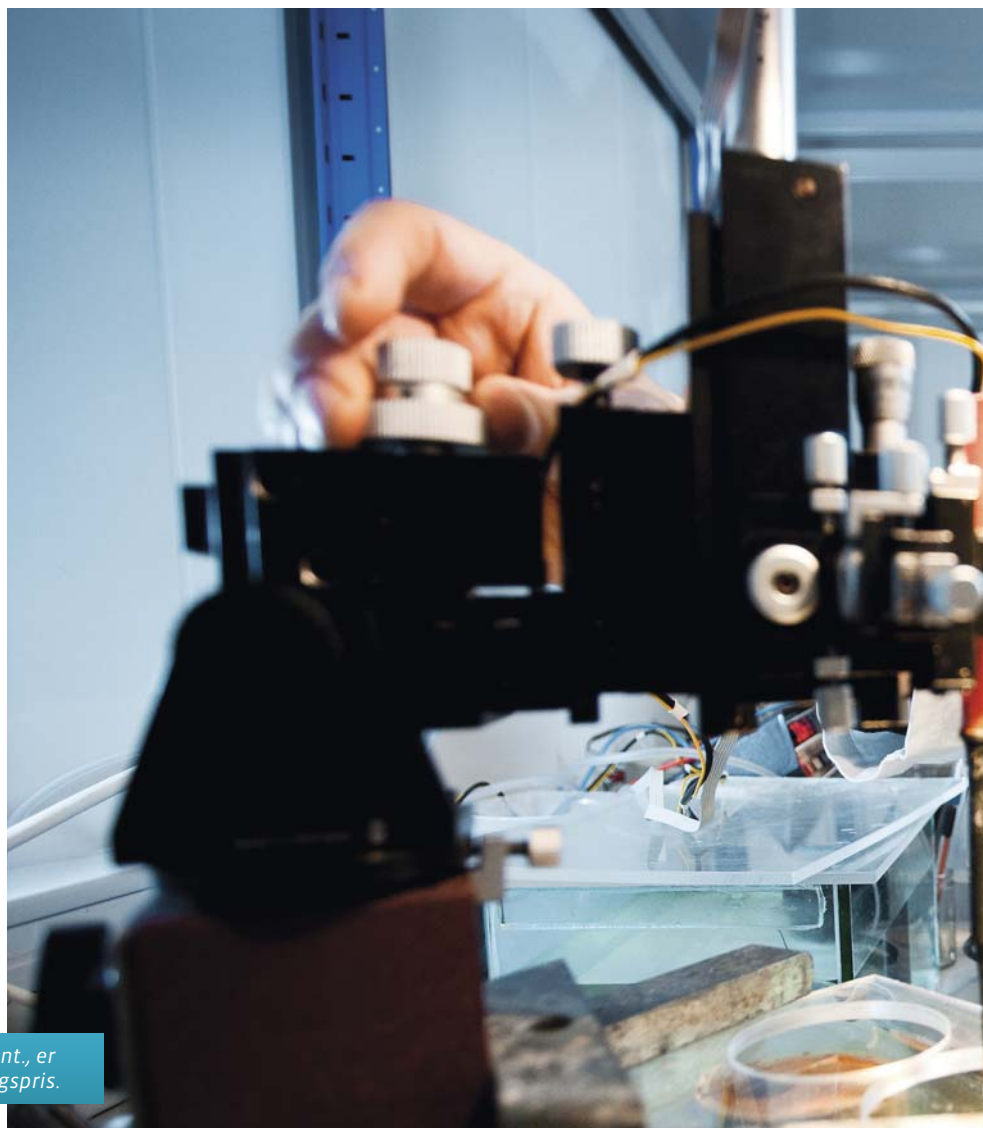
Snart rejser Lars Peter Nielsen til Chile for at dele ud af sin viden om *nanowires*. Hans opdagelse af bakteriers elektroniske samliv over store afstande blev publiceret i februar i år i Nature. Dermed er anerkendelsen slået fast for “mændene fra muddergangen”, som Nielsen og hans forskerhold kærligt omtales i daglig tale på Biologisk Institut på Aarhus Universitet.

“Siden er invitationerne faldet tæt, og vi bliver kontaktet af mange forskerhold, der fortæller, at fundet af 'nanowires' kan bruges til at forstå de problemer, de selv sidder med. Det er ret overvældende”, fortæller Lars Peter Nielsen.

I samarbejde med amerikanske forskere er det danske forskerhold allerede nået meget langt med at se netværket mellem bakterier og måle de elektriske strømme i naturen.

“Vores påvisning af nanowires ser ud til at have givet ny luft til mange andre mikrobiologiske forskningsprojekter. Det er i sig selv en stor tilfredsstillelse at opleve”. <<

Mikrobiolog Lars Peter Nielsen, lektor og lic.scient., er modtager af DM's naturvidenskabelige forskningspris.



Derfor får han prisen

Sådan skriver bedømmelseskomitéen:

Lars Peter Nielsen modtager DM's forskningspris for sin imponerende evne til at udtænke utraditionelle løsningsmodeller i forbindelse med forståelsen af naturen og dens processer.

Allerede for tyve år siden skabte hans opdagelse af den såkaldte *isotope pairing method* mulighed for med ét slag at få en langt bedre forståelse for kvælstofforbindelsers kredsløb i naturen. Denne metode har fået stor betydning for vores viden om baggrunden for algeopblomstring og fiskedød i de indre danske farvande.

I år har Lars Peter Nielsen publiceret den overraskende

opdagelse af elektriske langdistancekredsløb via såkaldte nanowires mellem bakterier i naturen. Opdagelsen viser at, visse bakterier kan leve alene af elektrisk strøm og uorganiske næringsstoffer. Dermed åbnes for et helt nyt forskningsområde. Mulige anvendelser inkluderer forbedret mineralefterforskning, nedbrydning af forurenende stoffer og mere effektiv bekæmpelse af korrosion. Lars Peter Nielsen er ikke blot fagekspert, men har også interesseret sig for at omsætte sine forskningsresultater til praktisk anvendelse, fx i forbindelse med udvikling af metoder til biologisk luftrensning til fjernelse af lugtproblemer fra svinestalde.

forskerpris



DM'S FORSKNINGSPRISER

DM sætter pris på den kritiske forskning, den fremragende forskning og den nytænkende anvendelse. Også helt bogstaveligt.

Hvert år uddeler DM en naturvidenskabelig og en humanistisk forskningspris på hver 50.000 kroner. Med priserne ønsker DM at præmiere forskning, som skaber blivende forandringer og ikke kun kommerciel nytteværdi. Samtidig ønsker DM at fremhæve mangfoldigheden blandt højtuddannede og pege på de debatskabende og kontroversielle idéer, der er videnskabeligt funderet.

Dette års priser bliver overrakt den 23. november, når DM's tillidsrepræsentanter mødes til årets store TR-dag i DM. Dagen efter får DM's repræsentantskab mulighed for at høre årets prismodtagere fortælle om deres forskning.

Andre medlemmer er også inviteret til at dele Lars Peter Niensens og Frederik Stjernfelts tanker. DM har produceret to kortfilm om årets prismodtagere. Se dem på www.dm.dk.

Semiotiker Frederik Stjernfelt, professor og ph.d., er modtager af DMs' humanistiske forskningspris.



Semiotiker får forskerpris

DM's humanistiske forskningspris går i år til semiotiker Frederik Stjernfelt.

Sild kan regne, delfiner kan kommunikere, aber kan producere værktøj, udvise empati og opbygge relationer til andre arter. Adskiller vi mennesker os overhovedet fra andre dyr?

“Ja”, lyder det overbevist fra Frederik Stjernfelt, semiotiker, forfatter, anmelder, redaktør og blogger.

“Vi kan forholde os kritisk til vores egen tænkning”, fremhæver han og giver samtidig en overskrift for sin egen livslange udforskning af tænkningens betingelser.

Vore tanker har deres egen mosaik. Der er orden og mønster og system i

vores erkendelse. Smag og behag er forskellig, men ikke tilfældigt forskellig og faktisk slet ikke tilfældig. Det har Frederik Stjernfelt bevist og beskrevet i bøger som “Hadets anatomi. Rejser i Bosnien og Serbien”, “Krigens scenografi”, “Kritik af den negative opbygghed”, “Tankens magt”, “Tal en tanke”, “Diagrammatology”, “Adskillelsens politik”. De fleste titler har flere forfattere.

“Jeg hylder ikke idéen om den ensomme humanist, der kun tænker store tanker helt for sig selv”. <<

“Jeg hylder ikke idéen om den ensomme humanist, der kun tænker store tanker helt for sig selv”.

TIDLIGERE PRISMODTAGERE

2006

Ole John Nielsen, kemiker, for sin forskning inden for atmosfærisk kemi, ozonlag, drivhusgasser og CFC-alternativer.

Mette Sørensen, marketingchef, på vegne af Danfoss Universe, som begejstrer børn og unge samt øger deres forståelse af teknologi og naturvidenskab.

2007

Dominique Bouchet, sociolog og økonom, for sin grænseoverskridende forskning i kulturelle forskelle og deres betydning for virksomheder og organisationer.

Jesper Wengel, kemiker, for sine dna-kemiske og nanoteknologiske bidrag i jagten på nye designerdrugs til behandling af cancer og gigt.

2008

Anja Cetti Andersen, astronom, for sin evne til at kombinere astronomisk frontforskning med et sjældent talent for formidling.

Marie-Louise Nosch, historiker, for sin banebrydende evne til at kombinere udforskning af konkrete arkæologiske fund med kulturel analyse.

2009

Jørgen Kjems, molekylærbiolog, for sin fremragende grundforskning og formidling inden for molekylær medicin, herunder dna-books.

Hans Bonde, historiker, for sin udforskning og formidling af samspillet mellem idræt og politik, maskulinitet og sport, krop og samfund.

Derfor får han prisen

Sådan skriver bedømmelseskomitéen:

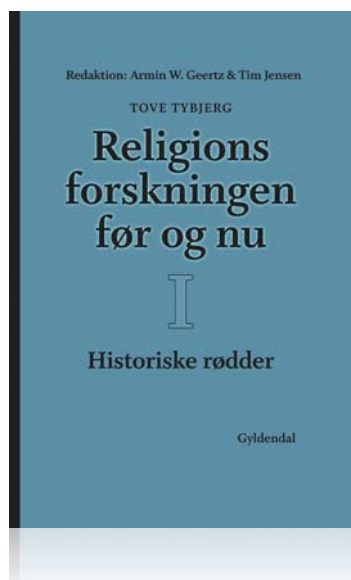
“I en videnskabelig verden præget af accelererende specialisering har Frederik Stjernfelt formået at bygge bro mellem forskningen på universiteterne og den brede offentlighed, ligesom han har bevæget sig på tværs af humaniora, samfundsvidenskab og naturvidenskab. Stjernfelts forskning har med udgangspunkt i en fortolkning af peirceansk tegn lære bevæget sig via avanceret matematik og en stadig dialog med fænomenologi og strukturalistisk sprog- og litteraturteori over mod det tværvidevidenskabelige felt: kognitionsforskning.

På en måde, der fastholder klassiske humanistiske dyder,

har Frederik Stjernfelt udfordret etablerede forestillinger om nationalisme, kulturkamp, multikulturalisme og oplysning. Samtidig fastholder han sin grundlæggende interesse for æstetik, idéhistorie og litteraturteori. Det har resulteret i en række publikationer, der ikke altid passer til universiteternes pointsystemer, men som har været med til at rejse vigtige samfundsmæssige spørgsmål og diskussioner.

Frederik Stjernfelt har derved vist muligheden for med udgangspunkt i en forskerkarriere at fastholde et humanistisk perspektiv på en mere omfattende og kompleks virkelighed end den rent universitetsfaglige”.

“Spørgsmål om religion var brændende i 1700-tallet – mødet med nye og fremmede verdener gav anledning til dybtgående debatter og refleksioner over menneskets natur, men sandelig også over religionens natur”.



RELIGION

Religionsforskningen før og nu
Historiske rødder

Tove Tybjerg

Gyldendal, 2010, 358 sider, 349 kr.

“Religionsforskningen før og nu” er et værk i to bind, der beskriver religionsforskningens tilblivelse, udvikling og nutidige teoretiske retninger. Første bind, “Historiske rødder”, beskriver perioden fra 1700-tallet og frem til midten af det 20. århundrede. Bogen henvender sig til universitetsstuderende og til de mange, der i dag har en interesse i studiet af religion. Andet bind, “Nyere tid”, udkommer 2011.

MILJØ

Miljøet i et geografisk perspektiv

Pia Frederiksen (red.)

Forlaget Hovedland, 2010, 93 sider, 129 kr.

Bogen præsenterer eksempler på miljøgeografiske analyser, som med udgangspunkt i miljøtilstanden beskæftiger sig med anvendelsen, forvaltningen og reguleringen af landskabet. Bogen sigter her mod en øget forståelse af, hvordan forskellige menneskelige handlinger påvirker naturen og miljøet, og hvordan konsekvenserne af påvirkningerne hænger sammen i både tid og rum.

PÆDAGOGIK

Capability Approach. En anderledes tilgang til pædagogik, uddannelse og omsorg

Niels Rosendahl Jensen og Christian Chrstrup Kjeldsen
Via Systime, 2010, 160 sider, 195 kr.

Bogen giver en helt ny tilgang til pædagogikken i Danmark. Internationalt er tilgangen ofte anvendt, også i forhold til pædagogiske uddannelses- og sundhedsprofessioner. Nobelpristageren Amartya Sen er teoretikeren, der har skabt teorien med base i moral- og nyttefilosofiens spørgsmål om velfærd. Tilgangen rejser spørgsmålet: Lighed i forhold til hvad?

LITTERATUR

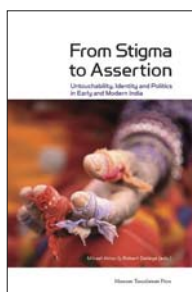
Jacobseniana nr. 4

Jørn Erslev Andersen, Else Bisgaard og Svend Sørensen (red.)

J. P. Jacobsen Selskabet og Afdeling for Litteraturhistorie, Institut for Æstetiske Fag, Aarhus Universitet, 2010, 60 sider. Kan i begrænset omfang rekvireres hos J. P. Jacobsen Selskabet, elektronisk udgave på www.jpjacobsenselskabet.au.dk

“Jacobseniana. Skrifter fra J.P. Jacobsen Selskabet” har til formål at udgive tekster, som kan have interesse for Jacobsen-entusiaster og alle andre, der måtte være interesserede i forfatterskabet. Det drejer sig om foredrag, artikler, mindre afhandlinger, opgaver og anden gennemarbejdet og relevant litteratur.

SAMFUNDSVIDENSKAB



From Stigma to Assertion
Untouchability, Identity and politics in Early and Modern India

Mikael Aktor og Robert Deliège (red.)

Museum Tusulanums Forlag, 2010, 230 sider, 198 kr.

I denne bog undersøger otte forskere det indiske fænomen, der traditionelt har været kendt under betegnelsen “urørlighed”. Denne form for diskrimination bandt de lavest rangerede grupper i det indiske kastesystem til særlige job og begrænsede deres sociale mobilitet. Formelt blev denne praksis afskaffet med den indiske forfatning.

SPROG

På vej til dansk – Trin for trin

Lisbeth Thorborg og Mayanna

J. Riis

Forlaget Synope, 2010, 128 sider, 265 kr.

Bogen er struktureret omkring kommunikative mål inden for emnerne: præsentation, familie, hverdag og weekend, mad og indkøb, sundhed og livsstil, bolig og lokalområde, uddannelse og arbejde. Teksterne i bogen er relevante og vedkommende og lægger op til interessante samtaler og udvekslinger. Hvert kapitel afsluttes med et lille selvstændigt mundtligt oplæg om det aktuelle emne. Cd-rom medfølger.

HISTORIE

Knud den Store
Drømmen om nordsøimperiet 1014-1066

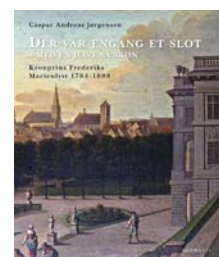
Poul Skaaning

Forlaget Hovedland, 2010, 248 sider, 249 kr.

Dette er den tredje bog i Poul Skaanings serie om vikinge-

tiden, hvor de andre to er “Vikingestormen – Togter mod Vesteuropa 793-937” og “Sven Tveskæg – Trelleborgenes bygherre & Englands erobrere”. Bogen handler først og fremmest om kongens forhold til rigets tre vigtigste nationaliteter: Englænderne, danerne og nordmændene, og om, hvordan han og hans efterfølgere prøvede at forene dem varigt.

ARKITEKTUR



Der var engang et slot – med en have så skøn.
Kronprins Frederiks
Marienlyst 1784-1808

Caspar Andreas Jørgensen

Forlaget Klematis A/S, 2010, 176 sider, 349,95 kr.

Da den senere Frederik VI fyldte ni år, var det nyklassicistiske Marienlyst Slot blandt gaverne. Med stor indlevelse fortæller om slottet og haven i dens glansperiode under kronprins Frederik – dels ved festlige lejligheder, når der var kongeligt besøg, dels om hverdagene for de mange gartnere, håndværkere, tjenerne og daglejere, der boede og arbejdede på stedet – også når hoffet ikke var der.

Professionshøjskoler får adgang til forskningsmidler

Globaliseringsaftalen giver 28 mio. kroner til forskning, der skal forbedre undervisningen i folkeskolen. Men puljen, der kan søges af universiteter og professionshøjskoler i fællesskab, er sovset ind i værdipolitisk detaljestyling, mener underviserne på professionshøjskolerne.

Aftalen om fordelingen af globaliseringsreserven gav 28 mio. kr. til skoleforskning eller godt 2 pct. af de knap 1,4 mia. kr., som partierne bag globaliseringsforliget i år hovedsageligt har givet til universiteter og strategisk forskning.

Ifølge aftalen skal størstedelen af puljen på 28 mio. kr. gå til 10-12 ph.d.-projekter, der kan søges i fællesskab af universiteter og professionshøjskoler, og bruges til forskning i didaktiske og pædagogiske emner. Pengene uddeles af et ph.d.-råd med deltagelse af universiteter, professionshøjskoler og aftagere.

Men selvom professionshøjskolerne med aftalen får adgang til forskningsmidler til opbygning af forskningsviden om lærerprofessionen, får udspillet en lunken modtagel-

se af underviserne på læreruddannelsen.

“Det er selvfølgelig positivt, at der overhovedet gives midler til professionsforskning, men der er tale om et meget begrænset projekt, der kun kan finansiere 1-2 ph.d.-studerende per professionshøjskole”, siger Hans Beksgaard, formand for DM Professionshøjskoler.

Central styring

Det er dog især selve udformningen af aftalen, som Hans Beksgaard hæfter sig ved. De 28 mio. kr. er nemlig ifølge ham endnu et udtryk for regeringens tætte styring af professionshøjskoler og folkeskolen.

“Delaftalen om uddannelsesforskning angår kun to pct. af de samlede midler,

men alligevel har politikerne fundet det nødvendigt at udpensle så mange betingelser for at få andel i midlerne, at det fylder hele tre ud af i alt otte sideres aftaletekst om globaliseringsforliget”, siger Hans Beksgaard. “Betingelserne afslører, at regeringen helt overvejende vil bruge pengene til forskning i “hvad der virker” eller “får børnene til at præstere bedre”. Men det er der langtfra konsensus om, hverken på professionshøjskolerne eller i folkeskolen”, siger Hans Beksgaard.

Laust Joen Jakobsen, formand for professionshøjskolerens rektorkollegium, ærgrer sig over, at ph.d.-rådet er placeret under Videnskabsministeriet frem for under Undervisningsministeriet, hvor professionshøjskolerne hører hjemme.

“For os handler det ikke kun om at få relevante ph.d.-projekter. Det handler også om kapacitetsopbygning på professionshøjskolerne. At forankre ph.d.-rådet på et universitet må siges at være et udtryk for en utidssvarende forståelse af uddannelsesudvikling og videnproduktion i de videregående uddannelser”, lyder rektorformandens kommentar. <<

“Betingelserne afslører, at regeringen helt overvejende vil bruge pengene til forskning i “hvad der virker” eller “får børnene til at præstere bedre”.”

Hans Beksgaard, formand for DM Professionshøjskoler

GIK DU GLIP AF DIN GODTGØRELSE?

Ældre fyrede medarbejdere har også ret til fratrædelsesgodtgørelse. Det siger en ny afgørelse fra EU-Domstolen.

Hidtil har mange danske arbejdsgivere afvist at betale godtgørelse til fyrede seniorer med den begrundelse, at de “bare” kunne gå på pension. Det er især sket i virksomheder, hvor arbejdsgiver har betalt til medarbejderens pensionsordning.

Ring til DM og hør mere, hvis du gik glip af din godtgørelse. Du skal have været ansat i virksomheden i 12 år eller flere. Du skal efter fyringen have fundet et nyt job eller have stået til rådighed for arbejdsmarkedet. Din fyring må højst ligge fem år tilbage i tiden. Er du tvivl, så ring alligevel. Nummeret er 38 15 66 00.



Foto: Colourbox

Kvinder går glip af barselsmillioner

Hvert år betaler danske virksomheder millioner af kroner til barselsudligningsfonden. Men 12 pct. af DM's privatansatte kvinder får tilsyneladende ikke mange kroner ud af fonden, når de går på barsel, viser Magisterbladets undersøgelse af barselsvilkår for privatansatte.

Ubrugte midler svarende til 278 mio. kroner i barselsudligningsfonden burde give dem bedre vilkår.

Alligevel siger 12 pct. af DM's kvinder på det private arbejdsmarked, at de ikke har bedre vilkår end dem, funktionærloven sikrer, når de går på barsel. Det fremgår af Magisterbladets undersøgelse af barselsvilkår blandt 1.800 privatansatte mænd og kvinder.

Barselsudligningsloven sikrer ellers, at virksomheder, der ikke er dækket af en overenskomst, siden 2006 har kunnet få op til 142 kr. per time i refusion fra fonden, forudsat at de forinden har udbetalt et tilsvarende beløb i løn til medarbejdere på barselsorlov.

I princippet giver ordningen derfor især mange yngre kvinder med lav anciennitet på arbejdsmarkedet bedre vilkår end funktionærlovens bestemmelser, hvor kravet til arbejdsgiveren lyder på halv løn i 18 uger til barslende kvinder.

At barselsvilkårene for 12 pct. af DM's privatansatte kvindelige medlemmer tilsyneladende ikke er bedre end reglerne i funktionærloven, overrasker

chefen for privatenheden i DM, Liselotte Jespersen.

“Det overrasker mig, at tallet er så højt. Men masser af individuelle kontrakter henviser kun til funktionærloven, når det gælder barsel, og rigtig mange arbejdsgivere har ikke kendskab til ordningen. Hvis der ikke står noget om barsel i ansættelseskontrakten, opfordrer vi til, at man får tilføjet, at man som minimum skal have en løn, der svarer til den refusion, som arbejdsgiveren kan få fra fonden. Men tallene her viser jo, at der er et behov for at råbe op”, siger hun.

AC: Bedre rettigheder

Mens en politisk aftalt evaluering af loven sidste år blev udskudt til dette efterår, gennemførte Akademikernes Centralorganisation (AC) i 2008 en mindre evaluering af ordningen baseret på interviews med en række virksomheder. Evalueringen viste, at virksomhederne havde en meget begrænset viden om ordningen og muligheden for refusion.

“Allerede i januar 2009 gjorde vi Beskæftigelsesministeriet opmærksom på

problemstillingen. Det undrer mig, at der eksisterer en ordning, der giver arbejdsgiverne mulighed for at få nogle penge, og at de så øjensynligt ikke udnytter den fuldt ud, når de i virkeligheden blot skal bøje sig ned for at samle den op”, siger Erik Jylling, formand for AC.

En bedre informationsindsats over for virksomhederne er ifølge AC's formand en vej frem, men han mener samtidig, at funktionærloven bør revideres.

“Et af de elementer, vi naturligvis vil se på, er de stærkt forældede barselsbestemmelser”, siger Erik Jylling, der peger på, at bedre rettigheder i funktionærloven kan afhjælpe problemet.

K: Vi vil ikke blande os

Men selvom virksomhederne i dag har pligt til at indbetale til Barselsfonden, er der i regeringen ikke tilslutning til tilsvarende at gøre det til en ret for de ansatte at få adgang til pengene.

“Jeg mener, at vi har et ganske velfungerende arbejdsmarked i Danmark, hvor der er tradition for, at arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer aftaler de vilkår,

“Jeg har meget svært ved at forstå, hvorfor arbejdsgiverne ikke kan se det som en fordel, når vi netop har barselsfonden, der er fyldt med midler”.

Julie Rademacher, Socialdemokraternes ligestillingsordfører

Hvad kan du få?

Ifølge barselsudligningsloven kan private arbejdsgivere få op til 142 kr. i timen (159,75 kr. medregnet feriepenge) i refusion fra Barsel.dk for ansatte, der er på barsel. For kvinder i op til fire uger før og to uger efter fødslen. For mænd

i to uger efter fødslen. Herudover har moderen og faderen 21 uger til deling. Det kræver blot, at arbejdsgiveren forinden har udbetalt det tilsvarende beløb i løn under barslen. Arbejdsgiveren skal ikke foretage sig noget

for at modtage refusionen. I det øjeblik arbejdsgiveren anmoder om barselsdagpenge fra kommunen, søger han automatisk også om refusion fra barsel.dk. Eneste udgift for arbejdsgiveren er arbejdsmarkedsbidraget.

der gælder for de ansatte. Den tradition ønsker jeg ikke at gribe ind i ved at udstyre arbejdstagerne med rettigheder”, lyder det fra Helle Sjelle (K), formand for Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg.

Socialdemokraternes ligestillingsordfører, Julie Rademacher, mener, at en del af fondens ubrugte midler bør bruges til bedre oplysning om ordningen. Hun vil ikke udelukke, at forbedrede rettigheder til arbejdstagerne gennem lovgivning også kan blive en mulighed, og peger på, at Socialdemokraterne støtter EU's barselsdirektiv, der, hvis det gennemføres, vil sikre kvinder fuld løn i 20 uger.

“Jeg har meget svært ved at forstå, hvorfor arbejdsgiverne ikke kan se det som en fordel, når vi netop har Barselsfonden, der er fyldt med midler, og derfor vil jeg presse på for at få en afklaring fra beskæftigelsesministeren. Hvis det bliver nødvendigt, vil jeg overveje, om man lovteknisk skal sikre de ansatte penge fra Barselsfonden som en ret, når man nu alligevel har gjort det til en pligt for virksomhederne at indbetale til den”, siger hun. <<

SÅDAN GØR DU

Læs din ansættelseskontrakt. Står der ikke noget om barsel, er det sandsynligt, at du kun er dækket af funktionærlovens regler (ofte står der også i kontrakten, at ansættelsesforholdet er reguleret efter funktionærloven). Fortæl derfor din chef, at han kan få op til 159,75 kr. (inkl. feriepenge) i barselsrefusion, hvis han/hun på forhånd har udbetalt beløbet som løn i forbindelse med barsel. Det kræver blot, at han/hun søger om barselsdagpenge i kommunen. Det vil være godt, hvis du kan få det indført i din kontrakt, at du skal have løn under barsel svarende til det højeste refusionsbeløb. Så er det ikke kun en mulighed, men en rettighed.



Arbejdsgiver ville ikke betale arbejdsmarkedsbidrag

Det burde være let. Men Lise Hansens arbejdsgiver var ikke umiddelbart interesseret i at lade hende få andel i de mange millioner kroner i barsel.dk.

Lise Hansen arbejder i en lille finansiel rådgivningsvirksomhed med 15 ansatte. Da hun blev gravid og undersøgte sin ansættelseskontrakt, fandt hun ud af, at virksomheden alene gav hende løn i overensstemmelse med kravene i funktionærloven. Det svarer til halv løn i fire uger før og 14 uger efter fødslen.

“Da vi er en lille virksomhed, er det “blot” en bogholder, der holder styr på reglerne, og vi har selv måttet gøre hende opmærksom på, at man

kan udnytte mulighederne i barselsfonden. Hvorfor det var sådan, skyldtes enten, at hun havde for meget at lave og der-

for ikke havde tid til at sætte sig ind i reglerne, eller at hun ikke var blevet godt nok informeret om mulighederne”.

Men selvom reglerne tilsyneladende var klare, var bogholderen ikke nem at overbevise.

“Jeg foreslog selvfølgelig, at virksomheden udnyttede mulighederne i ordningen, da det jo ville stille mig bedre, men opfattelsen var, at det for det første ville kræve noget mere administration end blot at få refunderet penge fra kommunen, for det andet skulle virksomheden stadig betale arbejdsmarkedsbidrag i modsætning til slet ingenting. Endvidere mente vores bogholder, at den måde, vi ville bruge Barselsfonden på, var forkert, for hvis alle benyttede fonden, så blev alle pengene

brugt”, fortæller Lise, der også fik oplyst, at der var uafklarede spørgsmål i forhold til virksomhedens indbetaling til hendes pensionsopsparing.

Firmaer ser ikke ordningen som en fordel

Først da hun gik til direktøren og argumenterede for, at ordningen ikke medførte nogen ulempe for virksomheden – og i øvrigt selv tilbød at betale

arbejdsmarkedsbidraget – tog sagen en drejning.

“Det med økonomien var vigtigt for ham, og for mig selv var det alligevel bedre end ingenting. Så det endte med, at jeg

fik gavn af fonden ved at gå væsentligt ned i løn og ikke få pension. Jeg mener også, at arbejdsmarkedsbidraget på en eller anden måde blev lagt over på mig. I sidste ende fik jeg flere penge, end jeg ellers havde i udsigt. Men selvfølgelig stadig meget mindre end min normale løn”, fortæller Lise.

Hun mener, at uvidenhed og forventningen om ekstra administrationsbæsvær er den største forhindring for at få virksomhederne til at bruge ordningen.

“For virksomheder, der i forvejen betaler løn under barsel, er det helt klart en fordel, men for virksomheder, der ikke giver noget, er det ikke en fordel set med arbejdsgiverøjne”. <<

“Det med økonomien var vigtigt for ham, og for mig selv var det alligevel bedre end ingenting”.



Lise Hansen optræder ikke under sit rigtige navn, da hun af hensyn til sin ansættelse har ønsket at være anonym. Hendes rigtige navn er redaktionen bekendt.

Feminist er noget, man så småt bliver på cykel i regnvejrs i modvind, når indkøbsposen glider af styret, ungen hyler bagpå, og hvorfor fanden var det lige, at man valgte et helt års orlov?

Tine Byrckel, den 02.10.2010 om at kvinden ikke fødes som feminist. Hun bliver det.



Postboks 188, 1006 København K

Jeg vil gerne ha' et forfriskende smæk til intellektet – gratis 6 dage om ugen i 4 uger. Betragtninger og perspektiver, der rager op over hverdagsligegyldighederne. Både når det handler om politik og populærkultur, FN og fjernsynsfænomener. Samtidig, samliv, samleje og alt det andet, der er værd at vide noget om. Information med dybde, tyngde og hele tre ugentlige magasiner: Bøger, Billeder og Moderne tider.

Navn _____
 Adresse _____
 Postnr./By _____
 Telefon _____
 E-mail _____



Sendes ufranket
 Modtageren
 betaler portoen

Dagbladet Information
 +++ 10383 +++
 0893 Sjælland USF B

Prøv Information
GRATIS i 4 uger

RING 70 10 19 30 eller
 SMS* "TILBUD" til 1241

Information

Prøveabonnementet er uforpligtende og stopper automatisk efter 4 uger. Tilbuddet gælder til 10. december 2010 og gælder kun husstande, der ikke har abonneret de seneste 12 måneder. Bestil på SMS, telefon eller besøg www.information.dk/4ugergratis *Sms koster 0 kr. + alm. sms-takst, betaling via mobilregning. Udbydes af Information, Store Kongensgade 40C, 1264 København K



Foto: Henrik Petit

EUROPAS KVINDE

Britta Thomsen, medlem af Europa-Parlamentet for Socialdemokraterne – og medlem også af DM – har vundet Europas Kvinders Pris 2010. Britta Thomsen har været aktiv i europæisk politik i 20 år og har særligt beskæftiget sig med ligestilling, energi og forskning.

“Britta tilhører en lille europæisk skare, som intellektuelt kan spille bold med de helt store europæiske piger og drenge, taler fire sprog flydende og går ind i ganske almindelige mennesker med træsko”, siger sidste års prismodtager, professor Marlene Wind fra Københavns Universitet.

Læs portrættet af Britta Thomsen i Magisterbladet nr. 9/2009 på www.magisterbladet.dk.

MINIMALT MED KVINDER I TOPLEDELSEN

Blandt 6.438 bestyrelses- og direktionsmedlemmer i Danmarks 1.000 største virksomheder er kun 734 kvinder. Det svarer til en kvindeandel på 11 %, viser en omfattende analyse fra erhvervsportalen Top1000.dk. Helt slemt står det til i den absolutte top. Blandt de 2.000 poster som enten bestyrelsesformand eller adm. direktør i de 1.000 største virksomheder er kun 36 af posterne optaget af en kvinde. Interessant er det også, at 517 af de 1.000 virksomheder hverken har kvinder i bestyrelse eller direktion. I Norge har man siden 2008 haft mulighed for at tvangsopløse de almene aktieselskaber, som ikke har mindst 40 % af hvert køn i bestyrelsen, men for nylig viste en stor undersøgelse, at selskaberne simpelthen finder en anden selskabsform, så de slipper for at leve op til de norske kønskvoter. Således er det faktiske antal af kvinder i norske virksomhedsbestyrelser nu lavere end for to år siden.

“Rent kommercielt er det gået lidt for hurtigt med fyringen af Kenneth Plummer. Når man har en vare, man godt vil have solgt, så skal opmærksomheden gerne strækkes ud”.

Johnny Staun, udgiver af bogen om Kenneth Plummer

Dansker i de globale pengestrømme



Foto: Unipension

Niels Erik Petersen, investeringschef i Unipension, er blevet medlem af bestyrelsen for FN's organisation til fremme af samfundsansvarlige investeringer, UN PRI, som har stor indflydelse på bevægelserne i de globale pengestrømme. Det er første gang nogensinde, at de nordiske lande er repræsenteret i UN PRI. De mange selskaber, som har underskrevet PRI, repræsenterer tilsammen 20.000 mia. dollar.

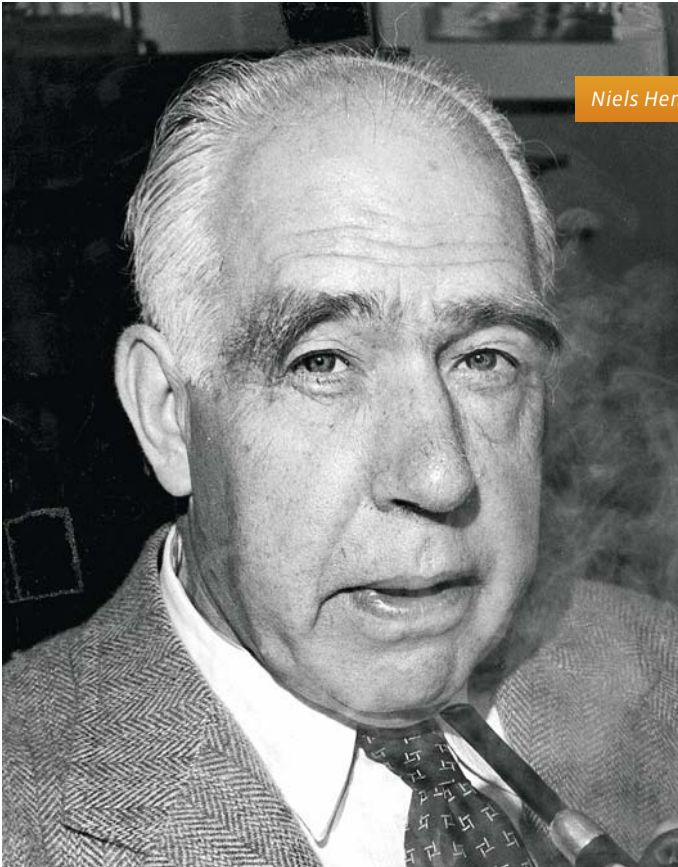
SENIORFRYD.DK



De opfandt forbrugsfesten, computeren, flowerpower, p-pillen, cowboybukser, Ford Thunderbird og kreditkortet. I 60'erne redefinerede de ungdommen. Nu

er de i gang med at redefinere, hvad det vil sige at blive ældre. Et nyt medie, Seniorfryd.dk, samler voksne over 50 med det enkle formål at tilbyde meningsfuldhed, sammenhæng, viden, sundhed, netværk og livskvalitet for seniorer, hvad enten de er 52 eller 102 år.

www.seniorfryd.dk har samlet en række værktøjer og funktioner til at optimere seniorers muligheder inden for de områder, der samlet set handler om livskvalitet.



Niels Henrik David Bohr (1885-1962)

NIELS BOHR

Niels Bohr blev født i København, læste fysik på Københavns Universitet og fik sin kandidatgrad i 1909. To år senere udsendte han en doktorafhandling om metallerne atomteori, som blev afsat for, at han i 1913 kunne fremlægge sin epokegørende atomteori om atomers strukturer og stråling. Teorien gjorde ham verdensberømt og gav ham i 1922 nobelprisen i fysik.

Bohrs atomteori var et opgør med den klassiske fysik, som foreskrev, at de negativt ladede elektroner, der cirklede rundt om atomets positive kerne, tabte energi for til sidst at ramme kernen. Bohr fastslog imidlertid, at elektronerne bevæger sig i bestemte energilag rundt om kernen – og at de kan flytte sig fra lag til lag i det, han kaldte kvantespring.

“Bohrs atomteori gav en forklaring på atomers energiudladning i form af lys, som videnskaben hidtil ikke havde forstået – og den rystede samtidens fysikere”, siger filosof og professor emeritus David Favrholt fra Syddansk Universitet. Han udgav i 2009 bogen “Filosoffen Niels Bohr”.

Uforklarlige kvantespring

Bohrs atomteori mødte massiv modstand i samtiden, hvor han til en start blev betegnet som en gal mand. Ifølge Favrholt skyldtes det, at man dengang var sikker

på, at alting kunne årsagsbeskrives. Derfor forekom Bohrs teori om kvantespring som det rene galimatias.

“Selv Einstein kom aldrig rigtig overens med de også i dag uforklarlige kvantespring, som ikke desto mindre er og bliver en realitet. Einstein mente, at alting måtte have en årsag, men det afviste Bohr, der argumenterede for, at man i dette tilfælde ikke kunne lave en årsag-virkningsbeskrivelse. I det hele taget var det Bohrs opfattelse, at man i fysikken i vid udstrækning måtte erstatte årsagsbeskrivelser med sandsynlighedslove”.

Bohrs atomteori er en af de helt store revolutioner i fysikkens historie, fordi den betød, at man måtte “tage tilvante forestillinger og anskuelse op til revision”, som Bohr selv udtrykte det. Hans teori afledte intens forskning verden over og førte i 1920'erne til udformningen af kvantemekanikken – den del af fysikken, som beskæftiger sig med stofs egenskaber på atomart og subatomart niveau. Kvantemekanik beskriver, at energiudvekslinger i den atomare verden er kvantiserede – de foregår i spring. Derfor kan man i forhold til atomare reaktioner ikke bruge den traditionelle fysik, som ellers er god nok, hvis man fx skal konstruere en bro eller et hus.

Ubevidst tænkning

David Favrholtts omfattende forskning viser, at Niels Bohr i udformningen af sin atomteori ikke var inspireret af andres teorier eller tanker. Bohrs teori er noget fuldstændigt nyskabende, som kommer fra ham selv. Det sker indimellem i verdenshistorien, at et menneske frembringer noget revolutionerende helt på egen hånd – og det er tilfældet her, siger Favrholt.

“En af forklaringerne kan være, at Bohr havde en kolossalt veludviklet intuition og en imponerende evne til det, jeg kalder “ubevidst tænkning”. Det vil sige, at hjernen arbejder videre med problemstillinger i det skjulte og pludselig frembringer de svar, man leder efter”.

Internationalt regnes Niels Bohr som en af største fysikere i verdenshistorien. Der var Aristoteles, Galilei, Newton, Maxwell og Niels Bohr. Og Bohrs atomteori har da også haft stor indflydelse på den virkelighed, vi kender i dag.

“Afgørende erkendelser inden for genetikken er inspireret af Bohrs tanker. Udnyttelse af atomenergi, atomvåben, udvikling af elektronmikroskoper og store områder inden for nanoteknologi ligeså. Hans idéer har også stor betydning i relation til filosofiske problemstillinger – fx debatten om viljens frihed”. <<

“Det er meget sårbart at stå med et spædbarn på armen og få at vide, at man har mistet sit arbejde”, siger Malene Haarder. I oktober vandt DM sagen ved Østre Landsret, og hun blev tilkendt en erstatning på 229.000 kroner.

Først kom barnet, så kom fyreseddelen

Krænket. Uforstående. Lettet. Økonomisk på hælene. Malene Geismar Haarder har været hele følelsesregistret igennem, siden hun for to et halvt år siden blev fyret med et spædbarn på armen, og indtil landsretten satte punktum i sagen.

Det var en rigtig glad Malene Haarder, der gik på barselsorlov med barn nummer tre i starten af 2008.

I fem år havde den dengang 35-årige cand.mag. i fransk og tysk arbejdet som jobkonsulent for en såkaldt anden aktør, et privat beskæftigelses- og revalideringsprojekt med knap 30 ansatte. Det var et job, der passede hende langt bedre end at være både gymnasie- og handelsskolelærer eller informationsmedarbejder, som hun tidligere havde prøvet.

“Det er meget meningsfyldt at lave afklaringsforløb, etablere praktikpladser og vejlede mennesker, som har andre problemer end bare ledighed, så de kan komme tilbage på arbejdsmarkedet. I 2004 fik jeg desuden opgaver som tovholder, hvor jeg skulle være med til at kvalitets-sikre virksomhedens afrapporteringer, være sparringspartner for de mere uerfarne jobkonsulenter og agere bindeled mellem chefer og medarbejdere. Det var spændende at få udvidet sit arbejdsfelt, og det pegede i en retning, jeg var rigtig glad for”, fortæller Malene Haarder, hvis mand arbejdede for samme firma.

Den 27. marts 2008 kom deres datter Sofie til verden. En måned senere kom

Malenes mand hjem og fortalte hende, at hun skulle forvente en fyreseddel, ligesom han selv stod til at miste sit arbejde. Firmaet var ikke blevet prækvalificeret til at gå videre i en udbudsrunde om opgaver for Københavns Kommune og kunne dermed se frem til at vinke farvel til en af sine største kunder.

På gyngende grund

Malene Haarder er ikke så nem at vælte omkuld. Alligevel følte hun, at den besked fik hele hendes fundament til at vakle.

“Det er meget sårbart at stå med et spædbarn på armen og få at vide, at man har mistet sit arbejde. Jeg var ikke i tvivl om, at jeg var god til mit job, så jeg kunne ikke rigtigt gennemskue min arbejdsgivers motiv.

“Det er en befrielse at komme ud på den anden side og lande med begge ben på jorden. Nu kan jeg igen se fremad”.

Jeg ringede til ham, og han kom med forskellige forklaringer, bl.a. at min løn var for høj, og at der ikke var brug for så mange tovholdere i virksomheden længere. Jeg vidste fra mine kolleger, at jeg ikke lå i den højeste ende af lønskalaen, og kort efter blev to af mine kolleger udpeget til at være tovholdere. Jeg påpegede over for min chef, at det

ikke var så vigtigt for mig at være tovholder, hvis det kunne betyde, at jeg kunne blive i firmaet. Hertil svarede han, at han ikke bare sådan kunne trække opsigelsen tilbage. Så gik jeg til DM”, siger Malene Haarder.

Når hun i dag kigger tilbage på forløbet, synes hun, at hun på mange niveauer blev snydt for sin barselsorlov.

“Jeg nød det ikke ret meget. Jeg syntes, at jeg hele tiden måtte orientere mig på jobmarkedet, til trods for at jeg stadig havde et lille spædbarn, der slet ikke var klar til at blive passet. Men det var ikke kun følelsesmæssigt, at jeg var på gyngende grund. Vi havde lige købt en andelslejlighed, og jeg var bange for, om vi havde råd til at blive boende. Situationen var ude af min kontrol, og jeg var meget ked af det”, husker Malene Haarder.

En speget affære

Tre måneder senere var der igen opgaver nok i beskæftigelsesprojektet, og Malenes mand blev spurgt, om han alligevel ville blive.

“Han har flere gange prøvet at få varslet sin fyring for derefter at blive genansat, så han sagde ja tak og var glad. Samtidig havde chefen sagt til min mand, at han også godt ville genansætte mig. Jeg gik derhjemme og ventede på, at han skulle følge op på det mundtlige tilsagn og ringe mig op med et konkret tilbud. Det skete aldrig”, konstaterer Malene Haarder.



Endnu mere speget blev situationen, da Malene med familien tager til Bornholm i sommerferien, hvor de – længe inden balladen bryder løs – har lejet en ferielejlighed, som arbejdsgiveren ejer. Han er selv til stede, da de ankommer, og byder på rødvin på terrassen.

“Han giver udtryk for, at det er dejligt at have os begge tilbage, og jeg bliver helt paf. Jeg må simpelthen forlade selskabet. Jeg ved ikke, hvorfor han ikke har spurgt mig direkte, om jeg vil have mit job tilbage. Jeg føler mig forvirret og manipuleret med”.

I DM skriver den faglige konsulent en mail til Malenes arbejdsgiver og beder om et klart svar. Er hun genansat eller ej?

Svaret udebliver. Sagen bliver overgivet til en advokat.

En befrielse

Ved domsafsigelsen godt to år senere lægger Østre Landsret vægt på to ting, da godtgørelsen skal udmåles: Dels at Malene Geismar Haarder, om end meget indirekte, er blevet tilbudt en genansættelse, hvilket trækker erstatningen ned, dels at hendes arbejdsgiver er kommet med forklaringer på hendes fyring, der stritter i forskellige retninger og derfor er temmelig utroværdige.

Malene får en godtgørelse på 229.000 kr. svarende til seks måneders løn.

“Pengene har været med til at genoprette vores økonomi, som blev skudt helt i sæk

under forløbet, og det er naturligvis dejligt. Men endnu vigtigere er det, at jeg omsider har kunnet sætte punktum og lægge sagen helt bag mig”, siger Malene Haarder.

Jobmæssigt er hun for længst videre. Hun har arbejdet som sagsbehandler i Københavns Kommune og er i dag ansat som faglig konsulent på sygedagpengeområdet i Tårnby Kommune. Et job, hun stortrives med.

“Den her sag har i nogle år krævet en masse tankevirksomhed og det meste af min energi, og det er min familie, der har måttet holde for. Det er en befrielse at komme ud på den anden side og lande med begge ben på jorden. Nu kan jeg igen se fremad,” fastslår Malene Haarder. <<

**POLITIKEN.
PLUS.
DET KGL. TEATER.**



Som fast abonnent på Politiken er du medlem af Plus og får for eksempel 20% rabat på en lang række ballet-, skuespil- og operaforestillinger.

Ring til DM's medlemservice på 38 15 66 00 og tegn et abonnement med mange fordele.

POLITIKEN
den levende avis

“I 1920’erne får danskerne med Kaj Munk en forfatter, der på en særlig måde bruger barnet i sine skuespil. Munk skriver det kristne budskab om barnet ind i en kontekst, der er i forlængelse af romantikkens opfattelse af barnet”.



LITTERATUR

Størst er Barnet
Artikler om barnet i Kaj Munks forfatterskab

Henrik Nygaard Andersen, Torleiv Austad og Johannes Nørregaard Frandsen (red.)
Forlaget Anis, 2010, 312 sider, 299 kr.

Denne antologi kaster lys over barnets omfangsrige rolle i Kaj Munks forfatterskab. For Munk var barnet det menneske, som har den største tro, og barnet kan man regne med som sin landsmand og banebryder, og derfor ophøjede Munk barnet i sit forfatterskab. Synsvinklen i artiklerne er skiftevis filosofisk, æstetisk, politisk eller biografisk, men alle omhandler forskellige sider af Kaj Munk og hans forestilling om barnet og barndommen.

ARKEOLOGI

Oldtidsagre i Danmark
(Jysk Arkæologisk Selskabs Skrifter, 71)

Viggo Nielsen
Jysk Arkæologisk Selskab, i kommission hos Aarhus Universitetsforlag, 2010, 395 sider, 350 kr.
Denne publikation om oldtidsagre på Sjælland, Møn og Lolland-Falster rummer som sit væsentligste indhold en fremlæggelse af et arkæologisk-topografisk materiale, der er resultatet af arbejder, der har stået på gennem mange år, helt fra begyndelsen af 1950’erne.

HISTORIE



Ikke noget at tale om
Danske jøders krigsoplevelser 1943-1945

Sofie Lene Bak
Dansk Jødisk Museum, 2010, 275 sider, 290 kr.

På baggrund af nyt kildemateriale og hundredvis af interviews fortæller bogen for første gang historien om, hvad der skete efter den berømte redning af de danske jøder i oktober 1943. Dette er en bog om tab, adskillelse og overle-

vensens pris. Om hvad der sker med mennesker, der rives ud af deres hverdag og må træffe dramatiske valg.

KULTURHISTORIE

Da den moderne dansemusik kom til Danmark

Erik Moseholm
Erik Moseholm Forlag, 2010, 248 sider, 269 kr.

Den moderne dansemusik kulturhistorie har længe været savnet, skønt den gennem de sidste hundrede år har interesseret rigtig mange mennesker, ligesom de fleste musikere på et eller andet tidspunkt har dyrket den. Der følger 2 cd’er med masser af sjove og smægtende musikeksempler med bogen.

LEDELSE

En samtale – to vindere.
Sådan håndterer du vanskelige samtaler med medarbejdere

Anne-Suzette Humle
Gyldendal Business, 2010, 204 sider, 250 kr.

Mange ledere er alt for længe om at tage de vanskelige samtaler med deres medarbejdere – fx om, hvordan medarbejderen forvalter sit job. Og ofte bliver resultatet et brud eller en negativ og frustreret medarbejder. Bogen er bygget op som en målrettet samtale og er en praktisk vejledning i, hvordan man griber samtalen an trin for trin.

PÆDAGOGIK

Aktionslæringens DNA
En håndbog om aktionslæringens teori og metode

Benedicte Madsen
Via System, 2010, 330 sider, 295 kr.

“Aktionslæringens DNA” giver en række konkrete redskaber til læring i fællesskab, uanset om der arbejdes med individuelle eller kollektive projekter. Bogen danner på den måde metodisk modvægt til tidens mere individualistiske lærings-teorier. DNA-metaphoren bruges bogen igennem til at anskueliggøre aktionslæring som proces og metode.

RETORIK



Den klingende tale

Jette Barnholdt Hansen
Museum Tusulanums Forlag, 2010, 254 sider, 250 kr.

Renæssanceretorikken bruges i bogen til at belyse hofoperaens univers i 1500-tallet. I bogen ser Jette Barnholdt operaens fødsel i et retorisk lys, hvor

de tidlige operaer er et vigtigt vidnesbyrd om retorikken og den blomstrende retoriske tradition i renæssancens og barokkens Italien. Blandt andet vises den nære sammenhæng mellem musik og digtning, og hvordan skuespillernes udførelse blev fremholdt som model for talekunsten.

SPROG

Professional Oral Communication in English

Margrethe Smedegaard Mondahl, Lisbeth Pals Svendsen og Jonas Rasmussen
DJØF Forlag, 2010, 105 sider, 125 kr.

Professional Oral Communication takes a 21st Century perspective on what it means to be an adult, professional learner of English, how the individual learner may consciously work to professionalize his or her existing competences, how these competences fit into the strategic considerations of today’s business organizations, and how English is used as a business lingua franca and what the implications are of this use.

Tillidsfolk bruges for lidt i sager om psykisk arbejdsmiljø

Kun hver femte henvendelse fra DM-medlemmer til deres tillidsrepræsentant skyldes problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Manglende viden om tillidsrepræsentanternes kunnen er en af årsagerne, mener konfliktmægler.

Det er lettere at gå til sin tillidsrepræsentant med spørgsmål om løn og ansættelse, end hvis man oplever problemer med stress, dårlig ledelse eller andre former for psykisk belastning.

En rundspørge, foretaget blandt 400 DM-medlemmer i private og offentlige virksomheder, viser, at godt otte ud af 10 henvendelser fra DM-medlemmer til deres tillidsrepræsentant handler om løn- og ansættelsesvilkår, mens kun hver femte henvendelse skyldes problemer med det psykiske arbejdsmiljø. 17 procent har haft brug for at tale med deres tillidsrepræsentant om deres arbejdstid, mens 16 procent har henvendt sig på grund af problemer med ledelsen.

At spørgsmål om løn og ansættelse kommer ind på en klar førsteplads, er ikke udtryk for, at de fylder mere i folks arbejdsliv end problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Det vurderer Mie Marcussen, som er cand.merc.jur. med selvstændig konsulentvirksomhed og årelang erfaring i konflikt håndtering og mediation på arbejdspladser.

“De fleste i en virksomhed ved, at tillidsrepræsentanten sidder på en guldgrube af viden, når det gælder overenskomstspørgsmål. De færreste ved, at de tillidsvalgte også tager kurser og uddannelser i både psykologi, konflikt håndtering og svære samtaler og er utroligt godt klædt på til at håndtere den slags problemer. Derfor går

de måske til HR-afdelingen eller deres chef eller – hvis det heller ikke er en mulighed: De holder problemerne for sig selv”, forklarer Mie Marcussen.

Det kan også være svært at vise tillidsrepræsentanten stor tillid for en medarbejder, som er presset eller har det psykisk svært.

Tillidsrepræsentantens mange kasketter

“En tillidsrepræsentant har hverken tid til eller mulighed for at opbygge et nært forhold til samtlige kolleger på arbejdspladsen. Og skal man betro sig om svære personlige problemer, kræver det altså, at man har set sin tillidsrepræsentant ordentligt i øjnene inden. Mange kan også komme i tvivl om, hvorvidt de nu også kan

stole fuldt og helt på deres tillidsrepræsentanter, for efterhånden er en tillidsrepræsentant jo også involveret i strategiarbejde

og arbejde med virksomhedens overordnede mål. Det kræver mange møder med ledelsen”, påpeger Mie Marcussen.

Hun anerkender, at de tillidsvalgte selv har et ansvar for at være synlige og kommunikere ordentligt ud, at de mestrer meget mere end bogstaverne i overenskomsten. Men det største ansvar for at få udnyttet tillidsrepræsentanternes kunnen optimalt ligger hos organisationerne og hos ledelsen.

“Tillidshvervet er en stor opgave. Ikke mindst i en tid, hvor individualiseringen

fylder mere og mere, skal der virkelig kæmpes hårdt for, at tillidsrepræsentanterne har nogle gode betingelser for at løse deres opgaver. Det er organisationerne og ledelserne, der sætter rammerne

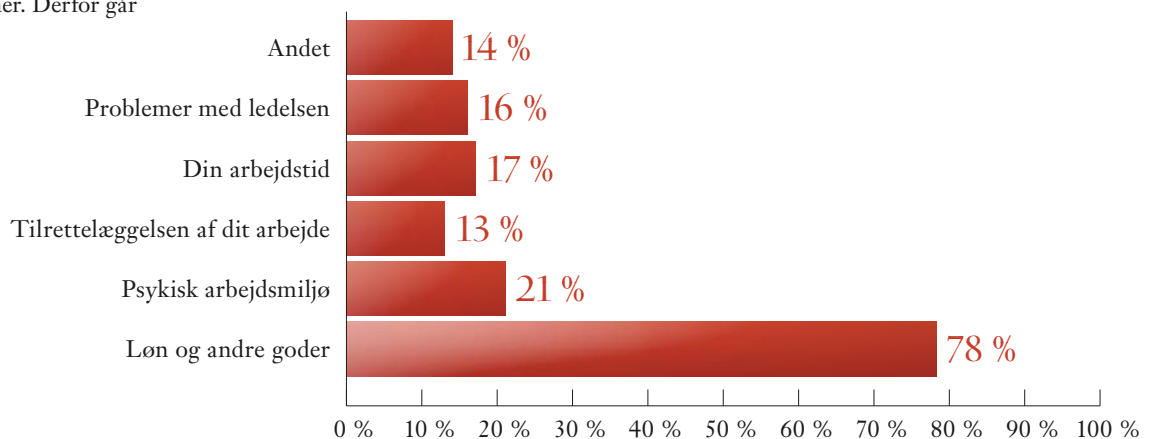
“Tillidshvervet er en stor opgave. Ikke mindst i en tid, hvor individualiseringen fylder mere og mere”.

Mie Marcussen, cand.merc.jur.

for det arbejde. Men det betaler sig i sidste ende for alle parter, hvis det fungerer”, understreger Mie Marcussen. <<

Læs mere om undersøgelsen i novembernummeret af DM FAGLIGT NYT på www.dm.dk/fagligtnyt, som udkommer den 17. november.

“Hvad har du snakket med din tillidsrepræsentant om?”, lød spørgsmålet i den elektroniske rundspørge til cirka 400 DM-medlemmer.





Færre medarbejdere i Danmark. Flere i udlandet. Vestas har varslet afskedigelser. Foto: Udlånt af Vestas Wind Systems A/S.

ER DU ANSAT PÅ VESTAS?

Husk at opdatere dine oplysninger i DM's medlemsregister, hvis du arbejder for Vestas. Så kan vi bedre orientere dig om den hjælp og bistand, som du kan få i DM. Du kan selv opdatere dine oplysninger på www.dm.dk, eller du kan ringe på 38 15 66 00.

Nervøsitet før fyringer på Vestas

Ledelse og medarbejdere i Vestas forhandler i disse dage om antal og vilkår for kommende afskedigelser.

Vindmøllefabrikken Vestas skærer ned på sine aktiviteter i Danmark.

Ifølge Vestas' ledelse må omkring 3.000 medarbejdere regne med at blive afskediget, heraf langt de fleste i Danmark.

Første og største fyringsrunde vil efter planen forløbe i slutningen af november måned. Derefter følger to mindre runder i perioden frem til næste sommer.

“Jeg tror, at en del medarbejdere har haft en fornemmelse af, at der var noget på vej. Men at omfanget af afskedigelser bliver så stort, tror jeg kommer som en mavepuster for langt de fleste. Det er en rigtig, rigtig hård tid, vi går i møde”, siger DM-medlem Jens Bjerre Birkholm, der til daglig arbejder med videoproduktion i Vestas' kommunikationsafdeling.

Fyringer skal forhandles

Både omfang og vilkår under de kommende afskedigelser skal forhandles mellem ledelse og medarbejdere. Det kræver loven om masseafskedigelser.

Vestas' akademikere har ingen overenskomst eller tillidsrepræsentanter. Jens Bjerre Birkholm har plads i det forhandlingsudvalg, der i disse dage forsøger at finde andre udveje end massive afskedigelser. Han sidder ikke som DM-repræsentant, men som en af seks sikkerhedsrepræsentanter for funktionærer uden overenskomst.

Jens Bjerre Birkholm ønsker ikke at kommentere de aktuelle forhandlinger, men siger generelt om stemningen på en af Danmarks største virksomheder:

“Mange medarbejdere har indtryk af, at ledelsen har forsøgt at undgå fyringer så

længe som overhovedet muligt. Folk er i stedet sendt på kurser og arbejdsfordeling. Det letter ikke den økonomiske situation for de medarbejdere, der nu bliver ramt af en afskedigelse, men psykologisk gør det en forskel, om man forstår, hvorfor noget sker”.

Global efterspørgsel

Ifølge Vestas' ledelse sker afskedigelserne som led i en omlægning af virksomheden fra en dansk virksomhed til en global virksomhed.

Langt de fleste vindmøller bliver i dag bestilt af lande uden for Europa.

Vestas havde ved indgangen af 2010 omkring 21.000 ansatte. Ifølge Vestas' ledelse vil der også ved udgangen af 2010 være omkring 21.000 medarbejdere. Færre i Danmark. Flere i udlandet. <<

Sidste frist for debatindlæg til nr. 19 er mandag den 15. november 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. Længe- re indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

NY LØN FLYVER IKKE – ERGO SKAL VI IKKE UDVIKLE DEN

Fra tid til anden bliver man mindet om en vis Holberg-karakter, der beviste, at Morlille var en sten, når Dansk Magisterforenings tale falder på Ny Løn. Således igen i nr. 16/2010 af Magisterbladet.

Ræsonnementet bygger på den typiske enten eller-logik. I dag virker Ny Løn ikke optimalt. Ergo kan det ikke svare sig at udvikle på den. Og i samme boldgade: Godt nok svarer over halvdelen af de statsansatte, at de ønsker et markant andet lønsystem end i dag, men det skyldes, at Personalestyrelsen har manipuleret med dem ved at spørge på en listig og udspekuleret måde. Så vi forkaster hele undersøgelsen og beholder status quo.

I Personalestyrelsen har vi bedt analyseinstituttet Epinion stille statens medarbejdere og ledere en række spørgsmål om løn- og ansættelsesforhold. En del af svarene var overraskende markante – særligt når det gjaldt måden, vi i dag fordeler lønkronerne på i det offentlige. Fx svarede hele 56 pct., at de ønsker, at mindst 25 pct. af lønnen skal fordeles på den enkelte arbejdsplads. I dag er det 10 pct. Resten bliver aftalt ved et centralt bord i København. Det skrev jeg et indlæg om i Magisterbladet, hvor jeg indbød til, at vi i samarbejde med personaleorganisationerne får kigget på, hvordan vi udvikler vores lønsystem, så det fremstår tidssvarende og attraktivt.

På forsiden af Magisterbladet kunne jeg så læse: "Personalestyrelsen manipulerer". Inde i bladet var der både en analyse og et indlæg fra DM's formand, Ingrid Stage, der udelukkende beskæftigede sig med at forsøge at pille undersøgelsens troværdighed fra hinanden. På intet tidspunkt tager man det markante opråb fra de statsansatte op til overvejelse. Kunne der eventuelt være noget om det? På samme måde fejles dagspressens dækning og mange interviews med både ansatte og ledere, der bakker op om undersøgelsens resultater, af vejen som fuldstændigt ufordøjet.

Finansministeren har en vision for 2020. Og han vil gerne tage nogle skridt i den retning her ved OK 11. Han har fokus på, at den offentlige sektor stadig skal kunne tiltrække dygti-

ge medarbejdere i 2020, når der i langt højere grad end i dag er kamp om arbejdskraften. Vi ved, udvikling tager tid – og at vi skal starte nu.

Holberg kunne om nogen beskrive hovmod i sin rene form – og det gik altså bl.a. ud over den stakkels Morlille. Det skal ikke gå ud over de offentligt ansatte. Vi hører ønsker om ændringer fra de ansatte. Det kan vi ikke bare afvise. Det ville lugte lidt af hovmod ...

Lisbeth Lollike, direktør, Personalestyrelsen

SVAR

Kære Lisbeth Lollike

Dit indlæg giver mig anledning til at fastslå nogle grundlæggende forhold, blandt andet om DM's tilgang til overenskomstforhandlinger. Og lad mig gøre det ganske nøgternt uden at tage tilflugt i forsimplet og nedladende misbrug af Holberg:

Jeg har ført forhandlinger på DM's vegne ved de sidste tre overenskomstfornyelser, hver gang med et positivt resultat, som DM's medlemmer har stemt hjem.

Det har jeg kunnet, fordi DM altid spørger medlemmerne først om, hvilke krav vi skal fremsætte. Således også denne gang. Vi startede for et år siden med at holde møder for vores tillidsrepræsentanter og efterfølgende indkalde krav fra alle arbejdspladser. Kravene fra arbejdspladserne, som kan være meget forskellige, afspejler dog nogle fælles frustrationer over den måde, de lokale lønforhandlinger foregår på og resultatet af dem. Derfor bliver et af vores hovedkrav forbedringer af procedurerne ved de lokale forhandlinger. Men DM's medlemmer udtrykker ikke markante ønsker om flere individuelle forhandlinger eller ønsker om afvikling af centralt aftalte generelle lønforhøjelser til fordel for individuelt aftalte lokale tillæg. Tværtimod!

Det er DM's medlemmer, der bestemmer DM's forhandlingsposition. Og hvis jeg er i modstrid med medlemmerne, skal de nok fortælle mig det. Det skal Personalestyrelsen ikke bekymre sig om.

RETTELSE VEDR. MAGISTERBLADET NR. 17/2010

I artiklen "Tyngden ligger et andet sted end barsel", side 34, og i redaktørens kommentar, side 4, fremgik det, at selskabet AS3 ikke betaler penge til ansatte på barsel. Det fremgik også af artiklen, at mænd ikke får noget. Dette er ikke korrekt. Som det også fremgår af artiklen, betaler AS3 det beløb til sine ansatte, som AS3 kan få i refusion fra barsel.dk, ligesom virksomheden overholder reglerne i funktionærloven. Det fremgik i øvrigt af artiklen, at virksomhedens overskud sidste år var på 94 mio. kr. Dette er ikke korrekt. I 2009 havde virksomheden et overskud på 49 mio. kr., hvorimod virksomhedens egenkapital var 94 mio. kr. Magisterbladet beklager fejlen.

Den kommentar, Magisterbladet bragte om Personalestyrelsens undersøgelse og om den hvidbog, der er oplæg til OK 11, skrev jeg uden at kende til dit læserbrev. Den er altså ikke skrevet som svar på din meddelelse til DM's medlemmer, men som reaktion på presseomtalen af undersøgelsen. En omtale, der giver et meget mangelfuldt og misvisende billede af holdningerne. Jeres undersøgelse slår alle statsansatte sammen, og der er unægtelig stor forskel på løn- og arbejdsforhold for de enkelte grupper og derfor formentlig også stor forskel på holdningerne. Man kan ikke af svarkategorierne se, hvad de enkelte grupper har svaret. Hvis jeg ville vide, hvordan DM's medlemmer i forvaltningerne og på uddannelsesinstitutionerne har svaret, kan jeg ikke finde svaret i den undersøgelse. Og jeg kan slet ikke finde en bare nogenlunde præcis indikation af holdningerne blandt de lærere ved professionshøjskolerne, som DM selv forhandler for, eller blandt ansatte ved universiteter og forskningsinstitutioner, hvor jeg selv leder forhandlingerne på AC's vegne. Derfor henholder jeg mig naturligvis til de krav, ønsker og holdninger, som baglandet og DM's kompetente organer har tilkendegivet over for mig. Personalestyrelsens forsøg på at sætte sig på begge sider af forhandlingsbordet finder jeg ganske overraskende og ikke befordrende for konstruktive forhandlinger.

Lad mig endelig gentage fra min kommentar, at DM meget gerne indgår i konstruktive drøftelser om forbedringer af lønsystemet og de procedurer, der styrer og i mange tilfælde står i vejen for de lokale lønforhandlinger.

Ingrid Stage, formand, DM

FORKLARING ØNSKES

Jeg har troligt betalt til Magistrenes Pensionskasse i 37 år. For nylig fik jeg så et brev om, at jeg var smidt ud af gruppelevsordningen pr. 1 januar 2011. Jeg fik godt nok et tilbud om inden den 1. april 2011 at tegne en ny forsikring uden om pensionskassen, men det er til en helt uhyrlig pris på over 10.000 kr.

Mit ærinde er nu at spørge, hvordan i himlens navn Dansk Magisterforening kan gå ind for noget sådant? Formanden for Magistrenes Pensionskasse har nemlig flere steder udtalt, at bestyrelsen vedtog min udsmidning enstemmigt. Det må betyde, at Dansk Magisterforenings repræsentant i bestyrelsen også har stemt for ordningen.

En forklaring ønskes.

Svend A. Larsen

SVAR

Kære Svend A. Larsen

Jeg er udpeget af DM's hovedbestyrelse til bestyrelsen i MP Pension. Jeg har været med til at træffe den beslutning om gruppelevsforordningen, du skriver om. Det skal jeg uddybe nedenfor.

Først lidt om DM og MP. Fagforeningen DM ejes af sine kontingentbetalende medlemmer. DM indgår kollektive over-

Debatten fortsætter på næste side



JOURNALISTIK FOR KOMMUNIKATIONSFOLK

NU i KØBENHAVN

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 foregår primært i 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



Censorformandskabet
Pædagoguddannelsen

Tillægsbeskikkelse Bliv linjefagscensor ved pædagoguddannelsen

Undervisningsministeriet skal tillægsbeskikke censorer til censorkorpset for pædagoguddannelsen. Perioden løber fra 1. februar 2011 til 31. juli 2014.

Beskikkelsen omfatter linjefagene: Sundhed, krop og bevægelse; Udtryk, musik og drama; Værksted, natur og teknik og Bachelorprojekt i forbindelse med linjefagene.

Se mere om vejledning, ansøgning og formularer på:
www.paedagogcensor.dk

Du kan ansøge fra den 1. november 2010.

Ansøgningsfrist: 30. november 2010.

enskomster, ligesom Gymnasieskolernes Lærerforening (GL) og Dansk Psykolog Forening (DP). DM, GL og DP's overenskomster forpligter arbejdsgiverne til at indbetale arbejdsmarkedspensionsbidrag til MP.

MP er en medlemsejet virksomhed. MP's opgave er at modtage pensionsbidragene, forvalte dem og udbetale pensioner. Medlemsskabet er obligatorisk, og medlemmerne er på en gang kunder og ejere. Kundeforholdet er reguleret af samme love og bekendtgørelser som kommercielle livsforsikringsselskabers og andre pengeforvalteres. Ejer- og kundeforhold er desuden reguleret af en vedtægt, der vedtages af MP's generalforsamling og skal godkendes af DM, GL og DP. Det er alene derfor, de tre foreninger hver udpeger et medlem til MP's bestyrelse. Af bestyrelsens øvrige seks medlemmer er de fem medlemsvalgte, mens det sjette er en uafhængig revisions- og regnskabskyndig, hvilket er et lovkrav.

I MP's bestyrelse er det vores opgave at varetage *samlige* medlemmers interesser bedst muligt. Vi skal med andre ord tage hånd om fællesskabet. Jeg eller de øvrige fagforeningsudpegede bestyrelsesmedlemmer har ikke specielle interesser at tilgodese. Det ville også være i strid med de gældende regler om god selskabsskik. Vores bestyrelsesarbejde foregår under samme lovmæssige *personlige* ansvar som de øvrige bestyrelsesmedlemmers. Vores eneste særopgave er at være bindeled til fagforeningerne i relation til deres vetoret over for ændringer i pensionskassens vedtægt og pensionsregulativer.

MP's bestyrelse har besluttet at ændre gruppeforsikringen på grund af aktuariemæssige forhold. Forsikringen, som MP tegner gennem Forenede Gruppeliv, er et medlemsgode i form af et-årigt supplement til den almindelige pensionsordning med livsvarige dækninger. MP fornyer hvert år forsikringsvilkårene for gruppeforsikringen, som betales én gang om året gennem bonus. Pensionskassen opgiver prisen for gruppeforsikringen til SKAT, og de omfattede medlemmer betaler B-skat af beløbet.

Grundvilkårene for gruppeforsikringen ændrer sig med tiden. Der har derfor løbende været foretaget justeringer. Som udviklingen har været, var vilkårene ikke længere retfærdige og rimelige. Yngre medlemmer betalte en overpris, og ældre medlemmer en underpris. Efter aktuares oplysning er den naturlige pris for fx gruppelivssummen ved død 10 gange højere for et medlem på 65 år end for et på 25 år.

Ændringen er en nødvendig reform, der retter op på en utilstøttet omfordeling af kassens penge mellem yngre og ældre medlemsgrupper. De færreste, og vel slet ikke i DM, kan ønske at bevare en uretfærdig ordning. Justeringen giver bedre dækninger til alle forsikrede under 60 år. Samtidig har vi tilbudt alle over 60, at de kan tegne en privat forsikring gennem Forenede Gruppeliv til kostpris – uden at afgive helbredsoplysninger! Den private forsikring er selvfølgelig dyrere, for prisen afspejler risikoen, men kostprisprincippet gør dog, at eventuelt overskud bruges til at nedsætte prisen året efter.

Detaljer om gruppeforsikringen kan ses på www.mppension.dk.

Henrik Prebensen

HOVEDBESTYRELSESVALGET – MED OVERRASKELSER!

De store sektorer, der i øvrigt ifølge vedtægterne har fødte medlemmer i HB, prøvede igen at knægte en lille sektion: Pensionistlisten – der kun har mulighed for at blive repræsenteret i DM's hovedbestyrelse gennem det netop afholdte fællesvalg.

Universitetslærerne ved Leif Søndergaard står formodentlig bag valgforbundsalliancen med Privatansattes Liste og Fagforeningslisten, så 2/3 af foreningens medlemmer hører til samme valggruppe. Det er demokratisk problematisk.

Hensigten er at få fjernet de mindre sektioners repræsentation – her Pensionistlistens mandat i HB.

Det kunne være interessant at høre Fagforeningslisten (Charlotte Palludan) og Privatansattes Liste (Frederik Dehlholm) om, hvad deres motiv er til at gå ind i det valgsamarbejde. I tror måske ikke, at I også en dag skal på pension?

Hvis de var gået til valg på deres egen liste, altså uden valgsamarbejdet med Universitetslærerne, ville de have fået præcis samme antal mandater. Jeg håber, de to sektorer vil regne lidt på dette sidste valgresultat.

Pensionistlisten bliver igen repræsenteret i HB, men kun fordi pensionisterne igen stemte i stort tal. Det var igen rekord – denne gang med en stemmeprocent på 46 mod foreningens 26,5 (her inkluderet pensionisternes stemmer). Det skal pensionisterne have stor tak for.

Vi i Pensionistlisten skal have en stemmeprocent, der er ca. det dobbelte af foreningens, hvis vi fremover vil være repræsenteret i HB.

Det overraskende er ikke de otte første pladser, men den niende til Pensionistlisten, som altså de næste to år igen er repræsenteret i HB.

Vagn Mathiasen, Pensionistlisten og tidligere medlem af HB

SVAR

Kære Vagn

Vi er overrasket over, at du er overrasket, fordi lige så længe vi kan huske tilbage, har der været valgforbund på kryds og tværs af alle lister ved alle HB-valg.

Vi ved ikke, hvorfra du får dine konspirationsteorier, men så sent som ved HB valget i 2008 blev Pensionistlisten indbudt til valgsamarbejde med Sektoren for Forskning & Videregående Uddannelse, men det tilbud blev afslået. Derfor er I ikke blevet spurgt ved dette valg. Det står jo alle frit for at lave de valgforbund, man ønsker, så vi går ud fra, at når I afslog et valgsamarbejde i 2008 og også i år har ønsket at stå alene, så er det, fordi I mener, at I får flest stemmer på den måde.

Charlotte Paludan, Frederik Dehlholm og Leif Søndergaard

ALTERNATIVE VALGPROCEDURER I DM

Kære Thomas Maarup

Tak for dit læserbrev i Magisterbladet nr. 17/2010. I DM er det Repræsentantskabets valgkomite, der er ansvarlig for gennemførelse af valgene af formand og hovedbestyrelse. Mit svar her er på vegne af valgkomiteen. Jeg har egentlig lyst til at komme med to svar:

Først et meget formelt svar: HB-valget skal, jf. vedtægtens § 12, stk. 4, følge de regler, der gælder ved kommunalvalg, hvilket vi bl.a. tolker således, at der kræves et antal stillere, og at der skal være repræsentanter for de opstillede, som fungerer bl.a. som sekretariatets og valgkomiteens kontaktpersoner m.m. Men der er formelt set ingen forhindring for, at enkeltpersoner opstiller og bliver valgt.

I DM har vi, som du ganske rigtigt bemærker, tradition for lister, der har deres bagland i enkelte sektorer. Hvad der er årsagen til denne vane, er mig ikke bekendt.

Dermed er jeg ved svar nummer to, det mere uformelle: I valgkomiteen drøfter vi løbende, hvordan vi kan få valget til at om-

handle mere fagforeningspolitiske emner på kryds og tværs af sektorerne i stedet for "bare" at være en måling af, hvilken sektor der er bedst til at mobilisere sine medlemmer, eller sagt endnu mere sort/hvidt: Hvordan kan vi få medlemmerne bevidst til at vælge en bestemt fagforeningspolitisk linje i stedet for at sætte krydset der, hvor man formoder, ens sektor er pennefører?

Jeg kan ikke bedømme, om vores nuværende system medfører, at HB's medlemmer mest forhandler med sig selv, men må tilstå, at jeg blev meget forskrækket, da jeg opdagede, hvilke konsekvenser et helt andet system, fx i IDA, havde: Jeg kan ikke forestille mig, at vores hovedbestyrelse med dens dybe rødder i sektorer og sektioner fx vil kunne overbevises om det fordelagtige i at forlade AC, køre en meget kommerciel linje og neddæmpe den fagforeningsmæssige del tilsvarende.

Lad mig slutte med at opfordre alle, der har lyst til det, til at opstille til næste valg – det er bestemt ikke mere besværligt, end at det kan klares!

På valgkomiteens vegne
Dieter Delling, formand



Spar op og spar skat

Udnyt dit skattefradrag og betal ekstra til din pensionsordning nu – det giver flere penge at leve for senere i livet. Læs hvordan, på www.mppension.dk/mpekstra

I 2010 kan du indbetale i alt 100.000 kr. til ratepension og ophørende livrente og trække beløbet fra i topskatten. Vil du spare op på en kapitalpension, kan beløb op til 46.000 kr. trækkes fra i din bundskat, inklusiv det du eventuelt har sat til side til alderssum.

Hvis du indbetaler via din arbejdsgiver, bliver beløbet trukket i din løn før skat. I så fald er beløbsgrænserne i 2010 (inklusive

arbejdsmarkedsbidrag) 108.695,65 kr. for ratekapital og 50.000 kr. for kapitalpension. Også her er maksimumbeløbet for kapitalpension inklusiv det, du eventuelt har sat til side til alderssum.

 **PENSIONSKASSEN**
Magistre & Psykologer

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

TINA SKJÆRBÆK SØEBORG, 34 ÅR

Projektleder og webformidler
på IT-Universitetet i København

Du er ansat til at stå i spidsen for forskellige webprojekter på IT-Universitetet. Det må være lidt angstfremkaldende?

Jeg er ikke så let at skræmme. Der er selvfølgelig store forventninger til mit arbejde på et sted, hvor 1.500-1.600 studerende arbejder intensivt med it. Men det er også meget inspirerende, at folk stiller krav, og så får jeg gode input fra brugerne, og der kommer mange kvalificerede idéer ind på mit skrivebord.

Du har en kandidatgrad i filosofi, men arbejder i et meget teknisk univers.

Hvorfor har du foretaget et så markant sporskifte?

Jeg havde oprindeligt forestillet mig, at jeg skulle være forsker. Mens jeg gik på filosofistudiet, kom jeg i praktik som kommunikationsmedarbejder hos et venstrefløjsparti. Her fik jeg mulighed for at prøve alle genrer inden for den politiske kommunikation: debatindlæg, webformidling, avisartikler og udkast til taler og beslutningsforslag. Jeg var meget begejstret for den omskiftelige hverdag i Folketinget og udfordringerne i at formidle komplicerede budskaber til mange forskellige målgrupper. Så jeg besluttede, at det var kommunikation, jeg ville.

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

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

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





Er filosofien så forsvundet helt ud af dit arbejdsliv?

Filosofi handler jo meget om politik og kommunikation: holdninger, argumenter, menneskesyn, moral og etik. Derfor lå Folkeetinget lige for. Det fylder nok ikke helt så meget i dag som dengang. Og dog! For kommunikation er jo en stor del af mit faglige virke – også nu, hvor jeg er blevet *web-sombelst*. Det er måske ligefrem det, der gør mig egnet som it-projektleder. Jeg kan stille de rigtige spørgsmål, bringe teknikere og ikke-teknikere tættere på at forstå hinanden, overskue en kompliceret proces og holde en fornuftig balance mellem tekniske detaljer og pragmatisk fremdrift.

Hvordan adskiller din kommunikationsprofil sig fra andres?

Ved, at jeg bevidst har skabt mig en niche, der kombinerer mine humanistiske kompetencer med min tekniske viden. Da jeg i sin tid fik et kommunikationsjob hos medicinalvirksomheden Bayer, skulle jeg som en af mine første opgaver lave et velfungerende HR-intranet. Det havde jeg aldrig prøvet, så jeg lærte det fra bunden. Det førte den næste opgave med sig, at lave en online-jobportal for virksomheden, hvilket fik mig til at fokusere endnu mere på teknik. Også som freelancer kunne jeg mærke, at efterspørgslen på webløsninger er stor.

KARRIERE:

- 2008: Projektleder og Web Manager, CMS og hjemmeside, IT-Universitetet i København
- 2006-2008: Freelancejournalist, projektleder, webdesigner og PR-konsulent for bl.a. SiteImprove A/S, Perspektor, Bayer Norden og elduende.dk.
- 2005-2006: Projektleder og redaktør for "Studier på Naturvidenskab", Københavns Universitet

UDDANNELSE:

- 2010: Master i it, interaktion og multimedia, IT-Universitetet
- 2005: Cand.mag. i filosofi fra Københavns Universitet

Jeg har siden – bl.a. i DM-regi – fx afholdt kurser i at lave websites. Mange, måske især humanister, viger tilbage for at kaste sig ud i web, fordi de synes, det virker meget kompliceret. Den fordom vil jeg gerne være med til at nedbryde. I dag behøver man næsten kun at kunne bruge word for at kunne lave en o.k. hjemmeside.

Hvad fylder mest i dit arbejdsliv lige nu?

Jeg har netop afsluttet implementeringen af IT-Universitetets nye Content Management System, CMS, der holder hjemmesiden og intranettet kørende, så nu skal jeg i gang med at forbedre brugernes oplevelse på hjemmesiden. Jeg bruger også en del tid på at oplære universitetets webredaktører i at bruge CMS'et og på at hjælpe dem, når de har problemer. Desuden skriver jeg på en support-blog og nogle brugermanualer. Jeg får virkelig brugt det, jeg lærte, da jeg tog min mastergrad.

Kan du ikke nogle gange få en overdosis af computerskærme og knapper?

Jo mere jeg arbejder med web, jo mere begejstret bliver jeg. IT-Universitetet er en arbejdsplads med udpræget pionerånd. Universitetet har udviklet sig eksplosivt, og mange ting er stadig i en opstartsfasen. Det giver masser af nye opgaver og nye muligheder.

“Mange, måske især humanister, viger tilbage for at kaste sig ud i web, fordi de synes, det virker meget kompliceret. Den fordom vil jeg gerne være med til at nedbryde”.



Du kan roligt slappe af – renten bliver ved med at være høj

Høj rente på din lønkonto

På din LSBprivat[®] Løn får du 5 % i rente på de første 50.000 kr. på kontoen og 0,25 % på resten. Begge rentesatser er variable.

5% i rente på din lønkonto er suverænt Danmarks højeste, og den bliver ved med at være høj. DM og Lån & Spar har nemlig et samarbejde, som giver værdi for begge parter.

Det er nemt at skifte bank

Kravene for at få LSBprivat[®] Løn er, at du er medlem af DM og samler hele din privatøkonomi hos os. LSBprivat[®] Løn får du på baggrund af en almindelig kreditvurdering.

Vi gør det til gengæld nemt for dig at skifte bank. Du skal blot investere en time til et møde, så klarer vi resten – også kontakten til din nuværende bank.

Online: Klik ind på dmbank.dk. På forsiden vælger du "book møde", så kontakter vi dig.

Ring: Ring på 33 78 19 52 og aftal et møde – eller hold mødet telefonisk, så skal du ikke bruge tid på transport.



lån & spar

din personlige bank



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



GØR DET
MEGET BEDRE

dmefteruddannelse.dk

Tag på kursus i efteråret

2 dage

Personlig planlægning

Her kan du tilegne dig nogle redskaber, så du kan arbejde mere effektivt og med større arbejdsglæde. Kursets overordnede temaer er: Målsætning, ressourcer og grænser samt arbejds- og tidspres. Kurset kommer også ind på, hvordan du kan håndtere stress.

Den 16/11 og 17/11 i København.

Pris: (ekskl. moms) medlemmer 7.450 kr. Andre 9.100 kr.

2 dage

Lær fra dig så det virker

Et kursus om effektive undervisningsteknikker. Du får øvelse i at fange dine deltagers opmærksomhed, skabe interesse for dit budskab og komme ud over rampen med personlig gennemslagskraft.

Den 18/11 og 19/11 i København.

Pris: (ekskl. moms) medlemmer 7.450 kr. Andre 9.100 kr.

2 dage

Kulturel intelligens

Samarbejder du med kolleger fra andre faggrupper eller på tværs af landegrænser? Kurset fokuserer på, hvordan man gør mødet mellem forskellige kulturelle tilhørsforhold til læringsmuligheder.

Den 2/12 og 3/12 i København.

Pris: (ekskl. moms) medlemmer 8.025 kr. Andre 9.675 kr.

2 dage

Grafisk procesfacilitering

Med ganske få visuelle virkemidler kan du styrke din facilitering af møder og processer. På kurset lærer du blandt andet enkle tegneteknikker samt spørge- og dialogteknikker, der skaber engagement, overblik og ejerskab hos deltagerne.

Den 2/12 og 3/12 2010 i København

Pris: (ekskl. moms) medlemmer 8.025 kr. Andre 9.675 kr.

3 dage

Kommunikations- og kampagneplanlægning

På kurset får du et teoretisk grundlag for praktisk tilrettelæggelse af ekstern kommunikation med fokus på kampagner. Du bliver rustet til at samarbejde med reklame-, medie-, kommunikations- og analysebureauer om din organisations kommunikation.

Den 6/12, 7/12, 8/12 i København.

Pris: (ekskl. moms) medlemmer 11.500 kr. Andre 13.100 kr.

2 dage

Konsulent som sparringspartner

Få en bedre forståelse af dig selv i de organisatoriske kontekster du agerer i. Kurset tager afsæt i systemisk teori og ser på konsulentarbejdets proces fra start til slut, og stiller skarpt på de strategisk-psykologiske udfordringer konsulentarbejdet rummer.

Den 8/12 og 9/12 i København.

Pris: (ekskl. moms) medlemmer 7.450 kr. Andre 9.100 kr.

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

SORTERET MAGASINPOST ID-nr. 41032:

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



Fleksibel efteruddannelse på diplomniveau



En diplomuddannelse er en kompetencegivende efteruddannelse, som kombinerer et højt teoretisk niveau med et eksplicit fokus på praksis. Uddannelserne er fleksibelt opbyggede, så job, familie, fritid og efteruddannelse kan hænge sammen. Uddannelserne starter op to gange årligt – næste gang i februar 2011.

Diplomuddannelsen i Uddannelses- og erhvervsvejledning klæder dig på til selvstændigt at organisere, evaluere og kvalitetsudvikle vejledningsforløb for børn, unge og voksne om valg og gennemførelse af uddannelse og om valg af erhverv. Du kan tage hele uddannelsen, sammensætte et forløb med moduler fra Diplomuddannelsen i Beskæftigelsesindsats eller gennemføre ét eller flere enkeltstående moduler som f.eks. Mentorskab eller Interkulturel vejledning. Uddannelsen udbydes i Midt- og Nordjylland.

Tværfaglig Diplomuddannelse i Beskæftigelsesindsats har til formål at styrke kompetencerne i jobcentrene og hos andre faggrupper, der er involveret i beskæftigelsesindsatsen på både det offentlige og det private arbejdsmarked. Uddannelsen udbydes i Midtjylland.

Diplomuddannelsen i Projektledelse. Nye organisationsstrukturer og samarbejdsformer stiller krav om særlige kompetencer hos projektledere og -deltagere, som i mange situationer står med et stort beslutningsansvar. Diplomuddannelsen i Projektledelse ruster dig til at håndtere fremtidige krav, så du kan etablere, planlægge, styre og gennemføre projekter. Valgmodulerne kan øge din viden om f.eks. innovation og lean eller du kan styrke dine kompetencer som coach eller facilitator. Uddannelsen udbydes i Århus og Horsens.

Yderligere informationer og ansøgningsskema findes på www.viauc.dk/videreuddannelse eller kontakt studiesekretær Hanne Hald på 87551839 ang. Diplomuddannelsen i Uddannelses- og Erhvervsvejledning samt Tværfaglig Diplomuddannelse i Beskæftigelsesindsats. Spørgsmål ang. Diplomuddannelsen i Projektledelse kan stilles til studiesekretær Helena Kressner på 87551917.