

magisterbladet



Prisen på dit liv i statens tjeneste: 20.000 kr.

side 5 og side 24-32

Sanders forsimplede syn

side 4

Nyt håb for universiteternes daglejere

side 10-11

Aprilsnar i sort/hvid

side 36-37

Antropologer går nye veje

side 38-39

**DM Natur
& Kultur**

side 43-51



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.

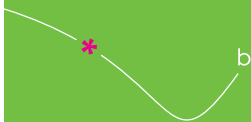
Kom og få vejledning, svar på dine spørgsmål og kvalificér dit valg af uddannelse.

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)



Faste rubrikker

4 Leder

Sanders forsimplede syn

12 Boglisten

23 Sådan sagde de ...

34 Boglisten

40 Debat

52 NYT JOB

53 Jobsektionen

Ledige stillinger

68 Meddelelser



- 5 Statens tjenesterejseforsikring stærkt forældet
- 8 Oplæg til ledelsespolitik gennem vridemaskinen
- 10 Nyt håb for universiteternes daglejere
- 14 EU er svaret i en krisetid
- 15 Fagligheden udvikles dagligt
- 22 Flere vil på universitetet
- 22 EU's forskningsmilliarder skal ud at arbejde
- 22 Flere og mere fleksible eliteuddannelser
- 24 Med livet i hænderne at arbejde i udlandet
- 28 Tjenesterejseforsikringen langt mindre end anbefalet
- 29 Regeringen forskelsbehandler på forsikringer til statsansatte
- 35 Ledere satsede ikke på lederjob
- 36 Sig din mening om universiteterne
- 38 Antropologer går nye veje
- 41 Morsø Kommune har succes med coaching
- 42 Kommuner får dumpekarakter i sagsbehandling af ledige

6 "I må lave oprør, kære venner"

DM's kvotepolitik for ligestilling får opbakning af folketingspolitikere.



18 Universiteter på catwalken

Aalborg Universitet og SDU i strid om udbuddet af højere uddannelser i Esbjerg.



DM Natur & Kultur

side 43-51

36 Aprilsnar i sort/hvid

Undervisere på Pædagogseminariet i Gentofte udfordrer ledelsen med morsom happening i alvorens tegn.



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
Studiestræde 5-7
1455 København K
Tlf. 70 27 11 55
Fax 70 27 11 56

Design og tryk:

Datagraf
www.datagraf.dk

Forside: GEUS

Oplag: 30.500 eksemplarer

ISSN 0903-7349



Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 28.689
i perioden 1.7.2007-30.6.2008

Produktionsplan:

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

Nr. 11-2009
udkommer den 19. juni
Deadline debat 8. juni
Deadline annoncer 9. juni
Deadline kalender 9. juni



Sanders forsimplede syn



Danmark har en meget flittig videnskabsminister, der har formået at gøre universitetspolitik til forsidestof og sætte en vedvarende debat om universiteternes rolle

på den offentlige dagsorden. Fra første færd har Helge Sander meldt klart ud, at universitetsforskning og -uddannelse står helt centralt i udviklingen af vækst og velfærd i Danmark, og han har kæmpet for flere bevillinger til sit ressortområde. Det har dog samtidig været klart fra start, at en forudsætning for ministerens engagement var en radikal ændring af kulturen på universiteterne og af universiteternes rolle i samfundet.

I Helge Sanders ministertid er der vedtaget flere love om universitets- og forskningspolitik, herunder gennemført flere ændringer og finjusteringer af bevilningssystemerne, end i mange af de foregående ministres tid tilsammen. Ja, man kan vel godt påstå, at universiteterne i denne ministertid har gennemgået nogle af de mest dramatiske ændringer overhovedet. Universitetsloven fra 2003 udstak kursen, og en lang række følgelove, og ikke mindst nye bevillingsformer, er fulgt i kølvandet.

DM har været og er stadig stærkt kritisk over for mange af tiltagene. Vi er enige med de studerende, der i denne tid protesterer mod den kommerialisering

og markedsførelse, der nu dominerer forskning og uddannelse. Ikke alt ved denne udvikling kan tilskrives den danske videnskabsminister, for der er tale om en global tendens, men Danmark er blandt frontløberne i den ændring af universiteterne, som allerede er sket, og som stadig er under udvikling.

Men samtidig med den tiltagende indsnævring af universiteternes rolle til at være serviceinstitutioner for erhvervslivet har der været en stigende forståelse for, at Danmark skal leve af viden på det højeste niveau. Det var en af præmisserne bag globaliseringsforligene. DM har været glad for denne erkendelse blandt et bredt flertal af politikere, og vi har været enige med ministeren i at kæmpe for mere og bedre uddannelse på en bred front, ikke mindst den forskningsbaserede danske kandidatuddannelse.

Det er derfor aldeles overraskende, at ministeren nu melder ud, at han ønsker en kulturændring på universiteterne, der skal få flere studerende til at forlade universitetet med en bachelorgrad i stedet for en kandidatgrad. Begrundelsen er tilsyneladende, at det gør de i udlandet, og at nogle kandidater bliver ansat i stillinger, som ikke kræver en hel kandidatuddannelse.

Men det er en forsimplet argumentation, for selv om en del job i udgangspunktet måske ikke er udpræget akademiske, udvikler de sig ofte til at blive det, netop fordi de besættes af akademikere, der med ny viden og kreativitet kan sætte en

Det er derfor aldeles overraskende, at ministeren nu melder ud, at han ønsker en kulturændring på universiteterne, der skal få flere studerende til at forlade universitetet med en bachelorgrad i stedet for en kandidatgrad”.

positiv udvikling af virksomheden i gang. Ikke mindst de mange små og mellemstore private virksomheder, der under akademikerkampagnen ansatte den første medarbejder med en kandidatuddannelse, har haft glæde af den udvikling. Det samme gælder mange kommunale forvaltninger. Og der er da heller ikke noget, der tyder på, at virksomhederne efterspørger bachelorer i større udstrækning. Der har konstant været en overledighed blandt bachelorerne i forhold til kandidaterne, så ministerens opfordring til de studerende om at tage mindre uddannelse er et rigtig skidt råd.

Ikke mindst i denne krisetid er det mere forskningsbaseret viden, mere kreativitet, mere innovation, der bliver brug for. Det er den danske kandidatuddannelse skræddersyet til at levere. Derfor skal vi værne om den, ikke underminere den. Og videnskabsministeren bør gå foran.

Ingrid Stage

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

Formand: Ingrid Stage
Telefon 51 21 23 51

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
feedback@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

statens tjenesterejseforsikring stærkt forældet

ANSATTE I STATEN FÅR DEN SAMME

dækning i tjenesterejseforsikring i dag, som de gjorde for 20 år siden. Dermed forsikres statens ansatte meget dårligere, end de burde, fastslår eksperter.

af Martin Ejlertsen · me@dm.dk foto: GEUS

Statens forsikringer følger så langt fra med tiden. Siden 1989 har dækningen i statens tjenesterejseforsikring været fuldstændig den samme. Ansatte i staten er dermed forsikret meget dårligere i dag, end de burde være, når de er på arbejde i udlandet, hvor tjenesterejseforsikringen dækker ved ulykker eller død. Det kan få store økonomiske konsekvenser for statsansatte som forskere og ingeniører, der særligt er i farezonen, når de udfører risikabelt arbejde uden for Danmarks grænser på indlandsisen, åbent hav og boreplatforme. De er med de fastlåste beløb i tjenesterejseforsikringen nemlig i høj grad overladt til at forsikre sig selv godt nok, pointerer forsikringseksperter Mogens Steffensen, som er professor på Institut for Matematiske Fag ved Københavns Universitet.

“At beløbene i dækningen ikke er vokset i 20 år, kan ikke være meget andet end et udtryk for et politisk ønske om at udfase ordningen, da den fastlåste dækning med årene bliver udtyndet ved inflationen. Dermed bliver de ansatte i staten, som indgår under denne ordning, i højere grad overladt til sig selv, fordi de selv skal betale for eventuel tillæggsforsikring”, siger Mogens Steffensen.

Det er statsminister Lars Løkke Rasmussens tidligere arbejdsplads, Finansministeriet, som står med det overordnede ansvar for tjenesterejseforsikringen. Ved død dækker statens tjenesterejseforsikring for en forsøger 400.000 kroner, mens en

ikke-forsøger får blot 20.000 kroner. Ved invaliditet er dækningen for begge grupper på 800.000 kroner.

Som at være i krig

Flere danske forsikringselskaber, som *Magisterbladet* har kontaktet, sidestiller rent risikomæssigt arbejde offshore på eksempelvis indlandsisen og boreplatforme med farefuldt arbejde i krigsområder. Her bør den anbefalede dækning ifølge forsikringselskaberne være minimum en million kroner, men gerne højere. Og arbejde for forskere og ingeniører på havet kan være farligt. I begyndelsen af april måned styrtede en helikopter med 16 briter i havet efter en rutineflyvning fra Aberdeen i Skotland til en boreplatform i Nordsøen. Alle om bord omkom.

Hvis man alene prisregulerer størrelsen på forsikringsdækningen med udviklingen i forbrugerindekset fra 1989 frem til i dag, så burde beløbene i tjenesterejseforsikringen være mindst 57 procent højere. Det fastslår professor i finansiering ved

Copenhagen Business School (CBS) Jesper Rangvid. Han synes, det virker underligt, at forsikringen i det mindste ikke er blevet prisreguleret med den generelle prisudvikling i samfundet.

“Problemet er jo, at hvis der ikke pristasreguleres, så mister udbetalingerne reelt værdi. De personer, der modtager en udbetaling i dag, er reelt svagere stillet økonomisk set i forhold til de personer, som modtog udbetaling i 1989. Medmindre der har været et eksplicit politisk ønske om, at man skal stilles dårligere i dag end i 1989, er dette jo underligt”, siger Jesper Rangvid.

Det er Personalestyrelsen under Finansministeriet, som i dag administrerer tjenesterejseforsikringen. Men det har ikke været muligt at få en kommentar fra Personalestyrelsen inden bladets deadline. Styrelsen lover snarest at vende tilbage med svar på, hvorfor tjenesterejseforsikringen ikke er blevet reguleret i 20 år.

Læs artiklerne “Med livet i hænderne at arbejde i udlandet” på siderne 24-32.



“I må lave oprør, kære venner”

DET GÅR ALT FOR LANGSOMT med ligestilling på universiteterne. Det er politikerne enige om og kræver derfor handling. Selv Venstres Malou Aamund kan leve med kvoter, hvis det er vejen frem mod ligestilling.

af Liv Alfast Kretschmer · lk@dm.dk foto: Stefan Kai Nielsen

Ligestilling er på programmet, men den er fraværende, når man ser på tilhørerne i salen og deltagerne i debatpanelet: Det er lutter kvinder.

Københavns Universitets flotte stukbesatte Alexandersal er scenen for Dansk Magisterforenings konference om kvinder i forskning. Der er oplæg om tilstanden på universiteterne og folketingspolitikere i diskussion. En enkelt mand har dog sneget sig ind i panelet – Jesper Langballe fra Dansk Folkeparti, men han må gå igen på grund af problemer med hørelsen. Det



HAR DU OPLEVET ULIGESTILLING?

Bolette Larsen, studerende

Ja, på universitetet oplever jeg det i forhold til, hvem der får mest taletid og tager mest taletid i auditoriet. Jeg mærker det også i studiemiljøet i måden, man taler om rene pigegrupper på i forhold til rene drengegrupper. Det er fint med grupper, hvor der kun er drenge, men er der rene pigegrupper, bliver det set som et problem for fagligheden. Vi bliver advaret mod, at det kan ende i ren hønsegård, og opfordres til at forsøge at få drenge med.

ærgrer politikerne i panelet, at der er så få y-kromosomer i lokalet, for mændene er en uundværlig del af debatten.

Udgangspunktet er, at ligestillingen på universiteterne halter kraftigt, og det genkender samtlige de inviterede politikere. Det står i direkte modsætning til den nye ligestillingsminister Inger Støjberg (V), der i forbindelse med sin udnævnelse proklamerede, at der stort set er ligestilling i Danmark – kun i forhold til muslimske kvinder er der problemer. Et citat, der flere gange i løbet af dagen er oppe at vende.

Den heftigste ordveksling er om den nye generation af kvinder. Malou Aamund ser en tendens til, at unge kvinder i dag er anderledes stærke, og at det kan ændre uligheden.

Hanne Agersnap (SF) deler ikke generationsoptimismen:

“Da jeg var ung, havde vi møder præcis som dette, og vi var meget optimistiske. Vi ville det hele og ville tage kampene med vores mænd. Men det kommer altså ikke af sig selv”.

Også Johanne Schmidt-Nielsen (EL) er provokeret af synspunktet: “Hvis vi skaber det her billede af en ny, stærk generation af kvinder, så tror kvinderne, at de har alle muligheder. Når de så kommer ud og får 18 procent mindre i løn, bliver det til et individuelt problem, fordi de jo havde alle muligheder, så det billede må jeg kraftigt advare mod”.



HAR DU OPLEVET ULIGESTILLING?

Line Holst Schelde, Kvinfo

Nu er jeg ikke ansat et sted, hvor man bliver diskrimineret som kvinde. Men jeg er en af de kvinder, der har valgt en forskerkarriere fra, fordi jeg fik et klart indtryk af, at det ville blive umuligt at få fastansættelse. Det hænger jo i høj grad sammen med, hvilket fag man vælger, og det hænger igen sammen med køn.



*“Det er lykkedes mændene at bilde kvinderne ind, at hvis de kommer ind på en kvote, er det, fordi de er diskvalificerede”.
Lone Dybkjær, ligestillingsordfører, Det Radikale Venstre*



*“Ligestilling bliver fremstillet som en særlig dansk værdi. Så må vi konstatere, at universiteterne ikke er udpræget danske”.
Johanne Schmidt-Nielsen, ligestillingsordfører, Enhedslisten*



*“Jeg vil nødigt have, at min datter skal diskutere de samme ting, som jeg ved, min mor som ung feminist var med til at diskutere”.
Julie Rademacher, ligestillingsordfører, Socialdemokraterne*



*“Debatten herhjemme er tit meget polariseret. Enten er man kvotetilhænger, eller også er man ikke. På den måde kommer vi ikke videre”.
Malou Aamund, forskningsordfører, Venstre*



*“Jeg ser ikke kvoter som et problem. Der er sikkert mange, der har stemt på mig, fordi jeg er kvinde, men det går jeg ikke rundt og græmmer mig over”.
Hanne Agersnap, forskningsordfører, SF*

Også Lone Dybkjær (R) affejer tanken: “Jeg har hørt om den der “næste generation” hele mit liv”, siger hun lakonisk.

Skostørrelse og hårfarve

Dagens største overraskelse er, da Malou Aamund (V) som eneste repræsentant for regeringen bekendtgør, at hun ikke er imod kvoter.

“Kvoter er en nødløsning. Min tålmodighed med, at der sker noget, er ikke endeløs, men jeg er dog parat til at give det lidt mere tid”.

Muligheden for kvoter bliver også vendt, selv om Malou Aamund giver udtryk for, at det er trættende, at debatten om ligestilling altid ender der. Og der er stor enighed i panelet om, at det kan vise sig at være den eneste løsning, hvis kvinderne ikke skal nøjes med hver fjerde lektorstilling og hvert ottende professorat.

“Alt for få kvinder vælger en forskerkarriere. Måske bliver de ikke spurgt, måske er der ikke nogen, der prikker dem på skulderen. Vi har brug for handling og en ligestillingsminister, der erkender et

ligestillingsproblem”, slår Johanne Schmidt-Nielsen fast.

“Der er allerede kvoter for mænd, for stillingerne beskrives i opslagene helt ned i skostørrelse og hårfarve”, udbryder en tilhører i salen, og det billede fremkalder latter i salen.

Fleire tilhørere beder politikerne om at skride til handling. Men den returnerer Lone Dybkjær: “Vi politikere kan råbe og skrike, men vi kan ikke ændre på det politiske flertal, som har besluttet, at kvoter er diskvalificerende. I må lave oprør, kære venner”.



HAR DU OPLEVET ULIGESTILLING?

Daliana Duran, studerende

Jeg har ikke nogen beviser for noget, men jeg har indimellem haft følelsen af, at kønnet har været en barriere. Det har for eksempel været i forbindelse med jobsøgning, men det har som sagt kun været en fornemmelse.

oplæg til ledelsespolitik gennem vridemaskinen

FØRSTE SPÆDE SKITSE til en ledelsespolitik fik hårde ord med på vejen, da tillidsrepræsentanter fra stat, regioner og kommuner diskuterede et oplæg fra DM Offentlig.

af Pernille Siegmundfeldt · psi@dm.dk
foto: Henrik Petit

Én ting kunne såvel tillidsrepræsentanter, DM-politikere samt en ledelsesforsker fra CBS hurtigt blive enige om, da de mødtes til årsmøde for tillidsrepræsentanter i DM Offentlig i Middelfart onsdag i sidste uge: Oftest er problemer med medarbejdertrivsel på offentlige arbejdspladser et udtryk for dårlige ledelsesbeslutninger.

Men her hørte så enigheden op.

Skitsen til en ledelsespolitik, formuleret af en arbejdsgruppe under DM Offentlig, mødte ikke megen opbakning fra mødets knap 30 deltagere, som havde problemer med både tonen i papiret og præmisserne for det.

“Det billede, som papiret tegner af ledere som en flok enerådige diktatorer, kan jeg ikke genkende fra min egen virkelighed. Der er masser af konstruktiv dialog mellem medarbejdere og chefer på min arbejdsplads, så vi kæmper måske snarere med at give noget af ledelsesretten tilbage til cheferne, fordi vi har problemer med stress som følge af for megen indflydelse og selvledelse”, lød en kommentar fra Roskilde Kommune.

“Vi kommer ingen vegne med middelalderretorik, og vi opnår intet ved at prøve at trække kommandoer ned over hovedet på lederne. Et politikpapir fra DM burde snarere fokusere på, hvordan vi opnår gode samarbejdsrelationer og øger muligheden for medarbejderindflydelse”, lød en anden kommentar, der også mødte opbakning blandt deltagerne.

Kritikpunkterne fra tillidsrepræsentanterne samlede sig især om to punkter i

oplægget: forslaget om autorisation af ledere og om medarbejderindflydelse på alle beslutninger.

“De chefer, jeg har arbejdet under, har taget masser af lederuddannelse, uden at de af den grund er blevet bedre til jobbet. Uddannelse alene gør det ikke. Det er helt andre talenter, der skal til, for at blive en god chef, fx empati eller bare sympati for andre mennesker”, sagde en tillidsrepræsentant fra Horsens Kommune.

“Jeg går ikke ind for, at vi sætter ledelsesretten på spil. På min arbejdsplads skal der tages rigtig mange beslutninger, som jeg hverken gider have indflydelse på end-sige forholde mig til”, pointerede en anden tillidsrepræsentant.

Mere dynamik

Peter Grods Hansen, der er formand for de godt 5.500 medlemmer af DM Offentlig, pointerede flere gange undervejs i diskussionen, at papiret var et første tøvende udkast og en prøveballon, der kunne nå at skifte form og farve mange gange endnu. Klaus Liebing, faglig konsulent i DM, supplerede:

“Skitsen til ledelsespolitikken skal ses i lyset af, at vi i DM hver dag hører mange lidelseshistorier fra vores medlemmer. Lidelserne opstår typisk, fordi lederne piler ved vores hverdag uden altid at være ordentligt kvalificerede til det. Ledelses-

politikken skal ses som et forsøg på at kvalitetssikre de mange beslutninger, som, når de træffes, har direkte betydning for DM-medlemmernes hverdag og arbejdsliv”, sagde Klaus Liebing.

Steen Vallentin, ledelsesforsker ved CBS, var også inviteret til Middelfart for at give sit input til oplægget. Han efterlyste en mere dynamisk tone.

“Det er svært at kvalitetssikre et område, der har med menneskelige relationer at gøre. I sin rå form er politikken en klassisk A-B-forståelse af magtfordelingen i en organisation, og chefen er problemet. Det er desuden for firkantet at tale overordnet om ledelsesret, kvalitetssikring eller bare bede om medarbejderinddragelse i alle beslutninger. For hvad er fx en beslutning? Personligt forventer jeg at blive inddraget i samtlige diskussioner om, i hvilken retning CBS skal bevæge sig, men intet kunne interessere mig mindre end at blive involveret i alle de beslutninger, store og små, der vedrører min organisation”, sagde Steen Vallentin.

Som afslutning på debatten konkluderede Peter Grods Hansen, at DMO's arbejdsgruppe havde fået noget at tænke over.

“Vi har lyttet og vil forsøge at blive mere præcise, både med eksempler og fokus, når vi igen skriver oplægget igennem. Jeg lover, at en kommende version også kommer til debat”, sagde DMO's formand.



“Vi har fået noget at tænke over. Ledelsespolitikken skal præciseres og konkretiseres”, sagde Peter Grods Hansen efter årsmødet for tillidsrepræsentanter i DM Offentlig.



IKKE ALT KAN SIGES MED BLOMSTER

- men en samtale om sygefravær kan få dig tilbage

Naturligvis er det dejligt at få blomster fra arbejdet, når du bliver syg. Men hvad gør du, når blomsterne er visnet, og sygdommen trækker ud?

Mange offentligt ansatte rammes af lang tids sygdom. Hvert år. En dag kan det være dig. Men heldigvis kan du i langt de fleste tilfælde komme tilbage på jobbet. Første skridt er,

at du og din leder sætter jer sammen og taler om, hvordan du har det, og om arbejdspladsen kan gøre noget for, at du kan komme tilbage.

Se film og læs mere på www.RaskSnak.dk. Også selv om du ikke selv er syg, er det godt at kende til samtaler om sygefravær, hvis nu en af dine kolleger skal have blomster en dag.

RaskSnak.dk

Lønmodtagere og arbejdsgivere på det offentlige arbejdsmarked

nyt håb for universiteternes

ET NYLIGT VEDTAGET EU-DIREKTIV, der giver vikarer samme vilkår som fastansatte, giver universiteternes deltidsansatte fornyet håb om, at også de en dag vil få ret til pension, feriepenge, løn under sygdom osv. Sagen ligger lige nu i Europa-Kommissionen.

af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk

De kan blive sparket ud med dags varsel, til trods for at de har undervist i årevis. Bliver de syge, trækkes det fra i lønnen. I de måneder, hvor universiteterne er lukket for studerende, tjener de ingen penge. Først i sidste øjeblik ved de, om de også er hyret til at undervise det kommende semester. Pensionsopsparring er der ikke noget af.

“De fundamentalt usikre løn- og arbejdsvilkår, som gælder for de deltidsansatte universitetslærere, findes ikke engang i industrien længere. En ekstern lektor tjener jo ikke kassen, så vedkommende uden problemer selv kan lægge til side til pensionen. Samtidig nyder universiteterne godt af en utrolig fleksibilitet og et stort engagement fra timelærerne. Set med mine øjne er der tale om en helt urimelig diskrimination af de tilsammen 15-20.000 undervisningsassistenter og eksterne lektorer i Danmark, en diskrimination, som ganske enkelt ikke burde finde sted”.

Sådan siger Ole Christensen, der sidder i Europa-Parlamentet for Socialdemokraterne. 10 år efter, at EU vedtog et klart forbud mod diskrimination af deltidsansatte, og to år efter, at DM tabte en sag ved voldgiftsretten om samme emne, vil Ole

Christensen nu forsøge at få sagen prøvet igen, denne gang ved EF-domstolen.

Statens krumspring

At der overhovedet skulle være grund til at vejre morgenluft, når der én gang er faldet en afgørelse, skyldes et direktiv, som Europa-Parlamentet har vedtaget siden voldgiftssagen, nemlig det såkaldte vikardirektiv fra oktober sidste år.

“Vikardirektivet sidestiller vikarer med fastansatte, så de fra første ansættelsesdag er omfattet af samme beskyttelse. Direktivet har blandt andet stor betydning for de mange vikarer, som er ansat under bureauer. Det er nu slået klart og endeligt fast, at de skal have de samme goder og rettigheder, fx løn under sygdom, barselsordning, ret til uddannelse osv. som deres fastansatte kolleger. Det er mit håb, at EF-domstolen i lyset af den bestemmelse nok en gang vil kigge på de vilkår, man byder både timelærere og undervisningsassistenter på danske universiteter”, siger Ole Christiansen.

Indtil videre ligger sagen i EU-Kommissionen, som inden for ganske kort tid vil tage kontakt til den danske regering for at

få en forklaring på, hvordan det kan gå til, at universiteternes daglejere i Danmark kan arbejde i to, fem, 10, 20 og endnu flere år uden at nyde nogen form for vilkårmæssig beskyttelse til gengæld.

“Afgørelsen i faglig voldgift i 2007 faldt ud til arbejdsgivernes fordel på baggrund af en juridisk spidsfindighed. Jeg kan godt forstå, at den danske stat gør alle de krumspring, der er mulige, for at slippe for at forbedre løn- og ansættelsesvilkår for de eksterne lektorer og timelærerne. Det vil koste op imod 800 millioner, hvis de deltidsansatte skal have den pension, jeg mener, universiteterne skylder dem. Det er faktisk utroligt, at den er gået så længe i et land, der gerne vil bryste sig af flexicurity på arbejdsmarkedet”, pointerer Ole Christensen.

Morten Hjelt, der er DM-medlem og formand for D-VIPerne på Københavns Universitet (det deltidsansatte videnskabelige personale), er glad for, at daglejerens sag nu får fornyet opmærksomhed.

“Det er jo en fuldstændig grotesk situation, hvis EU kan sikre vikarer de rettigheder, som universiteterne til stadighed nægter de deltidsansatte”, siger Morten Hjelt.

Sagen hidtil

1997 EU-landene bliver enige om et direktiv, der forbyder diskrimination af mennesker, der arbejder på deltid. EU vil give ansatte på deltid samme vilkår som ansatte på fuld tid, hvis de udfører samme arbejde.

1999 Akademikernes Centralorganisation og Finansministeriet indgår en aftale om, hvordan EUs direktiv skal forstås og omsættes i praksis på det akademiske arbejdsmarked.

2001 EU-direktivet bliver omsat til dansk lov. Danmarks lovgivere mener, at aftaler mellem arbejdsmarkedets parter dækker for få af lønmodtagerne. Derfor bliver diskrimination af deltidsansatte nu forbudt ved lov. Trods rasende protester fra DM undtager Finansministeriet eksterne lektorer og undervisningsassistenter. Ministeriet henviser til aftalen fra 1999.

2002 DM er lodret uenig med arbejdsgiverne i Finansministeriet om aftalen fra 1999. DM mener, den omfatter deltidsansatte. Ministeriet siger nej. DM anlægger sag ved faglig voldgift.

daglejere



Spørgsmål fra Ole Christensen til EU Kommissionen:

Er det foreneligt med hensigten bag vedtagelsen af EU-direktiverne om tidsbegrænset ansættelse, deltidsansættelse og nu også vikariansættelse, at en stor gruppe deltids- og tidsbegrænset ansatte undervisere ved de højere læreanstalter i Danmark til stadighed diskrimineres i form af manglende rettigheder til pension, fuld løn under sygdom og barsel, manglende ret til at arbejde på fuld tid, ret til efteruddannelse m.v.?

Svar afgivet på Kommissionens vegne af Vladimir Spidla:

Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 bestemmer, at personer med tidsbegrænset ansættelse eller deltidsansættelse, hvad angår ansættelsesvilkår, ikke må behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fastansatte og fuldtidsansatte, udelukkende fordi de har en tidsbegrænset ansættelse eller arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Disse direktiver er gennemført i national ret, og hver enkelt medlemsstats nationale myndigheder bærer ansvaret for håndhævelsen. En person i uddannelsessektoren i Danmark, som er udsat for uretmæssig forskelsbehandling i strid med den nationale lovgivning, bør tage sagen op med de danske myndigheder med ansvar for håndhævelse af arbejdsretten.

Kommissionen vil skrive til de danske myndigheder for at indhente oplysninger og få afklaret, hvorledes direktiv 1999/70/EF og 97/81/EF anvendes inden for videregående uddannelse i Danmark, og informere det ærede medlem direkte om resultatet.

“Der er tale om en helt urimelig diskrimination af de mange undervisningsassistenter og eksterne lektorer ved de danske universiteter. En diskrimination, som ganske enkelt ikke burde finde sted”, anklager europaparlamentariker Ole Christensen (S), den danske stat. 10 år efter, at EU vedtog et klart forbud mod diskrimination af deltidsansatte, og to år efter, at DM tabte en sag ved voldgiftsretten om samme emne, vil Ole Christensen nu forsøge at få sagen prøvet igen, denne gang ved EF-domstolen.

2006 Stridens parter mødes omsider i voldgiftsretten.

2007 Otte måneder efter forhandlingerne i retten er voldgiftens dommere nået frem til en konklusion. Finansministeriet vinder. DM taber. Universiteternes deltidsansatte kan fortsat snydes for pension m.v. Finansministeriet undgår at betale 719 mio. kr. til universiteternes eksterne lektorer og undervisningsassistenter.

2008 DM kæmper fortsat mod diskrimination af deltidsansatte undervisere, blandt andet under forhandlingerne om ny overenskomst 2008. I oktober vedtages et EU-direktiv, der sidestiller vikarer med fastansatte og sikrer dem samme arbejdsforhold som fastansatte på en virksomhed.

2009 EU-Kommissionen forbereder at kontakte de danske myndigheder med henblik på at få universiteternes deltidsansattes arbejdsvilkår forklaret. Ole Christensen (europaparlamentariker for Socialdemokraterne) stiller spørgsmål til EU-Kommissionen med det formål at få sagen taget op ved EF-domstolen.



ASTRONOMI



En ny Himmel, Verdensbil- leder fra kugleskaller til kvanteskum

Filmen "Den bevægede jord" er anledningen til bogen, hvori 10 eksperter inden for viden- skabshistorie, religion, filosofi, fysik, astronomi, litteratur og historie uddyber og perspekti- verer filmens fortælling. Bogen er med indlagt dvd. Aarhus Universitetsforlag, 2009, 154 sider, 198 kr.

HISTORIE

Klarup Skole

Henrik Gjøde Nielsen
Om skolen i Romdrup-Klarup sogne, sydøst for Aalborg, fra de første spor af renessanceti- dens skole til storskolen 2008, som bl.a. har markeret sig ved at være udgangspunkt for danske læreres protest mod de senere års krav om elevplaner. Hals Museum, 2008, 48 sider, 100 kr.

IT OG TEKNOLOGI

Usability, Testmetoder til mere brugervenlige websites

Ole Gregersen og Ian Wisler-Poulsen
Bogen gennemgår 6 generelle metoder til evaluering af et websites brugervenlighed. Ud over en beskrivelse af, hvordan testmetoderne planlægges og udføres, giver bogen en beskri-

velser af hvad usability er, og hvordan man designer et eva- lueringsforløb. Grafisk Litteratur ApS, 2009, 144 sider, 285 kr.

KULTURHISTORIE



Historiske fortællinger, Hi- storieformidling og litteratur

Karin Esmann Knudsen (red.)
Sammenhængskraft, grund- læggende værdier, danskhed, anstændighed, ytringsfrihed, tolerance, menneskerettighe- der – det er begreber, som er genkommende i den offentlige debat. Og det er begreber, der kan skifte betydning, alt efter hvem der udtaler dem. Syd- dansk Universitetsforlag, 2008, 257 sider, 248 kr.

BIOLOGI

Viden om – Hverdagens hjerner

Charlotte Louise Koldbye og Kristoffer Frøkjær-Jensen
Vi har alle sammen én, og vi kan ikke leve uden! Vores hjer- ne! Alligevel har vi levet mange tusinde år uden at vide ret meget om, hvordan den virker. Men det ved vi nu! DR, 2008, 156 sider, 199,95 kr.

KUNST

Arbejdernes Kunstforening, Kunst til folket 1936-2009

Hanne Abildgaard og Connie Hansen
Bogen retter blikket mod for- eningens virksomhed i hele

dens bredde, og den sætter den ind i den større kulturelle sammenhæng, den har væ- ret en del af. Udstillingen af samme navn som bogen kan ses 21. februar–10. maj 2009. Arbejdersmuseet, 2009, 240 sider, 189 kr.

LEDELSE

Inspiration til ledelse

Jan Magnussen
Det er en bog, som kommer bredt omkring – ikke en de- batbog eller en lærebog – men en bog, som inspirerer til at tænke over ledelsesopgaven. For rektor og ledelsesgruppen er der mange eksempler og modeller, som kan få ledelsen til at diskutere, hvorfor vi gør tingene på den måde. OPUS B, 2008, 245 kr. + 36 kr. i porto og forsendelse

ORGANISATION

Mangfoldighed og læring. Betydning af kulturel mang- foldighed for ledelse og læring i organisationen

Annie Aarup Jensen og Kirsten Jæger
En af bogens væsentligste pointer er, at udviklingen hen mod mere mangfoldige arbejdspladser indeholder et dobbelt læringspotentiale, dvs. læringsmuligheder for ansatte med minoritetsbaggrund og for de involverede organisatio- ner. Aalborg Universitetsforlag, 2009, 135 sider, 189 kr.

SAMTIDSHISTORIE

Riget i midten – en intro- duktion til kinesisk kultur

Bent Lerbæk Pedersen og Vivi Kjær
I disse år er Kina inde i en voldsom udvikling, og vestlig indflydelse spiller en domine- rende rolle – ikke mindst i by- erne. At se nøjere på kinesisk kultur kan derfor virke som at

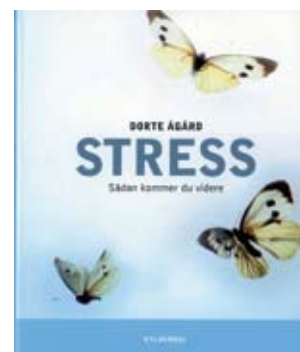
betragte et tog, der er på vej væk fra stationen. Båndene til fortiden er stadig stærke i Kina, og jo mere vi kender til fortiden, desto lettere er det at forstå nutiden. Nyt Nordisk For- lag, 2008, 230 sider, 299 kr.

PÆDAGOGIK

Hvad vi ved om god undervisning?

Oversat og bearbejdet af Jens Peter Christiansen
Bogen præsenterer den sene- ste viden inden for syv områ- der, der er centrale i undervis- ningen: Klasseledelse, klarhed og strukturering, motivation, forventninger og resultater, metodevariation, læringsklima og undervisningsdifferentie- ring. Dafolo, 2008, 105 sider, 198 kr.

PSYKOLOGI



Stress – Sådan kommer du videre

Dorte Ågård
Nogle mennesker når at sige stop, før de bryder helt sam- men. For andre springer ela- stikken pludselig, og de "går ned", nogle gange med uhyg- gelige konsekvenser såsom hukommelsestab, pludselig blindhed eller andre stærke fysiske symptomer. Men hvad stiller man op, når man først er blevet syg? Cyldendal, 2008, 148 sider, 199 kr.

flere bøger på side 34 >>



**Copenhagen
Business School**
HANDELSHØJSKOLEN



Give your Career a Major Boost

Information Meeting

Tuesday 9 June 2009, 17:00-19:00

Copenhagen Business School
Dalgas Have 15, 2000 Frederiksberg

Executive MBA

- Individual Leadership Development
- Be mentored by Senior Business Executives
- Be coached by Industrial Psychologists
- Strong Global Perspective

For more information please consult our website www.mba.dk
or contact us by e-mail mba@mba.dk or phone +45 3815 3014.

Accredited by
**Association
of MBAs**

EQUIS
ACCREDITED

EU er svaret i en krisetid

OMKRING HVER TREDJE DANSKE VIRKSOMHED PLANLÆGGER at skære i deres budgetter til forskning på grund af krisen. Det viser en ny undersøgelse fra Danmarks Erhvervsforsknings-Akademi, DEA. Men hvis virksomhederne og regeringen fokuserede mere på forskningsmidler fra EU, ville meget kunne reddes, understreger DEA's underdirektør

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

Halvanden time i et fly. Længere tager det ikke at nå Bruxelles og EU's hjerte.

Men hvorfor bruge tiden og pengene, hvis man bare kan klikke ind på en hjemmeside eller sende en mail?

Af flere gode grunde, mener underdirektør i Danmarks Erhvervsforsknings-Akademi, DEA, Stina Vrang Elias.

“Der er virkelig mange forskningspenge i EU-systemet. Det er meget opløftende. Men det er ærgerligt, at der er så få danske virksomheder og ministerier, der har fokus på at søge de penge. Man kan sagtens komme til, men det kræver, man er til stede til at påvirke de projekter, der bliver udbudt”, siger hun.

DEA har selv et projekt, som skal højne deltagelsen af humanistiske og samfunds-

videnskabelige forskere i EU. En del af det projekt er, at være til stede i Bruxelles og DEA ved derfor, hvor vigtigt det er, at man fysisk er der, hvor beslutningerne bliver taget.

“Der er eksempelvis en del projekter, hvis overskrifter ikke afslører, at man kan inddrage humaniora og samfundsvidenskab, hvor vi i Danmark står stærkt. Så der skal gøres opmærksom på mulighederne i Danmark ligesom vi skal præge fremtidens udbud. Og det kan kun ske, hvis man er vant til at begå sig i systemet. Den indsats er ikke prioriteret højt nok fra Danmarks side”.

Hjælp i en krisetid

DEA har netop offentliggjort en undersøgelse, som blandt andet viser, at hen ved hver tredje danske virksomhed er nødsaget til at skære i deres forskningsmidler på grund af krisen.

“Det er dybt bekymrende, for det betyder, at vi risikerer at stå i en rigtig dårlig konkurrencesituation, når krisen er slut, der er nemlig ikke tegn på, at de asiatiske økonomier er lige så hårdt ramt, og dermed er nødt til at skære ned på deres innovation i mellemtiden”, påpeger Stina Vrang Elias.

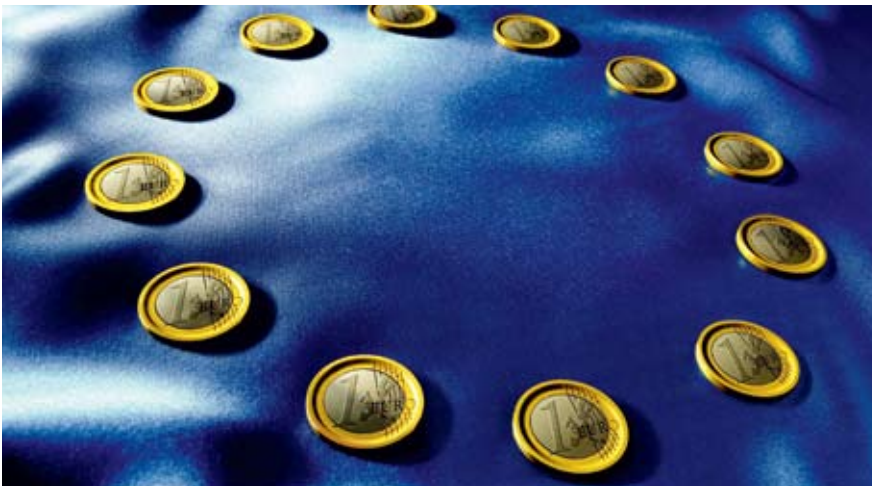
Og netop på grund af den finansielle smalhals kan EU's kasser være en redning.

Underdirektøren understreger i den forbindelse, at selv om ansøgningsproceduren har fået ord for at være lang og trang, så er det ikke så svært, når man først kommer i gang. Igen handler det først og fremmest om at vælge, at det er vejen at gå.

“Én procent af verdens viden produceres i Danmark, og hvis vi vil have del i de øvrige 99 procent, er vi nødt til både at bringe vores forskning ud i verden og samtidig hente forskning hertil. Det gør man altså lettest gennem internationalt samarbejde.”

Stina Vrang Elias forstår dog sagtens, at virksomhederne først og fremmest tænker på at overleve her og nu og derfor skærer, hvor det umiddelbart gør mindst ondt.

“Netop derfor peger vi også i vores rapport på, at EU er et godt sted at vende sig hen, når det handler om at finde andre forskningsmidler”.



Fakta fra undersøgelsen

Vidste du:

- at universiteterne har sat beskedne mål for deres deltagelse i EU-programmer. Universiteternes samlede indtægter fra EU var i 2006 på 453 millioner kroner. Opfylder alle deres udviklingskontrakter, vil beløbet i 2010 være steget til 547 millioner
- at kun 7 pct. af de forskningsudførende virksomheder i Danmark har deltaget i EU's forskningssamarbejde
- at der i Finansloven for 2001 blev bevilliget 730 millioner kroner til internationale forsknings- og udviklingsaktiviteter. I 2009 er det tilsvarende tal 491 millioner, og ser man frem mod 2012, er der budgetteret med 378 millioner kroner til internationale aktiviteter inden for forskning og innovation
- at bevillingerne til internationale forskningsaktiviteter siden 2001 er faldet markant, så de i 2009 kun udgør 3,3 pct. af de statslige forskningsbevillinger

fagligheden udvikles dagligt

“Med fordybelse i det rigtige fag for mig, så blev fagligheden også et nøglebegreb, fordi det lige pludselig gav mening for mig at gå på arbejde”, siger Lars Pagh, arkæolog på Horsens Museum. Han valgte efter mange år i den merkantile verden at læse til arkæolog og oplevede med det samme den indre ildsjæl brænde for den akademiske fordybelse og faglighed. DM Natur & Kultur graver i denne uges sektorblad dybt i forskellige medlemmers faglighed og deres forhold til den.

“I hverdagen kommer den praktiske faglighed i første række, for der er altid nogle udgravninger i forbindelse med bygge- og anlægsarbejder, hvor vi skal foretage, hvad vi kalder nødarkæologi, det vil sige registrere og samle det, der er nødvendigt for at kunne varetage kultur-

arven. Når der så er tid til det, så udvikler man den teoretiske faglighed”, fortæller Lars Pagh.

En del akademikere oplever, når de er ansat i en stilling, at deres faglighed breddes ud over flere fag end deres oprindelige speciale.

“Selvom der er grænser for, hvor meget jeg kan fordybe mig i hvert enkelt område, forsøger jeg så godt som muligt at holde mig orienteret om, hvad der foregår i mine ansvarsområder. Til gengæld er der mindre plads til at videreudvikle mit oprindelige faglige speciale”, siger Sacha Zurcher, kulturgeograf og forskningsbibliotekar på

Roskilde Universitetsbibliotek, hvor hun har ansvaret for international udvikling, international økonomi og handel, geografi, by- og regionsforskning, miljø- og energipol-

itik, landbrug, skovbrug, fiskeri, turisme og transport.

“Fagligheden trækker mig på arbejde hver dag. Det er spændende at opklare mysterier og spørgsmål om fortiden”, siger Birgitte Thomsen, leder af Lokalthistorisk Arkiv for Gl. Tønder Kommune. Hun oplever, at det store faglige engagement er kendetegnende for mange akademikere, og at det kræver en fagforening, der forstår de faglige ildsjæle.

“Fagligheden både som historiker, men måske allermest som akademiker, er det, der gør, at vi passer fint i samme båd i DM. For foreningen har så bred en styrke til at løfte den opgave, det er at få os op i det særlige faglige niveau, som vi kræver som akademikere”, fortæller hun i sektorbladet DM Natur & Kultur.

mrm

Læs mere i *Natur & Kultur* på siderne 43-51.



Master i

børne- og ungdomskultur, æstetiske læreprocesser og multimedier

INFORMATIONSMØDE
28. maj kl. 16-19 på
Syddansk Universitet i Kolding

Uddannelsen stiller skarpt på børne- og ungdomskulturens medier samt på børn og unges mediebrug, legekultur og læreprocesser.

Uddannelsen er rettet mod dig, der arbejder som fx underviser i æstetik-, medie- og kulturfag, konsulent, bibliotekar eller producent af kulturprodukter til børn og unge.

Uddannelsen er opbygget med æstetik, multimedie- og formidlingsfagligt grenvalg.

Du tilegner dig tværfaglige kompetencer på universitetsniveau, der bygger bro mellem:

- kulturfag, æstetik og pædagogik
- teoretisk viden og praksisfærdighed

Søg nu eller senest d. 1. juli. Uddannelsen starter d. 1. september.

Ring på tlf. 65 50 14 70, skriv til gad@ifpr.sdu.dk eller se flere informationer på www.sdu.dk/mbu



 SYDDANSKUNIVERSITET.DK



Bliv bedre til at kommunikere

- Byg din egen flexdiplom med Journalisthøjskolens åbne uddannelser

Lær håndværket og få grundig viden om kommunikation, journalistik og web. Forløbene er målrettet dig, som arbejder med formidling og kommunikation, men har brug for nye metoder og redskaber til at gøre din kommunikation endnu bedre.

UPDATE udbyder lige nu en række nye forløb, der alle gennemføres i efteråret 2009.

Forløbene ligger på tre spor:

- Det journalistiske håndværk
- Webformidling
- Kommunikation med en journalistisk tilgang

Åben uddannelse er tilrettelagt for dig, som ønsker ny uddannelse midt i arbejdslivet. Du kan tage et enkelt forløb eller sammensætte din egen flexdiplom over nogle år.

Vælg mellem holdundervisning eller læring online afhængigt af, hvad der passer bedst for dig. På nogle forløb kan du desuden vælge undervisning fredag-lørdage.

NYT UDBUD EFTERÅR 2009:

- Det journalistiske håndværk
- Fortællende journalistik
- Personen i centrum
- Forklar og giv baggrund
- Nyheder: Den hurtige formidling
- Skriv bedre - især for sagsbehandlere og embedsmænd
- Webformidling med tekst, foto og lyd
- Kommuniker med video
- Fotografer til din artikel
- Ny i kommunikation
- Strategisk kommunikation
- Medarbejderkommunikation: Blad og intranet

Læs mere på
WWW.UPDATE.DK/AABENUDDANNELSE



universiteter på

I **ESBJERG LIGGER AALBORG UNIVERSITET** og Syddansk ditto præcis over for hinanden på en lille vej i den nordlige del af byen. I dagligdagen er naboskabet mest til gavn og glæde, men nu er der gået politik i uddannelsesudbuddet, og det betyder, at alle fra rektorer til borgmester, erhvervslivsdirektører og minister har en mening om den fremtidige universitetssituation i Esbjerg.

af Mette Engell Friis · mef@dm.dk foto: Palle Skov

Den første på podiet er Aalborg Universitet.

Nonchalant svinger det ned af catwalken. Viser stolt sine attributter frem. Her er både til gården og gaden. "Ny flot campus, flere uddannelser, bedre studiemiljø, flere studerende", bliver der messet, mens universitetet drejer sig i alle retninger.

Næste universitet står klar i kulissen.

Med en lille piruet valser det ud på catwalken og viser alting frem. "Uddannelser i samarbejde med erhvervslivet, flere ph.d'er, nyt studenterhus", smiler det koket.

Politikerne kigger nysgerrigt på. Føler lidt på varen. Beder om et ekstra kig. Men når det kommer til at udvælge en vinder, bliver de med ét tavse.

Scenariet bliver beskrevet af en af aktørerne i det spil, der i disse måneder og år foregår i Esbjerg. Danmarks femtestørste by lægger nemlig mark til hele to universiteter. Syddansk på den ene side af Niels Bohrs Vej, Aalborg på den anden.

Her har de ligget i over ti år, men konkurrencen er langsomt blevet skærpet. Ikke så meget mellem de to esbjergensiske campusser indbyrdes, men mellem universiteternes øverste ledelser og mellem universiteter og kommunalbestyrelse, erhvervsliv og ministerium.

"Det er til en vis grad et politisk skabt problem, vi står midt i", som Torben Rosenørn, prodekan og institutleder på Aalborg Universitet Esbjerg, AAU-E, siger.

Og resultatet er, at begge universiteter holder igen med investeringer og nytænkning, så længe man ikke ved, om det er det ene, det andet eller begge, der for fremtiden skal stå for universitetsdriften på vestkysten.

"Det værste er, at hvis der ikke meget snart sker noget, så risikerer begge

at stivne fuldstændigt", påpeger Bjarne Graabech Sørensen, prorektor fra Syddansk Universitet med ansvar for campus i Esbjerg.

Når giganter kriges

En anden ansat påpeger, at de to universitetsafdelinger lige så stille forbløder, mens rektorer og politikere kaster ord efter hinanden.

Et faktum er det, at AAU-E de seneste tre år har mistet tæt på halvdelen af sine studerende, mens Syddansk Universitet Esbjerg, SDU-E, kun er gået en anelse tilbage. Hvortil kommer, at campus i Esbjerg kan skæve misundeligt til sine søster-campusser i Sønderborg og Kolding, som har haft et langt større optag igennem de senere år, end det er tilfældet i Esbjerg.

Jens Arnsfang er professor på AAU-E. Han er idemanden bag en af universitetets absolut største succeser, medialogi. En uddannelse, der kombinerer teori og kreativitet, og hvor man blandt andet studerer designprocesser og teknologier bag computerspil, underholdning, film og musik samt de kreative processer og tankegange, der går forud for medieproduktioner og kunst.

Uddannelsen blev lanceret i Esbjerg i 2002 og fik med det samme et stort optag. 100 studerende startede i september samme år, og i februar året efter startede endnu 100.

Succesen var et faktum. Og efterhånden som interessen steg, blev ledelsen hjemme i Aalborg interesseret i også at udbyde uddannelsen her. Og hvorfor ikke også bruge populariteten som en spydspids ind i hovedstadens universitetsmiljø? I 2005 grundlagde man derfor en campus i Ballerup, men samme år kunne Esbjerg se sit medialogi-optag reduceret til under 20.



Esbjerg er det eneste sted i Danmark ud over København, hvor man kan finde et skilt, hvor der står: "Til universiteterne".

Bjarne Graabech Sørensen, prorektor for SDU med ansvar for campus i Esbjerg.

Måske ikke lige måden at handle på, hvis man mener noget med at opruste i Esbjerg?

"Det kan ikke nytte noget at sidde og hyle over, at det er den ene eller den andens skyld, at det går skidt lige nu", siger Jens Arnsfang, som i stedet har kastet sig over nye projekter, hvor han blandt andet arbejder tæt sammen med både SDU-E og Esbjergs Musikkonservatorium om at skabe et Universitorium – en krydsning mellem universitetet og konservatoriet, hvor man blandt andet skal arbejde med at bygge oven på medialogi og tilføje det elektronisk musik.

Men hvis universiteterne i Esbjerg skal overleve som reelle uddannelsesinstitutioner baseret på forskning, så er der for ham ingen vej uden om, at man skal tage en beslutning om, at ti procent af universiteternes samlede aktiviteter skal lægges i Esbjerg.

"Alvorligt talt, hvis der ikke sker noget fremadrettet, så er jeg overbevist om, at vi nok er en del, der skal til at overveje, om vi skal lave noget andet", siger Arnsfang.

"Vi er mange, der gerne arbejder loyalt

catwalken

Side om side ligger de, universiteterne, kun adskilt af en smal vej – og en afgrund af argumenter. Skal enten SDU eller AAU have monopol på at drive universitet i Esbjerg? Eller skal de lære at samarbejde?

SYDDANSK UNIVERSITET

9

Vidste du, at:

- AAU mener, at de kan hæve antallet af studerende fra de knap 1.000, de to universiteter har i dag, til 2.500 inden for et par år, hvis de får eneret på at drive universitet
- SDU mener, de kan hæve grundlaget til halvt så mange
- AAU's rektor, Finn Kjærdsdam, offentligt har sagt, at AAU aldrig forlader Esbjerg uanset kommunens beslutning
- SDU's rektor, Jens Oddershede, har sagt, at SDU kun bliver i byen, hvis man er ønsket
- Esbjerg for nylig blev kåret som Årets Ungdomskommune af Dansk Ungdoms Fællesråd. Begrundelsen er, at kommunen har mange tilbud til unge mennesker, og kommunen gør meget for foreningslivet, hvilket gør det attraktivt at være ung i byen
- videnskabsminister Helge Sander over for Magisterbladet slår helt fast, at der ikke er grundlag for at etablere et nyt selvstændigt universitet i Esbjerg på ruinerne af de to gamle

”

Det er ikke så mærkeligt, at det indimellem kan kræve tid at arbejde sammen. Hvis DM og DJØF skulle arbejde sammen om alting i det daglige, ville det også kræve tid og måske en nyvurdering af hinanden”.

Flemming Just, institutleder, SDU-E

under enten det ene eller det andet universitet, men den her stilstand kan vi ikke blive ved at holde til”.

Det koster at være universitetsby

Ledelsen for begge universiteters Esbjerg-afdelinger erkender da også, at det kan være svært at tiltrække undervisere. For hvad er det for en fremtid, man kan se frem til?

“Det er en klumset situation”, som in-

stitutleder Flemming Just fra Institut for Forskning og Udvikling i Landdistrikterne på SDU-E siger. Og sådan har det været i hvert fald de seneste tre-fem år.

“Hvert år til årsfester og andre højtideligheder står rektor og bestyrelsen frem og siger, at nu skal der til at ske noget. Nu skal der være en afklaring på situationen. Det betyder underforstået, at SDU skal overtage hele universitetsdriften, men det er både erhvervslivet i byen og AAU uenige i. Resultatet er, at der intet sker”, siger Just, som indrømmer, at det indimellem er voldsomt frustrerende at se kampen bølge mellem de to rektorer i Odense og Aalborg og mellem rektorerne, borgmesteren og erhvervslivet.

Både SDU og AAU i Esbjerg kan fortælle om en hverdag, hvor man deles om kantine, boghandel, integration af udenlandske studerende, fester og også en enkelt uddannelse i miljøplanlægning, som er delt ligeligt mellem de to.

Såvel Flemming Just som Torben Rosenørn mener, at fremtiden vil se lyst ud, hvis man finder ud af at lave et forpligten-

de samarbejde mellem de to afdelinger.

Og klare retningslinjer er et kodeord i den forbindelse.

I 2000 tog de to universiteter nemlig skridt til at oprette et fælles forskningscenter i bioenergi. Den gang var der ikke så meget fokus på netop dette område, men både AAU-E og SDU-E kunne sagtens få øje på de fremtidige muligheder.





Et spørgsmålstegn i beton på cykelstien foran universiteterne kunne være kommunens spydige kommentar til universitetsstriden, men udsmykningen stammer fra en tid, før uenighederne for alvor startede.



Det er underligt at blive inddraget i en konflikt, som i virkeligheden bliver udkæmpet af andre aktører end os, som det handler om. Men man er jo nødt til at have loyalitet med det universitet, man er ansat på”.

Torben Rosenørn, prodekan og institutleder på AAU-E



“Det ville have været et fantastisk plus for os og for byen at have det forskningscenter i dag”, siger Flemming Just.

Men det har man ikke, for selv om ideer og planer var på plads, så endte det med, at man måtte gå fra hinanden på grund af mistillid. AAU-E fortsatte alene, men centret blev aldrig det fyrtårn, det kunne være blevet.

Et samarbejde burde ellers ligge lige for, for hidtil har man undladt at gå ind over hinandens kerneområder.

“Vi har en aftale om, at vi deler kagen”, som prorektor Bjarne Graabech Sørensen fra SDU-E siger.

Det betyder, at SDU-E tager sig af humaniora og samfundsvidenskab, mens AAU-E tager sig af teknik og naturvidenskab.

“Men det er ikke længere godt nok at fortsætte på denne måde. Med to universiteter sker der ikke en maksimal udnyttelse af potentialet i Esbjerg. Med ét samlet universitet kan der udvikles langt flere nye aktiviteter inden for undervisning og forskning. Den nuværende organisering er en stopklods for udviklingen”, påpeger Graabech.

Rekruttering i et svært område

For at gøre det bare en tand vanskeligere har de to universiteter også slået sig ned i et område af landet, hvor der ikke er tradition for at tage længere videregående uddannelser. Hvilket institutionernes historie vidner om.

AAU-E opstod i 1995 på ryggen af det gamle Esbjerg Teknikum, en ingeniøruddannelse, som erhverslivet i Esbjerg grundlagde tilbage i 1964 for at få uddannede folk til især dets offshore-aktiviteter.

SDU-E på sin side opstod efter en fusion med Sydjysk Universitetscenter i 1998. Sydjysk, som var en ren forskningsinstitution i 1998, var tidligere spiret frem af den nedlagte Handelshøjskole Syd.

De to universiteter er altså bygget oven

på traditionelle mellemlange uddannelsesinstitutioner, en uddannelsesform, som stadig er den dominerede i det syd- og vestjyske område.

Men Esbjerg har ambitioner. Den kun godt 140 år gamle by vil gerne se sig selv som en dynamo, hvor også et blomstrende universitetsmiljø holder til.

Skal campus imidlertid sprudle af liv, kræver det flere studerende, og flere studerende kræver en strategisk og målrettet markedsføring. En detalje, der er noget vanskeliggjort af, at universiteterne indbyrdes kæmper om fremtiden.

En åbning er det dog, at de to afdelinger har valgt at lave en fælles markedsføringspjece til de kommende studerende – med det lille tvist, at SDU-E har den ene ende af pjecen, og vender man pjecen rundt og på hovedet, finder man AAU-E der.

Tidligst en afgørelse i maj

Hvornår der kommer en endelig afklaring på situationen, er uvist.

For et lille år siden gik Esbjergs borgmester Johnny Søtrup til videnskabsministeren for at få en mediator til situationen. Helge Sander nedsatte en gruppe med repræsentanter for universiteterne, kommunen og fra turist- og erhverslivet, som siden har analyseret forholdene. Det er der



Lige nu bliver der sparet så meget, at der ikke engang er råd til at sætte kander med vand frem i kantinen”.

Jens Arnsparang, professor på AAU-E

kommet en rapport ud af, som endnu ikke er offentliggjort. Ministeriet har skrevet et afsnit om, hvordan det vil gå, hvis man lader alting sejle videre, og SDU og AAU har skrevet hver deres afsnit om, hvordan de ser fremtiden, hvis de hver især får lov at få hele magten.

Det er den proces, en ansat sammenligner med at gå catwalk for kommunalbestyrelse og erhvervsliv. Se, hvor fine vi er, se, hvad vi kan!

“Men nu er det vores tur til at læne os tilbage og vente på, hvad kommunalbestyrelsen beslutter”, siger den samme ansatte.

Det er ikke lykkedes for Magisterbladet at få en kommentar fra borgmester Søtrup, men til andre medier har han tidligere sagt, at det er afgørende for Esbjerg, at ambitionsniveauet for uddannelse er højt. Den melding kan man imidlertid ikke læse megen afgørelse ud af, og ledere og ansatte på de to universiteter frygter da også, at der ikke kommer nogen afgørelse på konflikten, før der har været afholdt kommunalvalg i november.

Videnskabsministeren er mere positiv. Han meddeler, at Esbjerg Kommune vil tage initiativ til et møde med de to univer-

siteter, når Syddansk Universitet har haft bestyrelsesmøde den 27. april.

“Så et realistisk bud på det tidligste tidspunkt for en beslutning er i maj måned”, lyder det fra Helge Sander.

En melding, der kun udløser et lille suk fra prodekan Torben Rosenørn: “Lige nu har vi en situation med væbnet neutralitet, og hvor man sulter begge afdelinger, indtil der kommer en eller anden form for afgørelse”.

“Det ser ud til, at optaget bliver større i år, og så har vi en anden situation. Som imidlertid også er betænkelig. Jeg kan nemlig være bange for, at fremtiden bliver afgjort af konjunkturudsving frem for af politisk planlægning”.



Fokus på karriere

– dine muligheder i DM

Sparring · **Karriererådgivning**

Få sparring med focus på dine muligheder og behov inden for karriere- og kompetenceudvikling

Afklaring · **Karrieresamtale**

En personlig samtale om afklaring af din karrieresituation, mål, ønsker og balance i arbejdslivet

Forandring · **Karriereworklabs**

På DM's worklabs er du en del af en proces, hvor du arbejder med at afklare dine kompetencer og udviklingsønsker

Feedback · **Ansøgningstjek**

Få feedback på din ansøgning og dit CV

Erfaringsudveksling · **Netværk**

I DM's netværk kan du erfaringsudveksle med andre DM medlemmer om faglige og arbejdsrelaterede emner

Klik ind på www.dm.dk

flere vil på universitetet



Over 2.500 hoveder.

Så mange manglede der, da landets universitetsrektorer sidste år skuede ud over deres studerende.

Universiteterne kan optage omkring 20.000 studerende, og hvor man i 2007 kunne sige goddag til 20.649 nye ansigter, så faldt antallet med 2.556 til bare 18.093 sidste år.

Men det ser ud til, at rektorer og andre må belave sig på at skulle huske flere navne i år.

Pr. 15 marts havde 11.441 unge nemlig søgt en universitetsuddannelse. Det er 23 procent flere end ved samme tid sidste år. Hovedparten af ansøgerne søger optagelse via kvote 2 eller med et udenlandsk adgangsbrev.

Mest markant fremgang har landets to største universiteter, Aarhus og Køben-

havns Universitet, oplevet. Her har været en fremgang på henholdsvis 39 og 35 procent. Som det eneste universitet har Roskilde Universitet en tilbagegang på ni procent.

Det er især de sundhedsvidenskabelige og samfundsvidenskabelige uddannelser, som har fået flere ansøgere. Alle hovedområder – undtagen teknisk videnskab – har dog en pæn fremgang i forhold til sidste år.

mef

EU's forskningsmilliarder skal ud at arbejde

Der er stor kvalitet i den europæiske forskning, men resultaterne bliver langtfra udnyttet optimalt.

Sådan konkluderer en rapport fra en international ekspertgruppe, som har vurderet udbyttet af EU's milliardstøtte til store tværnationale forskningsprojekter.

Fra 2002 til 2006 har det såkaldte FP6-rammeprogram givet ikke mindre end 17,5 milliarder euro – svarende til 130 milliarder kroner – til støtte for europæisk forskning. Formålet har været at styrke forskningsmiljøernes konkurrencedygtighed og medvirke til, at resultaterne når længere ud. Det sidste er dog ikke lykkedes i tilstrækkelig grad, vurderer ekspertgruppens danske medlem, Lene Lange, der også er prodekan på Aalborg Universitet.

“Europa skal være bedre gearet til at bygge ny forretning på ny viden, så

forskningsresultaterne bliver udnyttet. Det kræver mere samarbejde og en langt mere tværdisciplinær og tværinstitutionel indsats, end vi hidtil har praktiseret. Forskerne må sikre sig, at deres arbejde er værdifuldt for det omgivende samfund”, siger Lene Lange i en kommentar til rapporten.

Den internationale ekspertgruppe peger også på en række andre svagheder i den hidtidige forskningsindsats på EU-niveau:

- Europa bør åbne sig langt mere mod omverdenen i tværdisciplinær forskning og andre oplagte globale forskningsprojekter. Forsøgene på at knytte europæiske forskere tættere sammen har betydet en utilsigtet lukken sig om sig selv.
- Højteknologi er et forskningsindsatsområde, som har været særligt i fokus hos de bevilgende myndigheder. Men fokus har

været så snævert, at rammeprogrammet har forbigået andre i øvrigt helt oplagte områder, som ellers kunne have genereret både vigtige resultater og nye arbejdspladser.

- Endelig har samarbejdet med små og mellemstore virksomheder været en betingelse for bevillinger, men på så firkantede formler, at det til tider har bremset ellers spændende projekter.

Ekspertgruppens anbefalinger vil senere på året blive forelagt ministrene på et rådsmøde i EU. Forinden har Forsknings- og Innovationsstyrelsen herhjemme sat rapporten på dagsordenen på et møde sidst i april.

psi

flere og mere fleksible eliteuddannelser

Judaisme, kristendom og islams interaktion med samfundet er en mulighed. Det samme er forskning i virksomhedskommunikation eller kvantitativ og kvalitativ metode. Sammen med 17 andre uddannelser kan de tre bryste sig af at være blandt de 20 nye eliteforløb, som videnskabsminister Helge Sander har godkendt på universiteterne.

“Vi skal satse på eliteuddannelser, så de dygtigste får endnu bedre muligheder for at udvikle sig. Landets universiteter skal kunne tilbyde undervisning på højeste

niveau. Eliteuddannelserne er en væsentlig forudsætning for at sikre det”, siger videnskabsminister Helge Sander.

De første eliteuddannelser blev udbudt sidste år. Her blev otte toårige kandidatuddannelser og fire erhvervsorienterede eliteforløb godkendt. Nu er ordningen udvidet til også at omfatte moduler på 20 til 30 ECTS-point svarende til ca. et semester. Derved kan forskellige modeller for eliteuddannelserne nu blive prøvet af.

“Vi har imødekommet universiteternes

ønske om at skabe mere fleksible eliteuddannelser, så flere unge kan få eliteelementer ind i deres uddannelse. Jeg er sikker på, at det vil blive til gavn for både de studerende, universiteterne og samfundet”, mener Helge Sander.

Foreløbigt har både universiteternes og de studerendes tilbagemeldinger på eliteuddannelserne stort set været positive. Blandt andet oplever flere universiteter en stor interesse fra udenlandske studerende.

mef

“Arbejdsfordeling er ikke opfundet til at overleve en finansiel krise, der kommer til at vare flere år”.

Flemming Ibsen, arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg Universitet, i artiklen “Krisen får danskerne til at dele arbejdet”. (Information, 23. marts 2009).



“Man kan ikke trække en model hentet fra de naturvidenskabelige fag ned over humaniora. Her er den videnskabelige produktion af en helt anden art”.

Peter Stein Larsen, lektor i Nordisk Litteratur ved Aalborg Universitet, i artiklen “Forskere angriber forskelsbehandling”. (Jyllands-Posten, 19. marts 2009).

“Hvis folk ønsker at arbejde på deltid, må de selv betale”.

Erik Simonsen, chefkonsulent i DA, i artiklen “Færre kommer på supplerende dagpenge”. (Jyllands-Posten, 19. marts 2009).

“FNs klimapanel IPCC är et politiskt organ, som i sina rapporter bara tager in bidrag, som styrker det panelen vill bevisa”.

Ingvar Fogstam, naturvetare og civiljägmästare, i debatindlægget “Vi kan inte stoppa naturliga klimavariationer”. (Naturvetare, nr. 3, 2009).

“Den dybeste forklaring på, at vi ikke ønsker at tale om intelligens, er, at det er bedst at være i den høje ende. Men her er det et mindretal, der har fordel på deres side”.

Nikolaj Lunøe, psykolog, i artiklen “Hvem af os to er mest intelligent?”. (Jyllands-Posten, 24. marts 2009).



“Hvis OIC (Den Islamiske Konferenceorganisation) ønsker at ændre på folks opfattelse af, at islam krænker menneskerettighederne, er indskrænkninger i ytringsfriheden næppe den bedste fremgangsmåde”.

Peter Singer, professor i bioetik, Princeton University, i kommentaren “Religionsfrihed eller ytringsfrihed”. (Information, 17. april 2009).

“Rammen for universiteternes virke er sat af Folketinget gennem lovgivningen og af Videnskabsministeriets forvaltning af denne, men følger man bare lidt med i universitetsdebatten, får man det indtryk, at det er håndboldtræner Ulrik Wilbeck, der er direktør for det hele, for det er hans mentale univers, som genspejles i Helge Sanders billedsprog og styringstænkning”.

Bent Pedersbæk Hansen, mag.art. i litteraturvidenskab, i artiklen “Hvad koster et modersmål?”. (Budstikken – nyt om dansk-nordisk sprog og sprogrøgt, nr. 1, 2009).



DM · Dansk Magisterforening

DM Netværksaften for scient'ere

Få viden om, hvordan du bliver en bedre netværker – og dan netværk med andre scient'ere

DM inviterer til et målrettet netværksarrangement. Målet er dels at give dig input og viden om netværk og dets potentiale, og dels at give dig mulighed for at få et fora for videns- og erfaringsudveksling med andre scient'ere.

Hvad kan netværk bruges til og hvordan?

Vi har inviteret Stefan Lindegaard, foredragsholder, netværksfacilitator og strategisk rådgiver inden for innovation og intraprenørskab til at komme med sit perspektiv på netværk. Han er blandt andet initiativtager til INTRAP-netværket for personer, der arbejder i krydsfeltet mellem ledelse og innovation. Et netværk med deltagere fra blandt andet Danfoss, Grundfos, Lego, Novo Nordisk og Novozymes.

Stefan Lindegaard mener, at mange danskere spilder tiden, når de netværker, og spørger: “Er du en af dem?” I hans foredrag kan du høre, hvad han mener om netværk og få nogle gode råd til, hvordan du kan få mere ud af din indsats med at opbygge professionelle relationer.

Viden- og erfaringsudveksling med ligesindede

På mødet bliver der afsat tid til konkret netværksdannelse, så du kan gå fra mødet med nye kontakter.

Udbyttet af netværk kan være stort, småt, bredt og smalt. Det kan være i forhold til karrierevalg, forretningsmæssige eller jobmæssige udfordringer eller mere specifikke temaer som for eksempel “udfordringerne ved at være forsker”, “gode redskaber til projektledelse”, “hvordan skaber man det gode team?”.

Undervejs serverer vi en lækker middag og et godt glas vin.

Det er gratis for medlemmer af DM at deltage. Hvis du ikke allerede er medlem af DM Netværk, kan du tilmelde dig i forbindelse med arrangementet.

Sted DM, Nimbusparken 16, 2000 Frederiksberg

Tid mandag 18. maj, kl. 17-21

www.dm.dk/dmkalender ➔ “Netværksarrangementer”



med livet i hænderne



STATENS FORSIKRING AF ARBEJDE i udlandet er elendig, siger sikkerhedsrepræsentant fra GEUS. Finansministeriet har ikke reguleret satserne i 20 år.

af Martin Ejlertsen · me@dm.dk
foto: GEUS og Peter Warna-Moore

LÆS SIDE 26-32.

at arbejde i udlandet





med livet i hænderne at arbejde i udlandet



For flere danskere ansat i staten er det åbne hav, boreplatforme og indlandsisen en daglig arbejdsplads. Her arbejder forskere og ingeniører under hårde vejr- og arbejdsforhold, der kan være yderst farlige. En af dem er maringeolog på De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS) tillids- og sikkerhedsrepræsentant Jørgen Leth. 30 dage om året er han på åbent hav, hvor han opmåler havbunden med flere hundrede kilo tungt seismisk måleudstyr og prøvetagningsgrej ophængt i stålwirer. Han accepterer de farlige arbejdsvilkår, der giver risiko for invaliditet eller i værste fald døden. Men han er fortørnet over, at regeringen ikke vil forsikre ham og kolleger i staten ordentligt. For statens tjenesterejseforsikring under Finansministeriet har været den samme i 20 år. Dækningen er den samme i dag som i 1989, og på udlandsrejser er statens ansatte dermed slet ikke forsikret godt nok, pointerer Jørgen Leth.

“Beløbene er alt for små, og forsikringen er derfor elendig. Havde regeringen prisreguleret forsikringen undervejs, kunne det have minimeret det problem, at vi i dag er nødsaget til for egne penge at tegne en tillæggsforsikring”, siger Jørgen Leth.

Statslige institutioner under Klima- og Energiministeriet som blandt andet GEUS, Danmarks Meteorologiske Institut (DMI) og Energistyrelsen har alle forskere og ingeniører ansat, som udfører arbejde offshore – på åbent hav, isflager og boreanlæg. Her er de ofte i vejrgudernes magt, når de arbejder med at opmåle havbunden, undersøger isens beskaffenhed og foretager tilsyn og tjekker sikkerhed på boreplatforme. Sker der ulykker, får det ofte fatale følger. Det vurderer også flere forsikringsselskaber, som Magisterbladet har været i kontakt med. Både Tryg Forsikring, Top Danmark og IDA Forsikring placerer arbejde offshore, som maringeologer og

GEUS' maringeologer og teknikere sætter på et opmålingstogt i Nordsøen det 500 kg tunge seismiske måleudstyr X-Star i søen fra fartøjet Esvagt Dana. Et risikofyldt arbejde, der i værste fald kan koste de ansatte livet.



Tillids- og sikkerhedsrepræsentant på GEUS Jørgen Leth kritiserer tjenesterejseforsikringen, som dækker statsansatte på udlandsarbejde. Beløbene er ikke reguleret siden 1989.

havbiologer udfører, i højeste risikoklasser, og det sidestilles forsikringsmæssigt dermed med arbejde i krigs- og konfliktområder.

“Arbejder man på en boreplatform, skal vi vurdere, hvilken slags arbejde forsikringstageren udfører. Kan man risikere at få ting i hovedet, så er det den højeste klasse, man skal forsikres i”, siger forsikringschef i IDA Forsikring Nils Holm Jørgensen.

Et individuelt problem

Præmierne for at forsikre den slags risikofyldt arbejde i disse forsikringselskaber er dyre. Men den anbefalede dækning er også gerne på minimum en million kroner, og det er meget højere end dækningen i statens tjenesterejseforsikring.

Siden 1988 har staten selv forsikret sine ansatte, da det er en billigere løsning. Med et cirkulære fra 2005, som fik virkning fra 2006, besluttede regeringen, at tjenesterejseforsikringen blev en del af dette

selvforsikringsprincip. Forsikringen dækker for statsansatte på udlandsrejser, som eksempelvis førortalte arbejde offshore, og er lavet i et samarbejde mellem Finansministeriet, Personalestyrelsen og Europæiske Rejseforsikring. Den er fra 1. januar 2009 blevet fornyet for et år mere, og dækningssummerne for ulykkesforsikringen kan dermed fejre 20-års-jubilæum, da de i dag er helt de samme som i 1989, hvor beløbene sidst blev reguleret. Ved dødsfald får en familie udbetalt 400.000 kroner, mens invaliditet dækker op til 800.000 kroner. For statsansatte ikke-forsørgere er forsikringen blot 20.000 kroner ved dødsfald.

Fra 2006 har statens institutioner desuden ikke måttet tegne og betale ekstra rejse- eller tillægfsforsikringer til sine ansatte som supplement til den uregulerede tjenesterejseforsikring, da staten er selvforsikrende. Det kritiserer Jørgen Leth.

“I 2006 skete der det, at vilkårene for statens forsikring blev ændret til at dække hele verden, nok fordi Danmark gik i krig i Irak og Afghanistan. Forsikringspræmierne blev dog stadig ikke sat op. Samtidig med at det skete, ændrede regeringen på indholdet, så statslige institutioner ikke længere selv må tegne en tillægfsforsikring. Det er i stedet for blevet et individuelt problem, at tjenesterejseforsikringen ikke dækker ordentligt”, siger Jørgen Leth.

Forkert løsning

GEUS har lavet en aftale med Europæiske Rejseforsikring om, at ansatte i GEUS kan tegne en tillægfsforsikring til en favorabel pris, men det er ifølge Jørgen Leth en helt forkert løsning, når han og kollegerne på GEUS selv skal betale for en tillægfsforsikring.

“Det vil hverken jeg eller mine kolleger. Det er ikke rimeligt, at vi skal betale for at gå på arbejde, for det vil koste os penge at forsikre os selv forsvarligt, når vi selv skal

betale for en tillægfsforsikring. Det er principielt helt forkert”, siger han.

Jørgen Leth pointerer, at ansatte i GEUS indtil 2005, hvor det nu gældende cirkulære om tjenesterejseforsikringen blev en realitet, kunne tegne en forhøjet dækning på “skade og erstatning”.

“Den nuværende forsikring er ikke reguleret med opskrivning af beløbene siden 1989. Derfor er der et helt konkret problem, som hedder dækning i nutidskroner. Havde regeringen prisreguleret det beløb, havde det måske ikke været nødvendigt for statens ansatte at overveje, om de for egne penge skal tegne tilskudsforsikring, der dækker op til 1,2 eller 1,5 millioner kroner”, siger Jørgen Leth.

Han mener, at Finansministeriet har for sømt at følge op på tjenesterejseforsikringen til statens ansatte, da forsikringspræmierne har stået stille i to årtier.

“Dette er virkelig et forsømt område. Hvis man fra statens side fik reguleret basistaksten i tjenesterejseforsikringen op, var det slet ikke nødvendigt at diskutere dette. Miseren er, at Finansministeriet ikke har reguleret dækningen i forsikringen i 20 år”, siger han.



Havde regeringen prisreguleret forsikringen undervejs, kunne det have minimeret det problem, at vi i dag er nødsaget til for egne penge at tegne en tillægfsforsikring”.

Jørgen Leth, tillids- og sikkerhedsrepræsentant på GEUS

tjenesterejseforsikringen langt mindre end anbefalet

FLERE FORSIKRINGSSKALBER SIDESTILLER risikoen i farefuldt forskerarbejde på indlandsisen og åbent hav med arbejde i krigsområder. Det gør staten ikke.

af Martin Ejlersen · me@dm.dk

Dækningen i statens tjenesterejseforsikring har været den samme i 20 år. Dermed er den ifølge forbrugerindekset og prisudviklingen i resten af samfundet 57 procent lavere, end den burde være. Men et er, at tjenesterejseforsikringen ikke har fulgt prisudviklingen i samfundet, noget andet er, at størrelsen på dækningen i tjenesterejseforsikringen desuden er langt under, hvad flere forsikringsselskaber anbefaler til statsansatte, når de er på risikofyldt arbejde i udlandet. Statsansatte forskere og ingeniører som eksempelvis maringeologer og havbiologer har arbejdsopgaver på boreplatforme, på indlandsisen i Grønland og arbejder på åbent hav med kraner og tungt elektronisk grej. Den slags arbejde bliver af forsikringsselskaber placeret i de øverste risikoklasser og ligestilles dermed med arbejde i krigsområder og dykkerarbejde. Her anbefaler flere forsikringsselskaber, som Magisterbladet har ringet rundt til, en ulykkesforsikring med minimumsdækning på en million kroner og gerne højere. Det er langt mere end tjenesterejseforsikringens dækning på 400.000 kroner ved en forsørgeres død. For en ikke-forsørger er dækningen ved død bare 20.000 kroner.

Hos Tryg Forsikring anbefaler man en ulykkesforsikring, der er opdelt i fire klasser. Ved død starter forsikringen på 914.000 kroner og ender på 3,6 millioner som det højeste. Ved invaliditet rækker forsikringen fra 1,8 op 7,3 millioner kroner som det højeste, som alle er beløb, der er langt højere end tjenesterejseforsikringen. Ekspeditioner kan desuden være så farlige, at Tryg slet ikke dækker dem, forklarer produktudvikler i Tryg Forsikring Karin Holm Larsen.

“Tryg vurderer fra sag til sag, men har en generel politik om, at ekspeditioner til søs er en risiko ud over det sædvanlige, hvor risikoen er væsentlig højere, og hvor prisen for forsikringen for kunden derfor er meget højere. Derfor dækker forsikringen generelt ikke arbejde, hvor ekspeditioner indgår, fordi risikoen her er så stor”, siger Karin Holm Larsen.

Ikke seriøst

Hos IDA Forsikring inddeler man ulykkesforsikringen i seks fareklasser.

“Den laveste er bag et skrivebord. Hvis man arbejder på en boreplatform, så ryger man i fareklasse seks, som er den værste. En dækning på mindre end 500.000 for arbejde af den art er ikke seriøst”, siger Nils Holm Jørgensen, som er forsikringschef i IDA Forsikring.

Forskerarbejde til søs, som blandt andet maringeologer udfører, svarer hos IDA Forsikring til fareklasse 5. Det sidestilles dermed med andet arbejde inden for søtransport, som blandt andet maskinmestre, færgemænd og styrmænd udfører, og som typisk opholder sig på skibe og derfor udsættes for samme risici i arbejdet. Ved den slags arbejde anbefaler IDA Forsikring en million kroner som minimumsdækning, siger Nils Holm Jørgensen.

I forsikringsselskabet Top Danmark klassificeres arbejde bredt inden for søfart i næsthøjeste risikoklasse, og her er anbefalingen en ulykkesforsikring på minimum 500.000 kroner ved død og en million kroner ved invaliditet og gerne højere, forklarer afdelingschef i Top Danmark Ib Thage.

Staten tjenesterejseforsikring bliver modsat de private forsikringsordninger ikke forhandlet på et frit marked mellem arbejdsgiver og arbejdstager. De ansatte i staten bliver hermed ikke spurgt, men staten sætter selv taksterne, og det ser mærkeligt ud, at taksterne er låst fast på den måde, fastslår forsikringseksperter Mogens Steffensen, som er professor på Insti-

tut for Matematiske Fag ved Københavns Universitet.

“Det er sikkert, fordi man er i gang med at gøre ordningen mindre ved at låse taksterne fast. Når der ikke er noget marked eller pres fra arbejdstagerne, er det et udtryk for politik, ligesom med alle tjenestemandsaftaler, hvis vilkår ligger fast”, siger Mogens Steffensen.

Forsikringssummer

Tjenesterejseforsikringen:

Forsørger: ved død 400.000 kroner og ved invaliditet 800.000 kroner.
Ikke-forsørger: ved død 20.000 kroner og ved invaliditet 800.000 kroner.

Ved prisregulering fra 1989 til i dag:

Forsørger: ved død 627.901 og ved invaliditet 1.255.801 millioner kroner.
Ikke-forsørger: ved død 31.395 kroner og ved invaliditet 1.255.801 millioner kroner.

Som ulykkesforsikring, der dækker offshorearbejde anbefaler:

Tryg Forsikring:

Dødsfald: mellem 914.000-3,6 millioner kroner.
Invaliditetsforsikring: mellem 1,8-7,3 millioner kroner.

IDA Forsikring:

En minimumsdækning på en million kroner.

Top Danmark:

Dødsfald: minimum 500.000 kroner.
Invaliditet: en million kroner, men gerne højere.

regeringen forskelsbehandler på forsikringer til statsansatte

ENERGISTYRELSEN HAR FÅET DISPENSATION af Finansministeriet til at tegne en særlig tillægsforsikring, der dækker ved risikable arbejdsopgaver til havs. Men det er forskelsbehandling mod andre statsansatte, som har lignende arbejde, lyder kritikken.

af Martin Ejlertsen · me@dm.dk foto: Peter Warno-Moors

Den danske stat forsikrer alle ansatte lige godt. Og så alligevel ikke. Hvorfor nu det?

Den danske stat er selvforsikret. Det vil sige, at alle ansatte i staten er dækket ind under samme specifikke forsikringsordninger. Men Energistyrelsen under Klima- og Energiministeriet har forhandlet en speciel aftale med Finansministeriet på plads om en tillægsforsikring, der giver dem en højere dækning end andre, der er ansat i staten.

Energistyrelsen har knap 20 ansatte, som på skift er på flyvninger med helikopter til bore- og produktionsplatforme i Nordsøen, hvor de foretager tilsyn og tjekker, om sikkerheden er i orden. Den slags arbejde klassificeres som risikabelt af flere forsikringsselskaber. Men Energistyrelsens ansatte er ved sådant særligt risikabelt arbejde dækket favorabelt med den tillægsforsikring, som Energistyrelsen har fået lov til at tegne af Finansministeriet. Dækningen i tillægsforsikringen er nemlig langt bedre end almindelig arbejdsskade-forsikring. Ifølge civilingeniør og tillidsrepræsentant i Energistyrelsen Rolf Kallesøe vil det være meget vanskeligt at motivere ansatte i Energistyrelsen til at tage af sted på disse risikable arbejdsopgaver, hvis de ikke er dækket af denne tillægsforsikring.

“Vi er ikke dækket af den normale tjenesterejseforsikring, fordi vi ikke rejser ud af Danmark, når vi er på opgaver til vands i Danmark. Hvis der er en reel risiko for, at man mister livet i sit arbejde, er størrelsen på erstatningen i den almindelige arbejdsskade-forsikring heller ikke ordentlig”, siger Rolf Kallesøe.

Han forklarer, at aftalen mellem Finansministeriet og Energistyrelsen blev lavet



Hvis der er en reel risiko for, at man mister livet i sit arbejde, er størrelsen på erstatningen i den almindelige forsikring heller ikke ordentlig”.

*Rolf Kallesøe,
Energistyrelsen*



for at fastholde den forsikringsmæssige dækning, der har været, lige så længe Energistyrelsen har ført tilsyn offshore. De tilsynsførende i Energistyrelsen er dækket på samme måde som de ansatte, og forsikringspræmien betales af olieselskaberne ved arbejdsopgaver offshore.

Forskelsbehandling

Som hovedprincip tegner staten ikke forsikringer. Den beslutning er taget ud fra deisen om, at staten som virksomhed er så stor, at det ud fra en statistisk beregning vil medføre en merudgift at tegne forsikring. Selvforsikringsprincippet er således ikke en forsikringsordning, men et forbud mod, at statens institutioner kan tegne egne forsikringer uden formel god-

kendelse til det. Det er Finansministeriet, som tilrettelægger og administrerer denne ordning, og det er ministeriet, som har givet dispensation til, at Energistyrelsen kan tegne tillægsforsikringer på trods af statens princip om selvforsikring. Det sker ud fra nogle særlige begrundelser, som gør sig gældende for Energistyrelsens ansatte på arbejde offshore, forklarer Jacob Buhl Vestergaard, som er kontorchef i Finansministeriets Center for Offentlige Selskaber, Klima og Energi.

”For det første er det olieselskaberne selv, som betaler og dermed forsikrer Energistyrelsens medarbejdere med denne tillægsforsikring. Derfor er det ikke staten, som skal betale for en ekstra forsikring. For det andet er arbejdet risikofyldt, og





for det tredje har Energistyrelsen haft disse forsikringer i en årrække. For at Energistyrelsens ordning kunne køre videre, skulle styrelsen have en dispensation fra statens princip om at være selvforsikret, og det har den fået”, siger Jacob Buhl Vestergaard.

Men beslutningen i Finansministeriet om at give Energistyrelsen lov til at få en tillægsforsikring er forskelsbehandling, mener tillids- og sikkerhedsrepræsentant i De



For at Energistyrelsens ordning skulle køre videre, skulle styrelsen have en dispensation fra statens princip om at være selvforsikret, og det har den fået”.

*Jacob Buhl Vestergaard,
Finansministeriet*

Forsikringer i staten

Staten tegner som hovedprincip ikke forsikringer, men er selvforsikret. Selvforsikringsprincippet er således ikke en forsikringsordning, men et forbud mod at tegne forsikring.

Energistyrelsen har fået dispensation af Finansministeriet fra selvforsikringsprincippet til at tegne tillægsforsikringer til de af styrelsens ansatte, der har risikabelt arbejde offshore.

Det er forskelsbehandling, mener man i både GEUS og DMI, hvor man har lignende arbejdsopgaver som i Energistyrelsen.

Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS) Jørgen Leth.

“Vi kan ikke leve med, at der er en forskelsbehandling på forskningsarbejde for statslige midler, eller når vi som statsansatte udfører opgaver for private firmaer. Der skal være ens regler for ansatte i staten, for det kan ikke være rigtigt, at nogen er bedre forsikret end andre”, siger Jørgen Leth.

Det synspunkt er tillidsrepræsentant hos Danmarks Meteorologiske Institut (DMI) Niels Kristian Petersen enig i. Han kan heller ikke forstå, hvorfor der skal være forskelsbehandling på de statslige institutioner, for hos DMI er der som i både Energistyrelsen og hos GEUS også ansatte, der har arbejdsopgaver offshore.

“Vi har teknikere, som har været ude for at skulle nedlægge en isbjørn, som angreb dem, da de var på arbejde i Grønland. Men jeg er ikke bekendt med, at der findes en mulighed for en ekstra forsikringsordning ud over tjenesterejseforsikringen til vores akademikere, som rejser til Grønland, og som fx skal udføre feltarbejde på havis”, siger Niels Kristian Petersen.

Han vil nu drøfte dette med ledelsen i DMI for at tage skridt til, at man i DMI vil kunne få en lignende aftale om en tillægsforsikring, som Energistyrelsen har fået med Finansministeriet.

Afviser kritik

I Finansministeriet afviser man kritikken af, at ministeriet forskelsbehandler på de statslige institutioners muligheder for at blive forsikret.

“Vi har, så vidt jeg ved, ikke hørt fra andre institutioner om, at de vil have en lignende ordning. Jeg kan ikke se, at der er forskelsbehandling mellem institutionerne”, siger Jacob Buhl Vestergaard.

Men Jørgen Leth pointerer, at andre statslige institutioner står i samme arbejdssituation som Energistyrelsen. GEUS udfører kommercielle opgaver for blandt andet private energiselskaber og råstof-firmaer, ligesom Energistyrelsen udfører opgaver for private olieselskaber på bo-

replatforme. Begge dele er risikabelt offshorearbejde, og derfor bør der gælde de samme forsikringsregler, pointerer Jørgen Leth:

“På GEUS har vi ikke haft mulighed for at lave lignende aftaler for lignende arbejdsopgaver som i Energistyrelsen. GEUS udfører blandt andet kommercielle opgaver, hvor vi laver forundersøgelser til havvindmølleparker i Danmark. I den situation ville det være oplagt og forventeligt, at vi også kunne tegne en tillægsforsikring, fordi en ekstern kunde beder os om at udføre dette risikable arbejde”, siger han.

Energistyrelsens tillægsforsikring dækker arbejde med tilsyn offshore i Norden. Det drejer sig om tilsynsopgaver med lovgivningens krav til sikkerhed og sundhed på boreanlæg og produktionsbrønde i Nord-søen, hvor man udvinder olie og gas. Langt den største del af det arbejde foretages på anlæg i de danske farvande, oplyser man i Energistyrelsen og understreger, at omkostningerne til tilsynsarbejdet betales af olieselskaberne. Det gælder dermed også omkostningerne til tillægsforsikringen, og derfor har staten ikke merudgifter forbundet med denne specielle ordning.

Større dækning

Aftalen mellem Finansministeriet og Energistyrelsen sikrer Styrelsens ansatte en langt bedre ulykkesforsikring, end de ville have fået med arbejdsskade-forsikringen under opgaver i Danmark og med arbejdsskade-forsikringen og tjenesterejseforsikringen under opgaver i udlandet.

Energistyrelsens tillægsforsikring har en grunddækning i Norden, og den bliver tegnet af Energistyrelsen i Europæiske Rejseforsikring, hver gang en medarbejder skal på arbejde offshore i Norden. Dagspræmien betales af det selskab, som skal have udført en tilsynsopgave fra en eller flere af Energistyrelsens ansatte. Det er typisk selskaber som Shell eller A.P. Møller.

Med en dagspræmie på knap 248 kroner per person dækker tillægsforsikringen 1,1 millioner kroner ved død og op til 1,6 millioner kroner ved invaliditet. De tilsva-



Maringeologer og teknikere fra GEUS er i færd med at hejse en vibrocore-boremaskine på tons tilbage på skibet Gunnar Seidenfaden i Storebælt.





rende beløb i tjenesterejsforsikringen er ved død 20.000 kroner til ikke-forsørgere og 400.000 kroner ved død til forsørgere, mens 100 procent invaliditet dækker med 800.000 kroner til både forsørgere og ikke-forsørgere. Arbejdsskadeforsikringen dækker 136.000 kroner ved død og op til 723.000 kroner ved 100 procent invaliditet, oplyser Arbejdsskadeanstaltens styrelse. Dækningen i tillæggsforsikringen er med andre ord langt større end både arbejdsskadeforsikringen og tjenesterejsforsikringen, og Energistyrelsens ansatte på arbejde offshore er derfor langt bedre forsikret, end de ellers ville have været det gennem disse normale forsikringsordninger, som gælder for statsansatte.

Da regeringen i 2006 besluttede, at staten skal være selvforsikrende, gav det problemer med den hidtidige aftale mellem Finansministeriet og Energistyrelsen, forklarer Rolf Kallesøe.

“Det er ikke muligt at tegne en privat heltidsulykkesforsikring til normal præmie, og når du oplyser, at du tager på inspektion offshore, så mangedobles forsikringspræmien. Oplyser du ikke om de særlige arbejdsforhold, kan du risikere at miste erstatningen, eller i bedste fald reduceres den i forhold til den manglende præmieindbetaling”, siger Rolf Kallesøe.

Risikabelt arbejde

Arbejde offshore bliver klassificeret som meget risikabelt af flere forsikringsselskaber,



Vi har teknikere, som har været ude for at skulle nedlægge en isbjørn, som angreb dem, da de var på arbejde i Grønland”.

Niels Kristian Petersen, DMI

Der skal være ens regler for ansatte i staten, for det kan ikke være rigtigt, at nogen er bedre forsikret end andre”.

Jørgen Leth, GEUS



som Magisterbladet har ringet rundt til. Præmierne for en ulykkesforsikring til sådan en slags arbejde er, som Energistyrelsen også pointerer, derfor dyre. Det bekræfter forsikringschef i IDA Forsikring Nils Holm Jørgensen.

“Vi inddeler ulykkesforsikringen i seks fareklasser. Den laveste er bag skrivebord. Hvis man arbejder på en boreplatform, så ryger man i fareklasse seks, som er den værste. Den koster 200 kroner per 100.000 kroners dækning, så det er dyrt”, siger han.

Der er ifølge Energistyrelsen to centrale årsager til, at Energistyrelsen har ønsket en speciel aftale med Finansministeriet om forsikringer på arbejde offshore. Den ene er, fordi en tillæggsforsikring til arbejde offshore, som dækker ud over de normale forsikringer i staten, nærmest er ubetalelig. Desuden har tillæggsforsikringen samtidig en større dækning end en normal arbejdsskadeforsikring. Aftalen om en speciel tillæggsforsikring har Energistyrelsen nu haft med ministeriet i en årrække. Men da regeringen i 2006 besluttede, at staten skal være selvforsikrende, blev det nødvendigt at lave en ny formel aftale, der gav styrelsen dispensation fra statens selvforsikringsprincip. Den aftale blev indgået i 2007. Den gunstige sær aftale, som Energistyrelsen har fået med Finansministeriet, har man også brug for i GEUS, understreger Jørgen Leth.

“Det er lykkedes Energistyrelsen at få forhandlet en aftale med Finansministeriet på plads på dette område. GEUS har forskere, der udfører samme slags risikable arbejde, som ansatte i Energistyrelsen gør. Det er derfor, vi har behov for præcis samme forsikringsdækning. Vi er absolut sammenlignelige, men vi har ikke lige så

gunstige forsikringsaftaler, og det er forskelsbehandling”, siger Jørgen Leth.

Åben over for aftaler

I Finansministeriet vil man ifølge Jacob Buhl Vestergaard ikke på forhånd udelukke, at andre statslige institutioner kan få en lignende aftale, som den Energistyrelsen har fået med ministeriet.

“Kommer der en ansøgning om en tillæggsforsikring, vil vi lægge de samme ting til grund i behandlingen af den, som vi har gjort i aftalen med Energistyrelsen, og så vil vi lave en samlet vurdering”, siger Jacob Buhl Vestergaard.

At ministeriet nu åbner op for, at andre statslige institutioner kan få en lignende forsikringsordning som Energistyrelsens, glæder Jørgen Leth.

“Jeg synes, det er meget vigtigt at få at vide, at vores arbejdsgiver, som er staten, er indstillet på at løse det problem, som har stået udækket hen. Hidtil har man kun løst problemerne for Energistyrelsen”, siger Jørgen Leth og pointerer, at GEUS ligesom DMI nu også vil henvende sig til ministeriet for at diskutere mulighederne for at få en lignende forsikringsordning. Men han synes, det er kritisabelt, at Finansministeriet som arbejdsgiver ikke selv gør noget for at løse problemet.

“Det er kritisabelt, at Finansministeriet forholder sig afventende, når ministeriet via Energistyrelsen er blevet gjort opmærksom på, at der er et problem på dette område. Hvorfor undersøger de som arbejdsgiver ikke, om der er andre af deres ansatte, der har lignende risici i deres arbejde, som Energistyrelsen har det? Det er meget beklageligt”, siger Jørgen Leth.



*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



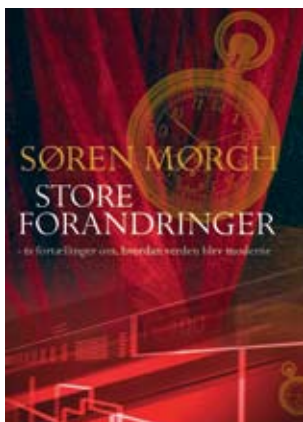
MILJØ

Det tabte land

Kjeld Hansen

Kjeld Hansen fortæller her historien om den dramatiske forarmelse af det danske landskab gennem de seneste 250 år. En periode, hvor landskabet ved et utal af små og store landvindingsprojekter ændrede sig mere end gennem de 10.000 år, der gik forud. *Gads Forlag, 2008, 848 sider, 399 kr.*

HISTORIE



Store forandringer – 61 fortællinger om, hvordan verden blev moderne
Søren Mørch

Historikeren og forfatteren Søren Mørch har samlet et udvalg af verdenshistoriens største hits; de betydningsfulde begivenheder, der for alvor slog igennem og gjorde gamle dage gamle og nye tider moderne. I bogen er verdenshistoriens vigtigste vendepunkter genfortalt i både medrivende detaljer og med bred pensel. *Politikens Forlag, 2009, 518 sider, 400 kr.*

PSYKOLOGI

Mediepsykologi

Peter Allingham

Moderne medier og kommunikationsteknologier bringer individet i centrum på helt nye måder. Hvordan bearbejder

og organiserer medierne den menneskelige sansning og bevidsthed? Bogen gennemgår bl.a. psykoanalytiske, kognitionssteoretiske og sociologiske forklaringer på forholdet mellem modtager og medie. *Bogforlaget Frydenlund, 2008, 51 sider, 99 kr.*

KULTURHISTORIE

Une francophonie plurielle, Langues, idées et cultures en mouvement

Lise Toft og Lisbeth Verstraete-Hansen

In this book a number of internationally recognized experts explore the long experience in the French-speaking world of encounters between languages and cultures due to migration. *Museum Tusulanums Forlag, 2009, 185 sider, 170 kr.*

LITTERATUR

Marcel Proust: På sporet af den tabte tid, bind 4

Peter Borum (ovs.)

“På sporet af den tabte tid” udkom på fransk i årene 1913-1927. Serien er et hovedværk i det 20. århundredes europæiske litteratur og anses for at være en milepæl i romanens udviklingshistorie. De følgende bind udkommer med et bind ca. hvert halve år, efterhånden som nyoversættelsen færdiggøres. Bind 1-3 er udkommet. *Multivers, 2008, 300 sider, 369 kr.*

MEDIEVIDENSKAB

Lyt til tv, Underlægningsmusik i danske tv-dokumentarer

Iben Have

Først en diskant, en skinger og spændingsopbyggende lyd. Et næsten fysisk ubehag som negle mod en tavle. Så en kraftig lyd, der løsner og



afspænder som et suk. Sådan lyder noget af underlægningsmusikken til tv-dokumentaren “En minister krydser sit spor”. Udsendelsen er en af de fem, der næranalyseres i denne bog. *Aarhus Universitetsforlag, 2008, 194 sider, 278 kr.*

PÆDAGOGIK

Forskningskortlægning og forskervurdering af skandinaviske forskning i året 2007 i institutioner for de 0-6-årige

Sven Erik Nordenbo, Karin Hjort, Bente Jensen, Inge Johansson, Michael Søgaard Larsen Thomas Moser og Niels Ploug
Dansk Clearinghouse for Uddannelsesforskning har kortlagt og vurderet den skandinaviske forskning i 2007 i institutioner for de 0-6-årige. *Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag, 2009, 126 sider, 78 kr.*

ARBEJDSMARKED

Tidsskrift for arbejdsliv 2008-3, Dansk beskæftigelsespolitik i det nye årtusinde

Pernille Tanggaard Andersen, Thomas Bredgaard, Bodil Damgaard og Trine P. Larsen (red.)
“Tidsskrift for Arbejdsliv” er et primært dansksproget, internationalt, videnskabeligt tidsskrift om arbejdsliv; det

henvender sig til alle, der interesserer sig for forskning om arbejdsliv, arbejdsmiljø og arbejdsmarked. *Syddansk Universitet, 2008, 120 sider, abonnement: 450,00 kr.*

SAMTIDSHISTORIE



Industri miljøer, Den Jyske Historiker nr. 121-122

Morten Pedersen og Caspar Jørgensen m.fl. (red.)

I dag har en del af forskningen frigjort sig fra den nationalromantiske bondefiksering. Det har banet vejen for ny viden om de sidste 200 års historie og om de faktorer, der bestemmer det industrielle miljøes opbygning. *Nogle af hovedresultaterne fra de senere års arbejde publiceres nu i samlet form af Den Jyske Historiker. 2009, 204 sider, 280 kr.*

SPROG

Navigation in Foreign Language texts

Lita Lundquist

This book has been written first and foremost for students in higher education, who are often confronted with the task of reading complex texts in a foreign language in order to acquire information and knowledge. *Samfundslitteratur, 2008, 148 sider, 198 kr.*

ledere satsede ikke på lederjob

FØDTE LEDERE, der har set sig selv i rollen, siden de lå i vuggen, og som er gået benhårdt efter magten? Ikke hvis man spørger ledermedlemmerne i DM. De er drevet af faglig nysgerrighed og skabertrang.

af Liv Alfast Kretschmer · lk@dm.dk

En hel del medlemmer af DM smykker sig med en ledertitel og har dermed et fællesskab på tværs af uddannelse og branche. Men hvad er det for folk, og hvad har de egentlig til fælles? Det har DM Leder sat sig for at finde ud af, og det har resulteret i en større undersøgelse af magistre med lederjob. Undersøgelsen giver et godt billede af lederne: deres baggrund, bevæggrunde, forhold og mål.

Først og fremmest bliver klicheen om den fødte leder skudt ned af undersøgelsen. Kun hver femte kunne forestille sig at blive leder, da de var nyuddannede. Hver tredje kunne ikke umiddelbart se sig selv på lederposten, og ti procent kunne slet ikke forestille sig at blive ledere.

Gruppen af ledere tæller både offentligt ansatte og privatansatte, de er ansat vidt forskellige steder, og antallet af medarbejdere, de leder, varierer også. Men alligevel

er der en del fællestræk hos de højtuddannede ledere. Et af dem er, at de fleste har erfaring med ledelse. To tredjedele er ikke uvante med lederrollen, for de er ikke i deres første lederjob, mens den sidste tredjedel prøver kræfter med ledelsesopgaverne for første gang.

Et andet fællestræk er, at DM-lederen træffer sine beslutninger om karrieren på baggrund af faglig nysgerrighed og skabertrang. Magt, indflydelse og økonomi betyder mindre.

Da lederne i sin tid valgte uddannelse,

skete det næsten udelukkende på grund af interesse for faget. Kun otte procent angiver, at det var tilfældighedernes spil, der gjorde, at de landede med netop den uddannelse.

Hvert femte ledermedlem af DM er topleder, godt halvdelen er mellemledere, og godt hver sytinde er projektleder. Her er der forskel på, hvilken uddannelse lederne har. Mens 11 procent af lederne med naturvidenskabelig baggrund kan kalde sig topledere, gælder der hele 28 procent af lederne med humanistisk baggrund.

Uddannelse

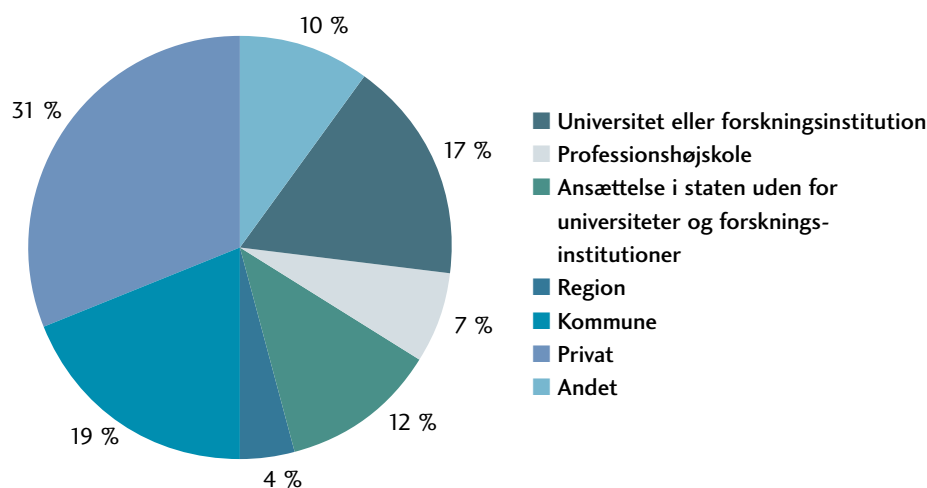
Halvdelen af DM-lederne har en humanistisk uddannelse, en tredjedel har en naturvidenskabelig uddannelse, og otte procent har en samfundsvidenskabelig uddannelse. Syv procent har anden akademisk uddannelse eller ingen akademisk uddannelse.

Om undersøgelsen

DM Leder har i december 2008 og januar 2009 gennemført en undersøgelse af den højtuddannede leder – både ledere, der er medlem af DM Leder, og ledere, der er medlem af andre sektorer.

I alt 497 ledere har medvirket i undersøgelsen.

Her er DM-lederne ansat



Årsdag for ledere 2009

Fredag den 15. maj inviterer DM Leder til årsdag for ledere. Her vil professor Per Nikolaj Bukh give sit bud på, hvilken rolle forskellige former for motivation spiller i ledelse, og professor Ole Fogh Kirkeby viser et praktisk eksempel på ledelse gennem værdier i stedet for procedurer og regulativer. Martin Krasnik er ordstyrer. Senere er der generalforsamling, hvor der skal vælges en ny bestyrelse. Årsdagen er for alle medlemmer af DM, der arbejder med ledelse. Det er gratis for medlemmer af DM at deltage på årsdagen, og der er mulighed for at få dækket eventuelle rejseomkostninger. Se mere på www.dm.dk/kalender.

aprilsnar i sort/hvid

I **DE HYGGELIGE BYGNINGER** på Pædagogseminariet i Gentofte er alle opslagstavler og døre påklædt en A3-plakat med overskriften: En vigtig meddelelse fra de ansatte til de studerende. Meddelelsen fortæller, at skolens personale er blevet pålagt fremover at bære tøj i farverne sort og hvid. Dresscoden er dikteret af den øverste ledelse, som henviser til en undersøgelse i bladet "Management og Ledelse", der bekræfter sammenhængen mellem ensfarvet påklædning og kollegialt sammenhold.

tekst og foto af Jeanne Kornum · magisterbladet@dm.dk

De forundrede pædagogstuderende bemærker, at alle fra personalegruppen er iført sort og hvidt tøj. Denne practical joke kommer fra lærerværelset. Ophavsmændene er Thomas Gregersen og Sten Vestergaard, der underviser i henholdsvis pædagogik og DDK (dansk, kultur og kommunikation). "Der er selvfølgelig tale om en joke, men bag al god humor er der også alvor", forklarer de to undervisere. "Vi vil gerne provokere og skabe debat om, hvor langt vi ansatte er villige til at gå i centraliseringens navn. Det handler om, at vi som undervisere føler os meget langt fra alle beslutningsprocesser".

Pædagoguddannelsen København/Gentofte er overgået fra at være et pædagogseminarium til at være en del af professionshøjskolen UCC, som er en forkortelse for University College Capital.

I den forbindelse er mange beslutninger flyttet fra seminariet på Strandvejen til UCC's direktionskontor i Søborg.

Som et led i centraliseringen har seminariet sagt farvel til de to it-ansatte, der stod for driften af skolens it. De er nu erstattet af et centralt it-hold, som man skal ringe efter, hvis skolens it skal efterses.

"Vi ser en tendens til, at man vil styre vores uddannelsessted fra centralt hold og ikke inddrage os i beslutningsprocesser, der vedrører den daglige kultur", siger Thomas Gregersen, der ligesom alle på lærerværelset er ked af planerne om, at kantinen nu skal i licitation og drives af et stort firma. "Også dette er sket uden dialog", konstaterer Thomas Gregersen.

Underviserne frygter nu, at de bliver "rullende medarbejdere" ligesom it-folkene. Medarbejdere, der kører rundt mellem uddannelsesstederne og underviser på to, tre måske fire forskellige uddannelsessteder.

"Det er vigtigt, at vi kan få en lokal tilknytning til vores arbejdsplads, hvor vi har kendskab til hinandens fag og undervisning. Og det får man ikke som rullende medarbejder", siger Thomas Gregersen. Han bakkes op af de sort- og hvidklædte undervisere på lærerværelset.

Rullende medarbejdere

"På Strandvejen har ansatte og undervisere ofte lavet aprilsnar med hinanden", fortæller uddannelsesleder Randi Bjørndal Jensen, der også selv var trukket i sort og hvidt "Det er vigtigt at give plads til at grine med og af hinanden".

"Jeg forstår undervisernes bekymring for, at et centralt it-hold ikke kan servicere os på det niveau, vi har været vant til", siger Randi Bjørndal Jensen, som dog synes, det er lidt tidligt at konkludere noget, da seminariet overgik til den centrale it-løsning den 1. april, altså dagen for skolens aprilsnar-happening.

"Jeg vil dog ikke kalde dem for rullende medarbejdere, det er ikke sådan, jeg tænker det. UCC har samlet de administrative servicefunktioner; HR, it og så videre. Når man samler servicefunktioner på den måde, kan man bedre gøre brug af de spidskompetencer, medarbejderne har". Uddannelsesleder Randi Bjørndal

Jensen mener, at det er vigtigt at skelne mellem flere ting. For lige nu sker der både en sammenlægning af uddannelsesstederne i UCC og en fornyelse af pædagoguddannelsen. Den nye pædagoguddannelse betyder, at hvor eleverne før blev undervist i alle aktivitets- og kulturfag, skal de nu, med den nye uddannelse, vælge et ud af tre linjefag. Derfor kan undervisere, der alene underviser i linjefag, have vanskeligt ved at udfylde en fuldtids årsnorm.

"Vi har en fælles forpligtigelse i UCC. Hvis en underviser ikke kan udfylde sin årsnorm på ét uddannelsessted, kan vi, i samarbejde med de andre uddannelsessteder, forsøge at sammenstykke en heltidsansættelse. På den måde er den enkelte medarbejder bedre sikret i UCC i forhold til at bevare en fuldtidsstilling, men det er ikke sikkert, det er en attraktiv løsning for alle. Man skal skelne mellem, hvad der er styret af UCC, og hvad der er følger af den nye uddannelsesstruktur".

Thomas Gregersen og Sten Vestergaard sidder på lærerværelset. Et par sort- og hvidstribede kolleger forbereder sig til næste undervisningstime. "Vi laver denne politiske happening med et smil", understreger Thomas Gregersen. "Vi vil gerne nytænke, men vi vil også have indflydelse. Derfor vil vi invitere UCC-toppen til dialog om, hvordan alle kan inddrages i nytækningsprocessen. Vi vil have mere reel indflydelse på vores hverdag. Så vi håber på, at vores aprilsnar er med til at skabe dialog".

Thomas Gregersen, underviser i pædagogik:

"Jeg syntes, det er fint, vi skal have tøj på i farverne sort og hvid. De klassiske farver passer godt til vores klassiske bygninger, så på den måde kommer arkitektur og lærernes påklædning til at hænge sammen".



Jens Nørremølle, underviser i UMD (udtryk, musik og drama):

"Når vi har tøj på i samme farver, kommer vi til at føle, at vi er en del af den samme store og stærke organisation. Det kan jeg godt lide".

Karen Jørgensen, underviser i IIS (individ, institution og samfund):

"Vores dresscode udstråler, at der er styr på tingene. Jeg synes ideen er så god, at jeg også ønsker standarder for de studerendes påklædning".



Jane Hooge, underviser i VNT (værksted, natur og teknik):

"Når alle lærerne har samme farve tøj på, giver det mig en følelse af trykthed og tilhørsforhold".

sig din mening om universiteterne

Skal universiteternes ledelse have større frihed? Eller skal den tværtimod indskrænkes?

Bør undervisningen tilrettelægges, så der er mere tid til forskning? Og kunne man forestille sig, at en større del af forskningen reelt er fri?

Fra den 22. april til den 1. juni er der frit slag for ideer og input til, hvordan fremtidens universiteter kunne se ud, lyder det fra forskningsministeren.

Netop den 22. udkommer nemlig debatbogen "Fremtidens universiteter" fra forlaget Gyldendal. Videnskabsminister Helge Sander er initiativtager til bogen, som indeholder bidrag fra 16 meningsdannere på universitetsområdet, herunder politikere, erhvervsledere og universitetsfolk.

Ministerens bidrager selv med det indledende kapitel, hvor han opstiller en række visioner for fremtidens universiteter. Blandt andet hedder det:

"Lad os starte med at sætte den enkelte studerende, underviser og forsker i centrum. Lad os fjerne de begrænsninger, der eksisterer for, at de kan udfolde deres talent. Lad os i stedet give dem muligheden for undervisning og forskning i verdensklasse. Lige gyldigt hvor i verden det er. Lige gyldigt hvilke systemer eller traditioner det bryder med. Det er min overbevisning, at mere frihed og større fleksibilitet vil give flere muligheder for den enkelte".

Videnskabsministeren ønsker imidlertid, at så mange som muligt deltager i debatten.

Og det er her, du kommer ind med dit besyv.

Ideer, forslag eller kommentarer kan sendes til fremtidsuniversiteter@vtu.dk.

Du skal have script slået til i din browser for at kunne sende e-post. Det er gjort af hensyn til spam.

Efter 1. juni vil Videnskabsministeriet samle forslagene i en anonymiseret bruttoliste, som vil blive offentliggjort efter sommerferien som bidrag til det videre arbejde med at udvikle fremtidens universiteter.

antropologer går nye veje

TIDLIGERE HØRTE VI OM DEM, når de iført tropehjelme rejste ud for at redde verden. Men i dag spiller antropologer en helt anden rolle på arbejdsmarkedet. Med deres alternativt skarpe blikke på menneskearten bidrager de med nye input til dataloger, arkitekter, læger og andre fagfolk.

af Vivian A. Voldgaard · magisterbladet@dm.dk foto: Jesper Voldgaard

Antropologer har tradition for at redde verden. Måske er det derfor, at en helt masse andre fagkulturer har fået øjnene op for, at antropologien har noget at byde på. I hvert fald rykker faget mere end nogensinde ind i miljøer, hvor der samarbejdes på tværs af faglige skel.

It-byen Katrinebjerg i Århus er en af de arbejdspladser, der mikser humanister med naturvidenskaben. Selv om samarbejdet umiddelbart virker overraskende, er det indlysende, hvorfor der bliver skabt plads til begge folkefærd, mener Johanne Mose Entwistle, der er en af antropologerne i huset. Hun er ansat på Alexandra Instituttet på et projekt, der skal udvikle en trådløs styringsenhed til private hjem, så almindelige mennesker kan finde ud af at styre og regulere deres energiforbrug.

“Hvis nogen havde sagt til mig, at jeg skulle arbejde med brugerdrevet innovation, ville jeg ikke have troet dem. Men jeg må sande, at jeg i dag har et enormt spændende job. Min faglighed som antropolog gør, at jeg får brugerne draget helt ind i projekterne, og det spiller en stor rolle for selve resultaterne, men også politisk for finansieringen. Det styrker og udvider feltet”, siger hun.

I dagligdagen på Katrinebjerg har Johanne Mose Entwistle selskab af Rikke Aarhus og Stinne Aaløkke Ballegaard, der også arbejder projektorienteret ud fra en antropologisk og etnografisk vinkel. Rikke Aarhus er ansat ved Datalogisk Institut, hvor hun er tilknyttet det tværfaglige Center for Pervasive Healthcare. Her arbejder hun med interaktiv støtte til hoftepatienter, der udskrives dagen efter deres operation, samt med it-støttet hjemmetræning til ældre, der lider af svimmelhed. Stinne Aaløkke Ballegaard er ph.d.-studerende på Informationsvidenskab på Aarhus Universi-

tet og også tilknyttet Center for Pervasive Healthcare. Hun arbejder blandt andet med it-støtte til gravide diabetikere under et overordnet projekt, som går under navnet “Sundt Hjem”.

“Det, vi gør, er at lave studier af, hvordan man lever med sygdom i hjemmet. Og vi ser nogle andre ting end de kolleger, der sidder med selve udviklingen af det udstyr, som patienterne har brug for at have stående i hjemmet. Det er ikke sådan, at det kun er os, der er ude at observere. Kollegerne er også med, men vi går ind og stiller spørgsmål ved, om udstyret absolut skal ligne det, som står på et hospital, så man på den måde så at sige flasher sygdommen, eller om det ikke kan lade sig gøre at udvikle noget, der falder mere i ét med det hjemlige miljø. Min kæphest er, at jeg ikke er fluen på væggen i feltarbejdet, snarere fluen i suppen”, siger Rikke Aarhus.

Udfordringer går begge veje

Det er med andre ord antropologiens kerneydelser i form af feltstudier og analysearbejde, som de tre kvinder bringer med sig ind i et miljø, der – fagets historik taget i betragtning – er noget alternativt.

“Man bliver udfordret på sin faglighed, når man som antropolog træder ind i et miljø som det her. Her arbejder man med løsninger, og vi er ikke uddannet til at se løsninger, vi er uddannet til at se processer. Men der kommer også et tidsmæssigt perspektiv ind, som kan være en udfordring for de øvrige fagpersoner på projekterne, for vi kan ikke præcist sige, hvor lang tid ting tager. Antropologisk feltarbejde er grundigt og kan på mange måder virke langsommeligt”, siger Rikke Aarhus.

Tværfaglighed har der altid været tradition for i it-byen Katrinebjerg, og det giver en naturlig respekt for forskellighed.

Måske derfor oplever Stinne Aaløkke Ballegaard også en stor nysgerrighed over for sine metoder og systematikker fra de øvrige kolleger i projekt “Sundt Hjem”.

“Vi bringer vores traditioner med ind i et nyt miljø. Når vi sidder der med vores alenlange notater, som vi efterfølgende får analyseret og struktureret og til sidst formidlet, så de bliver et konkret bidrag til det arbejde, som eksempelvis datalogerne sidder med, oplever jeg en stor respekt for det, vi kan. Jeg tror, mange ikke rigtigt forstår, hvad det egentlig er, antropologien kan, og det bliver pludselig meget synligt, når man arbejder med noget så jordnært som at gøre livet bedre for eksempelvis syge mennesker”, siger hun.

Men det er ikke kun kollegerne, der kan lære noget af antropologerne. Nye forståelser og aha-oplevelser går også den anden vej, forklarer Stinne Aaløkke Ballegaard:

“De dataloger, jeg arbejder sammen med, videreudvikler og raffinerer hele tiden deres produkt. Det er forskningsarbejde, og de arbejder i loops, og den måde at arbejde på lærer også mig en masse. Så jeg prøver også at eksperimentere med mine metoder, så jeg måske kan fange tingene lidt hurtigere ind”.

Kompleksiteten holder

At antropologien er så anvendt, som den næsten kan blive i it-byen Katrinebjerg, er noget af det, som tiltaler Rikke Aarhus mest i dagligdagen omgivet af læger, dataloger og andre faggrupper:

“Folk gør sjældent det, de siger, de gør. De gør noget andet, og det skal jeg nå frem til, for det er helt konkret den viden, der betyder, at vi i fællesskab får udviklet et produkt, som brugeren bliver rigtig glad for. Dét giver virkelig mening”.



Samme oplevelse har Johanne Mose Entwistle. Det er kun et lille halvt år siden, hun blev færdiguddannet, og under studietiden erkendte hun en gang for alle, at hun ikke var den type antropolog, som rejste rundt i Afrika for at gøre livet bedre for de fattige.

“I mit arbejde oplever jeg, at en meget socialt kompleks virkelighed meget hurtigt kan blive sort/hvid. Men fordi jeg kommer med min faglighed, tvinger jeg de øvrige deltagere til at bibeholde kompleksiteten,

og min oplevelse er, at folk synes, det er enormt godt. Selv de for mig mere simple brugerinddragelser åbner tydeligvis øjnene hos andre faggrupper, der ikke er vant til at se verden fra vores vinkel, og det giver en enorm respekt for vores fag. Og personligt giver det da også en tilfredsstillelse. I mit nuværende arbejde har jeg fokus på miljøproblematikken, og den vej rundt er jeg også med til at gøre en positiv forskel”.

Tre antropologer, der ikke er rejst ud for at redde verden, men er blevet hjemme for med deres skarpe blik for menneskearten at kvalificere det arbejde, dataloger, læger, arkitekter og andre fagfolk udfører i it-byen Katrinebjerg. Fra venstre ses Stinne Aaløkke Ballegaard, Datalogisk Institut, Aarhus Universitet, Rikke Aarhus, også Datalogisk Institut, og Johanne Mose Entwistle, Alexandra Instituttet.



Sidste frist for debatindlæg til nr. 9 er mandag den 4. maj 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.

Ligestilling, løn og parfume

Jeg bryder mig ikke om regeringens skattereform, men overskriften i *Magisterbladet* nr. 7/2009, "Regeringens skattereform overtræder ligestillingsloven", er ikke o.k. Det er grove sager at beskyldte andre for at overtræde loven, altså at være forbrydere.

Det eneste kød, der er på den stort opsatte historie, er, at statistisk set arbejder mænd flere timer end kvinder og tjener mere. Og da skattereformen giver de største lettelser til dem, der tjener mest, vil mænd få mere ud af reformen, end kvinder vil - vel at mærke hvis man betragter de statistiske gennemsnit. Departementschefer og andre højtlønnede vil få mere ud af reformen end kloakarbejdere. Her er der dog ikke bare tale om et statistisk gennemsnit, men om en vaskeægte forskel. Den taler I ikke om. Det er mere populært at fremstille akademikerkvinder som ofre, end at fremstille kloakarbejdere som ofre.

Statistisk set fordeler mænd og kvinder sig forskelligt på mangfoldige områder af samfundet. Hvis man skulle godkende jeres argumentation, så skulle ethvert indgreb på et felt, hvor de to køn ikke er lige stærkt repræsenteret, justeres med henblik på ikke at skade ligestillingen. Tag fx afgifterne på parfume. Da kvinder i gennemsnit bruger mere parfume end mænd, rammes kvinder hårdere af denne afgift end mænd gør, altså er den afgift ifølge jeres logik en overtrædelse af ligestillingsloven. Og hvordan skal den afgift så gøres ligestillingsmæssigt neutral? Skal man lægge højere afgift på parfume til mænd end parfume til kvinder, for at de to køn skal lægge lige meget i kassen? Hele ideen om, at der ikke må eksistere statistisk skæve fordelinger af diverse byrder, fører vist ud i det absurde.

Kåre Fog, biolog, lic.scient.

Svar

Kære Kåre Fog. Du synes helt at overse, at vores pointe eller vinkel er, at skattereformen som sådan ikke er ligestillingsvurderet, hvad den skal - som alle andre love - ifølge loven. Så loven overtræder loven. Hvad angår parfumeafgifter, skal du ikke undervurdere de mængder parfumer, mænd køber til deres kærester og koner. Og måske køber mange kvinder parfume for penge, som manden har tjent. Så du har ret: Det ville være absurd at forfølge statistisk skæve fordelinger af diverse byrder. Det er da heller ikke det, vi gør i artiklen.

Mogens Tanggaard, redaktør

Nydanskere kan også være akademikere

I næsten to år har jeg nu været medlem af Dansk Magisterforening. Men desværre har jeg kun deltaget to gange på DM's efteruddannelseskurser. Samtidig har jeg som nydansker brug for meget mere.

Jeg kan godt lide at lære, men skal jeg indrømme, at ingen af de udviklingskurser, som DME har, passer for mig. Fx har jeg deltaget i kurset "Mit første job", fordi jeg troede, at det kunne være relevant for mig som ny på det danske arbejdsmarked. Men det var ikke det første job i mit liv. Jeg har mere end 20 års arbejds erfaring fra mit hjemland, og det var kedeligt for mig at høre om de ting, som jeg kender hundrede procent fra mine egne erfaringer. Arbejde i par, der praktiseres på kurset, var også kedeligt for mine partnere. Vi havde forskellige problemer, forventninger og behov, som på ingen måde blev forbundet med hinanden.

På den anden side har jeg deltaget i flere kurser organiseret af 3F for deres medlemmer. På disse kurser var der fuld overensstemmelse med mine forventninger, fordi de var rettet mod personer, der først lige var kommet ind på det danske arbejdsmarked uden en stor faglig erfaring. Jeg tror, at det er på tide, at også min fagforening begynder at henlede opmærksomheden på dens nye medlemmer med forskellige etniske baggrunde og viden, der er opnået i andre lande, og som har behov for gode kurser i at komme ind på det danske arbejdsmarked for første gang.

Tilrettelæggerne af sådanne kurser skal også være opmærksomme på de sproglige barrierer for at gøre kurserne tilgængelige og forståelige. Det ville være rart, hvis der var planlagt specielle kurser i dansk sprog, særligt udviklet til de områder, hvor medlemmer af vores fagforening arbejder.

Alma Bekturganova Andersen

Svar

Kære Alma Bekturganova Andersen. Tak for dit indlæg med overskriften "Nydanskere kan også være akademikere". Og ja, det kan de heldigvis. Så vi i Danmark også i de akademiske job kan få erfaringer udefra.

Med hensyn til dit udbytte af karriereworkshoppen "Du er i dit 1. job", så er det klart, at du med 20 års erhvervs erfaring fra dit hjemland falder uden for målgruppen, og at du derfor har haft et begrænset udbytte af den. Workshoppen er tilrettelagt til nyuddannede medlemmer i deres første akademiske job. Vi udbyder også andre karriereworkshopper, som henvender sig til medlemmer med erfaring, og disse ville eventuelt bedre opfylde dine behov og ønsker.

DM er opmærksom på dem af vores medlemmer, som har uddannelse og eventuelt også arbejds erfaring fra udlandet. Men da behovene i denne gruppe er meget individuelle, har vi ikke skønnet det relevant at

lave kollektive tilbud. Vi henviser her til vores individuelle karrieretilbud, som du kan se på www.dm.dk/JobOgKarriere/Karriere.

I dit indlæg foreslår du også specielle kurser i dansk sprog målrettet områder, hvor DM's medlemmer typisk arbejder. Med 36.000 medlemmer med vidt forskellige uddannelser og jobfunktioner fordelt i stort set alle brancher er det desværre ikke muligt at tilbyde den slags sprogkurser.

Bodil Egede-Lassen, leder af DM Kompetence og Karriere

Mere af det samme i a-kassen

Da jeg skulle til at udfylde mit digitale ydelseskort, opdagede jeg, at jeg endnu ikke havde modtaget en pinkode, skønt jeg tydeligt erindrede at have bestilt en. A-kassens medarbejder kunne også bekræfte, at jeg havde bestilt kode både i februar og april.

Men skønt jeg jo i høj grad havde brug for den nu, så han sig ikke i stand til at overbringe den hverken pr. telefon eller e-mail. I stedet foreslog han mig i fuldt alvor, at jeg for tredje gang skulle bestille en pinkode i håb om, at den kom frem denne gang! I modsat fald måtte jeg rette henvendelse til Post Danmark.

Jeg bliver altså bedt om at gøre mere af det samme, skønt det allerede to gange har vist sig ikke at virke! Da jeg bad om at tale med en anden, svarede medarbejderen, at det ikke kunne lade sig gøre, da det var hans opgave at svare på den slags henvendelser.

Det synes jeg, han skulle blive bedre til.

Jan Ole Nielsen, cand.mag.

DET HUMANISTISKE FAKULTET
KØBENHAVNS UNIVERSITET



ENGELSK SPROGREVISION AF VIDENSKABELIGE ARTIKLER OG ANDRE TEKSTER

Skriver du selv dine artikler på engelsk, har du måske brug for at få dem redigeret sprogligt af en erfaren modersmålsredaktør.

Oversættelsescentrets engelske sprogrevisorer og oversættere er universitetskandidater med engelsk som modersmål.

Mail din artikel til os og få et tilbud på pris og deadline: oc@hum.ku.dk

Oversættelsescentret tilbyder i øvrigt også almindelig oversættelse til og fra de fleste sprog.

Oversættelsescentret
Institut for Engelsk, Germansk og Romansk
Njalsgade 130, lok. 24.2.58
2300 Kbh. S
Tlf: 35 32 85 90
oc@hum.ku.dk
www.oversaettelsescentret.dk

Morsø Kommune har succes med coaching

Konflikter mellem kolleger på arbejdspladsen, problemer med stress eller økonomi, karriereovervejelser, kriser i familien.

En buket af rådgivere står klar til at coache 1.800 ansatte i Morsø Kommune i en lang række spørgsmål. I 2008 blev der coachet for en million kroner blandt medarbejderne, og i år og fremover er en halv million afsat årligt til konsultationer hos fem forskellige rådgivere, herunder en familierapeut, en stresskonsulent og en psykolog.

“Det er primært problemer i privatlivet, som får medarbejderne til at kontakte en coach. De afføder ofte også problemer i arbejdslivet, så tingene hænger jo sammen. Derudover har der også været flere eksempler på, at en arbejdsplads i kommunen havde brug for hjælp til konfliktmægling. I den type sager er det jo ikke motivationen eller de gode intentioner, medarbejderne

mangler. De kan simpelthen have brug for nogle værktøjer til at håndtere en vanskelig situationen med”, forklarer DM's tillidsrepræsentant i Morsø Kommune, Karin Bak Sørensen.

Siden tilbuddet blev indført 1. januar sidste år, har flere end 300 benyttet sig af det, og Karin Bak Sørensen vurderer, at mange problemer bliver tacklet i opløbet.

“Man behøver ikke overveje situationen i månedsvis og bruge krudt på selv at undersøge markedet. Al information og kontaktoplysninger ligger på kommunens intranet, så det er bare om at gribe knoglen. Man behøver ikke at gå via et stort system, men kan selv kontakte den relevante coach. Det har også stor betydning, at arbejdspladsen overhovedet ikke blander sig i, hvilke problemer en medarbejder henvender sig med. Det bliver ikke registreret nogen steder, og der er ingen binding på,

hvad man kan få hjælp til”, siger DM's tillidsrepræsentant.

HR-konsulent i Morsø Kommune Vibeke Skou Hansen mener, at både kommunen og de ansatte med coach-ordningen får en kæmpe gevinst for relativt beskedne midler.

“Lønkontoret oplever, at folk fx kommer tidligere tilbage fra længerevarende sygeforløb, fordi der er et tilbud om opfølgning hos en coach. Vi hører også fra folk, der søger job hos os, at de har bidt mærke i, at vi har særligt fokus på trivsel og arbejdsmiljø”, forklarer Vibeke Skou Hansen.

“Især for en udkantkommune som Morsø er det vigtigt at være attraktiv og vise, at vi tager hånd om medarbejderne, også under eventuelle kriser. Det gode arbejdsmiljø er jo også afgørende for, om du bliver hængende, når du først er blevet ansat”.
psi

kommuner får dumpekarakter i sagsbehandling af ledige

af Martin Ejlertsen · me@dm.dk foto: Scanpix

Der er stor grund til at holde kommunerne i stram snor. Det konkluderer Arbejdsdirektoratet, som skal føre tilsyn med kommunerne for at få flere i arbejde. I en ny rapport om kommunernes rådighedsvurdering af arbejdsparate ledige i 2008 konkluderer Arbejdsdirektoratet, at 20 ud af 49 undersøgte kommuners

gå ud over arbejdet med at få arbejdsmarkedsparate ledige i arbejde hurtigst muligt, pointerer kontorchef i Arbejdsdirektoratet Morten Bergulf.

“Jo ringere administrationen er i kommunerne, jo dårligere effekt kan det betyde, at der er med at få ledige i arbejde. Derfor er det uacceptabelt, at flere kommuner har så høje fejlprocenter. Hvis kommunerne ikke efterlever reglerne, kan man frygte, at der er ledige, der kan arbejde, men

som kommunerne ikke i tilstrækkelig grad sikrer, står til rådighed for arbejdsmarkedet”, siger Morten Bergulf.

Sammenholdes antallet af fejl med det antal sager, hvor det har været muligt at vurdere kommunernes afgørelser, er den samlede fejlprocent på 12,1. Sidste års rapport viste en fejlprocent på 7,2. Undersøgelsen viser, at kommunerne er både alt for længe og alt for dårlige til at administrere rådighedsreglerne. Der er fejl i 40,2 procent af de sager, hvor en borger er udeblevet fra en rådighedsvurdering, cv- eller jobsamtale.

Ikke kommunalreformens skyld

Den høje fejlprocent kan skyldes, at Arbejdsdirektoratet løbende udtrækker kommuner til undersøgelse. Det er særligt i kommuner, som er udtrukket omkring marts 2007, at fejlprocenten er ekstra høj. Det er kort tid efter kommunalreformen. Men meget tyder på, at det ikke er kommunalre-

formen, der har den afgørende indflydelse på, om den enkelte kommune administrere reglerne tilfredsstillende eller ej. Derimod tyder meget på, at det er nye sanktionsregler, der blev indført i samme periode, som kommunerne har haft svært ved at administrere. Derfor skal kommunerne blive bedre til at efterleve reglerne, udtaler Morten Bergulf.

Den 1. august i år overtager kommunerne det fulde ansvar med landets jobcentre og dermed også det fulde ansvar for beskæftigelsesindsatsen. Det kritiseres af blandt andre Dansk Industri (DI) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA), som mener, at kommunerne generelt set leverer en dårligere aktiv beskæftigelsesindsats, end staten gør. Også økonomisk vismand Michael Rosholm blander sig i de kritiske røster:

“Risikoen er, at man ikke får skabt et enstrengt beskæftigessystem, men et 98-strengt system. Konceptet er derfor forkert, timingen er forkert, og implementeringen er forkert. Jeg er meget bekymret”, siger Michael Rosholm til DA's magasin Agenda.

Formand for KL's Arbejdsmarkeds- og Erhvervsudvalg Erik Nielsen er enig i, at fejlprocenten i kommunernes rådighedsvurdering er for høj, men han vælger at kigge fremad.

“Jeg glæder mig over, at hovedparten af kommunerne har styr på det. Vi har haft bøvl med de nye regler. Der er plads til forbedringer på dette udviklede område, som nu skulle blive forenklet”, siger Erik Nielsen, som opfordrer alle parter til at samarbejde frem for at kritisere kommunerne.

“Jeg kan ikke se, hvorfor statens dygtige medarbejdere skulle blive ringere, når de får en kommunal chef. Vi skal op på hesten og ride samme vej i takt”, siger Erik Nielsen.



arbejde enten ikke er tilfredsstillende eller er direkte uacceptabelt. Flere af kommunerne overtræder til og med både forvaltningsloven og retssikkerhedsloven i en mangelfuld indberetning og sagsbehandling, lyder det i rapporten. Ud af de 20 kritiske kommuner i undersøgelsen har de 11 en fejlprocent på femten eller mere i sagsbehandlingen. Når kommunerne fejler i administrationen af rådighedsregler, kan det

DM Natur & Kultur

Fagligheden og
fagforeningen

Side 44

Han brød stilheden

Side 45

Menneskelige erfaringer
kvalificerer fagligheden

Side 46

Når fagligheden bredes ud

Side 48

Akademikerne skal holde
sammen

Side 50





Fagligheden og fagforeningen

Fagligheden – du og jeg ved nok, hvad der ligger i ordet, når vi anvender det i forbindelse med vores uddannelse ... men skal vi sætte ord på, hvad der konstituerer fagligheden for enhver af os, og tilmed fortælle, hvorledes fagligheden kommer til udtryk i det daglige, og hvordan vi plejer den, er opgaven nu ikke så enkel endda. Ikke desto mindre var det denne opgave, vi stillede tre af vores medlemmer. Der kom svar, interessante svar, også fordi vi yderligere spurgte om, hvorvidt fagligheden og engagementet i DM har noget som helst med hinanden at gøre – ville de tre medlemmer se en forbindelse?

Vi hilser også Christian Stig Hermansen velkommen i kredsen af tillidsrepræsentanter. Christian Stig Hermansen er nyvalgt tillidsrepræsentant og fælestillsrepræsentant i Statens Arkiver, der foruden Rigsarkivet i København omfatter tre landsarkiver, Erhvervsarkivet og Dansk Data Arkiv. Her opfordrede vi Christian Stig Hermansen til at fortælle om sin arbejdsplads, sine aktuelle opgaver som tillidsrepræsentant, balancen mellem hvervet og det daglige arbejde og drivkræfterne bag opstillingen som kandidat til hvervet. Vi har hæftet os ved, at et nøgleord i præsentationen er samarbejde.

Som Christian Stig Hermansen ser frem til, hvad hvervet vil bringe af erfaringer, glæder vi os til det kommende samarbejde.

De tre artikler om fagligheden og dens mulige forbindelse med engagementet i DM udspringer til dels af et arbejde, som DM's hovedbestyrelse har igangsat. Det drejer sig om intet mindre end DM's profil. Hensigten er at udbygge og nuancere det billede af DM, som vi og vores omgivelser bærer rundt på, i mange tilfælde er det noget uskarpt, fordi DM jo ikke trænger sig på i hverdagen, i andre tilfælde tydeligere, netop fordi vi har haft brug for DM's støtte, når vi skulle ansættes, når der var pro-

blemer på arbejdspladsen, eller når der skulle forhandles løn.

Lars Pagh, der er arkæolog og tillidsrepræsentant på Horsens Museum, kan berette om en tilværelse, hvor fagligheden nok spiller en central rolle, men hvor de menneskelige erfaringer, man samler op gennem livet, også indgår med vægt – de udgør grundlaget for at handle i arbejds- og privatlivet, som det hedder i artiklen. Fagligheden nuanceres i to bestanddele, den teoretiske, der angår ajourføringen af uddannelsen gennem læsning og faglige diskussioner, og den praktiske, som vedrører udgravningsarbejderne samt ordningen og registreringen af fundene. Og her knyttes forbindelsen til DM; museumsfolket hører ikke til de bedst lønnede blandt DM's medlemmer, og arbejdsvilkårene er heller ikke altid i top, så det var i mødet med den praktiske arkæologiske virkelighed, at Lars Pagh blev klar over, at DM kunne være nyttig. Nøgleordene er solidaritet og samarbejde.

Sacha Zurcher er forskningsbibliotekar og tillidsrepræsentant på Roskilde Universitetsbibliotek. Det faglige virkefelt spænder vidt – det må kræve en betydelig indsats at følge med i så forskellige fagområder som international udvikling, by- og regionsforskning og turisme og sørge for, at de rette bøger og internetadresser er tilgængelige for bibliotekets brugere. Når det gælder den eventuelle forbindelse mellem fagligheden og DM, er historien imidlertid en anden end for Lars Pagh. Sacha Zurcher ser ingen sammenhæng mellem fagligheden og engagementet i DM. Her er drivkraften bag virket som tillidsrepræsentant den bistand, DM ydede, da målet var at blive ansat i en stilling, samtidig med at det stod klart, at fagforeninger i Danmark spiller en langt større rolle end i Holland, som er Sacha Zurchers hjemland. Nøgleordene er her fællesskab og samarbejde.

Birgitte Thomsen er historiker og ansat som leder af Lokalhistorisk Arkiv for Gl. Tønder Kommune. Her går dagen med at besvare forespørgsler fra borgerne og de kommunale embedsmænd samt ordne og registrere – ganske som for Lars Pagh, om end det her ikke er oldtidens og middelalderens jordfundne genstande, men den nyere tids arkivalier, som der skal tages vare på. Når det gælder forholdet mellem faglighed og DM, er det påfaldende, at nogle af de nøgleord, der optræder i de forudgående artikler, også dukker op her – følelsen af at høre til, indgå i en sammenhæng, hvor fællesskab og solidaritet er bindeleddet mellem egentlig nok så forskellige magisteruddannelser.

Måske traditionelt, men altså hvad der tæller, når man er DM'er.

DM Natur & Kultur er sektorblad for DM-medlemmer, der arbejder på forsknings- og kulturinstitutioner. Bladet udkommer fire gange årligt. Næste nummer af *DM Natur & Kultur* udkommer den 28. august 2009

Redaktionen: Erik Alstrup, Niels Kristian Petersen, Erik S. Christensen og Lars Trap-Jensen

Redaktionssekretær: Malene Romme-Mølby

Forsidefoto: Gregers Kirdorf

Han brød stilheden

Christian Stig Hermansen frygtede, at hans spændende job ikke kunne forenes med at være tillidsrepræsentant, men han tog fejl.

af Malene Romme-Mølby
mrm@dm.dk

foto: Rie Neuchs

Stilhed – alt for længe havde stilheden været dominerende på Rigsarkivet, når snakken faldt på valg af ny tillidsrepræsentant. Folk kiggede væk, men for en måned siden kiggede Christian Stig Hermansen op og brød stilheden ved at melde sig som tillidsrepræsentant i Rigsarkivet og fællestillidsrepræsentant i Statens Arkiver. “Det var helt klart ikke manglende interesse, der var årsagen til, at folk ikke meldte sig. Men det kan være svært at overskue jobbet som tillidsrepræsentant, når det betyder, at man skal lave plads til det ved siden af et spændende arbejde”, mener Christian Stig Hermansen, it-koordinator for Statens Arkiver.

“Jeg tror, at det er ret typisk for de fleste magistre, at de føler, at de har et spændende og vigtigt arbejde, som de brænder meget for. De tager fuldstændig ejerskab i, at jobbet bliver fuldført, og har ikke lyst til eller mulighed for at smide dele af jobbet over til en kollega”, siger Christian Stig Hermansen.

Han afløser en kollega, der har været tillidsrepræsentant i 11 år. “Måske blev tillidsrepræsentanten også lidt taget for givet til sidst. Der lød i hvert fald et kollektivt suk og forbavelsesudbrud fra kollegerne, da vores tidligere tillidsrepræsentant i sin ’salgstale’ fortalte, at

han brugte en tredjedel af sin arbejdstid på foreningsarbejde”, fortæller Christian Stig Hermansen. Den 33-årige it-koordinator har dog ikke fortrudt, at han meldte sig, og han glæder sig til at komme i gang med de spændende og vigtige opgaver. “Jeg håber, at jeg kan hjælpe mine kolleger ved at være et bindeled til ledelsen, så vi fortsat kan have et godt samarbejde med dem. Som fællestillidsrepræsentant på en stor arbejdsplads med flere geografisk adskilte enheder er det vigtigt at sikre, at alle ansatte får samme muligheder for udvikling, løn og tillæg, uanset hvilken enhed man sidder i. Fra Rigsar-



“Måske blev tillidsrepræsentanten også lidt taget for givet til sidst”, siger Christian Stig Hermansen, ny tillidsrepræsentant på Rigsarkivet.

kivet som største enhed med omkring 150 medarbejdere til de helt små enheder i landsarkiverne. Det er meget forskellige arbejdspladser, men med en fælles ledelse, så det skal nok blive en spændende udfordring”, siger Christian Stig Hermansen.

Sommerfugle i maven

Den første måned som tillidsrepræsentant har mest drejet sig om at få styr på alt det praktiske, men snart skal Christian Stig Hermansen i gang med de årlige lønforhandlinger. “Det glæder jeg mig til, men det giver da også en lille smule sommerfugle i maven over at skulle sidde over for ledelsen og prøve at forstå spillet”, siger han. Den nye tillidsrepræsentant føler sig dog tryk nok,

idet han på et lønforholdningskursus, som DM Natur & Kultur havde arrangeret, fik gode råd til vejledende satser for tillæg og rettesnor for, hvad der er rimeligt at stille som krav.

Han er også optimistisk i forhold til at få det almindelige job og forpligtelserne som tillidsrepræsentant til at hænge sammen. “Noget af mit arbejde er sat lidt på standby, fordi jeg har arbejdet med udflytning af statens it. Jeg har også planlagt et møde med min chef, så vi kan blive enige om, hvordan jeg skal prioritere”, siger Christian Stig Hermansen.

Stilheden var ubegrundet.

507

506

505
506

Menneskelige erfaringer kvalificerer faglighed

Akademikerne må stå sammen for at bryde med traditionen for dårlige lønninger, erfarede Lars Pagh efter karriereskift. Pludselig blev han aktiv i DM for blandt andet at være med til at skabe et arbejdsmiljø, der tilgodeser akademikerens behov for faglig fordybelse.

af Malene Romme-Mølby mrm@dm.dk

foto: Gregers Kirdorf

“Faglighed er blevet et politisk mantra, men man skal huske, at det ikke er den eneste side af et indholdsrigt arbejdsliv”, siger Lars Pagh, arkæolog på Horsens Museum, hvor han også er tillidsrepræsentant. Han er ikke uenig i, at faglighed skal prioriteres højt, men han synes, at der er en tendens til, at man udelukker mindst lige så vigtige faktorer i et godt arbejdsliv. “Jeg oplever, at det er mindst lige så vigtigt, hvad man har med i bagagen af personlige erfaringer og oplevelser. De gør nemlig en til et menneske, der er rustet til at klare de forskellige udfordringer både i arbejds- og privatlivet”, understreger han. På ham virker det nogle gange, som om det blot gælder om at få de unge så hurtigt igennem uddannelsessystemet, at de glemmer den personlige udvikling. Faren er, at man måske vælger en forkert uddannelse, som han selv gjorde.

Lars Pagh er oprindelig uddannet på handelsskolen og har tidligere arbejdet med eksport og markedsføring, men han følte, at arbejdet ikke gav mening, så han valgte senere at læse arkæologi på universitetet. “Med fordybelsen i det rigtige fag for mig, så blev fagligheden også et nøglebegreb, fordi det lige pludselig gav mening for mig at gå på arbejde”.

Lars Pagh deler fagligheden op i den teoretiske og den praktiske, hvor den teoretiske overvejende kommer fra uddannelsen. Den praktiske faglighed stiftede han først rigtigt

bekendtskab med på museet, “da han skulle lære at være arkæolog i praksis”, som han udtrykker det. “I hverdagen kommer den praktiske faglighed i første række, for der er altid nogle udgravninger i forbindelse med bygge- og anlægsarbejder, hvor vi skal foretage, hvad vi kalder nødarkæologi, det vil sige at registrere og samle det, der er nødvendigt for at kunne varetage kulturarven. Når der så er tid til det, så udvikler man den teoretiske faglighed”, fortæller Lars Pagh. Den fordeling passer ham fint, fordi der ofte i det praktiske arbejde ligger nye opgaver, hvor han som middelalderarkæolog lærer noget nyt. “I uddannelsen til arkæolog har man specialiseret sig i forskellige tidsperioder, men i den praktiske verden overlapper vi jo hinanden. Jeg kommer ud som middelalderarkæolog, men skal også foretage udgravninger fra forhistorisk tid, og på den måde udvikler jeg også min faglighed til at dække nogle andre områder end dem, jeg egentlig er uddannet til. Det er et meget typisk eksempel på, hvordan en arkæolog udvider sine kompetenceområder”, siger han.

Lars Pagh oplever også, at man som arkæolog udvikler sin faglighed meget ved at mødes med andre arkæologer. “Den arkæologiske verden er jo ikke stor, så de fleste kender hinanden på kryds og tværs. Vi har en del møder og seminarer, hvor vi diskuterer emner med fagligt indhold. Og så er det meget lærerigt at høre, hvordan man gør rundt på de forskellige museer. Erfaringsudveksling kan ofte virke udviklende for ens faglighed”, siger han.


Traditionen for dårlig løn

Lars Pagh blev først aktiv i DM, da han skiftede erhverv fra den merkantile til den akademiske verden. Han er tillidsrepræsentant på Horsens Museum, og han er medlem af Sektorbestyrelsen for Forskning og Formidling og Museumslandsklubben bestyrelse.

“Tidligere spillede fagforeningen ikke en rolle i min bevidsthed, men det har mit faglige skift ændret på. Da jeg blev arkæolog på et museum, gik det op for mig, hvor vigtigt det er at have fagforeningen”, siger Lars Pagh. Det er især lønforholdene på de forskellige museer, der har gjort indtryk på ham, og hvordan Ny Løn nogle steder ikke fungerer, og de ansatte ikke får tillæg. “Det drev mig til at komme i gang med fagforeningsarbejde. Jeg kan se, at det er afgørende for forholdene på museerne, at vi får valgt tillidsrepræsentanter, og at vi samles i et netværk for at vise lederne rundt omkring på museerne, at vi står sammen på tværs af museer og akademiske faggrupper for at komme på et mere anstændigt niveau med lønnen”, siger han.

Lars Pagh mener, at de personlige oplevelser på arbejdspladsen har stor betydning for, hvor meget man engagerer sig fagforeningsfagligt. “Jeg er glad for at være på Horsens Museum, hvor ledelsen har været lydhør for vores argumenter, så vi har været i stand til at forhandle os frem til, at alle faktisk får tillæg. Det er virkelig en stor ting. For overordnet set så er Horsens Museum jo bare en del af en museumsverden, hvor der er tradition for at have lave lønninger og få eller ingen tillæg”, fremhæver han.

Så det er mødet med den arkæologiske faglighed, der har givet Lars Pagh lyst til at engagere sig, og som har åbnet hans øjne for fordelene ved at været solidarisk. Han synes, at det er spændende at få indblik i, hvilke udfordringer på arbejdspladserne der er værd at kaste sig ud i, samtidig med at det giver ham nogle personlige udfordringer. “Fagforeningen spiller jo en stor rolle i forhold til min faglighed, fordi den er med til at skabe og forbedre arbejdsforhold. Den giver plads til, at jeg kan udvikle og fordybe mig fagligt i hverdagen”, siger Lars Pagh.



“Med fordybelsen i det rigtige fag for mig, så blev fagligheden også et nøglebegreb, fordi det lige pludselig gav mening for mig at gå på arbejde”, siger Lars Pagh, der skiftede erhverv fra den merkantile til den akademiske verden. Nu er han arkæolog på Horsens Museum.

Når fagligheden bredes ud

Selvom der i stillingen ikke indgår konkret forskning i ens speciale, så kan jobbet som forskningsbibliotekar godt byde på faglig fordybelse på et bredere plan.

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

International udvikling, international økonomi og handel, geografi, by- og regionsforskning, miljø- og energipolitik, landbrug, skovbrug, fiskeri, turisme og transport. Det kan være svært at få tid til at udvikle sin egen faglighed, når man er forskningsbibliotekar, også kaldet fagreferent, på et universitetsbibliotek. Det har Sacha Zurcher erfaret som fagreferent på Roskilde Universitetsbibliotek, hvor hun har ansvaret for alle ovenstående emner. "Selvom der er grænser for, hvor meget jeg kan fordybe mig i hvert enkelt område, forsøger jeg så godt som muligt at holde mig orienteret om, hvad der foregår i mine ansvarsområder. Til gengæld er der mindre plads til at videreudvikle mit oprindelige faglige speciale", siger Sacha Zurcher. Hun er uddannet kulturgeograf på Amsterdams Universitet, hvor hun har specialiseret sig i miljø i udviklingslande. Sacha Zurcher har været ansat i tre år på Roskilde Universitetsbibliotek. Der er ansat syv forskningsbibliotekarer, hvoraf to af dem ikke har afsat forskningstid i deres ansættelse, og Sacha Zurcher er én af dem. "Jeg er selvfølgelig ked af at være begrænset i muligheden for selv at lave forskning i mit primære område. Men jeg udvikler alligevel min faglighed blandt andet ved at holde mig orienteret om ny forskning både på Roskilde Universitet og andre universiteter, ved

at læse reviews af nye bøger og være en del af det faglige netværk", fortæller Sacha Zurcher.

Hendes primære arbejde består i at vedligeholde bibliotekets materiale inden for de nævnte fagområder og at vejlede de studerende i at finde relevant litteratur eller at målrette deres problemformulering. "Fagligheden er meget vigtig i mit daglige virke som fagreferent, og jeg skal hele tiden sørge for at være velinformeret. Det er dog ikke noget, som jeg tænker specielt over, det er jo inkorporeret i den måde, jeg arbejder på. Når jeg beslutter, hvilket materiale der er nødvendigt for biblioteket, så er det baseret på faglige afgørelser", siger hun.

Fagforeningen kom med Danmark

Sacha Zurcher er tillidsrepræsentant, men i Holland, hvor hun oprindeligt kommer fra, var hun ikke engageret i en fagforening. "Da jeg kom til Danmark, kunne jeg godt se, at fagforeningen spiller en meget større rolle for akademikerne, end den gør i Holland. DM var fra starten til gavn for mig i forbindelse med at finde en relevant stilling og senere for at orientere mig bredere om arbejdsvilkår og betingelser", siger hun.

Det har åbnet hendes øjne for, hvor vigtig tillidsrepræsentantens rolle er



Da jeg kom til Danmark, kunne jeg godt se, at fagforeningen spiller en meget større rolle for akademikerne, end den gør i Holland".

Sacha Zurcher, fagreferent og tillidsrepræsentant på Roskilde Universitetsbibliotek.





som bindeled mellem medarbejderne og ledelsen. “Det er ikke, fordi vi har store konflikter her, det er et godt sted at være. Men jeg synes, at det er et interessant job at være tillidsrepræsentant, fordi det også giver indblik i ledelsessidens holdninger og fokuspunkter”.

Sacha Zurcher har svært ved at se den store sammenhæng mellem fagligheden og fagforeningen. “Jeg har ikke kontakt med andre geografer igennem fagforeningen, det netværk finder jeg andre steder. Derimod er fagforeningen for mig central i forhold til det generelle arbejdsliv med emner som arbejdsvilkår, ansættelse, arbejdsmiljø og løn. De emner går mere på tværs, men har ikke rigtigt noget at gøre med min faglige baggrund”. Hun påtog sig jobbet som tillidsrepræsentant for omkring halvandet år siden og er meget glad for det, specielt fordi det er en lille gruppe med syv akademikere. “Det er en stor fordel, at vi ikke er flere. Vi er gode til at blive enige om en strategi eller konsensus på et bestemt område. Selvom vi har forskellige perspektiver fra hvert vores fagområde, så står vi sammen som akademikere og kan sagtens enes om arbejdsvilkår og støtte hinanden”, siger Sacha Zurcher.

Akademikerne skal holde sammen

Det kan være en balancegang både at fungere som specialist og generalist, men den udfordring oplever mange akademikere. Derfor skal de stå sammen om kravet om plads til faglig fordybelse, mener arkivaren Birgitte Thomsen.

af Malene Romme-Mølby mrm@dm.dk

foto: Uffe Bølling

“Lige mennesker arbejder bedst sammen”, kunne et gammelt ordsprog om børns leg nemt omskrives til, når Birgitte Thomsen, leder af Lokalhistorisk Arkiv for Gl. Tønder Kommune, beskriver sit forhold til DM. For er der en ting, som er stensikker for arkivaren, så er det, at man aldrig vil finde hende i en anden fagforening. “Helt grundlæggende når man taler om løn og ansættelse, så er det jo bare rigtig smart, at al den slags foregår sammen med nogle, som ligner mig fagligt som akademiker”, siger Birgitte Thomsen. Akademikerne ligner hinanden på mange måder, mener Birgitte Thomsen, blandt andet på den måde, at deres uddannelser lægger op til både en generalist- og en specialistfunktion. “For mig er fagligheden nødt til at have sin rod i, at jeg kan kombinere min specialist- og generalistfunktion. Specialistfunktionen skal helst fylde temmelig meget i mit arbejdsliv”, siger hun.

Men hun har ikke noget behov i dagligdagen for at prioritere fagligheden i arbejdet, fordi hun føler, at fagligheden er et grundvilkår for hendes ansættelse. Hun er den eneste akademiker ansat på Lokalhistorisk Arkiv for Gl. Tønder Kommune, hvor de fleste andre er frivillige. Hendes daglige arbejde går ud på at besvare

henvendelser fra kommunen eller borgere og at ordne og registrere materiale. “Det er vigtigt for mig, at formidlingen og mine besvarelser er fagligt velfunderede og solidt plantet i den faglighed, som jeg har tilegnet mig gennem uddannelsen og mit karriereforløb. Der er en grund til, at man skal være akademiker i min stilling – det synes jeg, at jeg leverer dagligt. Man får, hvad man betaler for”, siger hun.

Forskning uden forskningstid

Birgitte Thomsen er ansat i 20 timer om ugen, hvor størstedelen af tiden bruges til at holde arkivet åbent, så det levner ikke mange muligheder for de store tiltag med hensyn til efteruddannelse. Hun deltager dog så vidt muligt i kortere konferencer og seminarer med faglige emner. I det daglige har hun stor glæde af at sparre med bibliotekarerne på biblioteket, der ligger i samme bygning som det lokalhistoriske arkiv.

“Jeg føler, at min faglighed typisk udvikles i de opgaver, jeg varetager, hvor der hele tiden opstår nye ting, som jeg skal finde ud af, og spørgsmål, der kræver svar. Den formidling holder mig virkelig på tærne rent fagligt”, fortæller hun. Et generelt problem på lokalarkiverne kan dog være, at arkivarerne ikke formelt har tid til forskning, som de for eksempel har, hvis de er ansat i Statens Arkiver. Birgitte Thomsen synes, at man nogle gange godt kan drukne i generalistfunktionen, fordi der hele tiden er materiale, der skal ordnes eller registreres. Men forskningen finder også sted på lokalarkiverne. “Forskningspotentialet ligger i formidlingsopgaverne. Det er ikke kæmpestore forkromede opgaver. Men det kan være mindre artikler, der virkelig kræver, at man graver dybt

ned i materialet. Lige præcis dér får jeg mulighed for at lave noget, der kvalificerer til forskning og videreudvikling af min faglighed”, siger Birgitte Thomsen med tilfredshed i stemmen.

Den faglige drivkraft er den samme, som i sin tid drev Birgitte Thomsen igennem universitetsstudiet i historie og etnografi. “Fagligheden trækker mig på arbejde hver dag. Det er spændende at opklare mysterier og spørgsmål om fortiden”, siger Birgitte Thomsen. Det store faglige engagement er kendetegnende for mange akademikere, mener hun, og det kræver en fagforening, der forstår de faglige ildsjæle. “Fagligheden både som historiker men måske allermest som akademiker er det, der gør, at vi





passer fint i samme båd i DM. For foreningen har så bred en styrke til at løfte den opgave, det er at få os op i det særlige faglige niveau, som vi kræver som akademikere”.

“Jeg betragter mig som akademiker i kraft af min uddannelse og det erhverv, jeg udfører. Derfor er DM som akademikerfagforening den bedste til at løfte opgaven og varetage mine og andre akademikeres interesser både udadtil i forhold til løn og ansættelse og indadtil i forhold til medlemmerne. Det tror jeg ikke, at jeg ville kunne et finde andet sted”, siger hun.

Hun mener, at hendes faglighed og historiske indsigt er medvirkende til, at hun har engageret sig i fagforeningen, hvor hun tidligere har

været medlem af Sektorbestyrelsen for Forskning og Formidling og Hovedbestyrelsen for DM. “Som historiker ved man jo godt, at sammenhold kan føre vidt. Hvis vi ikke havde haft fagforeningen til at kæmpe slagene, så havde det ikke været så godt at være i arbejdslivet, som det trods alt er. Det er ikke kommet gratis”, understreger Birgitte Thomsen.

“Derfor synes jeg, at engagementet i fagforeningen har lige så stor betydning som det faglige engagement. Man kan sige, at jeg oplever noget så gammeldags som en solidaritets- og fællesskabsfølelse på tværs af alle akademiske uddannelser, som DM omfatter”, forklarer hun.

“Helt grundlæggende når man taler om løn og ansættelse, så er det jo bare rigtig smart, at al den slags foregår sammen med nogle, som ligner mig fagligt som akademiker”, siger Birgitte Thomsen, arkivar og leder af Lokalhistorisk Arkiv for Gl. Tønder Kommune.



FOTO: STEFAN KAI NIELSEN

Eva Thune Jacobsen, 63 år

Fra fysioterapeut og forsker som kultursociolog til sundhedskonsulent i Helsingør Kommune. Her blev hun ansat i februar 2009 med ansvar for den strategiske planlægning af den borgerrettede sundhedsfremme og -forebyggelse.

Karriere:

1967-1969 Fysioterapeut på Frederiksberg Hospital og Bispebjerg Hospital.

1979-1985 Redaktør af Fagbladet Danske Fysioterapeuter.

1985-2003 Projektmedarbejder og siden seniorforsker på DSI Institut for Sundhedsvæsen (nu Dansk Sundhedsinstitut).

1997-1998 Rådgiver for organisationen IBIS i kampagner imod vold mod kvinder i Nicaragua.

2003-2005 Ekstern lektor på Institut for Folkesundhedsvidenskab på Københavns Universitet.

2005-2009 Sundhedskonsulent i Folkesundhed, København, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune.

Uddannelse:

Fysioterapeut i 1967 fra Teilmanns Kursus i

København. Mag.art. i kultursociolog i 1979 fra Københavns Universitet. Ph.d. i 1995 fra Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet.

Hvorfor skiftede du arbejde?

Jeg havde tænkt mig at skulle arbejde i Københavns Kommune, til jeg nåede pensionsalderen. Men jeg fik en opfordring fra en god kollega i mit netværk, som viste mig et stillingsopslag fra Helsingør Kommune. Jeg synes, at jobbet virkede utroligt spændende, fordi der var fokus på social ulighed i sundhed, og det felt interesserer mig rigtig meget.

Hvad betyder det for dig at starte i et nyt arbejde i en så forholdsvis høj alder?

Det har været lige så udfordrende for mig som at starte i Københavns Kommune for tre et halvt år siden. Jeg har fået ny energi og appetit på at bruge mine kompetencer. De kommer i spil nu på alle mulige måder. Det udfordrer mig både fagligt og personligt, for det er sundt og godt for mig socialt og fysisk at være i gang. Mit velbefindende og min trivsel har det godt. Men det har faktisk ikke været svært at starte i et nyt job, fordi jeg oplever, at mine erfaringer

gør, at jeg ikke er nervøs på samme måde som tidligere. Jeg ved, hvad jeg kan, og jeg kan prioritere min tid, og jeg ved derfor, hvad jeg skal kaste mig over. Mine mange års erfaringer inden for forebyggelse og sundhedsfremme kommer mig til gode nu.

Hvordan har det været for dig at starte med at arbejde i en mindre kommune?

Det var fristende for mig at komme fra en meget stor kommune som København til en mindre kommune med omkring 60.000 indbyggere som Helsingør. Der er kortere afstand mellem de ansatte i forvaltningerne, de sundhedsprofessionelle, borgerne og politikerne i en lille kommune. Desuden føler jeg, at jeg har et større råderum i en mindre kommune, for der er tættere fra ord til handling. Den store udfordring er nu at inddrage de målgrupper, som temaet social ulighed i sundhed omhandler. Hvad er borgernes ønsker og behov, hvad kunne de tænke sig, og hvad har de ressourcer til? Jeg er kommet tæt på kollegerne i de forskellige forvaltninger, og så er jeg blevet meget vel modtaget lokalt – blandt andet i to boligområder, hvor jeg skal lave de sundhedsfremmende indsatser i samarbejde med beboerne, boligbestyrelserne og de boligsociale medarbejdere.

Hvor lang tid tror du, at du vil fortsætte med at arbejde?

Jeg regner ikke med at blive smidt ud lige om lidt. Så dette arbejde kan jeg forestille mig, at jeg fortsætter med, til jeg ikke må længere. Det er vist nok som 70-årig, at grænsen er. De 65 år står i hvert fald ikke og blinker mere som tidspunktet, hvor jeg skal stoppe. Det kommer selvfølgelig an på helbredet, og om jeg kan bevare energien og lysten. Men jeg er meget glad for at arbejde med dette område, og så vil det være ærgerligt at stoppe. Jeg kan faktisk blive helt klam ved tanken om at skulle pensioneres. Jeg føler mig, som var jeg 45 år, og så er der vel ingen grund til at stoppe.

me

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

Har du lyst til at blive udfordret fagligt, komme i tæt dialog med andre kursusedtagere og ikke mindst få muligheden for at sparre med erfarne forskere 5 dage i træk, så bør du må tilmelde dig Sommerskole 2009.

Du kan vælge mellem 32 forskellige kurser. Bl.a. udbydes nedenstående kurser. Læs mere om kurserne eller om de øvrige kurser på www.Sommerskole.dk

- DET FORTRÆNGTE OFFENTLIGE LEDERSKAB
- STRATEGISK HRM
- COACHING OG LEDERSKAB
- ØKONOMISTYRING, INCITAMENTER OG ORGANISATION
- REGNSKABSANALYSE OG VÆRDIANSÆTTELSE
- STRATEGISK INNOVATION
- STRATEGI – PERSPEKTIVER OG PRAKSIS
- SUCCESFULD STRATEGIIMPLEMENTERING
- STRATEGISK MARKEDSFØRING
- CORPORATE FINANCE

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