

magisterbladet

Magister med profil

side 36-38



Multimediebeskatning truer
arbejdslivets fleksibilitet

side 12-13

Forskere strides og kævles

side 14-15

Regeringens skattereform
overtræder ligestillingsloven

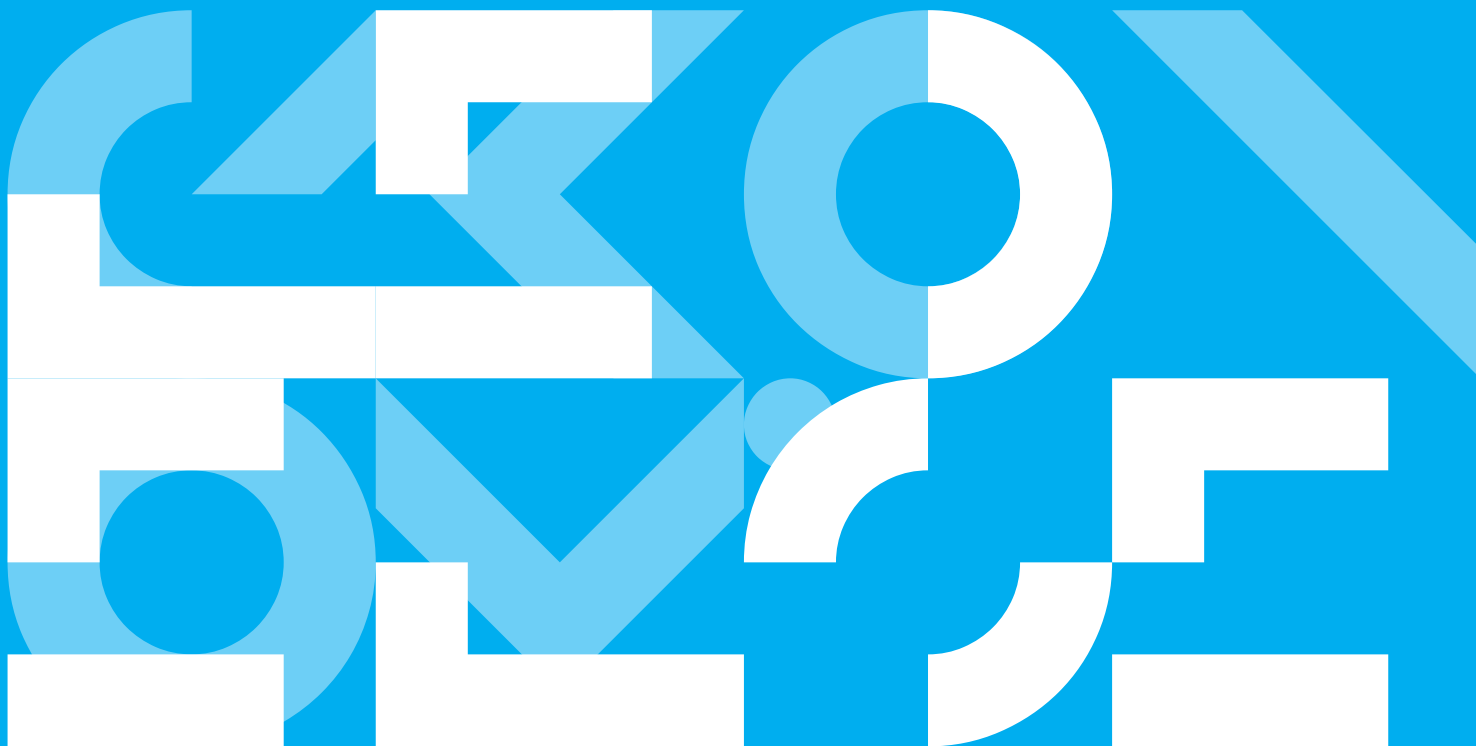
side 18-19

Virksomheder diskriminerer
kvinder ved jobsamtaler

side 22-23

DM
Offentlig

side 45-53



HD I ØKONOMI & LEDELSE

– *Vejen til specialist- eller lederjob*

Styrk dine kompetencer med en HD-uddannelse

Vi tilbyder fem HD-specialer:

- Afsætningsøkonomi
- Finansiering
- Organisation
- Regnskab og Økonomistyring
- Logistik og Supply Chain Management

Kom til informationsmøde og hør om dine muligheder:

HD 1. del

Den 26. maj

Kl. 18 - 20

HD 2. del

Den 27. maj

Kl. 18 - 20

LÆS MERE, TILMELD DIG OG REKVIRER BROCHURE PÅ www.asb.dk/hd



HANDELSHØJSKOLEN
AARHUS UNIVERSITET

Faste rubrikker

4 Leder

Ordrede forhold mellem DM og IDA

10 DM på sagen

Aktuelle medlemssager

24 Boglisten

30 Boglisten

31 Sådan sagde de ...

36 Magister med profil

Økonomi og musik

40 Debat

55 Nyt om navne

56 NYT JOB

57 Jobsektionen

Ledige stillinger

68 Meddelelser

5 Ledigheden fortsat lav for DM's medlemmer

8 Aalborgforskere vil afsløre kunstsvindel

8 Ansøgere fra 15 lande til eliteuddannelse

11 Lederudvikling udvikler hele organisationen

12 Multimediebeskatning truer arbejdslivets fleksibilitet

16 DM og IDA underskriver samarbejdsaftale

17 10 DM-rejselegater til møde i Barcelona

17 Rettelser til Lønguiden

18 Regeringens skattereform overtræder ligestillingsloven

22 Virksomheder diskriminerer kvinder ved jobsamtaler

25 Mænd overvurderer sig selv

28 De små netværks pionerer

32 "Der går nogle år, før vi når nirvana"

39 Ingen gratis universitetsuddannelse til lærere

39 Lønnedgang er ikke god krisestyring

42 Kommentar: Kvindelige forskere skal styrkes i vækstlaget



6 Universitetsuddannelserne under anklage

AC og DI indkaldte til offentlig retssag over kvaliteten af universiteternes uddannelsesudbud.

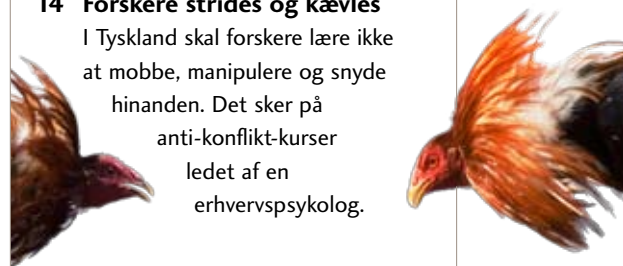
26 Ytringsfriheden i højsædet på DMI

Danmarks Meteorologiske Institut har som den første offentlige arbejdsplads fået sin egen kodeks for medarbejdernes ytringsfrihed.



14 Forskere strider og kævles

I Tyskland skal forskere lære ikke at mobbe, manipulere og snyde hinanden. Det sker på anti-konflikt-kurser ledet af en erhvervspsykolog.



DM Offentlig
side 45-53

Magisterbladet:

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

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

Redaktion:

Mogens Tanggaard
(ansvarshavende)
mt@dm.dk

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Martin Ejlertsen
me@dm.dk

Marlene Romme-Mølby
mrm@dm.dk

Mette Engell Friis
mef@dm.dk

Pernille Siegfumfeldt
psi@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon: 38 15 66 52

Annoncer:

DG Media a/s
Stuadiestråde 5-7
1455 København K
Tlf. 70 27 11 55
Fax 70 27 11 56

Design og tryk:

Datagraf
www.datagraf.dk

Forside: Rie Neuchs

Oplag: 30.500 eksemplarer

ISSN 0903-7349



Kontrolleret af
FMK
FAGPENSJONÆRENE I TYSKLAND

Kontrolleret oplag: 28.689
i perioden 1.7.2007-30.6.2008

Produktionsplan:

Nr. 8-2009
udkommer den 1. maj
Deadline debat 20. april
Deadline annoncer 21. april
Deadline kalender 21. april

Nr. 9-2009
udkommer den 15. maj
Deadline debat 1. maj
Deadline annoncer 4. maj
Deadline kalender 4. maj

Nr. 10-2009
udkommer den 5. juni
Deadline debat 20 maj
Deadline annoncer 25. maj
Deadline kalender 25. maj



Ordrede forhold mellem DM og IDA



Forholdet mellem DM og IDA har været emne for ledere og artikler her i Magisterbladet flere gange gennem de seneste år. Som oftest har det handlet om uoverensstem-

melser mellem vore to organisationer, om forskellige holdninger til det akademiske fællesskab og vanskeligheder for det lokale samarbejde.

Efter ingeniørernes udtræden af Akademikernes Centralorganisation er denne problemstilling blevet skærpet, og behovet for at finde en løsning for klubarbejdet og for at sikre ordnede forhold omkring forhandlingsretten har været et af de mest presserende emner for DM gennem de seneste måneder.

Det har været vigtigt for DM, at vores medlemmer skulle opleve færrest mulige gener som følge af splittelsen mellem organisationerne på det centrale plan. Vores fokus har været og er fortsat at sikre de ansattes fælles styrke på såvel offentlige som private arbejdspladser.

Ingeniørforeningen har – selvom den har ønsket at gå enegang ud af det akademiske fællesskab – også udtrykt ønske om at sikre det lokale samarbejde. IDA og DM har derfor gennem det seneste halve år arbejdet på at få en aftale i stand om frit valg og samarbejde.

Men det har ikke været nogen let sag at nå frem til en fælles opfattelse af, hvad en samarbejdsaftale nødvendigvis

må indebære. Den stadig mere intense konkurrence mellem organisationerne vanskeliggør et troværdigt og tillidsfuldt samarbejde. En fagforenings ressourcer skal anvendes på den mest effektive og bedste interessevaretagelse. Derfor skal det sikres, at de ikke spildes på gold konkurrence. Det kræver spilleregler for markedsføring og hvervekampagner, og hvis spillereglerne skal have nogen mening, må de følges af konsekvenser og sanktioner samt ens procedurer for håndtering af uenigheder.

Det er nu lykkedes også at få det aspekt med i aftalen, og DM og IDA har givet hinanden hånden på ikke at gå på strandhugst hos hinanden. Det er udtrykkeligt beskrevet, at det fælles mål er at få den samlede organisationsprocent op.

DM kaster sig med glæde ud i konkurrencen med IDA om at få flest uorganiserede til at melde sig ind i en rigtig fagforening. Desværre er der især på private arbejdspladser mange uorganiserede akademikere, heraf mange naturvidenskabelige kandidater. Og så længe det er tilfældet, må vi erkende, at vi ikke har gjort det godt nok. Derfor vil vi nu intensivere arbejdet med at synliggøre de fordele, der følger af et medlemskab af cand.scient.ernes egen fagforening.

Som den fagforening, der organiserer langt de fleste naturvidenskabelige kandidater, har DM den bredeste erfaring med cand.scient.ernes arbejdsmarked – det offentlige såvel som det private.



DM og IDA har givet hinanden hånden på ikke at gå på strandhugst hos hinanden”.

Den økonomiske krise har endnu ikke sat sig voldsomme spor i beskæftigelsen for cand.mag.er og cand.scient.er. Men vi ved, at i krisesituationer bliver det sværere for nyuddannede at få fodfæste på arbejdsmarkedet. DM har mange års erfaring med at bygge bro mellem uddannelsesinstitutionerne og arbejdsmarkedet og med at finde nye veje og nye karrieremuligheder for medlemmerne. Sammen med tilbud om faglige netværk, efteruddannelseskurser, støtte og vejledning i ansættelsesforhold og lønforhandlinger er det fordele, som skal komme nye, gamle og potentielle medlemmer af DM til gavn.

Med samarbejdsaftalen med IDA er alle barrierer for at sikre medlemmerne den bedste støtte til et godt arbejdsliv med gode løn- og ansættelsesforhold væk.

Det er denne måneds gode nyhed!

Ingrid Stage

Læs også ”DM og IDA underskriver samarbejdsaftale” på side 16.

DM - Dansk Magisterforening
Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

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

Telefon 38 15 66 00
Kontortid: Man.-ons. kl. 10-16
tors. 10-18
fre. 10-15
Fax 38 15 66 66
www.dm.dk
dm@dm.dk

MP Pension
Pensionskassen for magistre
og psykologer
Lyngbyvej 20
2100 København Ø
Telefon 39 15 01 02
mp@mppension.dk

Magistrenes
Arbejdsløshedskasse
Mimersgade 47
2200 København N
Telefon 70 20 39 71
Fax 35 86 68 25
ma@ma-kasse.dk
Åbningstid: Man.-tors. og tors.-
fre. kl. 9-15.30, ons. kl. 13-17
Feedback på ansøgninger og cv:
Tirs. og tors. kl. 13-15.30
Tidsbestilling via mail til feed-
back@ma-kasse.dk

Regionalkontorer
Magistrenes Arbejdsløshedskasse

Århus
Vesterbro Torv 1-3, 7. sal,
8000 Århus C
Telefon 70 20 39 73 (A-kassen)
Fax 86 19 93 60
Åbningstid: Man., tirs. og tors.
kl. 9-15.30

Odense
Slotsgade 21 B, 4. sal
5000 Odense C
Tlf. 70 20 39 71
Fax 65 91 94 36
Åbningstid: man. Kl. 9.00-12.00
og tors. Kl. 13.00-15.30

Aalborg
Østerågade 19, 3. sal,
9000 Aalborg
Telefon 70 20 39 74 (A-kassen)
Fax 98 13 97 11
Åbningstid: Man. og tors.
kl. 9-15.30



DM · Dansk Magisterforening

DM Leder inviterer til årsdag 2009

15. maj 2009 kl. 10-15

Som nyt initiativ introducerer vi en årsdag for ledere, som vi håber vil blive en tilbagevendende tradition.

Dagen har to formål. For det første er der en ledelsesfaglig del i form af to spændende oplæg af professor Per Nikolaj Bukh og professor Ole Fogh Kirkeby. Per Nikolaj Bukh vil give sit bud på, hvilken rolle forskellige former for motivation spiller i ledelse, og Ole Fogh Kirkeby viser et praktisk eksempel på ledelse gennem værdier i stedet for procedurer og regulativer. For det andet består dagen af en generalforsamling, hvor der skal vælges en ny bestyrelse.

Årsdagen er for alle medlemmer af DM, der arbejder med ledelse.

.....

Dato: 15. maj 2009 kl. 10-15
Sted: Dansk Arkitektur Center
Strandgade 27B
1401 København K

.....

Læs mere på www.dm.dk/kalender

fra www.dm.dk

Foto: SCANPIX



ledigheden fortsat lav for DM's medlemmer

DM's formand, Ingrid Stage, forudser, at medlemmerne ikke bliver ramt af krisen i samme grad som andre brancher. Tidligere tiders voldsomme akademikerledighed vil næppe gentage sig, for DM's medlemmer har gennem de seneste år fundet indpas i alle dele af arbejdsmarkedet. Det bakkes op af de seneste tal, der viser, at ledigheden er faldet med 20 procent det seneste år for medlemmer af Magistrenes A-kasse, hvorimod den kun er faldet med knap 5 procent for akademikere som helhed.

“På trods af krisen tror jeg faktisk ikke, at vore medlemmer kommer til at opleve stor ledighed igen. Mange af vore medlemmer gjorde sig mange erfaringer, da ledigheden for akademikere tidligere var høj. Det har vist sig, at en uddannelse som cand.scient. eller cand.mag. kan bruges i mange flere sammenhænge, end man traditionelt har set det. Mange medlemmer har derudover suppleret deres uddannelse med løbende kompetenceudvikling og står dermed godt rustet på et fleksibelt og dynamisk arbejdsmarked i dagens vidensamfund”, vurderer Ingrid Stage.

Hun erkender dog, at det for visse medlemsgrupper kan tage noget længere tid at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Eksempelvis nyuddannede kandidater, som traditionelt står svagere i krisetider.

“De nyeste tal viser også, at ledigheden blandt de nyuddannede er højere end for andre magistre, så der har vi nogle udfordringer foran os. Men det ændrer ikke ved det samlede billede af, at ledigheden i dag er markant lavere end for et år siden”, siger Ingrid Stage.

De konkrete – og nyeste – ledighedstal viser nemlig et fortsat historisk lavt niveau for cand.scient.er og cand.mag.er organiseret i DM.

Set over de seneste 12 måneder – altså før finanskrisen og massefyringer indtog Danmark – er ledigheden faldet med 20 procent.

I februar måned var den såkaldt gennemsnitlige ledighed for DM'ere på 1.628 personer. Et fald på 422 personer i forhold til februar 2008.

De positive tal får dog ikke DM's formand til at læne sig tilbage i stolen.

“Vi vil fortsat arbejde på at fastholde og forbedre den i forvejen positive arbejdssituation for de medlemmer, vi repræsenterer”, siger hun.

universitetsuddannelserne under **anklage**



af Mette Engell Friis · mef@dm.dk · foto: Jeanne Kornum

Retten er sat

Universitetsuddannelserne var sat på anklagebænken, da AC og Dansk Industri sammen indkaldte til en offentlig retssag over kvaliteten af universiteternes udbud.

Nævningene tog skramlende plads under det store vægmaleri, hvor krøllede bogstaver forkynder friheden, ligheden og brøderskabet. Ord, der ellers ikke var i højsædet denne eftermiddag i Arbejdermuseets festsal, hvor nævningene blandt andet skulle høre en række påstanden om, at der

ikke bliver gjort nok for eliten på landets universiteter, og at de studerende har brug for mere undervisning og mindre frihed.

Fem vidner satte sig til rette i den anden side af salen, mens forhørsdommer og ordstyrer Adam Holm, journalist på DR's Deadline, satte sig midt imellem.

Anklage 3:

Danske universitetsuddannelser er for ringe

Vidne Christian Nissen (med fingeren i vejret), bestyrelsesformand på RUC, mente så afgjort ikke, at uddannelserne på universiteterne generelt er gode nok. Og han begriber ikke, at de studerende finder sig i det. "Det havde vi fandeme ikke gjort i 60'erne. Jeg undrer mig over, at de studerende i dag ikke gør noget. De er simpelthen for tilfredse. Det handler i virkeligheden om, at de desværre har for lave forventninger".

"Lad os i stedet for en retssag kalde det her for en sandheds- og forsoningskommission", foreslog han, før vidnerne fik ordet.



Anklage 2:

Universitetsuddannelserne sikrer hverken elite eller bredde

"Siden 1970'erne har universiteterne været masseuniversiteter. Og jeg vil godt sige, at personligt orker jeg ikke at undervise bachelorer. De sidder med tomme øjne, hvis de da ikke er i gang med at sende en sms. De er simpelthen ikke sultne nok efter viden", sagde vidne Jesper Højbjerg Christensen, bestyrelsesformand, Advice A/S. Han understregede, at der er for mange dårlige undervisere og for få konfrontationstimer med professorer og seniorforskere. "Vi mangler i høj grad noget for eliten", konkluderede han. Hans medvidner var langt hen ad vejen enige med ham.

Votering

De fire nævninge og forskningspolitiske ordførere – Malou Aamund (V), Kirsten Brosbøl (S), Charlotte Dyremose (K) og Jonas Dahl (SF) kunne efter tre en halv time gøre deres holdning op.

Der var bred enighed om, at Anklage 1 ikke har hold i virkeligheden. Som Kirsten Brosbøl sagde: "Det viser sig, at taxameterordningen ikke i sig selv er et problem".

Anklage 2 afviste nævningene også, selvom der nok bør gøres et eller andet for eliten. Men generelt er eliten blevet bedre og trækker bredden med op, mente Malou Aamund.

Anklage 3 derimod var de fire mere bekymrende over. Jonas Dahl mente, at det nu er på tide at se på, hvordan man kan tilføre institutionerne flere penge, så de eksempelvis er i stand til at sørge for ordentlige studiefaciliteter.

Men ingen dom blev fældet over de anklagede uddannelser. Det sker først efter en høringsrunde på universiteterne efter påske. Derefter vil AC og Dansk Industri sammen udstede en dom.

Anklage 1: Der er ingen sammenhæng mellem udbud og efterspørgsel

Taxametersystemets indretning skaber konkurrence mellem universiteterne om de studerendes gunst.

Anklage 2: Universitetsuddannelserne sikrer hverken elite eller bredde

Universiteterne er som udgangspunkt elitære uddannelsesinstitutioner. Men hvordan sikrer man, at eliten udfordres, når universiteterne også i stigende grad er masseuniversiteter?

Anklage 3: Danske universitetsuddannelser er for ringe

Gode uddannelser er nøglen til succes for Danmark. Men hvad er kvalitet i uddannelserne?

Anklage 1:

Der er ingen sammenhæng mellem udbud og efterspørgsel.

"Jeg vil godt melde mig på banen som tilhænger af taxametersystemet. Fra 1970 til 1990 kom der stort set ingen nye uddannelser, men fra 1990, da taxameterordningen blev indført, skabte det nytænkning og innovation rundt om på universiteterne, og der kom masser af nye uddannelser", sagde vidne Jens Odders-hede, rektor, Syddansk Universitet.



Anklage 3:

Danske universitetsuddannelser er for ringe

Vidnerne var ikke i tvivl. Jo, de danske universitetsuddannelser er blevet ringere. Vidne Cyde Hansen, professor på Institut for Internationale Sprogstudier og Vidensteknologi på CBS, sagde lige ud, at man de seneste ti år er nået til et punkt, hvor man overhovedet ikke kan tale om, at danske uddannelser er i verdensklasse. De studerende, hun ser, er ganske enkelt langt fra at være topkvalificerede.

Følg sagen

Læs hele anklageskriftet på DI's hjemmeside. AC og DI sender efter påske anklagen ud til samtlige universiteter til høring, og senere på foråret vil organisationerne afsige en endelig dom i de tre anklager på baggrund af tilbagemeldingerne.

Aalborgforskere vil afsløre kunstsvindel

Fup eller fakta?

Et billedbehandlingsprogram, der kan udskille de enkelte penselstrøg i et kunstværk, er under udvikling på Aalborg Universitet. Når programmet er færdigt, kan det være med til at afgøre, hvorvidt et maleri er ægte eller ej.

Det er lektor i matematik Morten Nielsen, der sammen med ph.d.-studerende Christian Robert Jacobsen står bag projektet.

Deres arbejde tager afsæt i et forskningsprojekt, som blev indledt af Van Gogh Museet i Amsterdam sidste år.

I dag vurderer eksperter, at op imod 40 procent af de værker, som bliver solgt via auktionshuse, er forfalskninger. Formålet med Aalborg-forskernes billedbehandlingsprogram er at give kunsteksperter nye metoder til at kunne skelne mellem fup og den ægte vare.

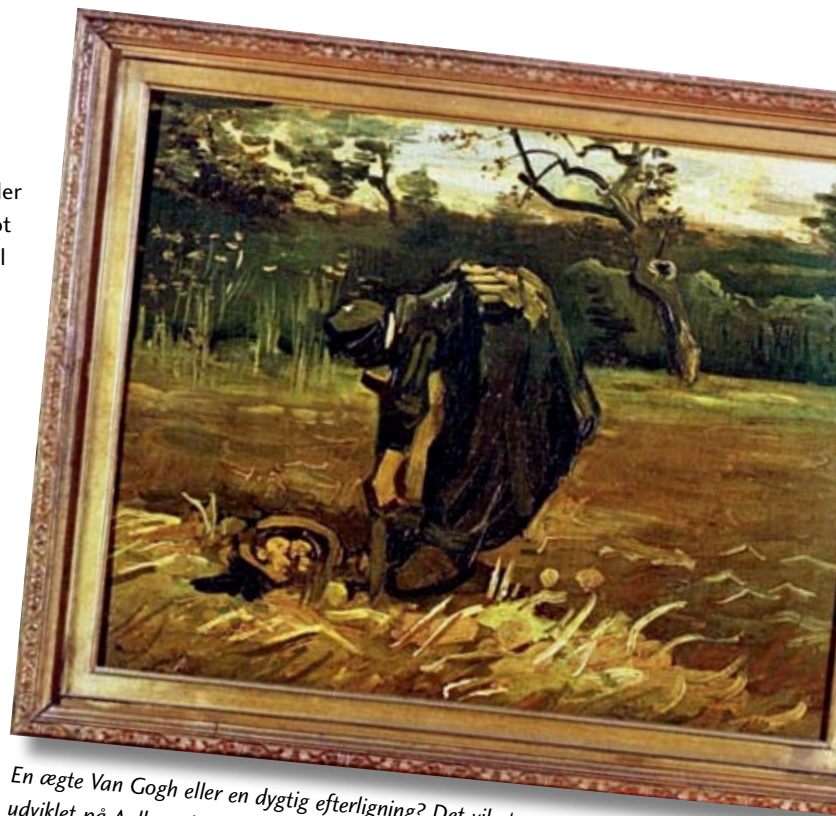
“Dels er vi i gang med at opbygge en database af ægte billeder, som vi kan sammenligne med, når vi skal vurdere de enkelte værker, dels udvikler vi en matematisk algoritme, hvor vi kan adskille baggrunden i et maleri fra fx kanterne og de øvrige konturer. Vi vil simpelthen kunne filtrere de enkelte penselstrøg ud, og de fungerer i realiteten som kunstnerens signatur”,

forklarer Morten Nielsen.

Teknologien er afgørende, men der skal mere end blot programmering til for at kunne klassificere et maleri, fastslår lektoren.

“Matematikken er afgørende for fortolkningen af de data, vi vil producere. Men den empiriske viden, som kunstkere har, vil vi ikke kunne undvære fuldstændigt. Vi vil aldrig alene med billedbehandlingsprogrammet blive i stand til at

levere 100 procent fejlfri vurderinger, men vi vil nemt og hurtigt kunne sortere de mest åbenlyse forfalskninger fra og hjælpe andre vurderinger på vej”, siger Morten Nielsen.



En ægte Van Gogh eller en dygtig efterligning? Det vil et computerprogram, udviklet på Aalborg Universitet, kunne give svar på i løbet af et til to år.

Han forventer, at det lille forskerteam er klar til de afgørende testkørsler af systemet i løbet af 1-2 år.

psi

Ansøgere fra 15 lande til eliteuddannelse



AARHUS UNIVERSITET

nelsen i kognitiv semiotik ved Aarhus Universitet, der oplever den stigende interesse. Sidste år ansøgte 24 om optagelse på studiet. I år har 34 søgt om at komme ind på uddannelsen.

“Søgningen til eliteuddannelsen er et opmuntrende tegn på, at vores målrettede indsats har båret frugt”, siger institutleder på Nordisk Institut Per Stounbjerg. Han henviser bl.a. til, at Frederik Stjernfelt for nylig er blevet udnævnt til ny professor på Huma-

Danmarks eneste humanistiske eliteuddannelse har i år fået 40 procent flere ansøgere end sidste år.

Det er kandidatuddan-

niora, og at faget desuden har fået en del eksternt finansierede forskningsprojekter hevet hjem.

To tredjedele af dette års ansøgere kommer fra udlandet: Israel, Litauen, Spanien, Pakistan, Nigeria, Irland, Finland, Indien, Kina, Chile, Rumænien, Tyskland, USA og Storbritannien.

“Det understøtter fakultetets internationale ambitioner, at uddannelsen kan tiltrække ansøgere fra 15 lande fordelt over hele jordkloden”, siger Per Stounbjerg.

Der er i alt 20 pladser på uddannelsen.

psi



*Hvor
digital
er du?*

IT-UNIVERSITETET I KBH

BLIV STÆRK I **DIGITAL** KOMMUNIKATION MED EN MASTER

DELTIDSSTUDIER PÅ IT-UNIVERSITETET
– VIDEN PÅ HØJT AKADEMISK NIVEAU
itu.dk/master



Manglende tre års feriegodtgørelse

Til lykkelige omstændigheder føjede sig ulykkelige omstændigheder for et DM-medlem, da hun pludselig stod uden 80.000 kroner i manglende feriegodtgørelse. DM-medlemmet var ansat på et mindre forlag. Hun blev gravid, og i forbindelse med sin graviditet var hun sygemeldt fra sit arbejde fra oktober 2006. Hun skulle vende tilbage til arbejde i december 2007, men direktøren på forlaget blev syg, og hun blev i den forbindelse afskediget. I hele opsigelsesperioden arbejdede DM-medlemmet dog efter arbejdsgiverens ønske, og ved fratrædelsen i slutningen af februar 2008 havde hun derfor optjent feriegodtgørelse i 2006, 2007 og 2008. Den godtgørelse blev ikke udbetalt, og derfor kontaktede hun DM, som rejste krav til forlaget om at betale tilgodehavende. I juli 2008 blev sagen videregivet til DM's advokat, som indgav konkursbegæring mod forlaget. DM stod i denne periode til rådighed og lånte hende - til hendes store tilfredshed - penge fra DM's Sociale Sikringsfond. Sagen endte med, at Lønmodtagernes Garantifond dækkede de tre års feriegodtgørelse på 80.000 kroner, som DM-medlemmet fik udbetalt i september 2008.

Anklager om tillidsbrud gav erstatning

Hvor meget tavshedspligt har medarbejdere, og hvornår viser man mangel på tillid over for sin arbejdsplads? Det er to centrale spørgsmål, som i sommeren 2007 endte i en tvist mellem et DM-medlem og hans arbejdsplads på Center for Biologisk Beredskab under Statens Serum Institut (SSI). Her var DM-medlemmet ansat som afdelingsleder. En kollega til DM-medlemmet havde gennem længere tid haft et anstrengt forhold til arbejdspladsens centerchef og startede selv et firma, som ydede bistand til opgaver med biologisk sikkerhed og certificering. Domænenavnet til virksomheden havde DM-medlemmet købt og begrundede det senere med, at han ville overdrage det til SSI. DM-medlemmet hjalp også sin kollega med at konvertere nogle PowerPoint-sider til hjemmesider, men havde ellers ikke noget at gøre med det indholdsmæssige i firmaet. SSI blev alligevel opmærksom på DM-medlemmets hjælp til anden side, og centerchefen bad om en forklaring og gav en skriftlig advarsel. Kollegaen til DM-medlemmet fratrådte sin stilling og kørte firmaet videre, som SSI derefter betragtede som konkurrent. DM-medlemmet spurgte centerchefen på SSI noget tid efter, om han måtte anvende noget software, der lå frit tilgængeligt på CBB's hjemmeside, til i privat regi at simulere et koppeangreb for en kunde til sin tidligere kollegas firma. Denne anmodning afslog centerchefen, som herefter

bad om en skriftlig redegørelse fra DM-medlemmet om hans aktiviteter i og uden for SSI. DM-medlemmet afleverede et notat om, at hans hjælp til kollegaen udelukkende havde privat karakter, at hjælpen var givet, før kollegaen oprettede sit selskab, og at materialet desuden ikke var blevet brugt af selskabet. Alligevel blev han i juni 2008 afskediget på grund af tillidsbrud og med begrundelsen "stærk manglende dømmekraft".

Den købte DM ikke og anlagde derfor sag og krævede godtgørelse for usaglig fyring. Sagen endte i voldgift, hvor DM fik medhold, og godtgørelsen sat til 135.000 kroner svarende til tre måneders løn.

Manglende advarsel blev dyr

Hvis en virksomhed fyrer en ansat uden varsel, er det tillidsbrud. Det kan blive en dyr affære for arbejdsgiveren. Det måtte en stor sundhedsorganisation sande, da den fyrede et DM-med-

lem, som havde været ansat i organisationen i mere end to år som projektleder. Han havde beskrevet og fundraiseret et stort tværgående projekt til organisationen på over 13 millioner kroner. Desværre kom han ikke godt ud af det med sin nærmeste chef og

kunne gennem længere tid mærke,

noget var under opsejling. En

dag i slutningen af februar 2009

bliver han kaldt ind til samtale med

chefen sammen med sin tillidsre-

præsentant. Her får han at vide, at

han ikke passer ind i sit projektteam

og bliver derfor opsagt uden at have

fået nogen tidligere anmærkninger i

sit arbejde. Men uanset hvad skulle han

have haft en skriftlig advarsel først. Det

påpeger DM, for ellers kan og vil DM køre

en sag mod organisationen ved et afskedigelsesnævn.

Forhandlingen mellem DM og organisationen ender med en fritstilling til DM-medlemmet i hans tre måneders opsigelsesperiode.

Han får en godtgørelse på tre måneders løn plus et outplacementforløb, som blev forhandlet til en ekstra månedsløn udbetalt. Knap

to uger efter forhandlingen er afrundet, får DM-medlemmet et nyt job som projektleder i en anden organisation, og han kan derfor

se frem til en periode med dobbelt løn i de første måneder af sin ansættelse. DM-medlemmet udtaler til DM på sagen, at han er ry-

stet over sin tidligere arbejdsplads' mangel på respekt over for sine ansatte, men han er glad for at være DM-medlem. "Det betaler sig",

siger han.



lederdudvikling udvikler hele organisationen

“Når der arbejdes bevidst med udviklingen i toppen af en organisation, forplanter det sig ud i alle led og har stor indflydelse på medarbejdernes trivsel. Jeg oplever klart en positiv effekt af, at man i Sundhedsstyrelsen er begyndt at stoppe op en gang imellem og vurdere, om chefernes anstrengelser står mål med resultaterne, og retningen er rigtig”.

Sådan siger Henning Sandau, specialkonsulent, DM-tillidsrepræsentant igennem 17 år og i de senere år desuden part i et omfattende arbejde på de indre linjer i Sundhedsstyrelsen: At implementere og udvikle brugen af lederevalueringer.

Siden 2000 er et elektronisk anonymt spørgeskema med spørgsmål om den nærmeste leder en gang om året blevet mailet rundt til de godt 500 medarbejdere, chefer og den øverste ledelse i styrelsen. Cheferne får også lejlighed til at evaluere sig selv og bedømme udsagn inden for tre kategorier: Lederen som manager, som personaleleder og som person. Resultaterne

drøftes mellem chef og medarbejdere i den enkelte enhed, de drøftes også internt i chefgruppen, og endelig gennemgår direktøren resultaterne med den enkelte leder.

I starten blev evalueringerne opfattet som en sveddryppende eksamen, men sådan er det ikke mere, bedyrer Henning Sandau. Han sammenligner dem med den skriftlige vurdering, han jævnligt selv beder sine elever om at udfylde, når han underviser unge amerikanske universitetsstuderende på DIS (Danish Institute for Study Abroad).

Sundhedsstyrelsen er en af de statslige arbejdspladser, som er længst fremme med brugen af lederevalueringer. Også statens miljøcentre har brugt meget krudt på ledelse, herunder rekrutteringen af de rette personer til mellemliderniveauet. I Miljøcenter Aalborg fik biolog Per Schriver jobbet som kontorchef i afdelingen for ferskvand.

“Jeg er selv blevet bureaukrat, men en af mine fornemmeste opgaver er at ar-

bejde for at bevare fagfolkernes faglighed, så vi ikke alle drukner i procedurer”, siger kontorchefen, der holder sig langt fra detaljstyring.

psi

Læs mere om lederevalueringer og uformel nordjysk lederstil i DM Offentlig på siderne 45-53.



Meld dig ind i dag!

Som medlem af LIC får du store rabatter i LIC varehusene, på lic-netshop.dk og i udvalgte forretninger.

Tilbud gælder fra 11/4-19/4



Bosch Isio Multi-klipper
Med 2 skær 3,6v/1Ah Li-Ion
vejl. pris 649,-
medl. pris 585,-

Tilbud

389,-

**PAW
SKO**

Sko til hele familien
9% rabat

tæppeland
www.taeppland.dk

tæpper og gulve - stort udvalg
5% rabat



LIC Lærernes Indkøbscentral er en medlemsejet, nonprofit organisation, der tilbyder særligt fordelagtige tilbud på varer og tjenesteydelser til vores medlemmer. Vi har i dag 3.700 rabataftaler med forretninger i Danmark og Sverige, driver 2 varehuse, en netshop samt øvrige services som f.eks. telefonitjeneste, udlejning af ferieboliger og bank. Find ansøgningsblanket på www.lic.dk.

Lærernes Indkøbscentral
Turbinevej 9, Herlev
Jens Olsens Vej 9 Skejby, Århus N
www.lic-netshop.dk
Tlf. 44 85 46 00 • www.lic.dk

multimediebeskatning

truer arbejdslivets fleksibilitet



MEDARBEJDERE BLIVER

RAMT økonomisk, når multimediebeskatningen træder i kraft til næste år. Arbejdsgiverbetalt it-udstyr beskattes på samme måde, uanset om det er til privat brug eller arbejdsbrug. Det kan risikere at ramme det fleksible arbejdsliv.

af Malene Romme-Mølby · mrm@dm.dk
foto: Scanpix

Firmabetalt mobiltelefon, hjemmeopkobling af internet eller computer har tidligere været ting, hvor man skelnede mellem, om det var til arbejdsmæssig eller privat brug i forbindelse med beskatning. Hvis regeringens og Dansk Folkepartis forårspakke træder i kraft 1. januar 2010 som planlagt, så bliver ansatte beskattet af arbejdsgiverbetalte multimedier, hvad enten de er arbejdsredskaber eller personalegoder. Det betyder, at hvis man har mobiltelefon, computer og internetopkobling – eller kun en af tingene – så bliver der lagt 5.000 kroner oven i ens bruttoløn, som man skal betale skat af.

Multimediebeskatningen kan resultere i, at Kasper Mogensen, konsulent i Uni-C, vælger at aflevere sin arbejdscomputer tilbage, så han slipper for beskatningen.

“Dermed ryger hele fleksibiliteten jo i arbejdslivet, og det kommer til at ramme både ansatte og arbejdsgivere”, mener han. For nylig kunne han ikke komme på arbejde, fordi der var busstrejke, men det mærkede Uni-C ikke noget til, da han bare tog en arbejdsdag derhjemme.

“Andre gange tager jeg en arbejdsdag derhjemme for at få ro, og så letter det

stressen i hverdagen, når man slipper for transporten. Miljøet må også tabe, hvis alle skal transporteres til deres arbejdsplads hver eneste dag”, siger Kasper Mogensen.

Politikerne skal på bedre tanker

Der er 275 ansatte på Uni-C, og stort set alle har arbejdsgiverbetalt internetopkobling og computer hjemme.

“Primært kommer det jo til at betyde noget for medarbejderne, for generelt kræver vi ikke, at vores ansatte arbejder hjemme. Men hvis de fravælger hjemmearbejdsplads på grund af beskatningen, så mister de deres fleksibilitet i forbindelse med, at deres børn er længere tid syge, eller at man får besøg af en håndværker midt på dagen”, siger Ole Kjærgaard, teknisk direktør i Uni-C. Han forudser, at multimediebeskatningen vil have konsekvenser for firmaet i forbindelse med rekruttering.

“Det betragtes jo ofte som en selvfølge, at man har hjemmearbejdsplads, så på den måde mister vi et medarbejdergode, som der i forvejen ikke er mange af”, siger Ole Kjærgaard.

Hvor det i Uni-C oftest er et tilbud at få computer og andet i hjemmet, så har firmaet også nogle ansatte, der fungerer i vagtordning, der kræver, at de kan nås på mobil og nettet hjemme. Uni-C vil først forsøge at finde en løsning på det, når de helt nøjagtigt ved, hvordan multimediebeskatningen bliver udmøntet.

Indimellem er Kasper Mogensen også nødt til at have en mobiltelefon i forbindelse med jobbet. Han regner med at lade den ligge på arbejdspladsen for ikke at blive ramt af beskatningen.

“Jeg har ikke fået regnet på det endnu, men ellers er jeg jo nødt til at tage det med til den næste lønforhandling for at blive kompenseret for beskatningen”, siger Kasper Mogensen.

Multimediebeskatning

Regeringen og Dansk Folkeparti blev i februar enige om Forårspakke 2.0, som aftalen om multimediebeskatningen er en del af. Formålet er at ensrette beskatningen på multimedier. Aftalen betyder, at hvis man arbejdsgiverbetalt pc, internetopkobling eller fri telefon hjemme, så bliver der medregnet 5.000 kroner årligt til indkomsten. Det svarer til en skattebetaling på 2.600 kroner årligt, hvis man betaler topskat, ellers 2.200 kroner årligt. Se hele aftalen på www.skm.dk.

Aftalen er ved redaktionens afslutning stadig til høring i Skatteministeriet.

Mange hjemmearbejdspladser

Hver tredje lønmodtager har mulighed for at tage arbejdsopgaver med hjem. Otto ud af ti vil ikke undvære deres hjemmearbejdsplads.

KILDE: UNDERSØGELSE FORETAGET AF ZAPERA FOR UGBREVET A4.

En del ansatte har over for ledelsen udtrykt frygt for, hvordan de bliver ramt, men teknisk direktør Ole Kjærgaard mener, at man bør se tiden an, da den endelige udmøntning af multimediebeskatningen ikke er afsluttet.

“Vi slår koldt vand i blodet endnu. Selvom der er politisk flertal for multimediebeskatningen, så kan det godt nå at blive justeret, når nogle politikere kommer på bedre tanker”, siger han.



DM om multimediebeskatning

Konsulent Frederik Ravn fra DM mener, at der er tre måder, medlemmerne kan håndtere multimediebeskatningen på:

- **Flere goder**

For at det kan betale sig at blive beskattet af de 5.000 kroner, kan man forhandle sig frem til at få flere ting: for eksempel fri telefon, hurtigere netforbindelse, mobiltelefon, ny computer, licens eller andet.

- **Fravælge tilbud**

Man kan vælge at droppe arbejdsgiverbetalt pc, internetopkobling og mobiltelefon.

- **Arbejdsgiver betaler**

Oftest er det en fordel eller nødvendighed for arbejdsgiveren, at de ansatte kan arbejde hjemme. Derfor er det også realistisk at få arbejdsgiveren til at betale for beskatningen med en lønforhøjelse.

www.lb.dk

Meddelelse om

Indkaldelse til generalforsamling

Lærerstandens Brandforsikring G/S afholder ordinær generalforsamling i Kompagnisalen, Kompagnistræde 39, 1208 København K.

Tidspunkt: Lørdag den 25. april 2009, kl. 10.00.

Med følgende dagsorden:

1. Valg af dirigent.
2. Bestyrelsens beretning.
3. Fremlæggelse og godkendelse af årsrapport for 2008.
4. Beslutning om dækning af årets tab.
5. Bestyrelsens forslag til ændringer i selskabets vedtægter.

Det væsentligste indhold i bestyrelsens forslag er (a) ændring af vedtægternes § 11 således, at der alene skal vælges en statsautoriseret revisor; (b) ændring af vedtægternes § 14 om sammensætningen af selskabets bestyrelse, herunder valg af et uafhængigt medlem, der har kvalifikationer inden for regnskabsvæsen eller revision; (c) ændring af vedtægternes § 19, idet tegningsreglen tilpasses som en konsekvens af, at direktionen er udvidet; (d) ændring af vedtægternes § 20, som følge af, at loven om lovpligtig binding af en del af selskabets overskud i en reservefond er afskaffet og ophævelse af vedtægternes § 21; og (e) ændring af vedtægternes § 23, idet kravet om offentliggørelse af regnskabsmeddelelsen i medlemsbladene ophæves.

6. Valg til bestyrelsen af et uafhængigt, regnskabskyndigt medlem. Punktet er en konsekvens af nye regler fastsat af Finanstilsynet og i overensstemmelse med forslaget under dagsordenens pkt. 5.

Bestyrelsen vil bringe en kandidat i forslag. Kandidater vil blive anmodet om at dokumentere deres kvalifikationer.

7. Valg af revisor(er).

8. Eventuelt.

Senest 8 dage før generalforsamlingen vil dagsorden, de fuldstændige forslag til vedtægtsændringer og årsrapport m.v. være fremlagt til eftersyn for medlemmerne på selskabets kontor. Materialet vil også kunne findes på www.lb.dk under menupunktet "Om LB" og underpunktet "generalforsamling".

Adgang til generalforsamlingen har samtlige delegerede, der tillige har stemmeret. Endvidere har medlemmer af Lærerstandens Brandforsikring G/S ret til at overvære generalforsamlingen og tage ordet der, dog uden stemmeret.

Anmeldelse om overværelse af generalforsamlingen skal være Lærerstandens Brandforsikring G/S, Direktionssekretariatet i hænde, senest 5 dage før generalforsamlingen afholdes, hvorefter adgangskort vil blive tilsendt.

På bestyrelsens vegne
Knud Erik Bang
Formand



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING G/S

Farvergade 17 • 1463 København K • Tlf 3311 7755 • www.lb.dk

forskere strides og kævles

MAN MÅ IKKE SIGE DET HØJT, men nu gør vi det alligevel: I slaget om status og midler opfører forskere sig ofte som hormonforstyrrede teenagere. De mobber og slås, som var lærdommens hellige haller en skolegård i spisefrikvarteret. I Tyskland har man fået nok. Nu skal anti-konflikt-kurser lære de stridende parter at forliges.

af Michael Reiter · magisterbladet@dm.dk foto: POLFOTO

Hvis Holger Kersten var hovedperson i en ungdomsfilm, ville dette være scenen, hvor han sidder på rektors kontor og stirrer på sine fødder. En snotnæset, men hæderlig skoleelev, der har valgt at sladre om sine kammeraters grove drengestreger. "Det var en svær beslutning", siger han. "Jeg tænkte: Hvordan vil de andre reagere? De kunne jo se det som et tegn på svaghed". Et dybt åndedrag, så tilføjer han: "Men jeg overvandt mig selv ..."

I vores fortælling fra det virkelige liv er Holger litteraturprofessor og institutleder på et anset tysk universitet.

Han sidder på et anti-konflikt-kursus og stirrer på sine fødder. Det samme gør 11 andre forskere. Holger har netop fortalt dem om

indædte kampe og ufine metoder på sin arbejdsplads. Det er noget, man helst holder mund om – i Tyskland i hvert fald.

De skriftende akademikere er da heller ikke meget for at afsløre detaljer. De søger hellere tilflugt i snørklede forklaringer om "konflikter forårsaget af komplekse magtstrukturer". Kun Marianne Betz, nybagt rektor, tør åbne døren på klem til universiteternes rivegilder:

"For nylig skulle jeg fordele lokaler i en nyopført bygning. Jeg blev straks overfaldet af en flok ophidsede professorer, der alle havde meget vigtige anliggender. De skulle absolut have helt bestemte eller meget store rum". Før Marianne fik set sig om, blev hun midtpunkt i et aldeles uakademisk hundeslagsmål.

Lederskab ildeset

Episoden er kun en blandt mange, som kursusleder Rainer Osterhorn noterer sig. Han bruger dem til at vise

deltagerne, at de ikke er alene med deres oplevelser. At disse faktisk er betegnende for dagligdagen i lærdommens hellige haller. "Der hersker en bidsk omgangstone mellem forskere, især når der tales fordeling af midler", siger Osterhorn. "Bag kulisserne bliver der manipuleret, snydt og indgået hemmelige aftaler".

Den tyske psykolog har coachet erhvervsledere i 20 år og har nu udvidet sin kundegruppe til også at omfatte ledende akademikere. "Måden, virksomheder og universiteter drives på, minder jo i stigende grad om hinanden", konstaterer han. Osterhorn har dog måttet sande, at akademikernes arbejdsverden er en krudttønde af særegenheder. Og de får kursuslederen til at føle sig som første dag på jobbet:

"Bologna-processen, etableringen af tyske eliteuniversiteter og kampen for at lokke de bedste studerende til lægger et enormt markedspress på de højere læreanstalter. I normale virksomheder vil presset udefra få kolleger til at rykke sam-



Jeg kan intet stille op mod kolleger, der udviser dårlig adfærd. Som institutleder har jeg ingen magtmidler”.

Holger Kersten, institutleder

men. Det er mærkeligt nok ikke tilfældet på lærestalderne. Tværtimod. Professorerne forfølger konsekvent deres egne mål, hvor ingen får lov at kigge dem i kortene”, siger Rainer Osterhorn.

“Deres arbejde består jo normalt af meget individuelle og til tider kunstneriske processer”, ræsonnerer Marianne Betz. “Det kan godt føre til en vis grad af egoisme og excentrisk adfærd, der står i kontrast til behovet for korpsånd”.

Holger Kersten kender typen: “På mit universitet er det endda, som om forskerne ser omstruktureringer og forøget konkurrence som en invitation til at føre krig mod hinanden. De prøver desperat at overtrumfe rivaler, så de kan få flere midler. I den forbindelse går de ikke af vejen for at smede alliancer med kolleger og mobbe modstandere”.

“De danner stater i staten”, udbryder Rainer Osterhorn forbløffet. I sit hidtidige arbejde har han ikke oplevet noget lignende. “I erhvervslivet har du altid magtinstanser – overordnede – der griber ind og løser de her konflikter. På universiteterne hersker der en eklatant mangel på konsekvent lederskab. Fæ-

nomenet er tilmed kulturelt og institutionelt forankret – lederskab er simpelthen ildeset”.

Intellektuelle er også mennesker

“Vi er jo udgået fra en universitetskultur, hvor det var upassende at gå ind for et hierarki”, forklarer Holger Kersten. “Siden 1968 har vi været bevidste om at være uformelle. Fraværet af ledelse er nærmest blevet fremelsket”. Tankesættet har med tiden grundfæstet sig i lærestaldernes arbejdsmekanismer. Men det giver åbenbart bagslag, når universiteterne skal til at fungere som virksomheder.

“På fakulteterne har du professorer, der føler sig helt jævnbyrdige med deres overordnede”, siger Marianne Betz. Som ny rektor kæmper hun dagligt med kolleger, der ikke anerkender hende som en art erhvervsleder. Holger Kersten klager over lignende kampe:

“Jeg kan intet stille op mod kolleger, der udviser dårlig adfærd. Som institutleder har jeg ingen magtmidler – ud over disciplinærundersøgelser mod regulære tjenesteforsøelser. Men de er komplicerede og tit virkningsløse. Og da de ansatte er tjenestemænd, kan jeg ikke engang true med at fyre dem”.

Nye tiltag skal give tyske rektorer og dekaner større beføjelser til at disciplinere rebelske professorer. Spørgsmålet er bare, om de vil blive brugt. “Jeg tror ikke på stærkere styring ovenfra”, siger Holger Kersten. “Dekanernes stilling går på omgang, og derfor frygter mange konsekvensen af upopulære beslutninger.

Før eller siden ryger de tilbage i en almindelig professorstilling og vil dermed være frit bytte for hævnørstige kolleger”.

Måske er den prås også gået op for Deutscher Hochschulverband, forbundet af højere tyske lærestalder. I hvert fald er det dem, der har sendt Rainer Osterhorn ud for at tage brodden af forskernes stridigheder – på diplomatisk snarere end strukturel vis. På anti-konflikt-kurserne lærer de ledende forskere at identificere årsagerne til problemerne og at tackle dem med klog forhandlingsledelse.

“Kunsten var at erkende, at jeg havde massive problemer på mit institut. Jeg vidste ikke, hvordan jeg skulle løse dem”, siger Holger Kersten efter kurset. Han tøver et øjeblik, så tilføjer han: “Problemerne blev længe tiet ihjel – også fordi vi akademikere troede, vi var hævet over den slags stridigheder”. Rainer Osterhorn kan ikke lade være med at smile: “Intellektuelle er jo også kun mennesker. At indrømme det over for sig selv er en styrke – ingen svaghed”.



Der hersker en bidsk omgangstone mellem forskere, især når der tales om fordeling af midler”.

Rainer Osterhorn, psykolog og leder af anti-konflikt-kurser



DM og IDA underskriver samarbejdsaftale

“En aftale til stor gavn for medlemmer af både DM og IDA”.

Sådan betegner DM's formand, Ingrid Stage, den samarbejdsaftale, Dansk Magisterforening netop har indgået med Ingeniørforeningen (IDA) om et fortsat samarbejde efter ingeniørernes udtræden af Akademikernes Centralorganisation (AC).

Aftalen, der skal sikre et fortsat konstruktivt samarbejde på arbejdspladserne mellem ingeniører og DM'ere, blev underskrevet onsdag den 25. marts af formænd og direktører for de to organisationer.

“Aftalen sikrer, at vi har ordnede forhold ude på arbejdspladserne. Vi ved nu, hvordan vore medlemmers interesser skal varetages de steder, hvor DM'ere og ingeniører arbejder sammen. Derudover er vores fælles mål at forbedre organisationsprocenten”, siger en tilfreds Ingrid Stage.

Formand for ingeniørerne, Lars Bytoft, deler Ingrid Stages glæde over aftalen.

“Det har været ultimativt for os at få lavet en aftale om frit organisationsvalg,

fordi vi ikke har villet acceptere, at nogen af vores medlemmer skulle behandles dårligere end andre”, siger Lars Bytoft.

Målsætningen i aftalen er, at den samlede organisationsprocent for de to organisationer skal øges. Derudover får samarbejdsaftalen stor positiv betydning i AC på hele det private område, da samarbejdet nu igen bliver formaliseret efter ingeniørernes udtræden af AC.

Til sidst bliver der – efter ønske fra DM – indført en række sanktionsmuligheder, hvis punkterne i de etiske principper ikke bliver overholdt. De væsentligste etiske principper er:

En gensidig orientering før igangsætning af større markedsførings- og hvervekampagner

Organisationerne afholder sig fra hvervning, som retter sig entydigt mod hinandens medlemmer

Organisationerne skal informere hinanden om medlemstal inden for de forskellige medlemsgrupper

Ingrid Stage ser det også som en sejr for medlemmerne af de to organisationer, at aftalen giver mulighed for sanktioner, hvis den ene part bryder aftalen.

“Det ville være utroligt ærgerligt for vore medlemmer

ude på arbejdspladserne, hvis uoverensstemmelser på centralt hold ville ødelægge samarbejdet lokalt. Derfor er jeg meget glad for, at vi nu har fået et sæt spilleregler, hvis vi skulle blive uenige”, siger DM's formand.

Aftalen løber frem til 31. marts 2011 og kan opsiges af begge parter med seks måneders varsel.

Læs hele samarbejdsaftalen mellem DM og IDA på www.dm.dk under Nyheder/2009-03-25.

tm

To formænd og to direktører efter underskrivelse af samarbejdsaftalen mellem IDA og DM. Fra venstre ses Christian Strøm, direktør i DM, Ingrid Stage, formand for DM, Lars Bytoft, formand for IDA, og Ib Oustrup, direktør i IDA.



Participation in the meeting
is free of charge

Please register at:
www.concrit.org
Here you will find most information.
If you need more
please send an email to
barcelonaconcrit@gmail.com



Forward this invitation
to colleagues and friends
who might be interested

Let us know about networks or
organisations with similar
interests and purposes



10 rejselegater til det årlige ConCrit- møde

DM har bevilget 10 rejselegater a 2.500 kr. til DM-medlemmer, der ønsker at deltage i ConCrit-mødet i Barcelona den 15.-16. maj. Rejselegaterne uddeles efter først til mølle-princippet.

Send en mail til Vibeke Højlund i DM på vh@dm.dk, hvis du har lyst og mulighed for at deltage.

Det internationale netværk ConCrit sætter kritisk vinkel på aktuelle tendenser inden for pædagogik og uddannelsespolitik. Du kan læse mere om ConCrit på www.concrit.org, hvor du også kan tilmelde dig mødet.

Rettelser til Lønguiden

Med dette nummer af Magisterbladet følger Lønguiden. På siderne 62 og 67 i Lønguiden har der indsneget sig nogle fejl i tabellerne over rådighedstillæg i kommuner og regioner. Nedenstående tabeller indeholder de korrekte tal.

Kommuner					
Rådighedstillæg 1. april 2009					
Pensionsgivende 17,5 %-ordning					
	Grundbeløb	Udbetalt		Samlet løn inkl. pension	
		årligt	mdl.	årligt	mdl.
	31.3.2000				
1. år	26.300	32.430,90	2.702,57	38.106,31	3.175,53
2.- 3. år	30.200	37.240,04	3.103,34	43.757,05	3.646,42
4.- 5. år	34.600	42.665,74	3.555,48	50.132,25	4.177,69
6.- 7. år	39.500	48.708,00	4.059,00	57.231,90	4.769,33
8. år og flg.	49.500	61.039,14	5.086,60	71.720,99	5.976,75
Turnustillæg Ikke pensionsgivende*	16.100	19.853,14	1.654,43		

* KUN GL. LØNSYSTEM

Regioner					
Rådighedstillæg 1. april 2009					
Pensionsgivende 16,9 %-ordning					
	Grundbeløb	Udbetalt		Samlet løn inkl. pension	
		årligt	mdl.	årligt	mdl.
	31.3.2000				
1. år	26.300	32.430,90	2.702,57	37.911,72	3.159,31
2.- 3. år	30.200	37.240,04	3.103,34	43.533,61	3.627,80
4.- 5. år	34.600	42.665,74	3.555,48	49.876,26	4.156,35
6.- 7. år	39.500	48.708,00	4.059,00	56.939,66	4.744,97
8. år og flg.	49.500	61.039,14	5.086,60	71.354,76	5.946,23
Turnustillæg Ikke pensionsgivende*	16.100	19.853,14	1.654,43		

* KUN GL. LØNSYSTEM

regeringens skattereform overtræder ligestillingsloven

I SKATTEPAKKEN FORHOLDER REGERINGEN SIG IKKE til ligestilling, selv om den er forpligtet til det i ligestillingsloven. Men skattepakken har ingen ligestillingsmæssige konsekvenser, forsvarer Skatteministeriet sig.

af Martin Ejlertsen · me@dm.dk

Regeringen savner hænder på arbejdsmarkedet. Mange hænder. Med en skatte-reform i Forårspakken 2.0 sigter regeringen sammen med Dansk Folkeparti på at skaffe 19.000 flere i arbejde. Men skatteaftalen er skruet sammen, så den giver flest penge til mænd, mens kvinderne skal levere det ekstra arbejde, påpeger Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE Rådet) blandt flere andre kritiske eksperter. Det får konsekvenser for ligestillingen. Men ligestilling nævner regeringen intet om i skattepakken, selv om det ellers er en forpligtelse i ligestillingsloven, pointerer lektor i erhvervsret på Copenhagen Business School Lynn Roseberry, som forsker i ligestilling og diskrimination.

“Når der ikke står et ord i skattepakken om ligestilling, kan man meget nemt få den tanke, at regeringen ikke har arbejdet for ligestilling med lovforslaget”, siger Lynn Roseberry.

Ifølge paragraf 4 i ligestillingsloven skal “offentlige myndigheder inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning”. Når der står i loven, at det er et krav, at offentlige myndigheder arbejder efter at fremme ligestilling, kan man fortolke lovgivningen bredt, forklarer Lynn Roseberry og understreger, at der ikke er nogen håndhævelsesbestemmelser tilknyttet til § 4 i ligestillingsloven. Det betyder, at man skal være meget kreativ for at indbringe en sag for en domstol om dette.

“De danske domstole vil ikke underkende lovgivningen, fordi Folketinget ikke har overholdt ligestillingsloven. Man kan påpege, at loven her er overtrådt, som pressen og oppositionen kritisk anfører, men som jeg ser det, er der ikke særlig mange andre muligheder end det”, siger Lynn Roseberry.

Også skatteekspert og docent på Det Juridiske Fakultet på Københavns Universitet Jacob Graff Nielsen pointerer, at der ser ud til at mangle en nærmere vurdering af de ligestillingsmæssige konsekvenser af skattepakken.

“Det lovforslag, der er sendt i høring, indeholder ikke disse overvejelser. Det nævnes blot, at lovforslaget er kønsneutralt og ikke har ligestillingsmæssige konsekvenser”, siger Jacob Graff Nielsen.

Generelle skatteregler

Men Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE Rådet) har regnet på regeringens skattepakke og konkluderer, at ser man på de individuelle gevinster af skattepakken, så er mændenes gevinst næsten dobbelt så stor som kvindernes. Mænd får nemlig en gennemsnitlig gevinst på 4.500 kroner, mens kvinder må nøjes med 2.400 kroner i gevinst.

Årsagen til, at mænd får den største skattelettelse, er, at regeringen fjerner mellemskatten og hæver topskattegrænsen. Det giver de største gevinster for dem i toppen af indkomstfordelingen, og



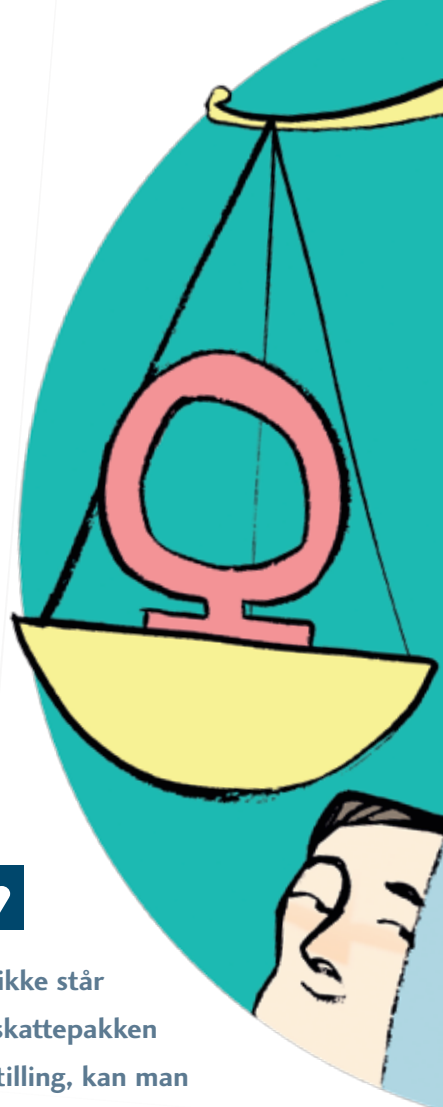
Når der ikke står et ord i skattepakken om ligestilling, kan man meget nemt få den tanke, at regeringen ikke har arbejdet for ligestilling med lovforslaget”.

Lynn Roseberry, lektor, CBS

der ligger især mænd, forklarer direktør i AE Rådet Lars Andersen og siger videre, at man i AE Rådet havde foretrukket, at grænserne for både top- og mellemskat var blevet hævet.

“Det ville have givet en markant skattelettelse, som fordelingsmæssigt ville have været kønnere, fordi det ville have omfattet langt flere kvinder”, siger Lars Andersen og understreger, at konsekvensen af skattepakken bliver en større skævdeling mellem, hvem der skal finansiere velfærdssamfundet, fordi de højtlønnede slipper billigere.

“Det vil godt nok stadig være de bredeste skuldre, der især bærer, men det bliver i et mindre omfang end tidligere”, siger Lars Andersen.





I en artikel i tidskriftet Social Politik om en ligestillingsvurdering af skattereformen rejser også lektor på Københavns Universitet og ligestillingsdebattør Inge Henningsen kritik af skattepakken. Hun påpeger, at kvinder og mænd så vidt muligt skal have lige meget ud af lovgivningen, og at offentlige myndigheder derfor bør arbejde for, at uligheder ikke opretholdes.

“Da dette er en forpligtelse for alle offentlige myndigheder, ville man have forventet, at der var blevet fremlagt ligestillingsvurderinger af både Skattekommissionens forslag til skattereform og af regeringens og Dansk Folkepartis Forårspakke 2.0. Men det er der ikke blevet”, skriver Inge Henningsen.

Lars Andersen mener, at regeringen og DF formentlig kan dække sig ind under, at det er generelle skatteregler, som nu er blevet ændret.

“I sådan en situation er det meget sandsynligt, at de ikke skal foretage en sådan ligestillingsvurdering”, siger Lars Andersen og understreger, at skattepakken udvider

løngabet mellem mænd og kvinder på den udbetalte løn efter skat.

“Mænd tjener generelt mere end kvinder, og da top- og mellem-skatten fjernes, får dem med højest indkomst især glæde af dette. Da mænd også arbejder flere timer, får de ekstra meget mere ud af skattepakken”, siger Lars Andersen.

Ingen ligestillingsmæssige aspekter

I Skatteministeriet afviser man kritikken af, at skattepakken skulle være et problem for ligestillingen mellem kønnene. Her henholder man sig til et forslag til “Lov om ændring af personskatteloven og andre love”, som i forbindelse med Forårspakken er sendt i høring. Heri står der, at “Lovforslagene vedrørende Forårspakken 2.0 indeholder ingen ligestillingsmæssige aspekter”.

Særlig rådgiver i Skatteministeriet Peter Høyer forklarer, at traditionelt har man ikke brugt skattelovgivning til at lave omfordeling mellem mænd og kvinder, da skatte- og afgiftssystemet i sine grundprincipper er kønsneutralt.

“Derimod er det almindeligt at bruge skattelovene til at lave omfordeling mellem de enkelte indkomstgrupper i samfundet uafhængigt af køn”, siger Peter Høyer.

Lynn Roseberry understreger, at regeringen burde forholde sig til ligestilling i lovforslaget. Det skulle dermed omtales, hvilken effekt skattepakken vil få for mænd og kvinder, og hvis der ikke er en køns-mæssig effekt, skulle regeringen også tage stilling til, hvorfor der ikke er det.

Jacob Graff Nielsen påpeger, at det



Det vil godt nok stadig være de bredeste skuldre, der især bærer, men det bliver i et mindre omfang end tidligere”.

Lars Andersen, direktør, AE Rådet

måske snarere kunne være relevant for regeringen og Dansk Folkeparti at kigge med et kritisk øje på, hvordan arbejdsmarkedet er skruet sammen, end at ændre på, hvordan skatten er skruet sammen, hvad angår ligestillingsspørgsmålet. For Forårspakken 2.0 er ifølge Jacob Graff Nielsen rettet mod et generelt arbejdsmarked, hvor tendensen stadig er, at mænd arbejder mere end kvinder. Da flere mænd desuden ligger i toppen af indkomstfordelingen, vil mænd derfor generelt set få mest ud af skattepakken, fordi de tjener flere penge.

“I stedet for at sige, at det er for galt, at kvinderne nu skal arbejde mere, mens mænd høster gevinsten, skal man spørge, hvorfor kvinder arbejder mindre end mænd og tjener færre penge end mænd. Disse problemer skal man løse i stedet for at forsøge at regulere dette over skatten. Forårspakken 2.0 gør det jo også mere attraktivt for kvinder at arbejde mere”, siger Jacob Graff Nielsen.



I stedet for at sige, at det er for galt, at kvinderne nu skal arbejde mere, mens mænd høster gevinsten, skal man spørge, hvorfor kvinder arbejder mindre end mænd og tjener færre penge end mænd”.

Lars Graff Nielsen, docent og skatteekspert, Københavns Universitet



Ph.d.-stipendium i Digital Informationsadfærd

Danmarks Biblioteksskole og Kulturarens Forskerskole

Herved opslås 1 ph.d.-stipendium i *Digital Informationsadfærd* ved Danmarks Biblioteksskole for en periode på indtil 3 år til besættelse pr. 1. september 2009 eller snarest herefter.

Ph.d.-projektet har til formål at kortlægge og analysere borgernes anvendelse af den digitaliserede kulturarv og digitale kulturressourcer i hverdagslivet. Projektet søger at afdække borgeres anvendelse af disse, deres oplevelsesbehov og deres informationsadfærd, der i denne sammenhæng også vil involvere analyser af søgeprocesser og menneske-system-interaktion. Der er i de senere år anvendt mange ressourcer på digitalisering af kulturarv og etablering af digitale kulturressourcer, men der er ikke foretaget analyser af, hvorledes denne digitalisering fungerer i forhold til borgerne. Der savnes derfor en omfattende undersøgelse af dette forhold, der kan betegnes som en del af hverdagslivets informationsadfærd, herunder også undersøgelser af barrierer og fravalg af brug af digitale ressourcer.

Det forventes, at studiet vil forholde sig til begrebet 'digital kulturressource' samt anvende en flerhed af metodiske indgange, der samlet kan bidrage til at indfri projektets teoretiske og analytiske mål. Valg og brug af metoder vil således også kunne bidrage med metodologisk indsigt i relation til borgeres anvendelse af digitale kulturressourcer.

Det forventes endvidere, at ph.d.-projektet vil bestå af flere casestudier, der inddrager forskellige typer af institutioners digitale kulturressourcer.

Ph.d.-projektet samfinansieres af henholdsvis Kulturministeriet og Danmarks Biblioteksskole og afvikles i regi af Kulturarens Forskerskole (<http://www.db.dk/kaf/>).

Kulturarens Forskerskole er et netværk bestående af Kunstakademiets Konservatorskole, Danmarks Biblioteksskole, Kunstakademiets Arkitektsskole, Arkitekt-

skolen i Aarhus, Nationalmuseet, Statens Museum for Kunst, Det Kongelige Bibliotek og Statsbiblioteket.

Kulturarens Forskerskole har som det overordnede mål at fremme kulturinstitutionernes forskning i den danske kulturarv og at sikre kulturinstitutioner varig og høj international kvalitet gennem effektiv forskerrekrutering. Kulturarens Forskerskole skal særligt bidrage til:

- at skabe en systematisk, tværvideenskabelig forskeruddannelse på kulturarvsområdet
- at samle kræfterne og styrke samspillet mellem ABM- og kulturuddannelsernes meget forskellige og hyppigt små forsknings- og formidlingsmiljøer – samt
- at forstærke danske kulturinstitutionernes arbejde med at afdække, bevare, udvikle og formidle den danske kulturarv.

Ph.d.-uddannelsen

Indskrivning til ph.d.-studiet sker ved Danmarks Biblioteksskole i henhold til i Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udviklings bekendtgørelse nr. 18 af 14. januar 2008 om ph.d.-uddannelsen ved universiteterne. Læs mere om studieordningen for ph.d.-uddannelsen i biblioteks- og informationsvidenskab på <http://www.db.dk/forskning/phd-uddannelse/>.

Studieordningen forventes revideret i løbet af 2009 som følge af den nye ph.d.-bekendtgørelse ved universiteterne fra januar 2008.

Kvalifikationer

Ansøgere skal have afsluttet et relevant kandidatstudium.

Bedømmelse

Ansøgere skal udarbejde en projektbeskrivelse med en realistisk tidsplan for projektets gennemførelse. Den samlede projektbeskrivelse må maksimalt være på 5 normalsider (à 2400 anslag).

Ansøgningerne behandles af et fagkyndigt udvalg. Danmarks Biblioteksskole lægger følgende kriterier til grund for indskrivningen:

- Ansøgere skal besidde evner til at udføre fokuseret forskning af høj kvalitet i biblioteks- og informationsvidenskab inden for den afsatte tidsperiode
- Ansøgere bedømmes desuden på videnskabelig motivation, kreativitet og andre kvalifikationer, som anses for væsentlige ved gennemførelsen af et ph.d.-stipendium.
- Gennemførte projekter, publicerede arbejder o. lign. af relevans for ph.d.-projektet, udført f.eks. i forbindelse med eller efter kandidatstudiet, indgår ved bedømmelsen af ansøgninger.

Ansøgninger, som af det fagkyndige udvalg er fundet kvalificerede, vil herefter blive behandlet af Danmarks Biblioteksskole.

Løn- og ansættelsesvilkår

Ansættelse som ph.d.-stipendiat sker i henhold til protokollat til overenskomst for akademikere i staten om ph.d.-stipendiater mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation. Den ph.d.-studerende indplaceres efter anciennitet. Begyndelseslønnen på basistrin 4 udgør 275.007,00 kr. pr. år, plus pension, samt årligt tillæg på 14.399 kr. (begge i aktuelt niveau). Ph.d.-stipendiaten har pligt til at udføre arbejdsopgaver i et omfang, der ved ansættelse i et 3-årigt stipendium svarer til i alt 840 arbejdstimer.

Ansættelsesområdet er Danmarks Biblioteksskole. Tjenestestedet er Danmarks Biblioteksskole, København.

Det er en forudsætning for tildeling af ph.d.-stipendium, at den ansøger der kommer i betragtning, bliver indskrevet som ph.d.-studerende ved Danmarks Biblioteksskole iht. reglerne i Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udviklings bekendtgørelse nr. 18 af 14. januar 2008 om ph.d.-uddannelsen ved universiteterne.

Yderligere oplysninger

Forskningsleder Jette Hyldegård tlf. 32 34 15 16.

Ansøgning mv.

Ansøgning, projektbeskrivelse, CV samt kopi af dokumentation for erhvervet kandidatgrad (eller specialeudtalelse) sendes i 3 eksemplarer til:

**Danmarks Biblioteksskole
Birketinget 6
2300 København S**

Evt. videnskabelig produktion sendes i 1 eksemplar i separat pakke til samme adresse.

Danmarks Biblioteksskole ønsker en medarbejdersammensætning, der afspejler det omgivende samfund, og opfordrer derfor kvinder og mænd uanset alder, religion, race eller etnisk baggrund til at søge stipendierne.

Materialet bedes mærket "Ph.d.-stipendium i Digital Informationsadfærd" og skal være Biblioteksskolen i hænde *senest fredag den 15. maj 2009, kl. 12.00*. Materialet skal modtages samlet på skolen. Ansøgninger modtages ikke med fax eller e-mail.

Kulturarens Forskerskole er et netværk bestående af ABM-institutioner og højere uddannelsesinstitutioner under Kulturministeriet. Kulturarens Forskerskole varetager bl.a. opgaver som kulturarensrelevante ph.d.-kurser, -seminarer og -workshops, vejleder kvalificering, allokering af ph.d.-stipendier og tværfagligt forskermiljø. Det overordnede faglige ansvar for Forskerskolen er placeret i en bestyrelse. Kulturarens Forskerskole har til huse på Danmarks Biblioteksskole, og leder af Forskerskolen er lektor Carl Gustav Johannsen.

virksomheder diskriminerer kvinder ved jobsamtaler

HVIS DU ER KVINDE og skal til jobsamtale, så er der en stor risiko for, at ledelsen stiller dig diskriminerende spørgsmål, viser ny dansk undersøgelse. Ledelsen er ofte for uprofessionel, konkluderer forsker.

af Martin Ejlersen · me@dm.dk foto: Henrik Petit

Mænd taler mere. I hvert fald til jobsamtaler. Det gør de, fordi de i særlig grad får lov til det af ledelsen, der skal finde en ny medarbejder. Jo mere mandlige ansøgere taler, desto færre spørgsmål får de, og mænd har dermed meget nemmere ved at styre en jobsamtale og få jobbet, end kvinder har. Kvinder er derimod mere tilbageholdende og er samtidig med deres faglige præsentation alt for opmærksomme på, om de optræder passende i forhold til traditionelle kvindelige dyder som at lytte og at være blød og blid.

Disse forestillinger om, hvad der er passende for henholdsvis en mandlig og kvindelig ansøger, har forbavsende stor betydning, når danske virksomheder rekrutterer nye medarbejdere ved jobsamtaler. Opfattelsen af, hvordan mænd og kvinder bør være, får dermed en alt for stor indflydelse på et ansættelsesudvalgs måde at vurdere en ny medarbejder på ved en jobsamtale. Kvinder får dermed sværere ved at sælge sig selv ved en jobsamtale, og derfor er der tale om diskrimination, udtaler kultursociolog og lektor på Institut for Kommunikation, Virksomhed og Informationsteknologier på RUC Iben Jensen, som er aktuell med helt ny forskning i jobsamtaler.

“Mange ansættelsesudvalg kommer ofte til at forveksle professionalismisme med ideer om, hvem der vil være en god kollega, og det er helt forkert. Der skal det enkelte ansættelsesudvalg uddannes og professionaliseres til opgaven at rekruttere en

medarbejder, hvad end det er en kvinde eller en mand”, siger Iben Jensen.

Hun har undersøgt, hvordan køn, krop og etnicitet spiller ind på et ansættelsesudvalgs vurdering af en ansøgers egnethed til jobbet. RUC-forskeren har overværet og analyseret omkring 100 jobsamtaler, hvoraf de 80 var i Danmark, mens de resterende 20 blev foretaget i udlandet. Hendes forskning bliver del af en ny bog, som udgives til efteråret, men allerede nu kan Magisterbladet afsløre undersøgelsens resultater, som ud fra et kønsmæssigt perspektiv er nedslående: Kvinder bliver placeret i kasser, der opfattes som passende for en kvinde med en given alder, uddannelse og etnicitet. Langt de fleste kvinder affinder sig med disse opfattelser, fordi det er genkendelige og sikre kort at spille i et ritual, som jobsamtalen er, forklarer Iben Jensen.

“Jobsamtalen bliver en forhandling af kategorier, som eksisterer hos både ansøger og ansættelsesudvalg, som reproducerer opfattelsen af, hvordan en kvinde bør være og fremstå”, siger Iben Jensen.

Begrænset viden

Ny viden om mulig diskrimination ved jobsamtaler herhjemme er højst begrænset. Derfor kan Iben Jensens forskning være en finger på pulsen for, om kvinder i dag generelt stadig har det sværere end mænd ved jobsamtaler.

Lektor på Nordisk Forskningsinstitut på Københavns Universitet Jann Scheuer har tidligere forsket i jobsamtaler. Han nikker

genkendende til Iben Jensens nye resultater. Han understreger, hvordan hans forskning viste, at mange kvinder ofte kom ud fra en jobsamtale helt forvirrede og slet ikke vidste, hvad der var foregået.

“De syntes slet ikke, at de blev vurderet på deres faglighed. Det er ofte ikke ond vilje hos ansættelsesudvalget, men det ligger som et handlemønster, der er gjort i bedste mening”, siger Jann Scheuer og påpeger, at nogle kvinder forgæves prøver at gøre noget ved det, når de i præsentationssamtalen siger, at deres mænd kan passe børnene, når de er syge.

“Så griner ansættelsesudvalget og siger, at du er autoritær. Men det er jo ikke en morsom profilering af ansøgeren, for det sætter spørgsmålstejn ved hendes kvindelighed. Normalbilledet kommer på den måde tilbage som en boomerang. De stereotyper bruges på den måde også i sådanne samtaler”, siger Jann Scheuer.

Tilbage i 2002-2003 lavede Iben Jensen et casestudie om jobsamtaler, hvor hun afdækkede interviewpraksis i to store danske virksomheder, der aktivt arbejder med mangfoldighed. Her fandt hun ud af, at strukturen i jobsamtalen stort set altid er den samme, da der stilles de samme spørgsmål til ansøgeren i samme rækkefølge. Desuden gennemføres jobsamta-





Kultursociolog og lektor på RUC Iben Jensen offentliggør til efteråret helt ny forskning i jobsamtaler, der viser, at ansættelsesudvalg ofte diskriminerer kvinder.

lerne efter logikken om, at man rationelt set kan finde frem til den bedste kandidat til jobbet. Derudover er jobsamtalen så ritualiseret, at det kun er de mest erfarne interviewere, der har faglige forudsætninger for faktisk at bryde ritualen.

Når Iben Jensen sammenholder sin forskning i jobsamtaler i 2002 med sine aktuelle resultater, leverer hun sin konklusion uden tøven:

“Jeg ser ingen forandring på de syv år. Der er stadigvæk mange veluddannede kvinder med et bragende cv, som får solgt sig selv utrolig dårligt”, siger hun og forklarer, at det eksempelvis sker, når ansættelsesudvalget spørger, hvordan de skal huske kvinden, som dertil svarer: “At jeg er sød og rar”. På den måde er de kvindelige ansøgere i al for høj grad med til selv at reproducere de problematiske køns kategorier.

Professionelle jobsamtaler

Iben Jensen lægger ansvaret for, at udviklingen ikke har rykket sig, på de enkelte ansættelsesudvalg i virksomhederne og ikke på kvinderne selv. For det er udvalget, som

skal vælge en kandidat, og de har derfor ansvaret for at stille de rigtige spørgsmål og gennemføre samtalen på et fagligt og professionelt niveau. Derfor skal ansættelsesudvalget ifølge Iben Jensen indtage en mere professionel position, hvor spørgsmålene ikke bliver diskriminerende uanset ansøgerens køn og baggrund. Et enkelt tjek kan være, om de kan mærke, at de ikke ville spørge en mandlig ansøger om det samme som en kvindelig ansøger.

“Ansættelsesudvalget skal være opmærksom på, at jo mere tid de bruger på at tale børn, pasning og planer for fremtiden, jo mindre tid får kvinden til at give et fagligt stærkt billede af sig selv. Det er heri den praktiserede diskrimination finder sted”, siger Iben Jensen og forklarer, at ansættelsesudvalget oftest giver længere snor til mandlige ansøgere, ved at de får mere taletid, fordi det også forventes, at de fører sig mere frem.

“Gør mænd det ved jobsamtalen, bliver de opfattet som initiativrige og handlekraftige. Men gør en kvinde det samme, bliver hun opfattet som dominerende”, si-

ger Iben Jensen og pointerer, at ansættelsesudvalg benytter sig af denne forestilling i deres vurdering, samtidig med at kvindelige ansøgere også handler efter den, fordi de er socialiseret efter den.

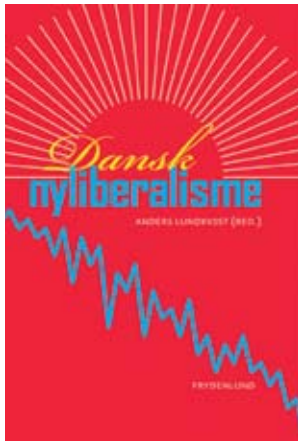
“Diskriminationen i jobsamtalen ligger dermed i, at kvinder føler, at de skal bløde op efter en skarp faglig udtalelse for ikke at falde uden for en generel opfattelse af, hvordan en kvinde bør fremstå – både hos udvalget og hos sig selv”, siger Iben Jensen.

I Ledernes Hovedorganisation (LH) kender man godt til manglen på professionalisme i håndteringen af ansættelser i virksomheder.

“Mange ledere ser givetvis ikke problemet, fordi de ikke håndterer ansættelsesamtalen professionelt nok. Det er ikke juridisk forkert, men en psykologi, som skal ændres ved holdningsbearbejdning”, siger ledelsesrådgiver i LH Helle Bruun Madsen, og pointerer, at er problemet så stort, som undersøgelsen påviser, så ligger der givetvis betydeligt mere under isbjergets top, end der er kommet frem.



POLITIK



Dansk nyliberalisme
Anders Lundkvist (red.)
De danske reformer er ikke blevet markedsført som politisk-økonomiske revolutioner, men som sagligt fornuftige justeringer. Derfor har det set ud, som om nyliberalismen ikke handler om os, men det gør den. Det skal denne bog vise og analysere. *Bogforlaget Frydenlund, 2009, 434 sider, 299 kr.*

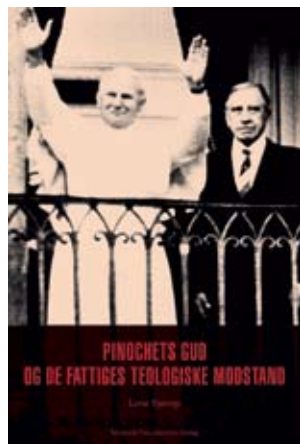
PÆDAGOGIK

Psykologiske perspektiver på intervention – i pædagogiske kontekster
Kirsten Bro, Ole Løw og Jørgen Svanholt (red.)
Der rejser sig mange spørgsmål for den professionelle, der skal intervenere. Denne bog handler om forskellige psykologiske perspektiver på intervention i pædagogiske kontekster. Forfatterne giver hver en beskrivelse af deres teoretiske ståsted med tilhørende forslag til intervention på baggrund af en case om den 13-årige Jens, hvis forældre og lærere ikke ved, hvad de skal stille op. *Dansk Psykologisk Forlag, 2009, 356 sider, 358 kr.*

KULTURHISTORIE

Sådan er det at elske, En kulturanalyse af parforhold
Sarah Holst Kjær
Inden for de senere år har interessen for mand/kvinde-relationen fået en renaissance. Parforholdet er blevet livligt debatteret, og kulturelle forestillinger om harmoni og konflikt mellem mand og kvinde er blevet genoplivet. I bogen opsporer forfatteren gennem interviews med mænd og kvinder i parforhold de kulturelle vilkår, der ligger til grund for en mand/kvinde-relations projekter og praksis, livsstil og leveregler, rutiner og ritualer. *Museum Tusulanums Forlag, 2009, 187 sider, 168 kr.*

RELIGION



Pinochets Gud og de fattiges teologiske modstand
Lene Sjørup
Da Chiles militærdiktator, Augusto Pinochet, i 1990 gik af som præsident efter at have holdt landet i et jerngreb i 18 år, begyndte overgangen til demokrati. Denne bog tegner det teologiske landskab i Chile, som det så ud på dette tidspunkt – med sigtelinjer både frem og tilbage i tiden. *Museum Tusulanums Forlag, 2009, 318 sider, 275 kr.*

SAMFUND

Samfundsplanlægning i 1950'erne, Tradition eller tilløb?
Else Hansen og Leon Jespersen (red.)
Bogen undersøger, i hvilken udstrækning fundamentet for de tanker og den planlægning, der bar fremvæksten af velfærdssamfundet i de efterfølgende årtier, blev skabt i 1950'erne. Årtiet, der i eftertiden ofte er blevet skildret som småborgerligt, pænt, tryghedssøgende og tavst, for ikke at sige gråt og trist. *Museum Tusulanums Forlag, 2009, 544 sider, 475 kr.*

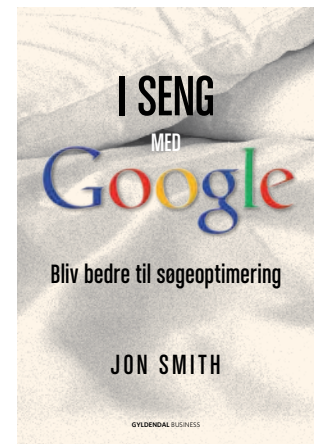
HISTORIE

Pengevesenets fremvekst og fall i Norge i middelalderen
Svein H. Gullbekk
Bogen handler om mønternes funktion i Norge fra Harald Hårfagers tid (1047-1066) til Svartedauen (pestepidemi i Norge 1349-1350). Brugen af mønter som betalingsmiddel bliver set i sammenhæng med statsdannelse, kirkens voksende organisation, byudvikling, handel og øget kommercialisering. Bogen er skrevet på norsk. *Museum Tusulanums Forlag, 2009, 387 sider, 350 kr.*

UDDANNELSE

CASEstudier i profession og uddannelse
Åge Rokkjær og Kirsten Højbjerg
Professionsuddannelserne befinder sig i feltet mellem akademisk og forskningsmæssig teoridannelse og de daglige udfordringer, som den professionsudøvende skal kunne håndtere. "CASEstudier" er skrevet med henblik på at skabe dynamik i teori/praksis-forholdet og samtidig fastholde den professionsrettede læring. *VIA Forlag, 2009, 112 sider, 139 kr.*

OPSLAGSBØGER



I seng med Google, Bliv bedre til søgeoptimering
Jon Smith
Grundig indføring i, hvordan man kommer øverst på Googles hitliste. Alle vil gerne ligge blandt de ti øverste søgeresultater – hvilket ikke kan lade sig gøre. Men foretager man nogle simple forandringer, øger man muligheden for at komme blandt de første. *Gyldendal, 2009, 192 sider, 199 kr.*

ØKONOMI

Værdikampe, Økonomi og Samfund 2009
Peter Nielsen og Lars Poulsen (red.)
Dette er 3. udgave af årbogen om økonomi og samfund. Bogen er et bidrag til debatten om økonomiens rolle i samfundet. Hensigten er at konfrontere de fremherskende forståelser gennem kritiske vinkler og konstruktive bidrag. Denne udgave af årbogen indeholder en række analyser af aktuelle samfundsøkonomiske værdikampe. Mange temaer belyses også gennem tal og figurer. *Bogforlaget Frydenlund, 2009, 264 sider, 279 kr.*

flere bøger på side 30 >>

mænd overvurderer sig selv

Kvinder har vidst det længe, men nu er det også blevet videnskabeligt bevist: Mænd fifler gerne med de præcise længder på det, der betyder noget i deres liv.

I dette tilfælde længden på deres arbejdsdag.

I gennemsnit mener mændene nemlig bestemt, at deres ugentlige arbejdstid er 38,3 timer – men reelt bliver det ikke til mere end 36,5 timers arbejde, viser en ny undersøgelse.

For kvinderne er regnestykket præcis omvendt. De underdriver gerne deres arbejdsindsats med knap to ugentlige timer.

Det er SFI, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, der har lavet undersøgelsen om danskernes arbejdsvaner, og ifølge mandeforsker og lektor ved Institut for Samfund og Globalisering ved Roskilde Universitetscenter Kenneth Reinicke skyldes mænds overvurdering af deres egen arbejdstid, at mange opfatter det som maskulint at knokle igennem. Derfor er det så nærliggende lige at smide en time eller to oven i regnskabet, når man nu direkte bliver spurgt.

”Mænd vurderer sig selv og andre ud fra deres præstationer på arbejdsmarkedet. Det giver prestige at arbejde som en gal”, siger Kenneth Reinicke til Ugebrevet A4.

Anderledes mener han, at det forholder sig med kvinderne, der trods årtiers kamp for ligestilling gerne skal prioritere familielivet over arbejdet.

”Kvinder, der alt for åbent siger, at de har karriereambitioner og prioriterer arbejdslivet højt, får på puklen. Det vil man aldrig sanktionere over for en mand. Så her er vi stadig bundet op på nogle gamle og meget rodfæstede forestillinger om, hvad det vil sige at være mand og kvinde”, siger forskeren.

Ifølge seniorforsker ved SFI Mette Deding, der er en af hovedforfatterne til den nye rapport, udstiller tallene, hvor svært det er at få præcise opgørelser over danskernes arbejdstid. Flere undersøgelser har vist, hvordan personer med lange arbejdsdage – typisk igen mænd – nemt kommer til at smide fem eller ti timer oven i deres arbejdsuge.

”Når man synes, at man arbejder rigtig meget, kommer man let til at overdrive uden at tænke på, hvor meget man egentlig skal arbejde hver dag for at få en arbejdsuge på 70 timer”, siger Mette Deding.

KILDE: UGEBREVET A4

mef

Efteruddannelses tilbud til undervisere/formidlere med naturfaglig baggrund

MASTER I NATURFAGENES DIDAKTIK

Masteruddannelsen i naturfagernes didaktik består af fire obligatoriske moduler samt et afgangsprøveprojekt.

De obligatoriske moduler er:

- Fag, faglighed, dannelse og uddannelse
- Den lærende: eleven og undervisningen
- Undervisningen/aktiviteten og læreprocessen
- Ressourcer, forsknings- og udviklingsarbejde

Studiestart:

1. september 2009

Ansøgningsfrist:

2. juni 2009

Se mere på www.ivs.au.dk

Tidligere deltagere: Undervisere fra professionshøjskoler, science centre, naturskoler og gymnasier samt folkeskolelærere, der har specielle kompetencer/efteruddannelse i naturfag.



AARHUS
UNIVERSITET

Institut for Videnskabsstudier

www.ivs.au.dk

Tlf. 8942 3512

ytringsfriheden i højsædet på DMI

DANMARKS METEOROLOGISKE INSTITUT har som første offentlige arbejdsplads fået sin egen kodeks for medarbejdernes ytringsfrihed. Papiret indeholder ikke epokegørende nyt, men signalværdien er vigtig: Medarbejderne må hellere end gerne blande sig i den offentlige debat.

af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk foto: Scanpix

Traditionelt regnes DMI blandt medarbejderne for at være en rummelig arbejdsplads, også hvad angår ytringer i det offentlige rum. Med en såkaldt "ABC for DMI's medarbejdes ytringer" er den tradition nu blevet formaliseret.

Det er første gang, at hovedsamarbejdsudvalget på en offentlig arbejdsplads er enedes om en lokalt gældende kodeks som supplement til den to år gamle vejledning fra Justitsministeriet, der præciserer reglerne for ytringsfrihed blandt offentligt ansatte. Til trods for at DM's tillidsrepræsentant på DMI, Niels K. Petersen, fortsat synes, der er nogle små sten i skoen, er det en tilfreds primus motor på projektet, der nu kan se et års arbejde bære frugt.

"Medarbejderne på DMI har nu mere solid grund at stå på, når de ytrer sig offentligt. Selv om jeg godt kunne have ønsket mig, at enkelte formuleringer var yderligere strammet op, så er vi trods alt kommet flere af de gråzoner til livs, der kunne give problemer. Det har taget meget lang tid, men vi er nået frem til et fornuftigt kompromis", siger Niels K. Petersen. Foruden at være tillidsrepræsentant for 90 DM-medlemmer på Danmarks Meteorologiske Institut arbejder han som produktudvikler på Institutet.

Også sekretariatschef Peter Thorsen, der har deltaget i arbejdet som repræsentant for ledelsen, er glad for papiret.

"Egentlig tilføjer ABC'en ikke epokegørende nyt til de regler, som i forvejen gælder for ansatte i det offentlige. Men medarbejderne – og ikke mindst forskerne – på DMI har haft et ønske om at få udryddet enhver utryghed, der kan herske

omkring vores procedurer og regler, fx i forbindelse med, at de skal offentliggøre forskningsresultater, der ikke flugter med DMI's officielle holdning", siger Peter Thorsen.

Privat eller professionel

Behovet for en formaliseret kodeks vedrørende medarbejdernes ytringsfrihed blev aktualiseret, da en tidligere medarbejder på Institutet i 2007 til pressen fortalte, at han ikke havde fortalt åbent om sin forskning i klimaforandringer, mens han var ansat på DMI.

Kritikken tilskyndede DM's tillidsrepræsentant, Niels Kristian Petersen, til at indkalde medarbejdere og ledelse til et møde om ytringsfrihed, hvor også DM's formand og foreningens juridiske konsulent deltog.

"Det var både i ledelsens og medarbejdernes interesse, at vi blev 100 procent tydelige, med hensyn til hvilken politik der gælder. Det er jo altid DMI-medarbejdere, der udtaler sig til offentligheden, fx om forskningsresultater, som nogle kan finde kontroversielle, og derfor er det vigtigt at kende sine rettigheder og pligter", forklarer Niels K. Petersen.

For medarbejderne har et af kardinalpunkterne været at få præciseret, hvornår man udtaler sig som DMI-medarbejder, og hvornår man skal ytre sig som privatperson. Selv om ABC'en på det punkt læner sig nøje op af Justitsministeriets vejledning, kunne Niels K. Petersen godt have tænkt sig en endnu mere firkantet formulering.

"Der er meget præcise retningslinjer for, hvordan man skal agere, når man

udtaler sig som privatperson. Jeg kunne have ønsket mig nogle tilsvarende klare retningslinjer for, hvordan man skal agere, når man udtaler sig til offentligheden som DMI-medarbejder. Her opererer vi fortsat i lidt af en gråzone, hvor vi kommer til at agere fra sag til sag", mener DM's tillidsrepræsentant.

Signalværdien er vigtig

Frank Andersen er DM's juridiske konsulent og har rådgivet DMI's ansatte omkring udarbejdelsen af instituttets ABC vedrørende medarbejdernes ytringer.

Frank Andersen har ikke kendskab til, at lignende aftaler er udarbejdet på andre offentlige arbejdspladser, og han kalder dokumentet for utroligt vigtigt af to årsager:

"Man bevidstgør sine medarbejdere om de rettigheder, de i forvejen har, og om de regler, som gælder for offentligt ansatte. Derudover giver en skriftlig aftale medarbejderne en helt håndgribelig tryghed. Man sender et signal om, at arbejdspladsen bakker positivt op, hvis medarbejdere vil deltage i den offentlige debat. Det er helt i tråd med ånden i Justitsministeriets vejledning fra 2006".

Sekretariatschef Peter Thorsen medgiver, at papiret er tænkt som en opmuntring.

"DMI har en række vidende fagpersoner, som er inde i det stof, der optager os alle allermost i de her år, blandt andet klimaforandringer. Selvfølgelig skal de mennesker ud og dele deres synspunkter og deres viden med omverdenen. Det har de nærmest pligt til, for tænk, hvis nogen holdt igen? For ledelsen har det blot væ-



ret vigtigt, at medarbejderne blev bevidste om, hvornår de er professionelle, og hvornår de udtaler sig som privatpersoner – og at det bliver koordineret med Institutet, når noget meldes ud,” understreger sekretariatschefen.

At ledelsen er blevet “modnet” undervejs i processen, er DM’s tillidsrepræsentant ikke i tvivl om. De første udkast til ABC’en var nemlig noget mere restriktive, og det har taget et års forhandlinger at nå frem til et spiseligt kompromis.

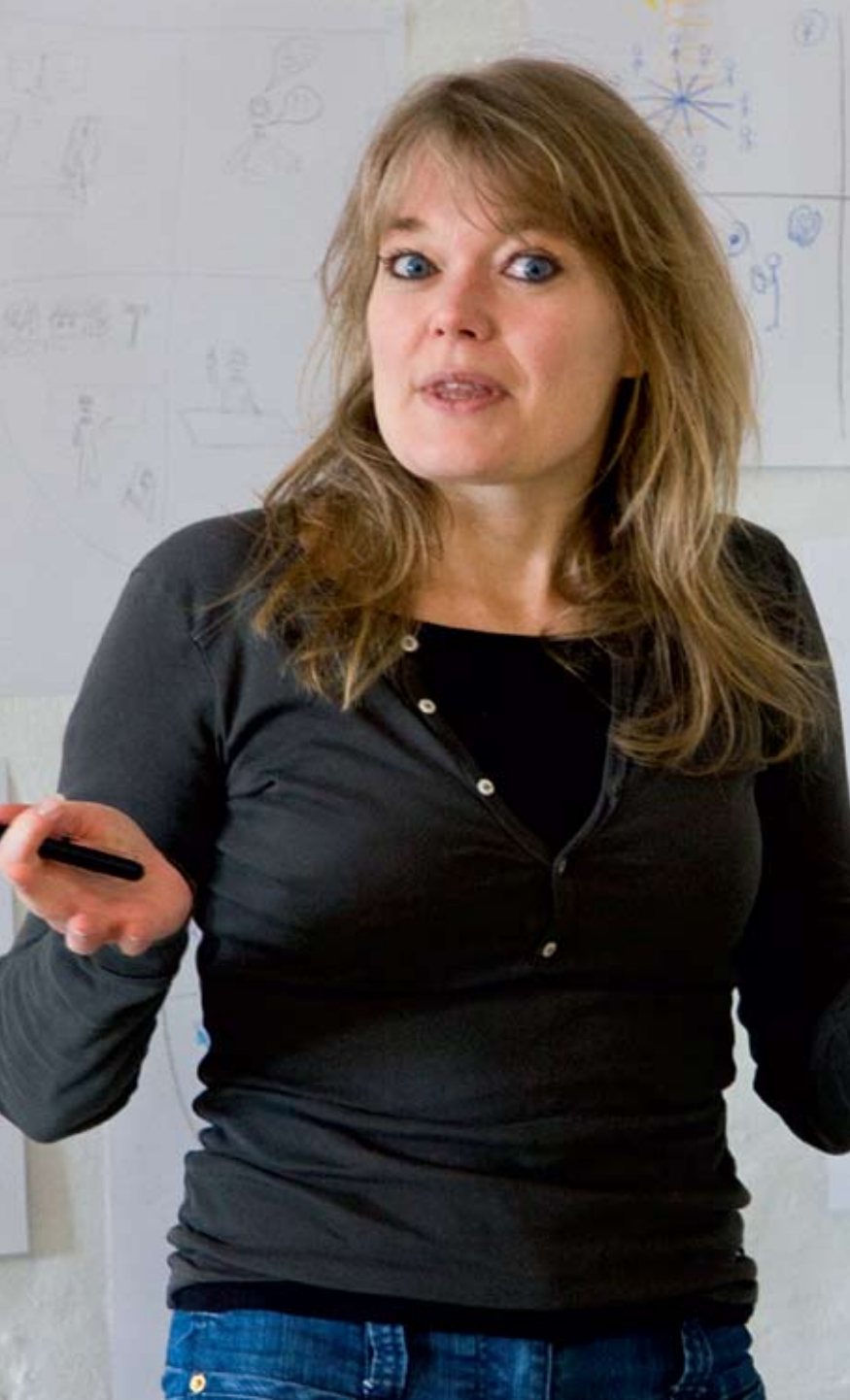
“Det er glædeligt, at vi er nået til enighed. Jeg håber, at ABC’en giver den klarhed og præcisering på området, som medarbejderne har haft behov for. Skulle det modsatte være tilfældet, har vi fået indskrevet en klausul om løbende evaluering og eventuel tilpasning til virkeligheden hen ad vejen”, siger Niels K. Petersen.

Medarbejdere og ledelse på Danmarks Meteorologiske Institut er enedes om en ABC for ytringer. Det er et signal om, at arbejdspladsen bakker positivt op, hvis og når medarbejdere deltager i den offentlige debat.

Uddrag af ABC for DMI’s medarbejders ytringer

- Når en medarbejder ytrer sig på DMI’s vegne, skal medarbejderens udtalelser være loyale over for Institutet, hvilket vil sige, at medarbejderen ikke må fremkomme med udtalelser, der er i modstrid med dansk lovgivning eller med DMI’s politik på et givent område.
- Er en medarbejder i tvivl om grænsen for, hvad man kan ytre på DMI’s vegne, opfordres medarbejderen til at kontakte sin nærmeste chef, før han eller hun udtaler sig til medierne.
- DMI vil gerne fremme, at instituttets medarbejdere kan føle sig trygge, når de ytrer sig til medier og i andre offentlige sammenhænge.
- DMI ser endvidere gerne, at medarbejderne deltager aktivt i udveksling af viden og kompetencer med det omgivende samfund.
- DMI’s medarbejdere bør udvise særlig tilbageholdenhed med at udtale sig offentligt om en sag, umiddelbart før eller samtidig med at en beslutning i sagen bliver truffet.





de små ne

DE ER PÅ UOPDYRKET LAND, men de brænder for det, de laver. Netværksnavigatorerne tager de første spadestik til nye små inspirerende netværk, hvor ideudvikling, faglig sparring og fællesskab er blandt gevinsterne.

af Liv Alfast Kretzschmer · lk@dm.dk foto: Kenneth Løvholt

Navigatorer fra hele landet er samlet. Der er dog ikke søfart på programmet, selv om emnerne er vidt forskellige. Det handler om små faglige netværk, og navigatorerne bærer hverken kors, bånd eller stjerner, men er almindelige medlemmer af DM med det til fælles, at de har oprettet et netværk og står for at få det til at fungere.

I dag er en del af dem samlet i DM for at få inspiration til, hvordan man kan køre netværksmøderne og tale om de udfordringer, der ligger i at være facilitator.

Netværkene er langt fra en ryst selv-dej, hvor der kun skal tilsættes vand. De er lige så forskellige som folkene i dem, og de udspringer også af vidt forskellige behov. Nogle netværksmedlemmer er meget alene med deres faglighed på arbejdspladsen, andre vil gerne have kontakt med magistre fra samme egn til sparring. Atter andre er nyuddannede og vil sammen med ligesindede sparke gang i jobsøgningen og få kontakt til erhvervslivet. Her kommer DM's fagceller ind i billedet. De er mindre end de efterhånden etablerede netværk, og deres liv ligger i højere grad i medlemmernes – og især de enkelte navigatørs – hænder.

“Med fagcellerne tager vi netværkstanken et trin videre og lægger det ud til medlemmerne, så netværkene lever deres liv der. Vi har her at gøre med pionererne, for fagcellerne er en forholdsvis ny måde at køre netværkene på. Fagcellerne kræver ildsjæle for at køre, og vi kan se i dag, at de ildsjæle er der”, siger Katrine Dietrich, DM's netværkskonsulent.

DM's fagceller

Formålet med de DM-initierede fagceller er at etablere mindre netværk, der bygger på deltagerens egne erfaringer. DM faciliterer møderne, hvor du deler viden og erfaringer med de andre deltagere. Samtidig er der mulighed for at få vendt konkrete problemstillinger.

Som medlem af netværket deltager du aktivt. Du deler dine erfaringer med netværket, måske har du lyst til at holde et mindre oplæg, vil fremvise dit arbejde, eller vil give sparring til de øvrige deltagere i netværket.

Du er velkommen til at sende nye emneforslag til DM-initierede fagceller til netvaerk@dm.dk.

tværks pionerer

Ulrik Jørstad Gade Nyuddannet cand.mag. i historie

Navigator i Faglig formidling i praksis

“Vi er et netværk af nyuddannede, som mødtes på en DM-workshop. Vi er alle interesserede i at formidle vores faglighed gennem artikler, foredrag eller andet, og vi mødes for at inspirere og støtte hinanden

til at få det ført ud i livet og komme ud over rampen. Vi hjælper hinanden med de praktiske forhindringer, der kan være. Det kan helt konkret være, hvordan man udvikler sin ide, og hvem man kan afsætte den til, og vi giver hinanden feedback på produktet. Som navigator har jeg

mulighed for at netværke hæmningsløst, for jeg er også i kontakt med fx oplægsholdere. Og som drivende kraft er jeg tvunget til at producere, og det er sundt. Samtidig er det spændende at sætte sig ind i facilitering”.



Netværksnavigatorerne mødes for at få inspiration til, hvordan de små faglige netværk kan fungere.

Mette Jo Ipsen Cand.mag. i kommunikation Brugervenlighedskonsulent i KMD

Navigator i Trekantsnetværket med 25 tilmeldte

“Jeg flyttede til Kolding for tre år siden, og jeg savnede ligesindede. Jeg savnede også spændende arrangementer i nærheden, for de DM-arrangementer, jeg er interesseret i, foregår ofte i Århus eller København, og det er ikke så foreneligt med en hverdag, hvor jeg pendler til Odense. Jeg var vant til et udviklende studiemiljø og studiekammerater, og jeg savnede den faglige snak, men den kan jeg nu få i netværket.

I netværket har vi vidt forskellige uddannelser og job – der er alt fra kemikere til lingvister. Vores fælles udgangspunkt er, at vi er magistre, der arbejder i trekantsområdet, og jeg kan mærke, at magisteruddannelsen giver et fællesskab. Vi kan bruge hinanden på det generelle plan til karriereudvikling og kompetenceudvikling, men på længere sigt vil vi også gerne have den faglige sparring. Det er vigtigt, at det sociale og det faglige er i balance. Det er spændende at være med til at præge netværket, og både møderne og mødelederrollen giver mig en masse, som jeg også kan bruge i mit arbejde.



Lene Brandt-Erichsen Historiker, ansat på Rigshospitalet

Navigator i Kulturtænkeriet med 30 tilmeldte

“Vi beskæftiger os med kultur bredt. Mange kulturmedarbejdere sidder alene på posten, så her har vi mulighed for faglig sparring. Så vi kan helt konkret se på den enkeltes udfordringer og fx give feedback på en udstilling eller tale om, hvordan man når en bestemt målgruppe. Men vi taler også om kulturpolitik og om, hvor kulturen bevæger

sig hen. I det hele taget har vi med netværket et sted, hvor vi kan tale om kulturen, så vi anbefaler også gode bøger eller udstillinger, vi synes, de andre bør se. Vi har oplægsholdere udefra til at give inspiration.

Når jeg går hjem fra et møde, er jeg helt oppe at køre, for det er inspirerende at få feedback og høre, hvad de andre går og laver. Det er sjovt at finde de fællesnævnerne, vi har, og få mulighed for at bruge hinandens netværk”.





MILJØ



Jorden brænder – Klimaforandringerne i videnskabs-teoretisk og etisk perspektiv
 Mickey Gjerris, Christian Gamborg, Jørgen E. Olesen og Jakob Wolf (red.)

En bog om de forandringer, der sker med klimaet. Formålet er at vise, hvordan klimaforandringerne rejser mange naturvidenskabelige spørgsmål, men også en lang række spørgsmål med baggrund i videnskabs-teoretiske, filosofiske, politiske, etiske og religiøse antagelser om, hvordan verden er, og hvordan den kunne/burde være. *Forlaget Alfa, 2009, 215 sider, 278 kr.*

PÆDAGOGIK

Evaluering indefra. Politisk ledelse af folkeskolens evalueringskultur

Justine Grønbæk Pors
 Denne bog analyserer Undervisningsministeriets kommunikation til skoler og skolelærere om styrkelse af folkeskolens evalueringskultur. Det viser sig, at det ikke blot handler om elevplaner og nationale test. *Nyt fra Samfundsvidenskabne, 2009, 120 sider, 148 kr.*

LEDELSE

Obama A/S, Ledelsesinspiration fra en vinder

Barry Libert og Rick Faulk
 Et klart budskab, en målrettet

brug af internettet, kunsten at være cool under pres, modet til at gøre tidligere fjender til tætte samarbejdspartnere – og evnen til at optræde som en leder, allerede inden han blev det. Det er blot nogle af de ledelsestrick, der har gjort Barack Obama til en sikker vinder. *Gads Forlag, 2009, 190 sider, 199 kr.*

LITTERATUR

Angels on the English-speaking world, vol. 8
 Charles Lock (ed.)

Volume 8 takes the form of a tribute to Julia Briggs (1943-2007), a renowned scholar of children's literature and women's writing. The essays in *Cultures of Childhood* revolve around the themes of literature for children and the literary representation of childhood. *Museum Tusulanums Forlag, 2009, 132 sider, 135 kr.*

RELIGION

Chaos, Skandinavisk tidskrift for religionshistoriske studier, nr. 49

Mikael Aktor (red.)
 Temaet i dette jubilæumsnummer af Chaos handler meget passende om kaos. I religionsvidenskab er begrebet kaos dobbelttydigt. Det betegner både en forskelsløs urtilstand, hvor ud af verden fødes et skabende kaos, og en tilstand af uorden, der bryder ind i den velkendte og ordnede verden – et uordentligt kaos. *Museum Tusulanums Forlag, 2009, 187 sider, 150 kr.*

KUNST

Cézannes formel

Finn Terman Frederiksen
 Allerede i Paul Cézannes levetid var der kunstnere, der mente, at mesterens

epokegørende kunstneriske nyskabelser baserede sig på en eller anden mystisk formel, som kunstnere havde udviklet og ikke ville delagtiggøre andre i. Bogen følger den aldrig afsluttede jagt på løsningen af formelens gåde. *Randers Kunstmuseums Forlag, 2008, 220 sider, 280 kr.*

OPSLAGSBOG

Værd at vide 2009

Gitte Clausen (red.)
 "Værd at vide" er en guldgrube af oplysninger. Her kan man finde svar på spørgsmål om fx arbejdsmarkedet, om arv og testamente, hjemmehjælp, investering og opsparing, køb og salg af fast ejendom, sociale pensioner, sundhedsområdet, værgemål og fuldmagt, ægteskab og parforhold og meget, meget mere. *Forlaget Munksgaard, 2009, 595 sider, 148 kr.*

POLITIK



Genkomster, Religion og politik i Palæstina

Kirsten Jørgensen og Peter Lodberg (red.)
 "Genkomster" belyser forholdet mellem politik og religion i en palæstinensisk-israelsk sammenhæng. En sammenhæng fyldt med brudflader og konflikter. Bogen kan forhåbentlig være med til at skabe et overblik over det virvar af begivenheder og fortællinger

om helte og skurke, der trives i den mellemøstlige konflikt. *Forlaget ANIS, 2009, 208 sider, 229 kr.*

HISTORIE



Mors hemmelighed

Karin Lützen
 Karin Lützen voksede op i Fredericia hos en dansk far og en fransk mor, der forlod Frankrig som ung kvinde. Efter hendes død antyder en fransk veninde pludselig, at moderens familiebaggrund er en anden end antaget. Slægtsforskning og samtaler med franske slægtninge afslører, at familien var del af en massiv jødisk udvandringsbølge fra Østeuropa til Vesteuropa omkring år 1900. *Cyldendal, 2009, 424 sider, 299 kr.*

ØKONOMI

Velfærd nu eller i fremtiden, Velfærdsøkonomisk og nytteetisk vurdering over tid

Flemming Møller
 Hvem skal have velfærd – skal vi eller vores oldebørn? Et stadig mere aktuelt spørgsmål i en verden med begrænsede ressourcer. Bogen gennemgår økonomiteoretiske metoder til at arbejde med retfærdig fordeling af velfærd mellem nulevende og fremtidige personer. *Aarhus Universitetsforlag, 2009, 398 sider, 398 kr.*

“Midt i det gigantiske opbrud, som medierevolutionen har udløst, er aviserne ved at overlade banen til de webbaserede medier med deres blogs og deres kult af meninger uden ansvar og holdninger uden omkostninger i et univers, hvor der er frit slag for alle. (...) Skidt og kanel uden filter og uden fact checking”.

Samuel Rachlin, journalist og forfatter, i kronikken “Journalistikkens selvmord”. (Politiken, 23. marts 2009).

“Der burde på alle videnskabelige fakulteter holdes et kursus, eller i hvert fald gives de studerende et par lektioner, der tager sigte på at vække den moralske bevidsthed, der sidder dybt i alle mennesker”.

Primo Levi, italiensk forfatter (1919-1987), i et interview om videnskabens uhyggelige magt. (tidsskriftet “Uomini i Libri”, 1987).

“Mange journalister opfatter det som anerkendelse at komme på forsiden og blive citeret af andre medier. Der er derfor en tendens til – mod bedre vidende – at blæse historier op”.

Steen Thomsen, professor, CBS, i kronikken “Forargelsesjournalistikken er blevet en standardvare”. (Børsen, 20. marts 2009).



“Umiddelbart kan jeg ikke se, at der er behov for en femårig læreruddannelse. Men det kan være, at DPU og lærerforeningen kan se noget, som jeg ikke kan se”.

Laust Jon Jakobsen, formand for Professionshøjskolernes Rektorforsamling, i artiklen “Forsøg med femårig læreruddannelse”. (Jyllands-Posten, 18. marts 2009).

“Jeg har svært ved at se, hvordan man kan evaluere problemerne med medindflydelse uden at inddrage dem, der rent faktisk er berørt af det”.

Mattias Friis Jørgensen, formand for Studenterrådet, KU, i artiklen “SDU-studerende holdes ude af evaluering”. (Information, 18. marts 2009).

“Kærlighedslivet er for vigtigt til, at det skal ødelægges af feminismen. Derfor må feminismen tilpasses kærlighedslivet – ikke omvendt”.

Kåre Fog, i debatindlægget “Joan Ørting har ret”. (Information, 20. marts 2009).

“Ældres lyst til at blive på arbejdsmarkedet vil alt andet lige gøre det sværere for de unge at trænge ind”.

Per H. Hansen, professor, Aalborg Universitet, i artiklen “Ældre vil holde uge ude af job”. (Børsen, 20. marts 2009).



Som kvinde vil jeg gerne bedømmes ud fra det, jeg har mellem ørerne, og ikke ud fra det felt i fødselstesten, der angiver, hvilket køn jeg nu engang tilhører. Jeg ønsker at blive ansat på baggrund af mine kvalifikationer og ikke på min kromosomsammensætning”.

Lea Stentoft, statskundskabsstuderende, SDU, i kommentaren “Feministisk planøkonomi”. (Berlingske Tidende, 24. marts 2009).

“Nutidens kvinder – i hvert fald de veluddannede kvinder i den vestlige kultursfære – er ikke længere undertrykte, men derimod en flok gedigne selvundertrykkere”.

Lone Frank, journalist, i kommentaren “Fri os fra os selv”. (Weekendavisen, den 20. marts 2009).

“Jeg bryder mig ikke om dette prestige-kapløb med en forskningsindikator, der dækker over snobberi for internationale tidsskrifter”.

Jesper Langballe, (MF for DF), i artiklen “Forskere angriber forskelsbehandling” (om Videnskabsministeriets system, som tildeler danske forskere point efter, hvor deres artikler publiceres). (Jyllands-Posten, 19. marts 2009).

DET HUMANISTISKE FAKULTET
KØBENHAVNS UNIVERSITET



Åbent UNIVERSITET

NY VIDEN
NYE UDFORDRINGER
NYE KOMPETENCER

255
KURSUSMULIGHEDER

Ansøgningfrist 1. maj 2009.
Kursusstart fra september
www.aabentuniversitet.dk

“der går nogle år, før vi når nirvana”

FRA 1. SEPTEMBER INDFØRER Københavns Universitet sit eget Indre Marked. Skillevæggene mellem studierne skal rives ned, underviserne skal have mere tid til forskning, og de studerende skal lettere kunne bevæge sig rundt mellem kurser og fakulteter. Men de ansatte er usikre, for ingen synes endnu helt at kunne gennemskue, hvad der reelt skal ske.

af Mette Engell Friis · mef@dm.dk foto: Henrik Petit

Al vrede, al forblindelse og lidenskab er slukket. Kort sagt: Alle lidelser er ovre.

Sådan lyder buddhisternes beskrivelse af nirvana. Det øjeblik, hvor alting endelig giver mening.

En tilstand, som lige nu er temmelig fjern på Københavns Universitet, funderer prodekan for uddannelse på Det Humanistiske Fakultet Hanne Løngreen med et skævt smil.

Den 1. september lancerer universitetet første etape af det Indre Marked, en struktur, som skal mindske barriererne mellem uddannelserne, skabe større fleksibilitet og ikke mindst på kortere eller længere sigt give underviserne mere samlet tid til forskning.

Men rundt om på fakulteter og institutter hersker der nogen forvirring. For hvad betyder det eksempelvis, at blok- og semesterkurser skal kunne eksistere side om side? Og selv om det bliver sagt, at man ikke behøver at overgå til blokkurser, er det så bare ord, der dækker over det virkelige mål? Samtidig underes man over, hvornår de øvrige etaper med fælles koncept for kursusbeskrivelse, fælles kursusbase mv. skal implementeres.

Endnu har kun to fakulteter meldt ud, at de helt vil have tilpasset sig års- og skemastrukturen inden 1. september. Alle andre steder vil der være undtagelser. Eksempelvis på Humaniora. Her lover man, at man den 1. september har tilpasset sig

årsstrukturen. Skemastrukturen vil det vare længere med, for fakultetet vil først have analyseret, hvorvidt man lokalemæssigt overhovedet kan opfylde de nye krav. Med andre ord: Er der plads til, at alle studerende skal undervises på samme tid?

Blokstruktur. På sigt. Måske

“Her har været og er stadig stor usikkerhed om, hvad det Indre Marked vil indebære”, medgiver studieleder Karsten Schou på Institut for Engelsk, Germansk og Romansk under Det Humanistiske Fakultet.

Ansatte og studerende på instituttet har foreløbigt fået at vide, at der ikke bliver indført en generel blokstruktur på humaniora og dermed heller ikke på deres institut lige nu.

“Omvendt forlyder det også fra nogle sider, at blokstrukturen er det endelige mål. Modstridende signaler af den slags skaber megen utryghed”, siger Karsten Schou.

Det forstår prodekan Hanne Løngreen godt. For meldingerne fra forskellige instanser har været svære at gennemskue.

Det skaber usikkerhed, og den usikkerhed gør hende vred. På medarbejdernes vegne.

“For Det Humanistiske Fakultet står det imidlertid helt fast, at vi i vores resultatmål frem til 2012 har lovet at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal undersøge eksamensformer ved fakultetet. Samtidig skal vi etablere mindst et pilotprojekt for at afprøve blokstrukturen med det formål



“Vi er virkelig inde i et minefelt her. Først er der en masse andre ting, der skal afklares, og en masse handelshindringer mellem fakulteter og institutter, der skal af vejen, før vi kan begynde for alvor at tænke i forskningstid”, siger Hanne Løngreen, prodekan på Det Humanistiske Fakultet, Københavns Universitet.



Karsten Schou, studieleder på Institut for Engelsk, Germansk og Romansk, Københavns Universitet, kan godt forstå, hvis nogle blandt kollegerne efterhånden er så reformtrætte, at det kan være svært at finde gejsten til at nytænke deres undervisning.

Visionen i KU's Indre Marked

- Indre Marked er sat i gang af KU's ledelse for at opfylde målet i KU's strategi "Destination 2012" om en bedre udnyttelse af universitetets faglige rigdom og mangfoldighed
- Med Indre Marked for uddannelse vil KU skabe et sæt fælles spilleregler på det uddannelsesmæssige område
- De nye spilleregler skal åbne op for større fleksibilitet uden at give køb på den faglige styrke og progression i uddannelserne
- Indre Marked skal give de studerende større frihed til at tilrettelægge en uddannelse på tværs af institut- og fakultetsgrænser. Valgene skal dog stadig være i overensstemmelse med studieordningerne, som fastlægges af studienævn og prodekaner
- Forskerne vil få bedre mulighed for at planlægge forsknings- og undervisningstiden

KILDE: WWW.KUUR.KU.DK

at undersøge mulighederne for at finde sammenhængende forskningstid. Det er det eneste, vi har lovet, og det er det, vi forholder os til", understreger hun.

"At overgå til blokstruktur generelt på hele Humaniora er slet ikke noget, vi har overvejet".

Mogens Flensted-Jensen, medlem af KU's Indre Marked-følgegruppe, mener heller ikke, at den slags overvejelser er nødvendige endnu.

"Vi har fra følgegruppens side ikke sagt, at man skal overgå til blokkurser. Men man har nu fået muligheden", understreger han.

"Der er en del misforståelser omkring det Indre Marked. Der er fastlagt nogle få rammer omkring eksempelvis perioder, hvor der undervises og eksamineres, for undervisningsfri uger og for skemalægning, så det er muligt for semesterkurser og blokkurser at sameksistere. Derudover henstilles det kraftigt, at eksamen tilrettelægges, så den ikke besværliggør under-

Delprojekter i KU's Indre Marked

Indre Marked består af følgende delprojekter:

1. Fælles års- og skemastruktur for alle uddannelser
2. Fælles koncept for kursusbeskrivelser
3. Fælles kursusdatabase, der gør det lettere at planlægge et tværgående studieforbøb
4. Fælles procedure for udvikling af nye uddannelser
5. Fælles principper for fordeling af midler i tværfakultære samarbejder om kurser og uddannelser

KILDE: WWW.KUUR.KU.DK

visning på kurser, der ikke har eksamen på det pågældende tidspunkt".

Tanken er, at de overordnede rammer sammen med en bedre information om kurser og uddannelser skal lette overskueligheden og give mulighed for tværfaglige studievalg og aktiviteter.

"Samtidig skal de også gøre det nemmere at iværksætte pædagogisk og fagligt udviklingsarbejde", siger Flensted-Jensen.

Foreløbig skal hele projektet Indre Marked evalueres om to år.

"Så må vi se, hvordan det ser ud til den tid", som Mogens Flensted-Jensen siger.

Han var tidligere prodekan for uddannelse på Det Biovidenskabelige Fakultet, hvor man de seneste tre år stort set udelukkende har kørt med blokkurser. Et skridt man dog først tog efter et års forberedelse, hvor det blev grundigt diskuteret, hvilken pædagogisk udvikling der eksempelvis ville være nødvendig for at udføre øvelsen bedst muligt for både ansatte og studerende.

Visionsplanen

På Det Humanistiske Fakultet har man de samme planer om at diskutere lærings- og undervisningsformer. Et projekt, som de faktisk allerede var gået i gang med, før tankerne om det Indre Marked var en realitet. Fakultetet har nemlig de senere år målrettet arbejdet med at nedbringe det store





frafald og de lange gennemførelsestider på uddannelserne.

“Vi arbejder på at komme helt ind til kernen af undervisningen. Hvad betyder forskellige læringsformer for de studerende, og hvordan kan vi udvikle vores undervisning for at støtte indlæringen bedst muligt?”, forklarer Hanne Løngreen, som understreger, at det er hele fakultetets projekt at tale undervisningsudvikling. Det må aldrig blive den enkelte undervisers problem alene.

Den tanke er studieleder Karsten Schou ganske enig i, og han understreger, at underviserne som udgangspunkt hverken er imod undervisningsudvikling eller imod, at det bliver lettere for de studerende at sammensætte en hensigtsmæssig uddannelse.

Imidlertid kan han også godt forstå, hvis nogle blandt kollegerne efterhånden er så reformtrætte, at det kan være svært at finde gejsten til at nytænke deres undervisning.

Og underviserne kan da også sagtens få øje på nogle indlysende barrierer i det Indre Marked.

“Eksempelvis tvinges man til at tænke i, at eksamen skal kunne afvikles hurtigt. Dels er blokkurserne kortere end semesterkurser, så de studerende skal hurtigere igennem, dels skal langt flere studerende til eksamen efter hver blok, hvilket betyder, at der kommer et stort pres på administrationen”, siger Karsten Schou, som kunne frygte, at fagene blot bliver komprimerede, så den gamle undervisning bliver trykket sammen som en harmonika for at passe ind i den nye struktur.

Tid til forskning

At det Indre Marked skal give mulighed for mere sammenhængende forskningstid, er direkte nedfældet i følgegruppens oplæg. Men Mogens Flensted-Jensen medgiver gerne, at netop det punkt kan have lidt lange udsigter.

“I sidste ende handler det om at skabe gode og overskuelige rammer samt om god ledelse, der inddrager medarbejderne, så undervisningen kan tilrettelægges på en måde, der giver mere samlet tid til forskning”, siger han.

På Det Humanistiske Fakultet vil Hanne Løngreen slet ikke gisne om, hvordan de bedre forskningsvilkår skal udmønte sig.

“Vi er virkelig inde i et minfelt her. Først er der en masse andre ting, der skal afklares, og en masse handelshindringer mellem fakulteter og institutter, der skal af vejen, før vi kan begynde for alvor at tænke i forskningstid”, siger hun, men påpeger så alligevel, at hvis underviserne vælger at lægge deres kurser i moduler på ni uger frem for 13, så bliver der alt andet lige frigjort tid til forskning.

Den slags analyser og udregninger håber man imidlertid at få meget bedre overblik over, når fakultetets nye analysemedarbejder, som er ansat fra 1. april, kommer i gang med sit arbejde.

Og det er da også præcis overordnede analyser, de ansatte efterlyser.

Hvor meget mener man eksempelvis fra centralt hold, at den øgende fleksibilitet vil komme til at betyde, og hvilke konsekvenser vil det Indre Marked i det hele taget have for såvel undervisere som studerende?

Naturvidenskaben har prøvet det

På Det Naturvidenskabelige Fakultet gennemførte man allerede i 2004 en studie-reform, som blandt andet betød, at undervisningen blev omlagt til fire årlige blokke a ni uger hver inklusive eksamen.

I 2007 blev reformen evalueret, og det viste sig blandt andet, at de studerende ikke havde oplevet ændringerne i undervisningen nær så markant som underviserne.

En underviser skrev blandt andet på sit evalueringsspørgeskema:

“Blokstrukturen er en grue (...) Denne besynderlige opfattelse af, at stor koncentration af intensitet over meget kort tid er effektiv. Der er INGEN tid til modning, fordybelse og længere eksamensforberedelse. (...)”

Undervisningsfri perioder: My foot! (...) Det er simpelthen en kæmpe narresut. Tiden til forskning er i øvrigt blevet enormt beskåret, og forskning er umulig i løbet af blokkene”.

En anden underviser er lodret uenig og skriver:

“Jeg foretrækker helt klart blokstrukturen frem for semesterstrukturen. Set fra underviserens synspunkt har blokstrukturen den kæmpe fordel, at man helt kan koncentrere sig om undervisningen i disse intense syv-ni ugers perioder, hvorimod man har “fri” til at lave forskning, hvilket typisk kræver en meget koncentreret indsats, i de resterende perioder”.

Generelt viser evalueringen ifølge Christine Holm,

konsulent på Institut for Naturfagernes Didaktik, som foretog evalueringen internt på fakultetet, at underviserne føler, at de studerende fra dag et er blevet voldsomt fokuserede på eksamen.

“Min fornemmelse er dog også, at mange undervisere faktisk synes, de har fået mere samlet forskningstid. Men andre føler afgjort også, at undervisningstiden er blevet så presset, at de ikke når noget som helst ud over forberedelse og undervisning. Især hvis man er eneansvarlig for et kursus, er det blevet presset. Så er det virkelig svært at blive syg eller have barns sygedag”, siger Christine Holm.

Evalueringen viser også, at de studerende føler, at de

har fået bedre overblik over skemastrukturen, ligesom de overvejende er tilfredse med, at de har to fag ad gangen i stedet for fire.

Imidlertid mener de færreste, at “blokstrukturen har indført mange nye undervisningsformer”.

68,4 procent af de studerende i evalueringundersøgelsen var helt eller delvist uenige i det udsagn. Kun 10,5 procent mener, at de kan få øje på nye måder at undervise på. Samtidig føler mange, at de læser til eksamen fra dag et, fordi de ved, de skal evalueres efter ni uger.

Evalueringen fra SCIENCE kan læses på www.ind.ku.dk/udvikling/projekter/studier-formevaluering/

Det tænker de studerende

I princippet mener Pia Mejdahl Daugbjerg, at tanken om det Indre Marked er rigtig god. Som tidligere formand for Studenterrådet har hun siddet med i det udvalg, der har udarbejdet forslaget, og hun mener, den overordnede vision er rigtig, fordi det blandt andet bliver langt lettere at sammensætte sit eget studium

Men hun ser også nogle indlysende faldgruber.

“Taxametersystemet forandrer sig jo ikke, og jeg kunne

frygte, at der går kassetænkning i det for nogle institutter. Den ansvarlige institutleder vil gøre meget for at tiltrække penge til forskning og bedre forhold på instituttet, men med det Indre Marked vil det desværre være oplagt at hente de tiltrængte midler hjem ved at tænke i at udbyde nogle fancy fag med nogle lækre undervisere, som kan tiltrække flere studerende”, siger Pia Mejdahl Daugbjerg, som også samtidig frygter, at både fagenes særkende og

faglighed kan komme under pres.

“Som uddannelsessystemet er i Danmark i dag, kender arbejdsgiverne langt hen ad vejen den profil, de fleste kommer ud med, men hvis man i højere grad end i dag ender med selv at kunne sammensætte store dele af uddannelsen, så er spørgsmålet, hvilken profil man kommer ud med, og om den kan genkendes på en arbejdsplads”.

Spørgsmålene er med

andre ord mange. Og når Studenterrådet har diskuteret det Indre Marked, er det ofte endt med, at de har siddet med en række fordele og ulemper, men med meget lidt konkret viden.

“For eksempel har vi ingen tal på, hvor stor mobiliteten er i dag, og hvor stor man kan forvente den vil være. Måske kommer reformen i virkeligheden til at betyde meget lidt”, påpeger Pia Mejdahl Daugbjerg.

“Det hele er meget på visionsplan”, som Schou sukker lakonisk.

Den svære økonomi

Et suk, som Hanne Løngreen godt kan forstå.

“Jeg går fuldt og helt ind for visionen, men spørgsmålet er, hvordan vi kommer fra den og ned i realpolitikken. Som det er nu, mangler vi eksempelvis økonomiske kalkuler for, hvad det kommer til at koste at gå fra semesterstrukturen over til blokstruktur”, påpeger prodekanen.

Det Humanistiske Fakultet er på størrelse med hele Syddansk Universitet og har en tredjedel af alle KU's studerende, så set fra Hanne Løngreens stol er det en stor udfordring at skulle have over 100 studieordninger til at passe sammen og få plads til alle studerende i de lokaler, der er til rådighed.

Penge er med andre ord en væsentlig faktor i det Indre Marked, hvor Humaniora ifølge Løngreen taxametermæssigt ligger langt under både Det Biovidenskabelige og Naturvidenskabelige Fakultet.

Prodekanen slår derfor til lyd for at begynde at tænke i en fælles valuta i forbindelse med undervisningsaktiviteterne i det Indre Marked.

“EU opfandt euroen for at fjerne handelshindringer. Det samme er vi nødt til at gøre. Der kommer ikke til at ske nogen tværfaglige aktiviteter, hvis STÅ-midlerne

ikke kommer på plads, for så dør vi i bureaukrati, når vi for alvor skal til at samarbejde på tværs af institutter og fakulteter”, påpeger hun. Derfor skal man opfinde en måde at få økonomien til at glide på. Og det er ikke gjort med den økonomiplan, der for øjeblikket er til høring. Uden at Hanne Løngreen vil gå i detaljer om ideerne i planen, som handler om at fordele STÅ-indtægterne mellem fakulteterne efter, hvor arbejdet ligger, mener hun, at den er en ren om'er.

“Der går nogle år, før vi når Nirvana”, som hun siger med et skævt smil.



Samlet forskningstid på engelsk

Undervis i tre semestre og få frihed til samlet forskning på det fjerde.

Den model har institut for faget engelsk ved Institut for Engelsk, Germansk og Romansk på KU arbejdet med de seneste tre år.

Arkitekten bag modellen er lektor og daværende studieleder Dorte Albrechtsen. Ideen opstod efter en inspirationsdag, hvor underviserne havde diskuteret blandt andet muligheden for at få mere samlet tid til forskningen.

“Da jeg efterfølgende fremlagde planen, var det meget få, der ikke var interesseret i at prøve det af”, fortæller Dorte Albrechtsen.

Grundlæggende betyder strukturen, at en underviser i gennemsnit har et ekstra hold pr. semester i tre semestre. Det fjerde har man skemafri, men skal stadig deltage i møder i de organer, man måtte sidde i, samt vejlede specialstuderende.

Overordnet er tilbagemeldingerne fra underviserne positive, og flere mener, at de har fået publiceret ting hurtigere, end det ville have kunnet lade sig gøre efter den gamle ordning.

Økonomi og musik

HANNAH KVETNY ER EN rigtig iværksætter. Hun har bygget sit eget cembalo, været initiativtager til en klassisk musikavis og drivkraften bag flere virksomheder. Selvom hun har flere uddannelser bag sig, så er det overvejende magisterkvalifikationerne, hun trækker på.

af Malene Romme-Mølby · mrm@dm.dk foto: Rie Neuchs



MAGISTER MED PROFIL

Magistre – altså medlemmer af DM – har med sikkerhed én ting til fælles: De er højtuddannede. Men derfra breder mangfoldigheden sig: De underviser, de udvikler, de administrerer, de forsker, de markerer sig, de kommunikerer, de skriver, de skaber resultater, de debatterer, de finder nye veje, og de er kreative.

Denne bredde i beskæftigelse i DM's medlemsskare viser vi i serien Magister med profil. Her kan du læse om en af dine kolleger, der har gjort en forskel, har fundet nye veje – og måske endda sat verden lidt på den anden ende.

“Jeg kan se økonomien i musikken og musikken i økonomien”, bebuder Hannah Kvetny, udgiver af den klassiske musikavis Optakt og økonomi- og administrationskonsulent. Hun er bekendt med, at ikke alle finder musik og økonomi forenelige, så hun fortsætter overbærende med en forklaring.

“Både musik og økonomi har strukturer, som henholdsvis musikeren eller revisoren skal få øje på. Jeg kan godt lide at bygge ting op, som man gør i regnskabsverdenen. Det er jo smukt, når det går op. I musikens verden spiller jeg cembalo, mest barokmusik. Det betyder, at jeg har et forenklet nodebillede med kun baslinjer og tal, så skal jeg selv finde ud af at skabe musikken. Cembaloets rytme lægger på den måde fundamentet for værket”, forklarer Hannah Kvetny.

Musik og økonomi har fyldt en stor del af hendes privat- og arbejdsliv. Hun er klassisk uddannet som cand.mag. i musik og pædagogik og senere merkonom i regnskab. I 2006 kombinerede hun musik og økonomi, da hun tog en diplomuddannelse i Music Management.

Klassisk musik er ikke kun for specialister

“Økonomien har i mange år været det, som jeg levede af. Musikken, som jo er mit hovedfag, har jeg dyrket ved siden af. Men min sidste uddannelse gjorde det pludselig muligt at kombinere, hvad jeg brænder for”,

siger Hannah Kvetny. Hun beskriver sig selv som en, der går ind for læring for livet. Derfor har hun selv sørget for mere uddannelse, når hun følte, at hun manglede nyt input i arbejdslivet.

“Music Management er nok den uddannelse, der har inspireret og skubbet mest til mig. Både fordi jeg var langt den ældste på studiet, og fordi jeg har klassisk musik som udgangspunkt, hvor resten af deltagerne havde den rytmiske musikalske baggrund”, fortæller hun. Det førte til mange nye tanker og idéer. I 2007 realiserede hun en af dem: Hun blev udgiver af den første musikavis, Optakt, som handler om klassisk musik.

“Optakt er bygget op om ideen om at være lettilgængelig og at inspirere, stimulere, informere og underholde uhøjtideligt, men ikke useriøst. Vi er det klassiske svar på Gaffa”, fortæller Hannah Kvetny.

Inden hun startede avisen op, gik hun i gang med at undersøge markedet og fandt ud af, at der var et stort misforhold mellem antallet af interesserede i klassisk musik og mulighederne for at finde artikler og oplysninger om klassisk musik. Formidling om klassisk musik fandtes næsten kun i fagblade, og så var det skrevet til specialister.

“Optakt er til alle, der holder af klassisk musik, og til dem, der endnu ikke har fundet ud af, at de kan lide klassisk musik. Den skal altså både være til høj og lav og ikke kun for indforståede med en højere





Blå bog

Navn: Hannah Kvetny.

Alder: 54 år.

Job: Udgiver af musikavisen Optakt. Ejer af konsulentvirksomheden Tal og Tekst, der styrer regnskab og administration for mindre firmaer. Medejer i kommunikationsvirksomheden GlobalDenmark, hvor hun er regnskabs- og administrationschef. Indtil 1987 arbejdede hun som gymnasielærer.

Uddannelse: Cand.mag. i musik og pædagogik fra Københavns Universitet 1983. Merkonom i regnskab i 1994 fra Niels Brock. Diplomuddannelse i Music Management ved Det Jyske Musikkonservatorium, Handelshøjskolen i Århus og Kaospiloterne.

Privat: Bor på Frederiksberg med sin mand og to voksne børn.

Kendetegn: Fokuseret. Vedholdende. Kreativ. Projektorienteret. Metodisk. Musikalsk.



uddannelse inden for musikvidenskab”, siger hun. Siden den første udgave af Optakt blev udgivet, er der også kommet en hjemmeside og klubben Optaktforum, hvor man får rabat på udgivelser og koncertbilletter til klassisk musik og kan deltage i særlige arrangementer.

“Jeg får ofte at vide, at folk tidligere først lagde mærke til et klassisk arrangement i deres lokalområde, når det var overstået, men det har Optakts faste koncertkalender nu ændret på”, siger hun. På trods af succesen så kommer Optakt i papirodugave sidste gang i april. Musikavisen har været gratis og er blevet finansieret af annoncer, men på det sidste har det været for svært at få den til at løbe rundt økonomisk. Hjemmesiden fortsætter dog med nyheder, debat, anmeldelser, koncertkalender og klub.

“Det er ærgerligt, at vi må stoppe med den, for det er så tydeligt, at den har udfyldt et tomrum. Men siden vi startede, er vi jo røget ud i nogle tider, der er hårdere finansielt. Måske er der igen marked for papiravisen om et par år. Indtil da fortsætter vi på nettet”, siger Hannah Kvetny.

Hun er ikke en novice som iværksætter, da hun tidligere har startet sin egen konsulentvirksomhed i regnskab og administration, og sammen med manden har hun været med til at starte hans kommunikationsfirma.

“Jeg har været med til at starte tre virksomheder, og jeg har heldigvis ikke lukket nogen endnu”, siger Hannah med et smil.

Iværksættergenet

“Det er at være god til at sætte sig ind i nyt stof og være stærk metodisk. At være vant til at tænke kreativt og ud fra andre vinkler. Og at være indstillet på, at alt kan gøres anderledes”. Sådan udlægger Hannah Kvetny begrebet magisterkvalifikationer, som er “hemmeligheden” bag hendes succeser.

Det er i høj grad også erfaringerne, der har rustet hende til at være iværksætter, men der er oplevelser fra hendes studietid, der allerede dengang pegede i retning af iværksætteren.

“Min mand og jeg havde studiejob i en musikbutik og et musikværksted. Der var en hel sommer, hvor vi arbejdede alene

sammen, fordi ejeren var på ferie. Vi kunne hurtigt se, at vi var ret gode til at styre det sammen, og jeg tror faktisk, at jeg allerede der fik lysten til at sætte ting i gang”, fortæller Hannah Kvetny.

Community, platform for mange hjemmesider og netradio. Hannah Kvetny hviler ikke på laurbærrerne, men idéerne for Optakt bobler videre, så man fristes til at spørge om, hvor hun finder energien til alle projekterne.

“Det er nu, jeg burde sige, at jeg står op klokken 6 og løber en tur, men det gør jeg ikke! Jeg får energi af at beskæftige mig med noget, som jeg synes er sjovt. Det er jo sjovt at finde på og udvikle. Til gengæld arbejder jeg som leder med mig selv og med at give arbejde fra mig, så det kan skaffe mig lidt mere fritid”, fortæller Hannah Kvetny. Der har ikke været meget tid til at arrangere og spille koncerter med det faste ensemble Flora Danica, siden hun startede Optakt. Det håber hun snart på, der bliver igen. For hun brænder stadig for musikken i økonomien og økonomien i musikken.

Danmarks Grundforskningsfond indkalder fælles dansk-kinesiske ansøgninger inden for energi- området

Danmarks Grundforskningsfond inviterer alle forskere inden for dansk vedvarende energi-forskning til at indsende ansøgninger under temaet:

Renewable Energy Technology.

Der henvises til opslagets fulde ordlyd samt ansøgningsskema på www.dg.dk

Ansøgningen skal udformes som en fælles ansøgning og omfatte et samarbejdsprojekt mellem danske og kinesiske energiforskere.

Frist for indsendelse af ansøgninger er den 15. juni 2009.

Danmarks Grundforskningsfond
Holbergsgade 14, 1. sal • 1057 København K
Tlf. 3318 1950 • Fax: 3315 0626 • email: dg@dg.dk

ingen gratis universitetsuddannelse til lærere

Podens sparegris må fortsat lade livet, hvis bachelorer fra professionshøjskolerne drømmer om at læse videre på et af landets universiteter. Lærerne må nemlig fortsat selv til lommerne, hvis de vil supplere bachelorgraden med kurser fra et universitet.

Videnskabsminister Helge Sander (V) og undervisningsminister Bertel Haarder (V) var indkaldt til samråd om sagen midt i marts, men her var ingen hjælp at hente.

Helge Sander gav på mødet udtryk for, at han ikke ser nogen grund til at gøre det gratis for lærere, jordemødre og fysioterapeuter at videreudanne sig.

“Det er jo frivilligt. Der er ikke nogen, der pålægger dem at tage de suppleringskurser”, som videnskabsministeren sagde.

mef

fra www.dm.dk

lønnedgang er ikke god krisestyring

I et voksende omfang bliver der foreslået – primært fra arbejdsgiverside – at ansatte skal acceptere lønnedgang som følge af finanskrisen. Blandt andet har Ugebrevet A4 offentliggjort en undersøgelse, som viser, at hver femte LO-ansatte er villig til at acceptere en nedgang på op til 10 procent.

Ved flere tilfælde har Dansk Magisterforening oplevet, at arbejdsgiverne ikke taler om absolut nedgang i lønnen, men om at undlade at gennemføre løbende lønreguleringer. Det medfører en langsom, men sikker udhuling af lønnen, når den ikke reguleres i takt med prisstigningerne.

Formand for DM Ingrid Stage mener, at en udhuling af lønnen vil skabe markante problemer for lønmodtagere på sigt.

“Generelt er det en dårlig løsning. Det er jo ikke muligt for en ledelse at give medarbejdere, som accepterer en lønnedgang, en sikkerhed for, at deres ofre vil føre til virksomhedens overlevelse. Og hvis en kriseramt virksomhed alligevel ikke kan overleve, vil et lavere lønniveau være et skidt udgangspunkt for den pågældende medarbejder. Dækningen fra

Lønmodtagernes Garantifond vil være ringere, og udgangspunktet for det næste job vil være dårligere”, siger hun.

Hun mener, at den øjeblikkelige krise tværtimod forøges, hvis ikke der sættes flere penge i omløb, for eksempel via en forøgelse af offentlige investeringer. En direkte reduktion af de private forbrugsmuligheder, som en lønnedgang vil medføre, vil forværre snarere end afhjælpe den øjeblikkelige krise.

“At forsøge at spare sig ud af krisen er en kortsigtet løsning. Danmark vil alligevel ikke kunne hamle op med lavindkomstlandene. Vi skal klare os på viden, ikke lave lønninger, så DM kan hverken af samfundsøkonomiske eller privatøkonomiske grunde anbefale lønreduktion som kriseredskab”, siger Ingrid Stage.





Sidste frist for debatindlæg til nr. 8 er mandag den 20. april kl. 10. Et debatindlæg kan sendes med post eller e-mail: magisterbladet@dm.dk. Debatindlæg må ikke være på over ca. 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Håndskrevne indlæg optages ikke. Længere indlæg i form af faglige kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

AC-synlighed og udlicitering eller kvalitet til de arbejdsløse

Når offentlige opgaver, service og tjenesteydelser diskuteres som mulige genstande for udlicitering eller privatisering, er de faglige organisationer oppe på mærkerne.

I fokus er selvfølgelig de forventelige forringelser af løn- og arbejdsvilkår for medlemmer, der arbejder på det pågældende område. I fokus er også det tab af viden og knowhow, som den offentlige sektor mister, samt den mangel på (demokratisk) kontrol, der er i den private sektor.

Sådan er det ikke i beskæftigelsesindustrien. Her har Akademikernes Centralorganisation (AC) politisk besluttet sig for, at udlicitering af ledige akademikere til de private såkaldte andre aktører er de bedste til beskæftigelsesindsatsen.

Glad skriver AC i sine notater, at AC har fået Beskæftigelsesministeriets fulde opbakning til at køre videre med det obligatoriske udbud for akademikere, så alle akademikere fortsat skal udliciteres til private aktører også under kommunaliseringen af beskæftigelsesindsatsen.

AC ønsker endvidere, at markedet for andre aktører bliver udvidet i form af større volumen i det obligatoriske udbud, hvilket ifølge AC kan ske ved "... at der bliver flere ledige akademikere eller ved at fremrykke tidspunktet for overgang fra jobcentre til andre aktører i det næste udbud for LVU'ere".

Nu kunne ovenstående "glade resultat" af AC's forhandlinger med ministeriet jo basere sig på undersøgelser og analyser, der viser, at de private aktører er rigtig gode til akademikerne (og for så vidt til alle andre grupper) – og ikke blot basere sig på en politisk beslutning.

Dette er imidlertid ikke tilfældet.

AC's egen store spørgeskemaundersøgelse fra januar 2009 af kvaliteten hos andre aktører, som ifølge AC giver "... et mere komplet billede af, hvad der kommer ud af indsatsen ...", får AC til at konkludere, at "i bedste fald har anden aktørs indsats været "usynlig", men dog virkningsfuld både i form af hjælp til selvhjælp og som motivationsskabende foranstaltning; i så fald står andre aktører over for en opgave, hvor de skal blive bedre til at sandsynliggøre, at de har gjort en forskel. I værste fald er effekten af andre aktører ikke større end skitseret af respondenterne selv. Sandheden ligger nok et sted imellem". Eller sagt på anden vis: Resultatet af spørgeskemaundersøgelsen giver ikke mange roser til kvaliteten af de private aktørers indsats – som i bedste fald er usynlig.

Men hvorfor så gå til ministeren for at fortsætte og udvide den obligatoriske udlicitering af akademikere til private andre aktører? Hvorfor ikke kræve ændringer og kvalitetsforbedringer, som vil

kunne legitimere, at private også fremover skal tjene penge på at have samtaler?

Svaret skal findes i *Akademikersporet*.

Akademikersporet er et spor, som ifølge AC skal sikre, at arbejdsløse akademikere får særlig behandling i beskæftigelses-systemet. Nu er der i Danmark ikke nogen tradition for at særbehandle arbejdsløse i lovgivningen, blot fordi der er et ønske om det fra AC.

AC har dog også stillet sig tilfreds med, hvad AC selv kalder Akademikersporet, der i sin enkelhed alene består af en aftale med ministeriet om, at alle arbejdsløse akademikere skal udliciteres til private andre aktører. Et obligatorisk landsdækkende rammeudbud. Ikke desto mindre omtales Akademikersporet altid med ærefrygt som et særligt resultat, der viser, at akademikere er noget helt for sig.

En så vigtig bedrift som at få en aftale med en regering - der hylder privatisering og udlicitering – om, at alle arbejdsløse skal udliciteres, kaster man jo ikke ud med badevandet – heller ikke selv om medlemmerne ikke har interesse i aftalen, og selv om aftalens værktøjer, nemlig udlicitering til private andre aktører, ikke virker.

For så ville Akademikersporet jo forsvinde, og AC blive usynlig på arbejdsmarkedsområdet. Usynlig, fordi alle ressourcer er brugt på en aftale om udlicitering af ledige akademikere og ikke på anden nødvendig arbejdsmarkedspolitik. Lige så usynlig som den effekt private andre aktører ifølge AC i bedste fald har haft.

Rapporten "Kvaliteten i Andre Aktørers beskæftigelsesindsats for ledige akademikere", januar 2009, kan læses på www.dm.dk → OM DM → Sektorer og sektioner → Honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende → Faktor 4.

Susanne Flydtkjær, medlem af DM's hovedbestyrelse for sektoren for honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende

Retten til at holde sig til sandheden (og sige fra over for usandhed) – tak!

I det nyeste nummer af Magisterbladet (nr. 6/2009, side 37) forsvarer et kvindeligt medlem af regeringen den nye omlægning af jobcentrene. Fint nok, også selv om der fra Beskæftigelsesministeriet overhovedet ikke i den anledning kommer nye ideer eller initiativer. For skal jobcentrene ikke forsøge sig med nøjagtigt de samme midler som andre aktører og nu også arbejdsløshedskasserne? Jo, samme cv-rytteri, samme "afklaring", samme "kontakt" til

erhvervslivet og igen-igen med samme nedslående resultat for den arbejdsløse.

Som menig arbejdsløs kan man dog måske nu føler sig lidt tryg- gere ved de mere pragmatiske kommuner end den dybt ideologi- ske regering og dens mange underlige tiltag, så ...

Men kære medlemmer af regeringen, som nu så fint, decentralt og nærløst demokratisk uddelegerer (eller "aftørre") ansvaret for en forfejlet beskæftigelsespolitik: Kunne kommunerne, a- kasserne og medierne så ikke i bytte få lov at kalde tingene ved deres rette navn?

Jan Andersen og jeg har jo her i Magisterbladets spalter fået det gjort helt klart, at "den historisk lave arbejdsløshed" primært skyldes, at man har omdøbt hovedparten af de "arbejdsløse" og "langtidsledige" til henholdsvis "aktiverede" og "fuldtidsaktive- rede".

I princippet findes der ingen forskel: Man skal som aktiveret gøre nøjagtig de samme ting som den arbejdsløse, man får nøjag- tigt de samme penge fra nøjagtig den samme kasse, men man har ikke den tilfredshed, at man udgør et problem, der kan kræves en løsning på.

Så kunne vi ikke slippe for den modbydeligt falske, fordrejende og alvorsforklejende detalje, at de aktiverede og fuldtidsaktive- rede ikke medregnes, når arbejdsløsheden opgøres? Giv dog kom-

munerne et reelt grundlag at agere på i stedet for at drage dem med ned i regeringens lemfældige omgang med sandheden. Mit bedste bud lyder: Danmark kom aldrig ned under de 100.000 ar- bejdsløse (når de aktiverede medregnes). Sig dog sandheden, og undgå dog de dumheder, der følger i kølvandet på fundamentalis- tiske tvangstanker og manglende respekt for videnskaben.

I denne sidste forbindelse burde nogen nok belære viden- skabsministeren om, hvad fri forskning egentlig betyder, for hans citat på forsiden af samme nummer af Magisterbladet tyder på en himmelråbende mangel på indsigt i forskningsverdenen. Nej, hr. Minister, det globale netværk af tv-satellitter kan på ingen måde betegnes som et resultat af fri forskning, tværtimod drejede det sig udelukkende om styret og militært ph.d.-dreven kontrakt- forskning, der først senere blev frigivet til civile formål.

Men alt forladt, hr. Minister, eksemplet kommer jo ikke fra frem- mede! Næ nej: Fra Carl Sagans fine bog/film "Contact" ved vi jo alle godt, at den første tv-rundsendte sportstransmission fandt sted i Berlin ved olympiaden i 1936 og havde det hovedformål at vise verden, hvad et politisk regime, der heller ikke byggede på evidens, sund fornuft og medmenneskelig solidaritet, formåede.

Det holdt dog kun kort – måtte det samme snart kunne siges om regeringen.

Per Åstrup Olsen, mag.art.

Klimaforskning er hot

Solen er så rød, mor.

Men er det nu godt eller skidt? Et andet spørgsmål er, hvor- når vi mon kan plukke anemoner i november, og om sneen altid vil skjule urt og busk? Eller risikerer vi, at de bliver til vandplan- ter i en ikke al for fjern fremtid?

Klimaforskning vil give os svarene, og flere og flere Er- hvervsPhD'er kaster sig over netop denne form for forskning.

Klimaspørgsmål som global opvarmning og vedvarende energi er nemlig for alvor slået igennem i de forskningsprojekter, der blev godkendt i 2008 i ErhvervsPhD-ordningen. Af de 119 nye ErhvervsPhD-projekter, der blev etableret i 2008, var 21 inden for klima og energi, hvilket svarer til 18 procent af alle godkend- te projekter. I 2006 var det kun to projekter, der beskæftigede sig med området.

En ErhvervsPhD er ansat som forsker i en virksomhed og er samtidig tilknyttet et universitet. I de tre år, projektet varer, tilbringes halvdelen af ErhvervsPhD'ens tid i erhvervslivet og den resterende del i den akademiske verden. Den generelle interesse for ErhvervsPhD-ordningen var ligeledes rekordstor sidste år. De 119 nye projekter var 9 procent flere end i 2007.

Regeringen har sat som sit mål at oprette 150 nye Er- hvervsPhD-projekter hvert år fra 2010.

mef



Master i Professionel Kommunikation

En uddannelse for dem der skal formidle på jobbet eller ønsker at komme til det. Studiet tager to år på deltid, foregår især på nettet og koster pr. semester 15.000 kr.

Fagene på uddannelsen er bl.a.:

- Skriftlig formidling
- Kommunikationsplanlægning
- Kommunikation i organisationer
- Mundtlig formidling
- Forandringskommunikation

Informationsmøde

Tirsdag den 21. april kl. 17
på Roskilde Universitet

Tilmelding nødvendig, skriv til Daniel Lord på djl@ruc.dk inden den 18. april

Se også www.mpk.ruc.dk



Kvindelige forskere skal styrkes i vækstlaget

Vi har for få kvindelige forskere på de højere karrieretrin i dansk forskning. Det er et problem, som tydeligt afspejler sig i ansøgninger til Det Frie Forskningsråd (DFF). I DFF vil vi gøre vores til, at flere kvinder får penge til forskning. Men skal udviklingen for alvor vendes, skal det ske i vækstlaget.

Det er ikke så mærkeligt, at forskningsrådenes bevillinger afspejler kønsmønstrene på de institutioner, som ansøgerne kommer fra, som lektor emeritus Inge Henningsen konstaterede i Magisterbladet nr. 5/2009.

I 2008 modtog Det Frie Forskningsråd (DFF) 1.009 ansøgninger fra kvindelige forskere og 1.965 fra mandlige. Cirka en tredjedel af alle ansøgninger kom altså fra kvinder. Denne fordeling følger naturligt kønsfordelingen blandt danske forskere generelt, hvoraf omtrent 37 procent af alle VIP'er i den offentlige sektor er kvinder. At vi grundlæggende mangler kvinder i dansk forskning, er ærgerligt, for jeg er overbevist om, at vi får den bedste forskning, hvis kvinder og mænd bidrager mere ligeværdigt, og vi på den måde får udvidet talentmassen. Her ligger en stor udfordring, som vi i DFF arbejder meget bevidst med.

Forskningsfaglig kvalitet frem for alt
DFF uddeler årligt ca. 1,3 milliarder kroner til fri forskning, dvs. til forskningsprojekter, som den enkelte forsker sætter i gang uafhængigt af lokale eller nationale strategiplaner. Det absolut altoverskyggende kriterium for at få penge fra DFF er forskningsfaglig kvalitet og originalitet. Det betyder, at rådet i sine bedømmelser ikke tager hensyn til køn eller andre personspecifikke forhold, men forpligter sig i forhold til kvaliteten af det enkelte projekt. Men DFF er naturlig-

vis meget opmærksom på, at vi også skal skabe de bedst mulige rammer for dansk forskning.

Støtte til Kvindelige forskningsledere

Derfor satte DFF sidste år et nyt initiativ til 35 mio. kr. i søen under overskriften "Kvindelige forskningsledere". Det blev en overvældende succes med 204 ansøgninger. Desværre rakte de 35 mio. kr. ikke langt – kun fire procent af de ansøgte kroner kunne bevilges. Men i DFF kunne vi se, at vi havde ramt et enormt behov i forskersamfundet. Succesen var ganske enkelt for stor, forstået på den måde at alt for mange dygtige forskere måtte gå forgæves. For at løse situationen bedst muligt har rådet opslået virkemidlet "Kvindelige forskningsledere" igen dette forår, og denne gang er beløbet til de "Kvindelige forskningsledere" fordoblet. Det giver større mulighed for at få en bevilling denne gang, men stadig kommer mange desværre til at gå forgæves med højt kvalificerede projekter. Vi har netop fået de nye tal ind, og 192 ansøgere har meldt sig på banen.

Kun 12 procent kvindelige professorer

Vores intention med initiativet er at styrke de dygtige forskere, der er kommet et stykke i deres karriere, men som mangler den forskningsledelse, der skal til for at opnå et professorat på standardvilkår. For det er et centralt problem, at kun 12 procent af Danmarks professorer er kvinder. Jeg er sikker på, at kvindelige forskere er lige så kompetente som deres mandlige kolleger, men vi mister for mange af dem, før de når de øverste trin i forskerkarrieren.

Hvordan kan vi så undgå dette tab af talenter? Som med mange andre komplerede problemstillinger sker det ikke med et enkelt indgreb, der pludselig kan vende hele skuden. Der må flere instrumenter til. En god begyndelse er at kigge på forskningens vækstlag. Vi skal sørge for, at den



Jeg er sikker på, at kvindelige forskere er lige så kompetente som deres mandlige kolleger, men vi mister for mange af dem, før de når de øverste trin i forskerkarrieren".

kønsbalance, der faktisk findes på forskeruddannelsesniveaue, har gode muligheder for at fortsætte i det videre karriereforløb.

Postdoc-stipendier peger i den rigtige retning

En rigtig god nyhed i denne forbindelse er, at DFF i 2008 procentuelt har finansieret lige mange af de mandlige og kvindelige forskeres ansøgninger på postdoc-niveaue. Begge køn har en succesrate på 18 procent af det ansøgte beløb. Ganske vist har flere mænd end kvinder søgt, men der har altså ikke været forskel på kvaliteten af projekterne fra kvinder og mænd. Naturligvis.

Denne positive statistik vil vi meget gerne kunne videreføre på de højere karrieretrin, og vi håber, at de udnævnte "Kvindelige forskningsledere" kan være med til det. De er synlige rollemodeller, som forhåbentlig kan få flere yngre kvindelige forskere til se en reel karrierevej for sig. Og de kan samtidig udvikle deres forskning og forskningslederevner, så vi om nogle år ser mange flere kvindelige professorer end 12 procent.

Bliv bedre til at kommunikere

- tag et eller flere forløb i journalistik, kommunikation og formidling.



WEBJOURNALISTIK:

Arbejder du med journalistik eller kommunikation og vil gerne lære at bruge nettet som formidlingskanal, så er dette forløb lige noget for dig. Du lærer at arbejde med tekst, lyd og billeder. At skrive effektivt til web og få struktur på teksten. Men også at optage, redigere og bruge fotos og lyd som dokumentation eller tilskud til din fortælling. Og vi ser også på de nye journalistiske muligheder på nettet. Opstart d. 12. maj 2009 i København med lektor i multimedier og kommunikation, Ole Rode Jensen.

Læs mere og tilmeld dig på
WWW.UPDATE.DK/AABENUDDANNELSE

JOURNALISTIK FOR KOMMUNIKATIONSFOLK

Du får større succes som kommunikationsmedarbejder, hvis du tænker journalistisk og selv mestrer journalistiske metoder. Lær at nå dine målgruppe på et forløb skræddersyet til kommunikatorer. Forløbet starter i København 20. april 2009 med journalist Tina Andersen.

JOURNALISTIK FOR WEBMASTERE

Brugernes krav til hjemmesiders indhold stiger og stiger. Indholdet skal være aktuelt, let at gå til og hele sitet skal være brugervenligt og fokuseret. På dette forløb lærer du at skrive en historie godt sammen: Lave en fængende og dækkende overskrift, sortere indholdet efter vigtighed og skrive kort og præcist. Forløbet starter 23. april 2009 i København med lektor i multimedier og kommunikation, Ole Rode Jensen.

DESIGNET TIL DIN VIRKSOMHED:

Har din organisation behov for at styrke den mundtlige eller skriftlige formidling, tilbyder vi skræddersyede virksomhedskurser. Kontakt UPDATE for en snak om jeres muligheder.



Foto: Hung Tien Vu

Lige stillinger?

Konference om kvinder i forskning

22. april 2009 kl. 13.00-18.00, Alexandersalen, Københavns Universitet

Flere kvinder end mænd opnår i dag en kandidatgrad på universitetet, men kun hver fjerde lektor er en kvinde, og kun 12 procent af alle danske professorer er kvinder. Er det en intelligent udnyttelse af ressourcerne i konkurrencen om de bedste hoveder? Hvad betyder det for den enkelte kvindes karrieremuligheder?

Velkomst Ingrid Stage, formand DM

Lige adgang til stillinger?

Ligestilling – ad nye veje

Lektor Ruth Emerek og forskningsassistent Britt Østergård Larsen, Aalborg Universitet.

Har kvinder og mænd lige adgang til forskerstillinger? Præsentation af resultaterne fra en undersøgelse af rekrutteringsmønstrene ved Aalborg Universitet.

Køn og løse stillinger

Lektor Karin Wolgast, DVIP-KUA (faglig klub for deltidsansatte AC'ere under Det Humanistiske Fakultet).

Udgør universiteternes brug af deltidsansatte et ligestillingsproblem? Hvordan er kønsfordelingen blandt eksterne lektorer, undervisningsassistenter og post.doc.ere? Er der forskel på kvinder og mænds avancement til faste stillinger?

Debat

Pause

Lige adgang til midler?

Forskningsrådsbevillinger, køn og social baggrund

Professor Heine Andersen, Københavns Universitet. Er der skævheder i forskningsrådenes bevillinger i forhold til alder, køn og social baggrund? En præsentation af forskningsrådenes bevillingspraksis.

Kvinder og konstruktion af eliteforskning

Lektor Inge Henningsen, Københavns Universitet.

Flere og flere bevillinger konkurrenceudsættes. Hvordan konstrueres fremragende forskning, hvor er kvinder henne i den konstruktion, og hvordan påvirker det ligestillingen i forskningen?

Debat

Pause

Politiske løsninger

Flere kvinder i forskning

Professor Anette Borchorst, Aalborg Universitet.

Adskillige udvalg og tænketanke om ligestilling i forskning er kommet med handlingsanvisninger for at rette op på den skæve kønsprofil i forskerstillinger. Med udgangspunkt i de seneste ligestillingsundersøgelser og forslag fra ligestillingsudvalget på Aalborg Universitet, perspektiverer udvalgets formand, Anette Borchorst styringsvilje og handlemuligheder på ligestillingsområdet.

Paneldebat

Deltagelse af Folketingets ligestillingspolitiske og forskningspolitiske ordførere samt Ingrid Stage.

Afrunding og networking

Der serveres en let anretning. Deltagelse er gratis. Tilmelding via www.dm.dk/kalender senest 15. april 2009

DM Offentlig

leder

side 46

Flere kvinder til tops i det offentlige

side 47

Lederevalueringer er et levende instrument


side 48-49

Ledelse er et overgreb

side 50-51

Kontoret for grænseoverskridende arbejde ligger i Padborg

side 52-53



Henning Sandau:
“En organisation sander til, hvis ikke medarbejderne evaluerer deres ledere jævnligt”.

leder



Af Dieter Delling,
medlem af DM Offentligs
sektorbestyrelse



Eva Jensen,
medlem af DM Offentligs
sektorbestyrelse



Karin Hjortshøj,
medlem af DM Offentligs
sektorbestyrelse



Peter Grods Hansen,
formand for DM Offentlig

Autorisation af ledere

en vej til større kvalitet i ledelse og tryghed ved ledelse

“Ledelse er den eneste profession, som man kan udøve, uden at have forstand på det”
Citat fra Ugebrevet Ledelse Mandag, 29. marts 2004.

Hvis man skal have lov til pille ved el-installationer i sit hus, så forudsætter det, at man har en bestemt uddannelse, som er godkendt af offentlige myndigheder – en autorisation. Tilsvarende, hvis man vil fungere som advokat eller læge. Og skal vi have lov at færdes med en bil, så forlanger samfundet, at vi har bestået en bestemt godkendt prøve.

Men som samfund stiller vi ingen krav om dokumentation for, at de, der skal lede os andre, nu også har de kvalifikationer, der skal til.

Der bør indføres en offentlig godkendelsesordning for ledere

Der bør ved lov indføres en godkendelsesordning for ledelse og for ledere. En ordning, der stiller ledelsesmæssige krav. En god fagspecialist bliver ikke automatisk en god leder. Der skal uddannelse og opmærksomhed på lederrollen til.

God ledelse er afgørende for vores hverdag og for vores og arbejdspladsens muligheder for at levere god kvalitet. Derfor er det vigtigt for os som ansatte, at ledelsesbeslutninger også bliver kvalitetssikret.

Medarbejderne skal ind i beslutningerne

Mange ledere har – trods god vilje – for lidt indsigt i de mange erfaringer, ideer og vurde-

ringer, som de menige ansatte løbende udvikler. Derfor er det afgørende, at ledelser tør lytte til menige medarbejders visioner og dele ansvaret for vigtige udviklingstiltag med de ansatte og deres repræsentanter. Medarbejderne har masser af kvalifikationer, som kan supplere lederens ideer, og vi vil gerne være med fremme.

De mest ubehagelige beslutninger vil stadig være ledernes alene. Det er ikke de menige medarbejdere, som skal være med til at træffe beslutning om, hvem der skal afskediges i en fyringsrunde. Men den almindelige daglige ledelse kan sagtens deles med medarbejderne.

Medindflydelse er effektiv

Moderne arbejdspladser skal være effektive og levere ydelser af høj kvalitet. Det er derfor afgørende, at ledelser kan træffe hurtige og velunderbyggede beslutninger, der sikrer løbende udvikling og tager højde for nye muligheder og problemer.

Den højeste effektivitet og kvalitet nås, når ledelser og ansatte er enige om de beslutninger, der skal træffes. Derfor skal ansatte og ledelse indgå gensidigt forpligtende aftaler om, hvilke tiltag der skal iværksættes for at nå disse mål.

Udvikling af en ledelsespolitik

DM Offentligs bestyrelse har taget initiativ til et længerevarende projekt om ledelsespolitik og god ledelse. Et initiativ, der skal arbejde for at udbrede både opmærksomhed og lokal diskussion om krav og forudsætninger for god ledelse.

Samtidig vil vi også sætte fokus på medarbejdernes muligheder for indflydelse via SU- og MED-strukturer.

Dette nummer af DM Offentlig har ledelse som sit tema, og det samme har årsmødet for tillidsrepræsentanter (21.-22. april). Det er målet, at der over sommeren skal udarbejdes en egentlig politik for god ledelse.

DM Offentlig er sektorblad for magisteransat i stat, regioner og kommuner. Bladet udkommer fire gange om året. Næste nummer udkommer 14. august 2009

Redaktionen: Dieter Delling, Peter Grods Hansen, Eva Jensen og Karin Hjortshøj Pedersen

Redaktionssekretær: Pernille Siegumfeldt

Forsidefoto: Henrik Petit



Flere kvinder til tops i det offentlige

Siden kommunalreformen har de offentligt administrative arbejdspladser haft særligt fokus på ledelse. En lederkonsulent ser tegn på, at det nu begynder at give resultater. De yngre offentlige ledere er langt mere forandringsvillige og professionelle – og så er de ofte kvinder

Af Pernille Siegumfeldt psi@dm.dk

“Det er så spændende, det, der sker på ledelsesfronten i de nye offentlige organisationer.”

Begejstringen er til at tage og føle på, selv om samtalen foregår via en skrattende mobiltelefon fra en østjysk rasteplass ved motorvejen.

Edit Moltke-Leth – kursusleder, anerkendt konsulent i den offentlige sektor, forfatter og flittigt brugt foredragsholder igennem en årrække – er på vej hjem i sin bil fra et lederseminar i Kolding Kommune og måske derfor endnu mere optændt af den hellige ild end sædvanligt.

“Vi begynder nu at se effekten af, at man siden kommunalreformen har været særligt fokuseret på ledelse i de offentlige organisationer. Snart kan vi godt pakke de sidste myter sammen om ledelse efter støvede old school-principper. Min oplevelse er helt klart, at det er i det offentlige, der for alvor sker noget nyt på ledelsesfronten. En ny generation af unge, forandringsvillige og ambitiøse ledere er på vej

frem – og der er rigtig mange kvinder iblandt dem”, siger Edit Moltke-Leth.

Kolding Kommune, som hun netop har besøgt, er et godt eksempel på, hvad der rører sig. Slagelse er et andet.

“Mange af de nye kommunale organisationer har bevidst arbejdet med at gøre vilkårene attraktive for de ansatte i toppen. Det er fx tiltalende for mange af de unge, dygtige akademikere at gøre karriere på en familievenlig arbejdsplads frem for i en privat virksomhed, hvor de typisk ser en arbejdsuge på 70-80 timer i øjnene”, forklarer Edit Moltke-Leth.

Professionaliseret ledelse

Også Minna Melgaard, der er DM's arbejdsmiljøkonsulent og har jævnlig kontakt med tillidsrepræsentanter på mange offentlige arbejdspladser, oplever, at de offentlige organisationer i de sidste par år har haft et særligt fokus på ledelse.

“Hvor decentralisering jo var det store dyr i åbenbaringen igennem en årrække, ser vi nu,

at både fx Københavns Kommune og staten centraliserer, bl.a. lønafdelingen og HR. Det kan betyde en polarisering mellem driftsledelse og topledelse. Samtidig er Lean fortsat en aktuell udfordring for mange ansatte i det offentlige. De oplever fortsat, at der er pres på for at følge med den daglige drift, og at kvaliteten i deres arbejde daler”, forklarer Minna Melgaard.

I nordsjællandske Egedal Kommune kan sagsbehandler og tillidsrepræsentant Tine Bisgaard godt genkende de ledelsestendenser, som Edit Moltke-Leth ser, i hvert fald når hun betragter kommunen samlet.

Egedal Kommune har fået flere kvinder i ledelsen, mener Tine Bisgaard, der repræsenterer 22 DM-medlemmer.

Hun mener også at kunne fornemme en positiv effekt af, at der er kommet flere kvinder til.

“Egedal Kommune er ny, og medarbejderkulturen er ny, og jeg oplever, at organisationen generelt er præget af en optimisme for fremtiden”, siger Tine Bisgaard.

“Lederevalueringer er et levende instrument”

En organisation sander til, hvis ikke lederne løbende vurderes af egne chefkolleger, deres øverste direktør og, vigtigst af alt, de ansatte. Det mener Henning Sandau, som siden 2000 har arbejdet med at implementere, udvikle og forfine brugen af lederevalueringer i Sundhedsstyrelsen

Af Pernille Siegumfeldt psi@dm.dk foto: Henrik Petit

Udviser din leder økonomisk sans? Prioriterer din leder kontinuerligt mængden af opgaver og sagsgange? Udstråler vedkommende selvtilid? Er han/hun god til at forhandle den rette ressourcefordeling hjem til sin afdeling? Stiller vedkommende sig til rådighed som sparingspartner? Har din leder et smittende godt humør, og holder han/hun gejsten oppe i krævede situationer?

Sådan lyder et udsnit af den mængde spørgsmål, som en gang om året bliver e-mailet til elektronisk, anonym besvarelse til de godt 500 medarbejdere, chefer og øverste ledelse i Sundhedsstyrelsen.

Cheferne evaluerer også sig selv, og tilsammen kaldes de for 360 graders lederevalueringer og omhandler tre hovedområder: chefens kvaliteter som manager – af økonomi, struktur osv – som leder, fx evnen til at få medarbej-

derne med, og på det mere personlige plan. Den sammenfattende rapport kommer hele vejen rundt.

Igennem de senere år har spørgeskemaet været en årligt tilbagevendende begivenhed i styrelsen.

Men til trods for at det umiddelbart lugter af sveddryppende eksamen, bliver lederevalueringerne ikke opfattet sådan – i hvert fald ikke længere.

Det understreger Henning Sandau, som – foruden at være specialkonsulent i styrelsen – gennem 17 år har været tillidsrepræsentant for DM's medlemmer og øvrige AC'ere på arbejdspladsen og i dag repræsenterer næsten 80 ansatte. Henning Sandau var desuden med til at indføre de omfattende lederevalueringer for nogle år siden.

“I starten var der udbredt nervøsitet blandt cheferne. De ønskede, at resultaterne skulle

holdes hemmelige, måske fordi de frygtede nogle hårde vurderinger fra medarbejderne. De brød sig ikke som udgangspunkt om at blive vejet og bedømt i fuld offentlighed. I dag tager man det mere afslappet. Evalueringerne bliver opfattet som et udviklingsværktøj, der skal give den enkelte nogle pejlemærker med henblik på fremtidige forbedringspunkter. Efter sidste års evalueringer er der fx blevet sat fokus på at styrke samarbejdet på chefniveau på tværs af enhederne, så vi prøver at undgå den silodannelse, der ofte præger faglige organisationer som vores,” forklarer Henning Sandau.

Han sammenligner vurderingerne med den skriftlige evaluering, han jævnligt selv beder sine elever om at få, når han har undervist unge amerikanske universitetsstuderende på DIS (Danish Institute for Study Abroad).

“Man kan altid lære noget. Det er vigtigt at vide, hvad der fungerer, og hvor der er plads til forbedring. Men det er samtidig meget afgørende, at evalueringerne bliver besvaret i en respektfuld og konstruktiv tone – og at arbejdspladsen ikke er gennemsyret af en nulfejls-kultur, så kritik bliver noget, cheferne frygter. På samme måde som medarbejderne jo heller ikke skal frygte kritik fra cheferne i dagligdagen.”

Ledelsespolitik forpligter

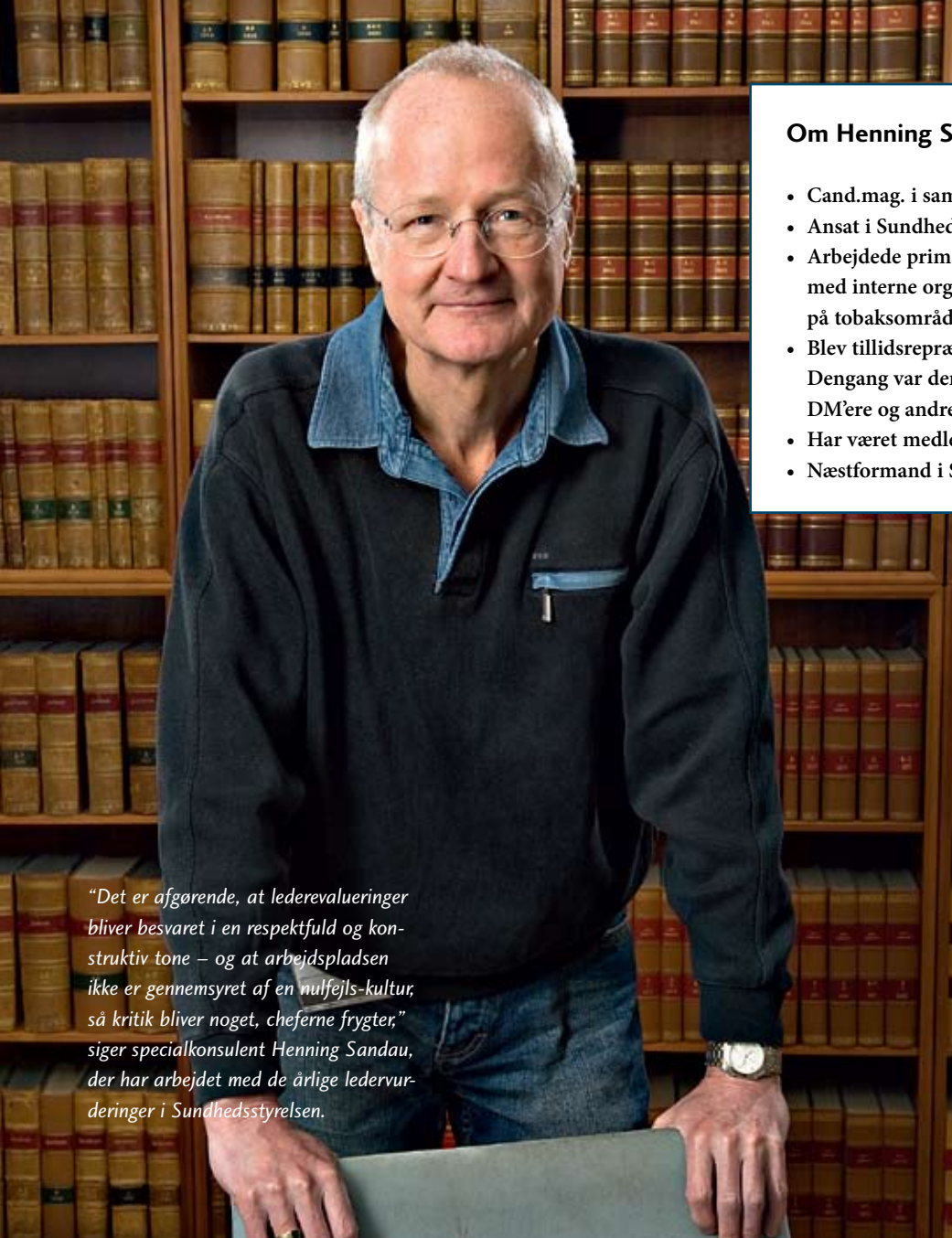
I alle årene har Sundhedsstyrelsen været en arbejdsplads præget af stor personaleomsætning,

Om Sundhedsstyrelsen:

Sundhedsstyrelsen udfører en række opgaver inden for områderne planlægning, kvalitet, tilsyn, forebyggelse, uddannelse, informatik og statistik på sundhedsområdet.

Sundhedsstyrelsens opgaver varetages i en række enheder og centre inden for sammenhængende fagområder. Hertil kommer embedslægerne og en række sagkyndige rådgivere.

Embedslægerne har en væsentlig opgave i at følge sundhedstilstanden i de enkelte regioner. De sagkyndige rådgivere bliver inddraget i løsningen af opgaver, der kræver særlig specialiseret viden.



Om Henning Sandau

- Cand.mag. i samfundsvidenskab fra Københavns Universitet
- Ansat i Sundhedsstyrelsen siden 1988
- Arbejdede primært med hiv/aids-forebyggelse i starten, dernæst med interne organisatoriske opgaver og nu igen med forebyggelse på tobaksområdet
- Blev tillidsrepræsentant for DM's medlemmer i styrelsen i 1992. Dengang var der fem. I dag er han tillidsrepræsentant for knap 80 DM'ere og andre akademiske faggrupper
- Har været medlem af Samarbejdsudvalget siden 1995
- Næstformand i Samarbejdsudvalget siden 2001

“Det er afgørende, at lederevalueringer bliver besvaret i en respektfuld og konstruktiv tone – og at arbejdspladsen ikke er gennemsyret af en nulfejls-kultur, så kritik bliver noget, cheferne frygter,” siger specialkonsulent Henning Sandau, der har arbejdet med de årlige ledervurderinger i Sundhedsstyrelsen.

At det har en positiv effekt, er Henning Sandau ikke i tvivl om.

“For år tilbage var der en noget større variation i ledelsen, end der er i dag. Jeg oplever klart en positiv effekt af, at man i Sundhedsstyrelsen er begyndt at stoppe op en gang imellem og vurdere, om anstrengelserne står mål med resultaterne, og retningen er rigtig. Hvis der hele tiden arbejdes bevidst med udviklingen i toppen af en organisation, kræver det imidlertid en meget aktiv og konstant indsats fra medarbejderrepræsentanterne. Til gengæld forplanter det sig ud i alle led og har stor indflydelse på medarbejdernes trivsel. Så det er indsatsen værd,” mener Henning Sandau.

Eksempler på normer, særligt for ledere i Sundhedsstyrelsen:

- er nærværende og tilgængelige
- praktiserer en åben lederstil med vægt på dialog, løbende feedback og sparring
- er synlige i organisationen
- kobler kompetencer og opgaver på nye måder
- fremmer delegering af opgaver og ansvar på tværs af organisationen
- sikrer, at medarbejderne har indflydelse på eget arbejde
- fastlægger realistiske og klare rammer og mål
- tager fælles ansvar for, at chefgruppen fungerer
- sikrer sammenhæng mellem den løbende drift og nye initiativer

en intens og konstant mediemæssig og politisk opmærksomhed og måske til dels derfor også en del tumult på direktionsgangen.

Lederevalueringerne er et af flere tiltag, der skal hjælpe med at fastholde gamle og tiltrække nye medarbejdere. I 2006 blev de suppleret med et nyt værdisæt for arbejdspladsen, skabt på basis af daglange seminarer og omfattende diskussioner, som involverede alle i organisationen. En proces, som Henning Sandau og hans TR-kolleger var stærkt involveret i.

Også grundlaget for en ledelsespolitik blev skabt i den proces, og i dag – til trods for fortsat stor personaleomsætning og yderligere udskiftninger i Sundhedsstyrelsens øverste top – er arbejdspladsens nye værdier og normer delvist implementeret på arbejdspladsen.

“Måske ramte vi “tonen” rigtigt dengang,” siger Henning Sandau og tilføjer, at lederevalueringerne med den nye ledelsepolitik er blevet endnu mere præcise og brugbare.

“Politikken forpligter. Med den har vi fået en række helt konkrete parametre at bedømme ledernes indsats ud fra. Det er desuden slået endegyldigt fast, at lederevalueringerne er et levende instrument, der tages alvorligt i vores organisation,” pointerer tillidsrepræsentanten.

Svarprocenterne på de elektroniske spørgeskemaer er altid meget høje. Og når svarene er indløbet, bliver de gransket nøje. Resultaterne drøftes mellem chef og medarbejdere i den enkelte enhed, altid med en neutral opmand til stede. De drøftes også internt i chefgruppen, og endelig gennemgår direktøren resultaterne med den enkelte leder.



Kort om Per Schriver:

- Cand.scient. i biologi fra 1992 med speciale i sø-økologi udført ved DMU
- 46 år
- Siden 2007 kontorchef i Miljøcenter Aalborg
- Tidligere ansættelser: Danmarks Miljø Undersøgelser, AMU-center Århus, Nordjyllands Amt, Grønlands Hjemmestyre

Ledelse er et overgreb

Per Schriver har et anstrengt forhold til ledelse og har slet ikke brug for at bestemme alting. Hans fornemmeste opgave som kontorchef i afdelingen for ferskvand er at give fagfolkene plads til faglighed

Af Pernille Siegumfeldt psi@dm.dk foto: Anne Mette Welling

Skal man hen og tanke op ved kaffemaskinen i afdelingen for ferskvand på Miljøcenter Aalborg, går vejen lige forbi Per Schrivers kontor.

Det er ikke nogen tilfældighed, at kontorchefen har fået sit skrivebord placeret lige dér:

“Jeg går til møder. Alt for mange møder. I hele landet. Men resten af min dyrebare tid går med at snakke. Det er så vigtigt – både på det uformelle og det mere nørdede plan – at have en ordentlig kontakt med de 11 ansatte i afdelingen, så derfor har jeg placeret mig strategisk på vejen hen til kaffemaskinen. Heldigvis kan jeg godt lide andre mennesker – og så er jeg så glad for mit fag,” forklarer han.

Per Schriver har siddet i afdelingens chefstol, siden Miljøcenter Aalborg åbnede i januar 2007. Sine begynderfejl på lederniveau begik han i de ni måneder, han var udstationeret i Grønland umiddelbart forinden.

Det var også i det høje nord, han blev mindet om, hvor vigtig respekten for den personlige integritet er, selv om grønlænderne efter hans vurdering går lige ét skridt for langt.

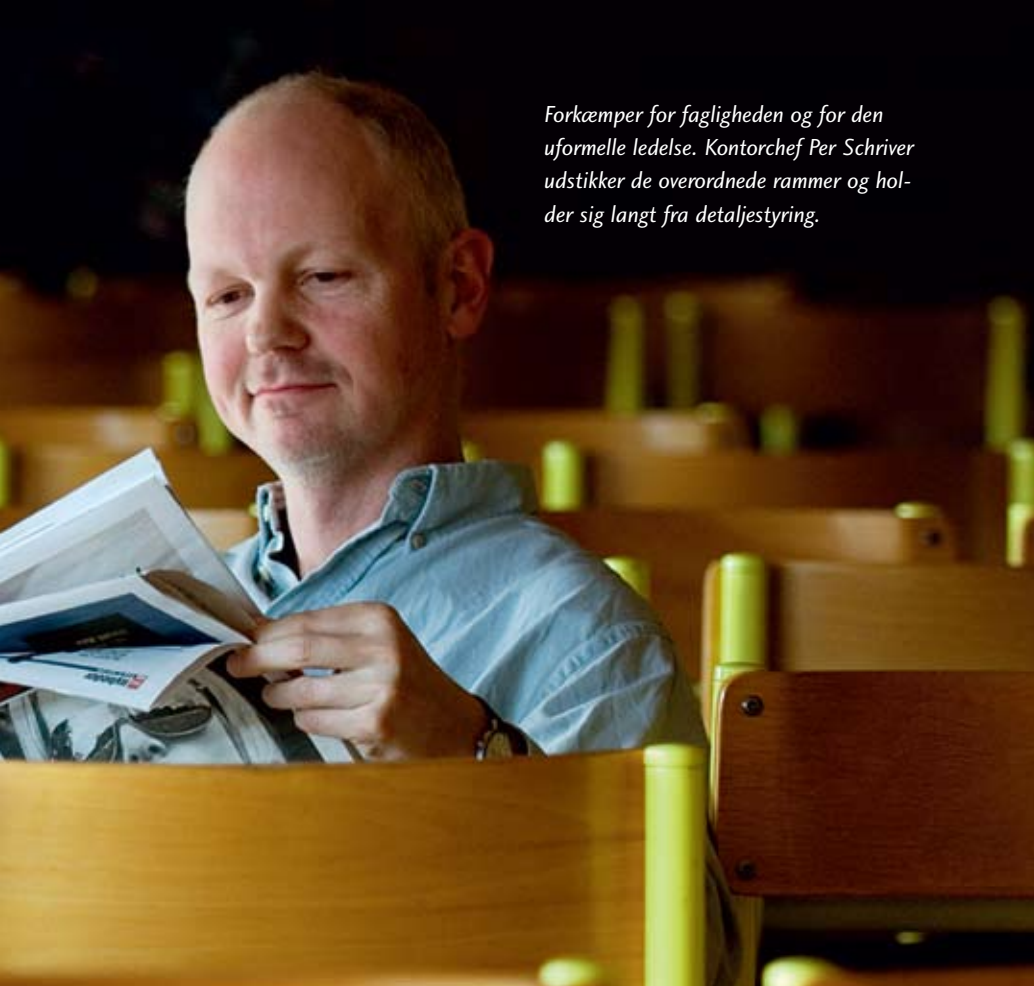
“Respekten for den personlige integritet kan blive så stor, at den til forveksling ligner ligegyldighed. Det, mener jeg, er forkert. Selv om jeg principielt opfatter ledelse som et overgreb, har jeg også oplevet, at fraværet af ledelse er værre,” understreger Per Schriver.

Ingen tø-hø

Han er 46 år gammel og uddannet cand.scient. i biologi. Arbejdsmæssigt har han en fortid i Danmarks Miljøundersøgelser (DMU), i AMU-center Århus, i Nordjyllands Amt og, som nævnt, for en kortere bemærkning i Grønlands Hjemmestyre.

Han sætter stor pris på den afslappede, ikke-hierarkiske arbejdspladskultur, der kendetegner Miljøcenter Aalborg. Men på et enkelt punkt har han dog selv dæmpet sin uformelle omgangsform.

“I Nordjylland kalder vi det efter Niels Hausgaard for at slå en tø-hø, de små bemærkninger med et strejf af ironi. Det skal man passe



Forkæmper for fagligheden og for den uformelle ledelse. Kontorchef Per Schriver udstikker de overordnede rammer og holder sig langt fra detaljestyling.

på med som chef, for det nytter ikke at være ironisk det ene øjeblik, når man det næste skal være den, der træffer en upopulær beslutning. Så den knap har jeg skruet ned for,” erkender Per Schriver.

Det var en meget omhyggelig ansættelses-procedure, der gik forud for hans udnævnelse til kontorchef i miljøcentret.

“Miljøministeriet håndterede det meget grundigt og professionelt. Det er min opfattelse, at udvælgelsen blev prioriteret meget højt. Måske er det derfor, at vi fire kontorchefer på centret i dag er en rigtig god flok, der fungerer sammen på kryds og tværs. Det er en lykke, at vi opererer med en stor fleksibilitet, der går langt ud over vores eget team,” siger han.

Gummistøvlene viser vejen

At han tilbringer de fleste arbejdstimer i mødelokaler og kontorer, er et vilkår, han kun nødtvungent lever med. Han savner feltarbejdet – og han savner at bruge sin fag-faglige kunnen.

“Biologi er mit eget fag og hjerteblod, så jeg har stor forståelse for de frustrationer, mine medarbejdere nogle gange oplever, når vi fx ikke får de ressourcer til en indsats, som vi godt kunne tænke os. Jeg er selv blevet bureaukrat, men en af mine fornemmeste opgaver er at arbejde for at bevare fagfolkernes faglighed, så vi ikke alle drukner i procedurer,” understreger Per Schriver.

En anden fornem opgave for kontorchefen er at bringe fagfolkernes faglighed derhen, hvor de politiske beslutninger tages.

“Det er dem, der til daglig har gummistøvlerne på, som skal vise vejen, og ikke dem, der sidder med hænderne i regneark dagen lang. Beslutninger på miljø- og klimaområdet skal tages på så oplyst et grundlag som muligt. Det er også derfor, jeg alligevel lever med de mange møder, der følger med jobbet. Vi er ved at udvikle en vandplan, hvor data fra hele landet bliver samlet på ét sted. Når det system er oppe at køre, bliver det et kæmpe fremskridt.”

Trepartsmidler skal fordeles

Næsten 450 millioner ekstra kroner til efteruddannelse og kompetenceudvikling for AC'ere og andre ansatte i det offentlige.

Sådan lød et af resultaterne af den trepartsaftale, som i 2007 blev indgået mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere samt LO og AC.

Selv om pengene har været til rådighed siden sidste år, er de endnu ikke fordelt. Det er arbejdsgivernes ansvar at sætte den proces i gang.

Pengene skal bruges til kompetenceudviklingsinitiativer, som ligger ud over det, man laver til daglig. Hvis du ikke har hørt noget endnu, skal du rykke din ledelse.

I staten er det SCKK – Statens Center for Kompetence og Kvalitetsudvikling – der har den rolle at fordele pengene på de enkelte ministerområder, som så fordele videre efter aftale mellem ledelsen og repræsentanter for AC-organisationerne. I kommuner og regioner er det derimod ledelsen, der skal tage initiativ til at nedsætte et udvalg, bestående af repræsentanter for både ledelsen og akademikerne. Det er så udvalget, der beslutter, hvordan midlerne skal bruges, men der er udarbejdet vejledninger for anvendelsen af midlerne.

Vejledningen finder du på www.dm.dk/regelguide.

Du kan i det hele taget finde fakta og gode råd om kompetenceudvikling på www.dm.dk/kompetenceudviklingspolitik.

psi

Kontoret for grænseoverskridende arbejde ligger i Padborg

Sport, kultur, erhverv, turisme, uddannelse – på tværs af den dansk/tyske grænse. 10 ansatte på regionskontoret Sønderjylland-Schleswig servicere 700.000 borgere, hvoraf 19.000 pendler over grænsen hver dag

Af Pernille Siegumfeldt psi@dm.dk fotos: regionskontoret

På Regionskontoret i Sønderjylland-Schleswig bliver EU-lovgivningen studeret særligt nøje. De 10 medarbejdere, alle tosprogede – servicere fra Padborg 700.000 borgere, der arbejder, bor, studerer, bruger en bred vifte af kulturtilbud, bliver syge og pensioneres på tværs af en landegrænse. Det giver særlige juridiske og sproglige udfordringer.

“I dag kan du, uden at bemærke det, spadserere over grænsen. 19.000 borgere i området pendler hver dag for at tage på arbejde i et andet land, 18.000 fra Tyskland til Danmark og 1.000 den modsatte vej. Men trods den fri bevægelighed er der mange forhold, man skal tage højde for som borger i grænseområdet, fx sociale forhold samt spørgsmål vedrørende blandt andet uddannelse, pension og skat,” forklarer Peter Hansen.

Den 40-årige DM'er, der er daglig leder af Regionskontoret, er selv et klassisk eksempel på, hvordan mange – især højtuddannede, håndværkere og ansatte i sundhedssektoren – har indrettet sig i regionen. Hver dag krydser han grænsen, når han tager fra sit hjem i Tyskland til sin arbejdsplads i Padborg. Hans tre børn går i skole i Tyskland, hans kone er dansk. Skal han på sygehuset, er det i Flensborg, benzin køber han også i Tyskland, mens koncerter og museumsbesøg foregår på begge sider af grænsen. Endelig er han selv født og opvokset i Tyskland, med dansk som tredje sprog, cand.mag. i økonomi og pædagogik fra Flensborg Universitet – og, ligesom to andre kolleger på kontoret, fagligt

organiseret i danske DM.

“Det er en kulturel berigelse at bo midt i Europa. Men også i organiseringen af indsatserne her i grænselandet – fx inden for turisme, akutberedskab og erhverv – orienterer vi os imod EU og ikke imod dansk eller tysk nationallovgivning. Det er vi nødt til, når folk arbejder i to lande, når virksomheder hverver medarbejdere tværnationalt, og når kulturprojekter og et akutberedskab skal fungere på tværs af

grænsen. Lige netop akutberedskabet er et af vores særlige fokusområder lige nu; vi skal have både brandvæsen, ambulancetjeneste, redningshelikopter og kystsikring til at fungere optimalt i grænseområdet,” fortæller Peter Hansen.

Blokeringer skal væk

Regionskontoret Sønderjylland-Schleswig blev oprettet i 1997, fra dansk side på en bund af historisk betinget utryghed. Det var, umiddel-





Medarbejdere og praktikanter på regionskontoret, bagerst i midten kontorchef Peter Hansen.

bart før Schengen-aftalen helt fjernede grænsekontrollen mellem Tyskland og Danmark, og i første omgang var det primært erhvervslivet, der havde gavn af kontorets tværnationale ekspertise, blandt andet på grund af de mange pendlere. Men med tiden er regionsindsatsen blevet udvidet.

“Sproget er et indsatsområde, som ikke fra EU-side har været genstand for særlig opmærksomhed. Vi er bekymrede over den faldende

interesse for det tyske sprog blandt danske børn og unge. Det er en af grundene til, at vi i dag administrerer en pulje, som blandt andet skal støtte aktiviteter, der fremmer sprogforståelsen og lægger eventuelle kulturelle blokeringer ned”, forklarer Peter Hansen.

Puljen på 1,4 millioner årlige kroner gives til kulturelle og sportslige aktiviteter og projekter rettet mod børn og unge. Pengene har indtil videre blandt andet finansieret en dansk-tysk idrætsdag med over 1.000 deltagende børn, en folk-festival med deltagelse fra hele Østersø-regionen, en omrejsende teaterforestilling for børnehavebørn om spændende sprog, en forfatterturné og sommer-jazzkoncerter i Flensburg og Rendsburg. Eneste krav er, at både en dansk og en tysk partner er involveret. Også en dansk-tysk kulturpris på 80.000 kroner er indstiftet og kan søges årligt af både kunstnere, foreninger, erhvervsliv og uddannelsesinstitutioner.

At kontoret for grænseoverskridende aktiviteter i Padborg skulle få mindre at lave i takt med, at den generelle internationalisering tager til, tror Peter Hansen ikke på.

“Flere og flere bliver åbne over for de muligheder, der ligger i at kunne bo i et land og arbejde i et andet. Sådan er det i hele Europa, hvor ikke færre end 100 grænseregionskontorer yder samme rådgivning som os, og vi har alle sammen travlt. Faktisk er vi netop nu i gang med at opnormere med yderligere et par eksperter, som skal kende til skattemæssige forhold og EU-lovgivning,” siger kontorchefen.



Fakta om Region Sønderjylland-Schleswig:

- Region Sønderjylland-Schleswig ligger i det allernordligste Tyskland og det allersydligste Danmark. Samarbejdspartnerne er Region Syddanmark, Aabenraa Kommune, Sønderborg Kommune, Tønder Kommune samt Haderslev Kommune og i Tyskland Kreis Schleswig-Flensburg, Kreis Nordfriesland samt Flensburg by.
- Region Sønderjylland-Schleswig blev oprettet den 16. september 1997 i Aabenraa.
- I området bor der 450.000 på den tyske side og omkring 250.000 på den danske side af grænsen.
- Hver dag pendler 18.000 tyskere til Danmark for at arbejde, og 1.000 rejser den modsatte vej. Det matcher antallet af pendlere i Øresundsregionen.
- De vigtigste industrisektorer er den metalforarbejdende industri anført af Danfoss og højteknologiske firmaer, der arbejder for sundhedssektoren.
- Region Sønderjylland-Schleswig er en såkaldt “euroregion”, en samarbejdsorganisation med to eller flere europæiske grænseregioner. Der er langt over 100 sådanne regioner i Europa.
- Regionalforsamlingen er organisationens øverste beslutningsorgan. Forsamlingen er et fælles rådgivnings- og koordineringsorgan i grænseoverskridende anliggender. Regionalforsamlingen består af 22 medlemmer, hvoraf hver side udpeger 11 medlemmer.



DANMARKS PÆDAGOGISKE
UNIVERSITETSSKOLE
AARHUS UNIVERSITET

KANDIDATUDDANNELSER | EFTERÅR 2009

MØD DPU'S KANDIDATUDDANNELSER

DPU holder vidensdage om kandidatuddannelser:
I **Århus den 12. maj** kl. 17.30
og i **København den 14. maj** kl.
17.00.

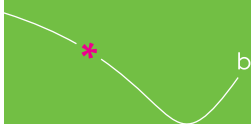
Kom og få vejledning, svar på dine spørgsmål og kvalificér dit valg af uddannelse.

Ansøgningsfrist 1. juli 2009

Læs mere om vidensdagene og DPU's kandidatuddannelser inden for læring, didaktik og kompetenceudvikling på www.dpu.dk/kandidat

Uddannelserne er:

Generel pædagogik
IT-didaktisk design
Pædagogisk psykologi
Pædagogisk sociologi
Pædagogisk antropologi
Pædagogisk filosofi
Didaktik inden for dansk, matematik, materiel kultur og musikpædagogik
The European Masters in Lifelong Learning: Policy and Management (MALLL)





NYT JOB



Karen Dyhr Pedersen, cand.mag. i engelsk og kulturformidling, er pr. 1. februar ansat som AC-medarbejder hos Leadership Lab ved CBS. Karen Dyhr Pedersen kommer fra en stilling som konsulent i konsulenthuset Manova, hvor hun har været ansvarlig for UddannelsesKaravanen.

Reinhard Stelter, 54 år, er udpeget til Danmarks første professor i sport- og coaching-psykologi. Han kommer fra en stilling som lektor og forskergruppelider på Institut for Idræt på Københavns Universitet. Han er uddannet inden for idræt og socialvidenskab, har en ph.d.-grad i psykologi og er desuden uddannet psykoterapeut.

Nils Olsen er udnævnt til professor i geofysik ved DTU Space. Som geofysiker har Nils Olsen forsket i Jordens magnetfelt i mere end 25 år. Han er uddannet fysiker fra universitetet i Göttingen og blev i 1993 ansat som forsker ved Danmarks Meteorologiske Institut. Fra 1995 til 1998 var han forskningsadjunkt ved geofysisk afdeling på Københavns Universitet, og siden 1998 seniorforsker ved Dansk Rumforskningsinstitut, det nuværende DTU Space.



Trine Eltang, 38 år, er pr. 1. februar ansat som studiechef på IT-Universitetet i København. Hun har været konstitueret studiechef på IT-Universitetet siden 1. oktober 2008. I sin nye stilling vil Trine Eltang få ansvaret for at lede IT-Universitetets Studieadministration. Hun skal styrke og kvalitetssikre de studieadministrative processer på IT-Universitetet, og især koblingen

mellem universitetets faglige miljøer og administrationen af uddannelse og studerende ligger hende meget på sinde.

Benni Winding Hansen er udnævnt til professor i Applied Zooplankton Biology ved Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring (ENSPAC) på Roskilde Universitet. Benni Winding Hansen har været ansat først som adjunkt, 1991-1995, senere som lektor, 1995-2009, på Roskilde Universitet. Han forsker i plankton med særligt fokus på dyreplankton.



Jens-Christian Svenning, 38 år, er udnævnt til professor med særlige opgaver i økoinformatik ved Biologisk Institut, Aarhus Universitet. Jens-Christian Svenning blev i 1999 ph.d. fra Aarhus Universitet. Efter et ophold som postdoc ved Smithsonian Tropical Research Institution vendte han i 2002 tilbage til Aarhus Universitet som Steno-stipendiat, Skou-stipendiat og senest lektor i makroøkologi. Jens-Christian Svenning er vicepræsident i International Biogeographic Society, emne-/medredaktør på de internationale forskningstidsskrifter Journal of Biogeography, Ecography og Nordic Journal of Botany samt medlem af Forskningsfagligt Rådgiverpanel for Koordineringsenhed for Forskning i Klimatilpasning.



Nyt om navne

Har du fået nyt job? Er du blevet udnævnt til noget? Har du fået et legat? En pris? Har du jubilæum? Fylder du rundt?

Skriv til Nyt om navne, hvis det er noget, du vil indvilde dine DM-kolleger og omverdenen i. Send meget gerne et foto med.

I hvert nummer af Magisterbladet portrætterer vi desuden et DM-medlem, der har fået nyt job (se næste side). Det gør vi for at fortælle om, hvorfor man skifter job, hvordan det er at få et nyt job, hvilke planer man har med sin karriere osv. Måske kan det inspirere nogle af dine kolleger til at gå andre og nye veje.

Send en mail til magisterbladet@dm.dk.

DO IT IN ENGLISH, BUT DO IT RIGHT!

Amerikansk ph.d. med alsidig samfundsvidenskabelig baggrund tilbyder oversættelse fra dansk til engelsk og redigering/finpudsning af engelske tekster. Også omskrivning af alle slags manuskripter.

Bøger, ph.d. afhandlinger, artikler, universitetsspecialer, rapporter, projektbeskrivelser, webtekster, ansøgninger, TORs, summaries, mm.

Hurtig service, højeste kvalitet, rimelige priser.

Steven Sampson
e-mail: Sampson@Get2net.dk
Tlf.: 2074 1264

NYT JOB

Thomas Thulstrup, 38 år

Fra direktør for Museum Salling til direktør for Esrum Kloster & Møllegaard i Nordsjælland. De historiske bygninger ved Esrum Sø danner ramme om både kulturelle aktiviteter og naturoplevelser.

Karriere:

Vurderingsekspert for Museumsbygningen Kunstauktioner A/S på Østerbro, 2000.

Direktør for samme auktionshus 2000-2004. Medstifter af CopenArt Auctions A/S 2004. Fulgte med over, da huset blev opkøbt af Thomas Høiland Auktioner 2006. Fra oktober 2007 museumsdirektør for Museum Salling, en fusion af fem museer og lokalhistoriske arkiver i Skive Kommune.

Uddannelse:

Cand.mag. i kunsthistorie fra Københavns Universitet 1999. Bachelor i økonomi fra samme universitet 1995.

... og nu går du så i kloster?

Ja, men særligt fredfyldt bliver det næppe. Esrum Kloster & Møllegaard er en summen- de og boblende virksomhed med 50.000 besøgende om året og præget af en lang række aktiviteter for mange forskellige målgrupper. Så nogen afslappet post bliver det under ingen omstændigheder.

Du sad kun halvandet år i dit forrige job. Hvorfor springer du så hurtigt videre til noget nyt?

Opgaven for Museum Salling har primært været af organisatorisk og økonomisk karakter. Tiden siden kommunalreformen har været én lang fusionsproces, hvor 55 ansatte i fem vidt forskellige kulturelle organisationer skulle samles under én hat. Det har været en kæmpe udfordring, men jeg glæder mig nu til at starte et sted, hvor der bliver mere luft til også at koncentrere mig om formidlings- og udviklingsopgaverne.



Hvad er det mest attraktive for dig i dit nye job?

At jeg får førerkasketten på i en virksomhed, der emmer af autenticitet og identitet og desuden forener kultur- og naturformidling med et forretningsmæssigt aspekt. Allerede nu er Esrum Kloster & Møllegaard ramme om forskellige aktiviteter, lige fra øl- og fødevarerproduktion over udstillinger og et bredt varieret kulturprogram til naturvandring. Der er masser af potentiale for at udvikle det, der med et rigtigt buzzword kaldes for oplevelsesøkonomien, på stedet.

Hvad tror du kommer til at fylde mest i stillingen kunsthistorien eller økonomien?

Det er svært at sige, for med min nye stilling følger nogle helt klare krav om både at

styrke det økonomiske forretningsgrundlag, men selvfølgelig også tænke i indholdsmæssig videreudvikling. Jeg kommer formentlig til at stå lige meget på begge ben.

Hvor ser du de største udfordringer i jobbet i de kommende år?

Vi skal styrke branding af Esrum Kloster & Møllegaard, vi skal skabe et endnu tættere samarbejde med erhvervslivet i området, og endelig håber jeg, at vi kan udnytte de muligheder, der åbner sig, når den nye nationalpark – Kongernes Nordsjælland – bliver en realitet.

jobsektion

Stillinger

Forbered dig, inden du går til jobsamtale og siger ja til dit nye job

Løn og ansættelsesvilkår kan være meget forskellige fra område til område og fra stilling til stilling. Kontakt derfor altid DM

for at få råd og vejledning, inden du går til jobsamtale, og inden du siger ja til jobbet.

Husk også, at DM tilbyder karriererådgivning og feedback på ansøgning og CV.

Find råd, vejledning, lønstatistikker, kontaktoplysninger og meget mere på DM's hjemmeside www.dm.dk.



Foto: STEFAN KAI NIELSEN

SORTERET MAGASINPOST ID-nr. 41032:

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

 FORSKNINGSBASERET EFTERUDDANNELSE
- INTENSIVE SOMMERSKOLEKURSER



SOMMERSKOLE 2009

2009 UDBYDES 5-DAGES KURSER INDEN FOR FØLGENDE TEMAER:

- FINANSIERING OG ØKONOMI
- MENNESKER OG ORGANISATION
- MARKEDSFØRING, SALG OG INDKØB
- IT OG VIDENSHÅNDBLING
- INNOVATION OG STRATEGI
- VIDENDELING, INNOVATION OG LEDELSE

AFVIKLES I UGE 33 - DEN 10. - 14. AUGUST OG UGE 34 - DEN 17. - 21. AUGUST.

BESTIL BROCHUREN OG LÆS MERE PÅ WWW.SOMMERSKOLE.DK ELLER KONTAKT SOMMERSKOLESEKRETARIATET TLF. 3815 2051



Copenhagen Business School
HANDELSHØJSKOLENS EFTERUDDANNELSESCENTER