

magisterbladet

**Respekt for dynamik
og frækhed** side 36-38



Nul ligestilling til selvstændige
side 10-11

Kamp om Italiens universiteter
side 24-29

Den humanistiske bro mellem tanker og teknik
side 14-21

Ulven kommer snigende
side 32-34

Styrk din kommunikation med Journalisthøjskolens åbne uddannelser



Du kan tage et enkelt forløb, men du kan også tage flere og bygge din egen fleksible diplomuddannelse i journalistik op over nogle år.

VÆLG MELLEM TRE SPOR

Forløbene på åben uddannelse ligger inden for tre spor:

- Journalistik
- Webformidling med tekst, foto, lyd og video
- Kommunikation med en journalistisk tilgang

Nogle forløb kører online, andre på fredag-lørdage, så du lettere kan passe det ind i forhold til dit job, men de fleste ligger på hverdage.

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

AKTUELLE TITLER:

- Det journalistiske håndværk
- Fortæl journalistiske historier
- Nyheder og lynhurtig formidling
- Personen i centrum
- Forklar og giv baggrund
- Webformidling med tekst, foto og lyd
- Kommuniker med video
- Brug fotos i din formidling
- Ny i kommunikation
- Strategisk kommunikation i praksis
- Få din historie i medierne



Foto: Hung Tien Vu

Faste rubrikker**4 Leder**

Rigide regler

22 Boglisten**36 Magister med profil**

Han tromler bureaukratiet ned

39 Boglisten**41 Sådan sagde de ...****42 Debat****44 NYT JOB****45 Jobsektionen**

Ledige stillinger

61 Meddelelser**5 DM i foretræde for Skatteudvalget****5 Krisen påvirker ikke DM'eres beskæftigelse****8 Internationalt fokus på DM's repræsentantskabsmøde****8 Første landsdækkende overenskomst for privatansatte****10 Nul ligestilling til selvstændige****11 I et sort hul mellem to stole****12 DM glæder sig over højesteretsdom****12 DM enig med Lars Løkke****12 Kender din chef barselsreglerne?****13 Unge og ældre kæmper om jobbene****30 DM underskriver aftale om globale arbejdsforhold****31 19.000 forfattere til Den Store Danske****31 Kreationister i kamp mod videnskab****32 Ulven kommer snigende****33 Finanskrisen rammer Radiometer****35 Ledige akademikere underkender beskæftigelsesindsats****35 DM samarbejder med IDA på det private område****41 Fiks organisationen, eller fiks kvinderne!****6 Vejledning for offentligt ansatte har ingen effekt**

To et halvt år gammel vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed har ikke haft nogen positiv effekt.

**14 Den humanistiske bro mellem tanker og teknik**

Krise og almindelig innovation giver plads for humanister, mener DONG Energys HRD-chef.

**24 Kamp om Italiens universiteter**

Reformer betyder færre stillinger, færre kurser og færre fakulteter. Det er kun godt, mener Berlusconi-regeringen. Nej det er ej, mener lærere og studerende.

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

Malene Romme-Mølby
mrm@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@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: Henrik Petit

Oplag: 30.500 eksemplarer

ISSN 0903-7349



Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 28.689
i perioden 1.7.2007-30.6.2008

Produktionsplan:

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

Nr. 12-2009	udkommer den	14. august
	Deadline debat	3. august
	Deadline annoncer	4. august
	Deadline kalender	4. august

Nr. 13-2009	udkommer den	28. august
	Deadline debat	17. august
	Deadline annoncer	18. august
	Deadline kalender	18. august



Rigide regler



Midlerne fra barselsfonden på det private arbejdsmarked bliver ikke brugt. Der er derfor al mulig grund til at indføre de forbedringer af ordningen, som DM hele tiden har argumenteret for: En forhøjelse af maksimumbeløbet, så det nærmer sig det reelle lønniveau for store grupper af lønmodtagere – heriblandt akademikere – samt en udvidelse af ordningen til også at dække freelancere og selvstændige.

Men i stedet for at tage disse logiske og rimelige skridt i retning af større ligestilling vælger regeringen at nedsætte arbejdsgiverbidraget. Denne sag er en blandt mange, der viser, at det haster med at få indført en uafhængig ligestillingsinstans, som kan monitorere danske ligestillingsinitiativer eller måske snarere mangel på samme.

Mange magistre vælger at blive freelancere eller etablere mindre private virksomheder. Magisteruddannelserne giver et godt fundament for iværksætteri, og iværksættere kan vi ikke få nok af. Det er alle enige om, ikke mindst vores regering. Samtidig er det en vej for mange til at etablere sig på arbejdsmarkedet, hvis lønmodtagertilværelsen ikke frister, eller de faste job simpelt hen ikke er der. Der-

for er det så ærgerligt, at vi fortsat skal trækkes med en forældet lovgivning, der er helt ude af trit med et fleksibelt og dynamisk arbejdsmarked.

Med den nuværende lovgivning vil det rent økonomisk bedre kunne betale sig at være arbejdsløs end selvstændig, hvis man bliver gravid. Men det er jo et helt igennem uacceptabelt valg, kvindelige freelancere og selvstændige sættes over for: At opgive forretningsideen og blive arbejdsløse eller undlade at få børn. Det haster med at få forbedret reglerne omkring den private barselsfond.

Og når der nu alligevel skal tages fat på at tilpasse arbejdsmarkedslovgivningen til nutidens og fremtidens arbejdsmarked på barselsområdet, kunne lovgiverne meget passende samtidig se på dagpengereglerne. Som det er nu, får ledige frataget dagpengene, hvis de forsøger at komme ud af ledigheden og bruge den uddannelse, samfundet har betalt for, til gavn for samme samfund ved for eksempel at oprette en hjemmeside med oplysninger om deres kompetencer. Så er de nemlig lige pludselig selvstændige, og dagpenge i den situation bliver opfattet som ulovlig erhvervsstøtte.

DM har gentagne gange presset på for at få reglerne ændret, så de passer til et arbejdsmarked og et erhvervsliv, der ikke blot består enten af lønmodtagere i eller



Med den nuværende lovgivning vil det rent økonomisk bedre kunne betale sig at være arbejdsløs end selvstændig, hvis man bliver gravid”.

uden for job eller større private virksomhedsejere, men også kan rumme den mellemform, som en freelancer udgør. Reglerne bør være så fleksible, at de ikke afskrækker folk fra at forsøge at skabe noget nyt. Men til trods for politikernes hyldest til det frie selvstændige initiativ er der endnu ingen beskæftigelsesminister, der har villet gøre op med de forældede regler. Her er der en oplagt sag for vores nye ligestillings- og beskæftigelsesminister.

Læs også artiklerne “DM i foretræde for Skatteudvalget” på side 5 og “Nul ligestilling til selvstændige” på side 10-11.

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

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

DM i foretræde for Skatteudvalget

Skatteminister Kristian Jensen (V) har afvist at ligestillingsvurdere skattereformen med et argument om, at der ikke er specielle skattesatser for henholdsvis kvinder og mænd, og at det danske skattesystem er kønsneutralt, hvorfor en ligestillingsvurdering er irrelevant.

Derfor fik DM foretræde hos Skatteudvalget på vegne af Mainstreamingnetværket af 2005.

Udregninger fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd viser nemlig, at mænd i snit får 4.500 kroner ud af skattereformen og kvinder 2.400 kr. (se Magisterbladet nr. 7/2009, side 18-19). Sammenholder man det med regeringens egen målsætning om at mindske gabet i livsindkomsten mellem kvinder og mænd og aktivt at arbejde for at fremme ligestillingen mellem kønnene, så er der noget, der ikke går op.

Ligestillingskonsulent i DM Sine Rønberg Hansen sagde efter foretrædet:

“Min fornemmelse var helt klart, at udvalgets medlemmer var lydhøre over for vores pointer, da skatteministeren fejltolker ligestillingsloven. Udvalget vil nu bede om skatteministerens kommentar, hvilket vil være et væsentligt skridt for at få de forskellige konsekvenser for kvinder og mænd belyst”.

Folketingets skatteudvalg blev præsenteret for en række gode grunde til, at det må være en fejl, når skatteministeren afviser at få skattereformen ligestillingsvurderet.

Endelig fremlagdes for Skatteudvalget et eksempel på en eksemplarisk ligestillingsvurdering, nemlig Beskæftigelsesministeriets ligestillingsvurdering af forslag til lov om ændring af Lov om arbejdsmarkedets tillægspension.

Høring om uafhængig ligestillingsinstans

Overholder Danmark EU's krav om en uafhængig ligestillingsinstans? Nej, mener DM, som dermed er på linje med EU, der lige nu fører en sag mod Danmark på grund af manglende implementering af ligestillingsdirektivet i dansk lovgivning.

DM sætter gennem en høring fokus på ønskeligheden af en sådan instans, der kan fungere som vagthund over for overtrædelser af og angreb på ligestillingen mellem kvinder og mænd.

Høringen finder sted den 17. juni kl. 13-17 i København. For dagsorden, tilmelding m.v. se www.dm.dk/kalender → Ligestilling. Deltagelse er gratis.

Lovforslaget er en del af den selvsamme forårspakke, som skatteministeriet ikke mener, det er nødvendigt at ligestillingsvurdere, med henvisning til at den er kønsneutral.



krisen påvirker ikke DM'eres beskæftigelse

Der bliver sagt og skrevet meget om finanskrisen, og bankerne får økonomisk hjælp til at klare sig igennem det, der er blevet kaldt den værste økonomiske krise siden 1920'erne.

Men det påvirker tilsyneladende ikke medlemmer af DM: Det seneste år er ledigheden faldet for medlemmer af DM mod en stigning på 32 procent for hele akademikergruppen.

Tallene bekræfter den tendens, DM har oplevet, siden krisen for alvor tog fart i efteråret 2008. Recessionen tager et stort sving uden om humanister, cand.scient.er og andre DM'ere.

I april 2009 oplevede 3.107 medlemmer af DM ledighed i perioder eller på fuld tid. Det er et fald på 10 medlemmer eller 0,6 procent i forhold til for et år siden. Ikke et stort fald, men dog naturligvis markant bedre end den stigning på hele 32 procent, som hele akademikergruppen måtte notere det seneste år.

“Debatten har for nylig raset, om danskerne uddanner sig for meget. En påstand har blandt andet gået på, at danskerne er overuddannede. Men hvis bare vi uddanner rigtigt, kan det – og bliver det – vendt til en fordel. Se bare på humanisterne, som for ganske få år siden var ramt af stor ledighed. I dag er denne gruppe med til at fastholde den lave ledighed for vore medlemmer, da de formår at omstille sig til den nye virkelighed, som krisen har tvunget alle til”, siger formand for DM Ingrid Stage og henviser blandt andet til en rapport fra 2008, hvor 8.000 kandidater fra dette årti blev spurgt om deres arbejdssted og uddannelse.

“Tallene viste, at 52 procent af humanisterne var ansat i det private erhvervsliv i 2007. I 1997 var det tilsvarende tal kun 33 procent, og alle indikationer viser, at det tal fortsat er stigende”, siger Ingrid Stage.

vejledning for offentligt ansatte har ingen effekt

EN EGENTLIG WHISTLEBLOWER-POLITIK kan være eneste udvej, hvis ytringsfriheden blandt offentligt ansatte skal have tilført mere ilt, siger DM's formand, Ingrid Stage. Og noget tyder på, det er nødvendigt. Ny undersøgelse dokumenterer, at Justitsministeriets to et halvt år gamle vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed ingen effekt har haft. Tværtimod.

af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk

At tage medarbejdere og arbejdsgivere i det offentlige kærligt ved hånden med en vejledning, der skal skabe klarhed om regler og principper for ytringsfrihed, er tilsyneladende at gå for blidt til værks.

I hvert fald går udviklingen den gale vej, hvis man er offentligt ansat DM-medlem og gerne vil deltage i den åbne demokratiske debat.

En ny undersøgelse, foretaget blandt administrative DM-medlemmer i stat, regioner og kommuner og blandt offentligt ansatte forskere og undervisere, dokumenterer, at en tredjedel af de adspurgte i løbet af de sidste fem år har oplevet at blive hårdere klemt på deres ytringsfrihed end tidligere. Især forskere og undervisere – 40 procent – synes, at hullet i tragten er blevet mindre. Og flere end hver fjerde af alle deltagere – 27 procent – har helt undladt at ytre sig af frygt for ansættelsesmæssige repressalier.

Et flertal af kommentarerne til undersøgelsen tegner billedet af en tavshedskultur på de offentlige arbejdspladser, der ikke er blevet mindre fremherskende, til trods for at Justitsministeriet for to et halvt år siden sendte en vejledning på gaden, der fik ros fra alle sider. En vejledning, som skulle øge debatlysten og tjene til afklaring for både ansatte og arbejdsgivere af, hvilke rammer der gælder for offentligt ansattes ytringsfrihed.

“Jeg oplever en øget grad af selvcensur samt misforståede forestillinger om, at konstruktiv kritik af ledelsen er illoyal. Det er meget forstemmende”, skriver en af undersøgelsens respondenter.

“Desværre kan jeg også mærke på mig selv, at mine karriereambitioner i de sidste år har lagt en dæmper på min lyst til at udtale mig åbent og kritisk om mine arbejdsforhold”, kommenterer en anden.

“I vores tilfælde praktiseres en art repressiv tolerance. Man får enten ingen reaktion eller en sludder for en sladder”, konstaterer en tredje.

Og en fjerde slår fast, at “ytringsfrihed absolut er for seniormedarbejdere”.

Håndfaste metoder

Allerede da Magisterbladet i april 2007 første gang gennemførte en omfattende spørgeskemaundersøgelse for at kortlægge vilkårene for ytringsfrihed blandt DM's medlemmer, blev selvcensuren udpeget som fjende nummer et blandt ansatte i statens tjeneste.

At frygt og misforstået arbejdspladsloyalitet trods gode råd og utallige opfordringer fortsat hæmmer DM'eres deltagelse i den frie debat, gør DM's formand, Ingrid Stage, bekymret. Så bekymret, at hun nu overvejer, om mere håndfaste metoder er nødvendige.

“Selv om viljen er til stede, og

DM og ytringsfriheden

Med en omfattende undersøgelse af ytringsfrihedens kår blandt flere end 5.000 medlemmer afdækkede DM i starten af 2007 for første

gang i Danmark problemets omfang i alle brancher og sektorer. Undersøgelsen, som ligger til grund for denne artikel, er alene foretaget blandt offentligt administrativt ansatte og blandt forskere og undervisere.

Formålet har været at undersøge, om Justitsministeriets “Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed” fra september 2006 har haft nogen effekt. Undersøgelsen bygger på svar fra 624 DM-medlemmer.

både tillidsrepræsentanter og de enkelte arbejdspladser gør en indsats, er der tilsyneladende nogle barrierer, som er mere end vanskelige at bryde ned. Måske er en egentlig whistleblower-politik den eneste måde, hvorpå vi kan sikre ytringsfriheden bedre kår. Herunder oprettelsen af en instans, der kan sikre, rådgive og offentligt støtte personer, der står i overvejelser om at gå offentlig med kritik af deres arbejdsgiver”, siger Ingrid Stage.



De vigtigste tal i DM's undersøgelse:

- 1/3 af de adspurgte i undersøgelsen mener, at vilkårene for ytringsfrihed på deres arbejdsplads er blevet ringere i løbet af de sidste fem år. 1/3 mener, at vilkårene er uændrede. Kun 4 procent bekræfter, at der er sket en forbedring.
- 40 procent af de ansatte inden for forskning og undervisning oplever, at deres ytringsfrihed er blevet forringet.
- 1/3 af undersøgelsens respondenter efterlyser specifikke regler for ytringsfrihed på deres arbejdsplads.
- 60 procent af DM'erne i det offentlige kender ikke Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.
- Flere end hver fjerde – 27 procent – har undladt at ytre sig offentligt af frygt for ansættelsesmæssige konsekvenser.
- 80 procent af forskerne og underviserne beskriver deres ytringsmuligheder som "over middel". For de administrative medarbejdere gælder det to tredjedele.
- Knap hver tredje administrative medarbejder i staten og 20 procent af forskerne og underviserne har reelt været i konflikt med reglerne for ytringsfrihed på deres arbejdsplads.
- Halvdelen af de administrative medarbejdere i staten oplever, at deres arbejde også begrænser deres ytringsfrihed som privatpersoner. For de kommunalt og regionalt ansatte er tallet 65 procent, og for forskere og undervisere gælder det for tre ud af fire adspurgte.

Hun mener dog, det er for tidligt at kalde Justitsministeriets vejledning for det rene spild. Og hun påpeger, at DM og andre organisationers fortsatte fokus på emnet forhåbentlig får effekt på længere sigt.

"DM skal medvirke til at udbrede kendskabet til vejledningen og ikke mindst deltage i forhandlinger på offentlige arbejdspladser, som vil supplere den grundlovssikrede ytringsfrihed med lokale retningslinjer. Senest var vi involveret i arbejdet på DMI (se artiklen "Ytringsfriheden i højsædet på DMI", Magisterbladet nr. 7/2009, side 26-27, red.), som har været igennem en utrolig vigtig proces", siger Ingrid Stage.



DM samarbejder desuden med bl.a. Transparency International og med Dansk Journalistforbund i kampen for at sikre ansattes ytringsfrihed. I starten af juni er DM vært ved en konference om forskningsfrihed og medarbejderindflydelse, som fokuserer på forholdene blandt forskere og undervisere. "Men det er klart, at hvis vi igen om to år kan måle, at situationen for DM's medlemmer er status quo eller måske endda værre, så må vi presse på for en egentlig whistleblower-politik", konkluderer Ingrid Stage.



Citater fra undersøgelsen

"Det er min oplevelse, at folk er blevet mere tilbageholdende med offentlig kritik af ledelsen".

"Jeg oplever ikke begrænsninger på min arbejdsplads. Man må godt kritisere ledelsens dispositioner".

"Der er eksempler på folk, der er blevet sat på plads, fordi de har ytret sig om, at den biologiske mangfoldighed i naturen, skovene, havmiljøet osv. ikke har det godt".

"Jeg mærker selv som embedsmand et vakuum i forhold til det at ytre sig. Det er svært at finde grænserne for, hvad man kan og ikke kan udtale sig om".

"Der er ikke tale om en begrænsning i min ytringsfrihed, men om en begrænsning af min brug af den. Det ville koste i velvilje, men ikke i ansættelse".

"Som ansat i ledende stilling i udenrigstjenesten gør en række særlige forhold sig gældende i forhold til deltagelse i den offentlige debat. På alle andre områder er der frit slag".

"Kender til eksempler, hvor kolleger slår sig op som whistleblowers, men i stedet burde have søgt psykologhjælp".



internationalt fokus på DM's repræsentantskabsmøde

Hvad betyder danske regler og ordninger, hvis politikerne i EU vedtager et direktiv, der forringer fagforeningernes muligheder for at sætte grænser for arbejdstiden?

Sådan et direktiv har netop været på dagsordenen i EU, men faldt til jorden efter intenst lobbyarbejde fra europæiske fagforeninger.

De internationale forhold var en del af den dagsorden, formand for DM Ingrid Stage tog fat på, da hun onsdag den 13. maj holdt sin halvårige beretning for DM's øverste myndighed, Repræsentantskabet.

Et andet EU-direktiv, som blev til dansk lov i 2001, nemlig direktivet, der har til hensigt at forbedre forholdene for deltidsansatte og timelærere, er ikke blevet implementeret i dansk lov på den måde, den var tiltænkt ifølge DM.

“Vi må erkende, at Finansministeriet og tre højesteretsdommere ikke har samme opfattelse af eksterne lektors arbejdsvilkår, som DM har”, sagde Ingrid Stage på repræsentantskabsmødet og henviste dermed til den voldgiftssag, der kørte i fem år.

Senest er det dog lykkedes DM – med hjælp fra blandt andre Timelærerforeningen på Aarhus Universitet og D-VIP-klubben på Københavns Universitet – at få lagt pres på politikerne i forhold til at få en rimelig overenskomstdækning i stand.

Det har blandt andet ført til, at EU-Kommissionen netop har rettet henvendelse til den danske regering for at få den til at forholde sig til sagen. I den forbindelse vil også DM's synspunkter blive fremført.

Ingrid Stage kunne fra talerstolen desuden berette om en nylig indgået aftale i London, der skal forsvare uddannelserne mod den stigende kommerialisering på universiteterne, heriblandt at sikre ordentlige løn- og arbejdsvilkår på universiteter i tredjeverdenslande.

“At udviklingen i Danmark er en del af en international tendens, som påvirker såvel uddannelsessystemer som arbejdsmarkedsforhold, bliver stadig mere åbenlys. Derfor er det



Foto: HENRIK FLETT

DM's formand, Ingrid Stage, var skarp i mødet på repræsentantskabsmødet, da hun endnu en gang forsvarede timelærernes vilkår. Nu støttes hun af EU-Kommissionen, der har rettet henvendelse til den danske regering for at få en forklaring på, hvorfor timelærerne forskelbehandles.

internationale område i DM også blevet opprioriteret gennem de senere år”, sagde hun til de cirka 60 fremmødte.

Ud over det internationale fokus kom Ingrid Stage blandt andet ind på ledigheden – der som helhed ikke er steget for medlemmer af DM – på Helge Sanders (V) udmelding om, at flere studerende skal lade sig nøje med en bachelorgrad, samt på DM's to indsatsområder: ligestilling og indflydelse på eget arbejde.

Endelig kom formanden ind på evalueringen af universitetsloven. I den forbindelse afholder DM en konference den 11. juni, hvor DM har hyret en uafhængig britisk forsker til at analysere den danske universitetslov og sammenligne danske universitetslæreres arbejdsforhold med udenlandske.

Beretning, DM's regnskab og arbejdsprogram samt nogle mindre vedtægtsændringer i sektorerne blev vedtaget af Repræsentantskabet.

Læs formandens mundtlige og skriftlige beretning på www.dm.dk.

første landsdækkende overenskomst for privatansatte

DM og Boligorganisationernes Landsforening har indgået den første landsdækkende overenskomst for privatansatte magistre. Forhandlingsresultatet, der nu sendes til urafstemning blandt DM's medlemmer med ansættelse i boligselskaber, indebærer blandt andet:

- Treårig lønramme på 13,1 procent
- 52 ugers fuld løn og pension under barsel, heraf er seks uger øremærket fædrene
- Regulerede arbejdstidsbestemmelser
- Fem årlige feriefridage

Aftalen indeholder desuden en klausul, der sikrer, at allerede ansatte, der har bedre lønvilkår end det, der er aftalt i overenskomsten, bevarer deres nuværende lønniveau.

I forbindelse med forhandlingsresultatet er der indkaldt til medlemsmøde for ansatte i boligselskaberne i København og Århus. De har fundet sted den 27. og 28. maj

Forhandlingsresultatet sendes til afstemning umiddelbart efter afholdelsen af medlemsmøderne.

Ta' på ferie med LB



Tør du rejse uden?



Fra 1. januar 2008 ophørte det offentlige med at betale både hjemtransport ved sygdom eller tilskadekomst i Europa og lægebehandling i visse lande. Derfor har LB udvidet sin dækning på Rejseforsikring Verden inkl. Afbestillingsforsikring. Så hvis du har tegnet eller tegner LBs rejseforsikring, kan du roligt bestille din rejse.

Før afrejse dækkes bl.a.:

- **Refusion af rejsens pris** - hvis ferierejsen må aflyses på grund af f.eks. alvorlig akut sygdom.
- **Bilferie** - ved bilferie/individuel arrangeret rejse dækkes forudbetalte, ikke refunderbare udgifter til transport og ophold i relation til rejsen.
- **Erstatningsbil ved bilferie** - hvis din bil kasko-skades kort før ferien begynder.

Under rejsen dækkes bl.a.:

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

LBs Rejseforsikring Verden inkl. Afbestillingsforsikring dækker hele husstanden - året rundt. Forsikringen dækker alle ferie- og studierejser i hele verden - uden for Danmark i indtil 60 dage. Har du udeboende børn under 21 år, som bor alene, er de også omfattet af forsikringen.

Du kan få mere at vide om LBs Rejseforsikring Verden på www.lb.dk - her kan du bl.a. bestille forsikringen og læse forsikringsvilkårene. For at kunne bestille rejseforsikringen skal du have din Familieforsikring/Familiens Basisforsikring hos os.



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING G/S

www.lb.dk - Tlf.: 3311 7755

nul ligestilling til selvstændige

SELVSTÆNDIGE KVINDER HAR SÅ RINGE barselsvilkår, at de ofte må lukke forretningen og blive arbejdsløse, når de bliver gravide.

af Thomas Bøttcher · tb@dm.dk

Trods et bugnende overskud på 400 mio. kr. er der ikke nogen nært forestående udsigt til, at freelancere og selvstændige på linje med lønmodtagere får del i midlerne i den private barselsfond. Det var ellers oppositionspartiernes ønske i forbindelse med forhandlingerne om overskuddet, men regeringen har i stedet for valgt at reducere arbejdsgiverbidraget til fonden.

Det ærgrer specialkonsulent i Akademikernes Centralorganisation (AC) Henrik Faurby Ahlers.

“Det er en helt urimelig forskelsbehandling af dem, der er beskæftiget på arbejdsmarkedet. Når man har så mange penge, er det jo på tide at inddrage den sidste restgruppe, der ikke er dækket af ordningen”, siger han.

“I dag er langt over 50 pct. af kandidaterne fra en række studier kvinder, og når vi ikke kan tilbyde fornuftige ordninger ved familietiftelse, bliver det sværere og sværere at tiltrække kvalificeret arbejdskraft til de liberale erhverv. Det er meget uheldigt, for det er ekstremt vigtigt, at vi har en god

iværksætterkultur, hvis vi vil fremtidssikre velfærdssamfundet”.

Det kniber da heller ikke med at finde politikere både inden og uden for regeringen, der erklærer, at de vil gøre noget ved problemet. Og på ministerniveau lovede de Konservatives daværende familie- og forbrugerminister Carina Christensen i 2007, at selvstændige skulle omfattes af en barselsordning.

Når der alligevel ikke er sket noget, skyldes det ifølge Henrik Faurby Ahlers ikke mindst modstand fra de store arbejdsgiverorganisationer DA og DI.

Skal ordningen fungere i praksis, kræver det nemlig, at alle virksomheder forpligtes til at indbetale, mener han.

Gamle sure mænd

“Populært sagt kan man sige, at der i de store interesseorganisationer sidder nogle gamle sure mænd og vender tommelfingeren nedad. For man kommer ikke uden om, at det her er almindelig omfordelingspolitik. Tilsvarende vil en ordning betyde, at nogle af vores ældre selvstændige kommer til at betale til noget, som de aldrig får en krone ud af”, slår Ahlers fast.

Frivillige ordninger, som blandt andet foreslået af Dansk Folkeparti, tror han ikke på.

“Det vil i realiteten svare til en forsikringsordning, og så vil præmien blive urealistisk høj, fordi kun de, der latent er i ‘risikogruppen’, vil vælge at betale”.

Formand for Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg Knud Kristensen (K) afviser, at regeringen har syltet sagen på grund af modstand fra DA og DI.



“Det har ikke noget på sig. Jeg har indtryk af, at det er en sag, som der er et flertal for at tage op og gennemføre. Problemet har været, at vi har skiftet minister og har haft travlt med en række andre sager, ikke mindst jobcentrene”, siger Knud Kristensen.

Om en ordning siger han:

“Jeg mener godt, at selvstændige og freelancere kan omfattes af barselsfonden, hvis de også bidrager til den. Det er et privilegium, alle bør have, uanset hvad de beskæftiger sig med. Men det kan blive en knast at beslutte, hvor lang tid man skal have været medlem af og have bidraget til barselsfonden, før man kan modtage en ydelse”, siger han.

Loven om barselsfonden skal revideres til efteråret.



Populært sagt kan man sige, at der i de store interesseorganisationer sidder nogle gamle sure mænd og vender tommelfingeren nedad”.

Henrik Faurby Ahlers, konsulent, AC

i et sort hul mellem to stole



SANNE SCHIBSBYE ER

SELVSTÆNDIG og derfor en af de få danskere, der ikke er dækket af en barselsfond. "Urimelig forskelsbehandling", siger hun.

af Thomas Bøttcher · tb@dm.dk

foto: Jesper Voldgaard

Godt et år har det taget Sanne Schibsbye at etablere enmandsvirksomheden Fjerdesal og forvandle den til en velfungerende forretning. Især de seneste fire måneder er det gået godt, men da hun blev gravid og måtte se i øjnene, at hun ikke var omfattet af den fælles barselsfond for det private arbejdsmarked, var det, som om det ellers

"Hvorfor skal jeg være dårligere stillet end mine mandlige iværksætterkolleger, som teoretisk er i samme situation, men faktisk bare ikke er det?", spørger Sanne Schibsbye, der som kvindelig iværksætter er forhindret i at få adgang til den fælles barselsfond på det private arbejdsmarked.

bæredygtige projekt med ét forvandlede sig til et skrøbeligt korthus.

"Det undrede mig. Min veninde er også selvstændig, og da hun blev gravid, havde hun ikke problemer med at få penge fra barselsfonden. Naiv som jeg var, troede jeg selvfølgelig, at det samme gjaldt mig, men jeg havde bare lige overset, at hun forinden havde dannet et anpartsselskab", siger Sanne Schibsbye.

Som ansat i sit eget anpartsselskab er man nemlig i princippet også lønmodtager og dermed omfattet af barselsfonden. Sanne Schibsbye overvejede da også straks at danne sit eget ApS, men fordi hun så ville blive beskattet af en række immaterielle værdier i selskabet, ville hun i sidste ende ikke få flere penge end de barselsdagpenge fra kommunen, hun må nøjes med i dag, nemlig 9.500 kr. pr. måned før skat.

Bedre stillet som arbejdsløs

Beløbet er så lavt, at hun ville være bedre stillet, hvis hun lukkede virksomheden og meldte sig arbejdsløs. Men det vil hun ikke.

"For mig handler det ikke så meget om kroner og øre. Det handler mere om det principielle i, at jeg som kvinde og selvstændig er dårligt stillet. Det er som at falde ned i et sort hul eller lande mellem

to stole. Hvis jeg i det mindste havde haft mulighed for at vælge barselsfonden til og betale til den som alle andre, ville det give mening. Men det er ikke en rettighed, jeg har".

Samtidig mener hun, at hendes situation er et lysende eksempel på, at ligestilling er noget, politikerne taler om, men ikke gør noget ved.

"Hvorfor skal jeg være dårligere stillet end mine mandlige iværksætterkolleger, som teoretisk er i samme situation, men faktisk bare ikke er det, fordi de ikke tager så meget barsel som kvinder? Samfundet har brug for børn, og det er kun kvinderne, der føder dem. Hvorfor skal vi så forskelsbehandles?", spørger Sanne Schibsbye.

Hun frygter, at situationen gentager sig, næste gang hun vælger at få et barn.

"Kommunen beregner dagpengesatsen ud fra det foregående indkomstår. Så når jeg går på barsel nu, kan man selvfølgelig se det på den næste årsopgørelse. Oven i det går der sikkert tid med at få firmaet op at køre i samme tempo, som før jeg gik på barsel. Hvis jeg med andre ord går på barsel igen inden for en årrække, vil min tidligere barsel få indflydelse på de nye barselsdagpenge. Medmindre jeg er villig til at vente fem år, står jeg altså i en ond cirkel, skabt af nogle politikere, der endnu ikke har taget sig sammen til at indføre ligestilling på det danske arbejdsmarked".



For mig handler det ikke så meget om kroner og øre. Det handler mere om det principielle i, at jeg som kvinde og selvstændig er dårligt stillet".

Sanne Schibsbye, selvstændig

DM glæder sig over højesteretsdom

En principiel dom om en medarbejderrepræsentant, der delte fortrolig viden med kolleger og sit fagforbund, er netop faldet i Højesteret.

Dommen slår fast, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer gerne må dele fortrolig insiderviden med deres fagforbund.

Irene Kjølholt er ansat hos Post Danmark og medlem af styregruppen for medarbejderindflydelse i DM. Hun glæder sig over dommen, og hun sidestiller dét at være medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem med hvervet som tillidsvalgt, hvor man også får adgang til fortrolig information.

“Jeg er naturligvis meget glad for dommen, for hvis man ikke har mulighed for at drøfte det, der rører sig på ens arbejds-

plads, med kolleger eller ens fagforening, umuliggør det jo arbejdet for en tillidsrepræsentant”, siger Irene Kjølholt, der også er med i bestyrelsen for DM Privat.

Dommen i Højesteret gik lodret imod dommene i både byretten og landsretten og manifesterer således en af grundtankekerne bag den danske model.

DM har i år medarbejderindflydelse og indflydelse på eget arbejde som indsatsområde. Fra sit arbejde i Post Danmark, der har to medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen, kender Irene Kjølholt problematikken.

“Vi er i øjeblikket i gang med fusionsplaner med det svenske postvæsen. Hvis udvalgte medarbejdere ikke har mulighed for at diskutere forholdene for medarbejderne i den forbindelse med andre kolleger eller ens fagforening, vil det være svært at finde folk til at sidde på den post”, understreger hun.

DM enig med Lars Løkke

På Venstres landsmøde den 16.-17. maj bekendtgjorde statsminister Lars Løkke Rasmussen (V), at det nu skal være slut med regeringens stramme kontrol med kommunerne, og at regeringen derfor er villig til at slække på grebet.

Det glæder DM, der repræsenterer over 5.000 offentligt ansatte akademikere.

“Jeg er helt enig med statsministeren i, at kontrollen med kommunerne er gået for vidt. Og det er glædeligt, at regeringen nu – langt om længe – erkender, at detaljestyling ikke er vejen frem”, siger formand for de offentligt ansatte i DM Peter Grods Hansen.

Peter Grods Hansen advarer dog imod, at det blot bliver ved snakken.

“Jeg håber, at regeringen i samarbejde med kommunerne vil handle på området og ikke blot tale. Det er afgørende for udviklingen af den faglige kvalitet, at medarbejdernes viden og kompetencer inddrages i udviklingen af arbejdspladserne, og at kommunerne får en tillid fra regeringen til at løse arbejdsopgaverne selv”, siger han.

DM har netop i år sat fokus på medarbejderindflydelse og indflydelse på eget arbejde ved at gøre det til et politisk indsatsområde. Også i den forbindelse glæder det Peter Grods Hansen, at den nye statsminister sætter fokus på problemet.

“Det er essentielt for et konstruktivt samarbejde ude på arbejdspladserne og for et befordrende arbejdsmiljø, at medarbejderne får indflydelse på tilrettelæggelsen af både de overordnede linjer og de daglige arbejdsopgaver”, siger han.

Kender din chef barselsreglerne?

Da loven om den centrale barselsfond på det private arbejdsmarked trådte i kraft i 2006, var hensigten at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder. Men fondens virke er ukendt land for mange arbejdsgivere, viser en undersøgelse fra AC.

Kort fortalt kan fonden i dag betale 142 kroner tilbage til arbejdspladsen for hver time, en medarbejder er på barsel. Problemet er, at mange arbejdspladser på det private arbejdsmarked ikke er klar over, at ordningen findes, og derfor ikke gør brug af den.

Derfor opfordrer formand for de privatansatte i DM Frederik Dehlholm nu DM's medlemmer til at gøre arbejdsgiverne opmærksom på fonden, hvis pengebeholdning er på flere hundrede millioner kroner.

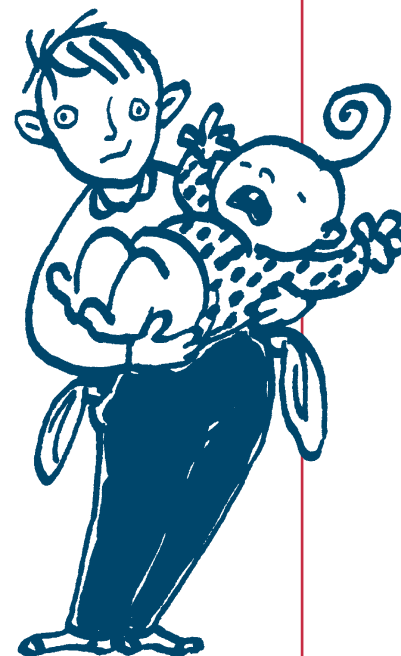
“Pengene er til for at blive brugt, så det vil være oplagt for medlemmerne at gøre opmærksom på ordningen, hvis arbejdsgiveren går i den tro, at han selv skal betale for alle barselsomkostninger”, siger Frederik Dehlholm.

AC's undersøgelse fra efteråret 2008 viser, at arbejdsgiver-

ne i mange tilfælde ikke kender til den centrale barselsfond.

“Hvis det manglende kendskab til ordningen er med til, at arbejdsgivere undlader at ansætte kvinder i den fødegytende alder, har det danske samfund et kæmpe problem. Derfor vil jeg gerne opfordre barselsfonden til at blive mere synlig over for arbejdsgiverorganisationerne, så det fulde potentiale bliver udnyttet til gavn for både lønmodtagere og arbejdsgivere”, siger formand for DM Privat Frederik Dehlholm.

DM har i år og næste år ligestilling som prioriteret indsatsområde.



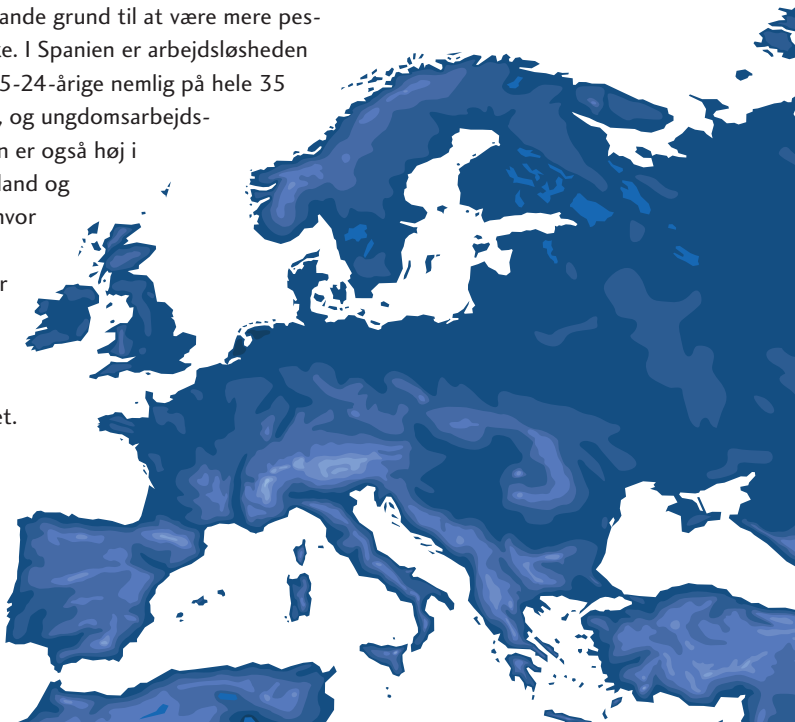
unge og ældre kæmper om jobbene

De ældre bliver længere og længere på arbejdsmarkedet, men det går ud over de unge. Det mener over halvdelen af EU's borgere, som frygter, at de ældre i arbejde vil betyde færre unge på arbejdsmarkedet. Især i Sydeuropa er befolkningen bekymret over den høje pensionsalder. Her er mellem 70 og 78 procent enige i, at der vil være færre job til de yngre, når de ældre bliver længere på arbejdsmarkedet. Det viser en rundspørge fra EU's Eurobarometer, hvor mere end 25.000 europæere har deltaget.

Danskerne ser til gengæld langt mere positivt på, at de ældre bliver længere på arbejdsmarkedet. Kun 26 procent af danskerne mener, at der vil være færre job til de unge, og 71 procent er direkte uenige i, at høj tilbagetrækningsalder kan have den konsekvens for de unges jobmuligheder. Dermed er danskerne det folkefærd i Europa, der i lavest grad frygter konsekvenserne af en højere tilbagetrækningsalder.

Ifølge Ugebrevet A4 har de sydeuropæiske lande grund til at være mere pessimistiske. I Spanien er arbejdsløsheden for de 15-24-årige nemlig på hele 35 procent, og ungdomsarbejdsløsheden er også høj i Grækenland og Italien, hvor 22 procent står uden for arbejdsmarkedet.

lk



Pension efter behov

Med forhøjet startpension og alderssum kan du planlægge udbetalingen af din alderspension, så den passer til dine behov.

Hvad foretrækker du? At få udbetalt det samme beløb resten af livet eller have mere at leve for i de første år som pensionist? Valget er dit.

Du kan vælge en forhøjet startpension på op til 28 pct. af din alderspension. Det betyder, at din månedlige pensionsudbetaling bliver 28 pct. højere i begyndelsen af din tilværelse som pensionist, hvorefter den vil falde resten af livet.

Du kan også vælge at få udbetalt en alderssum, fra du fylder 60 år. Alderssummen giver ved alderspensionering mulighed for at få udbetalt værdien af 10 pct. af dine indbetalinger. Det betyder, at du får et engangsbeløb en gang for alle – dog bliver din løbende alderspension lavere, end hvis du undlader at få alderssummen udbetalt.

Læs mere på www.mppension.dk eller ring til os på telefon 39 15 01 02, hvis du vil vide mere om forhøjet startpension og alderssum.

Bemærk, at alderssummen forudsætter, at du ikke har fravalgt opsparingen hertil. Forhøjet startpension forudsætter, at du er optaget i – eller har valgt dig over i – den nye, fleksible pensionsordning.

 PENSIONSKASSEN
Magistre & Psykologer

Lyngbyvej 20 · DK-2100 København Ø · telefon +45 39 15 01 02 · mp@mppension.dk · www.mppension.dk

Erhvervslivet er glad for humanister

Danske virksomheder ansætter i dag dobbelt så mange humanister som for bare ti år siden.

Dengang var kun en tredjedel af humanisterne ansat i det private erhvervsliv. I dag er tallet steget til 52 procent.

Samtidig er det ikke længere kun humanister fra mere erhvervsrettede og moderne fag inden for medier og kommunikation, som havner i erhvervslivet. Også de klassiske humanister inden for sprog, historie og kultur er i langt højere grad ansat i det private.

Humanisterne besætter især job inden for konsulent-, rådgivnings-, medie- og it-virksomhed.

DM's medlemmer i erhvervslivet er især yngre kvinder og

ældre mænd. I alt var 6.638 ud af DM's 36.383 medlemmer beskæftiget på det private arbejdsmarked pr. 1. april 2009.

En stor undersøgelse om humanister i erhvervslivet fra 2007 tog udgangspunkt i svar fra 8.043 kandidater, der dimitterede fra 2001 til 2006. Bag undersøgelsen stod Københavns Universitet, RUC, Aarhus Universitet, Syddansk Universitet, Aalborg Universitet, mens DM var med i styregruppen.

Undersøgelsen viste blandt andet:

- en tredjedel af humanisterne i dag får arbejde, før de er færdige med deres uddannelse
- en voksende andel vælger en karriere som selvstændige iværksættere

- mange har ledelsesansvar allerede i deres første job
- to tredjedele af dimittenderne er blevet ansat på deres fagspecifikke kompetencer
- kandidater, der har haft relevant studiejob eller har været i praktik, kommer hurtigere i arbejde end dem, der ikke har
- samlet set har 55 procent dimittender et job, som enten ligger i direkte forlængelse af deres speciale/afgangsprojekt eller inden for uddannelsens traditionelle fagområde
- i den modsatte ende er det hver sjette blandt dimittender i første job, som har et arbejde uden faglig sammenhæng til deres uddannelse, men det er bemærkelsesværdigt, at deres andet job i højere grad ligger i

forlængelse af deres fag. Ud af disse arbejdede næsten 9 ud af 10 i en ikke-akademisk stilling

I Magisterbladet nr. 9, side 20-27, fortalte vi under overskriften "Humanister som erhvervslivets grundstof" om tre humanister beskæftiget i det private erhvervsliv. I dette nr. af Magisterbladet fortsætter vi præsentationen af dette værdifulde grundstof set dels gennem cand.mag. Ricky Sanders briller, dels gennem brillerne på to personalechefer: Karen Hvid fra DONG Energy Power og Morten-Daus Petersen fra BDO ScanRevision.

den humanistiske bro mel

RICKY SANDER ARBEJDER som it-forretningskonsulent hos Post Danmark IT. En titel, som han er meget glad for, fordi den betoner, at hans opgave er at have fokus på brugernes tanker og behov, når it-folkene skal udvikle nye interne systemer.

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

Det lød så rigtigt, når de talte om det, og på papiret så planerne helt indlysende ud.

Men så stødte drømmene frontalt sammen med virkeligheden, og det var drømmene, der lå lettere kvæstede tilbage.

Ricky Sander ryster lidt på hovedet ved mindet. På Danmarks Radio havde han sidet i et studiejob og arbejdet med koncertens internet. Blogs var et absolut must på de stadig mere interaktive sider, og da han søgte til Post Danmark i praktik, hvor han skulle være med til at udvikle intranettet, var det oplagt at overføre idéen med blogs.

Kongstanken med intranettet var, at det skulle være mere end blot en opslagstavle.

Det skulle være et sted, hvor man kunne udveksle tanker og idéer – og hvorfor ikke også lade vicedirektøren blogge med medarbejderne om stort og småt?

"Det gik så ikke helt som planlagt", erkender Ricky Sander med et skævt smil.

For nok bloggede chefen som aftalt. Der kom bare ikke nok reaktioner på hans ord.


Klart nok, tænker humanisten i dag.

"En udfordring med bloggen viste sig jo nemlig at være, hvordan man pludselig skulle kunne blogge med vicedirektøren, når man ikke taler med ham i hverdagen?!"

Bloggen er siden blevet nedlagt. Men Ricky Sander havde fået værdifuld viden

om forventningsafstemning og nødvendigheden af at lave klare analyser, før man begynder at ændre på informationsgangene.

"Det er præcis det, der er så spændende ved at være i erhvervslivet: Man ser med det samme en konsekvens af sit arbejde. Og med min baggrund har jeg samtidig mulighed for via analyser og overblik at kunne ændre på tingene".

Post Danmark tænkte på samme måde og ansatte ham derfor i deres it-afdeling. Hans titel er it-forretningskonsulent, og hans arbejdsfelt er først og fremmest at være med til at designe, udvikle og implementere Sharepoint, 



lem tanker og teknik



den humanistiske bro mellem tanker og teknik

Ricky Stensdal Sanders tre gode råd til humanister i det private erhvervsliv:

1. Få noget relevant erhvervs erfaring gennem studiejob. Man kan sagtens udvikle sig gennem studiejob og have karriereskift undervejs, så man får afdækket nogle do's and don't's.
2. Som humanist er man trænet i at se og afdække muligheder og sammenhænge. Det er en kvalifikation, som der er behov for mange steder i erhvervslivet – husk på det!
3. Det kan godt være en udfordring at komme fra universitetet til erhvervslivet, men det gælder om at have det godt med sig selv og stole på sin faglighed og sine kompetencer. Eventuelt kan det være en idé at have et netværk med andre humanister i erhvervslivet.



som er en it-plattform, der kan understøtte intranet og samarbejde i organisationer.

Selve udviklingen sørger systemudviklerne for. Ricky Sanders domæne er den menneskelige faktor.

“Jeg kommer ind i processen der, hvor teknologien skal designes med udgangspunkt i brugerne og forankre sig hos dem, og det er det, jeg synes er sjovt”, siger Ricky Sander.

“I bund og grund er det kommunikation, jeg laver, og jeg føler mig ikke bundet af, at der står it foran min jobtitel. Det væsentlige for mig er, at de løsninger, vi laver, er til gavn for flest mulige”.

Udvikling via studiejob

Kommunikationen med it-udviklerne har han ikke oplevet som et problem.

“Vi har et rigtigt godt samarbejde og en god dialog. På den måde er det i virkeligheden et ret humanistisk projekt”, griner han.

Al nyudvikling i it-afdelingen tager udgangspunkt i viden og analyse, hvilket selvsagt er kendt land for humanisten. Det ukendte kan være, at kollegerne hurtigere får fokus på specifikke detaljer og diskuterer små delelementer af løsningen, mens Ricky Sander er trænet til at se helheden.

“Det kan indimellem betyde, at det føles, som om vi taler om to forskellige ting, men så handler det om at spørge og blive ved med at spørge, indtil vi er på samme niveau igen. Heldigvis er tonen meget åben og humoristisk, så det bliver aldrig til et problem”.

Han er nu også vant til at tale med mange forskellige mennesker og forholde sig til problemstillinger, der ligger langt væk fra komplicerede analyser og teorier.

“Igennem hele mit studium har jeg haft erhvervsrelevante studiejob, som har ud-



Det er præcis det, der er så spændende ved at være i erhvervslivet: Man ser med det samme en konsekvens af sit arbejde”.

Ricky Sander

viklet mig, og som har været med til at sætte fokus på, hvad jeg havde lyst til at lave efter min kandidateksamen”.

Ricky Sander har blandt andet arbejdet flere år på Danmarks Radios P1-website.

“Det var meget lærerigt og rigtig sjovt, og det var det job, der gjorde mig interesseret i strategisk kommunikation”.

Men på et tidspunkt måtte han vælge. Skulle han kæmpe for en position som autodidakt journalist på DR, eller skulle han finde et nyt sted at bruge sine kompetencer?

Han valgte at søge en stilling som studentermedhjælp hos Post Danmark IT, hvor han var delt mellem HR- og kommunikation. Et perfekt match, skulle det vise sig, fordi han med det samme kunne bruge sine erfaringer fra DR.

“Intranettet var en spændende udfordring at sætte mine kompetencer i spil over for. Bloggen blev jo altså ikke den store succes denne gang, men den gav os og mig en masse erfaringer, som vi blandt andet bruger i den udvikling, vi er i gang med nu”, påpeger Ricky Sander.

Og således hænger tingene sammen som led i den samme kæde for ham.



Ricky Stensdal Sanders blå bog

Uddannelse:

- 2008: Cand.mag. i medievidenskab og sociologi
- Januar 2008 – august 2008: Specialeskrivning i samarbejde med sin arbejdsplads Post Danmark IT (Intern virksomhedsblogging i et organisationskulturelt perspektiv)
- September 2007 – januar 2008: Studentermedhjælp og praktikophold i Post Danmarks informationsteknologi/afdelingen for HR-og kommunikation
- Juli 2006: Bachelor i Film og Medievidenskab – bacheloropgave afleveret april 2005.
- Oktober 2004: Humanistisk Iværksætterkursus på Københavns Universitet ved Erhvervscenter for Etablering, Vækst og Udvikling
- September 2003 – juni 2005: Grunduddannelse i Film og Medievidenskab ved Københavns Universitet

Arbejde:

September 2008: it-forretningskonsulent i Post Danmark IT. Er pt. primært beskæftiget med udvikling og implementering af Sharepoint i organisationen. Andre opgaver involverer dokumentation, undervisning, e-learning samt projektledelse

Forskningen trækker ikke

Om Ricky Sander nogensinde kommer til at betrede forskervejen er tvivlsomt.

“Min vejleder begyndte på et tidspunkt at tale om en ErhvervsPhD, og jeg talte også med min vejleder her hos Post Danmark om det, men jeg endte selv med at synes, det blev for besværligt”, fortæller forretningskonsulenten.

Han havde behov for at komme ud og omsætte sin viden helt konkret, og den følelse er ikke blevet mindre det seneste års tid.

“For mig føles det mere vedkommende at arbejde frem for at forske. Jeg kan se en umiddelbar virkning af det, jeg gør, og det er meget tilfredsstillende. Jeg får med det samme at vide, hvad der virker, og hvad der er noget skidt. Det giver noget mere

action end at sidde med forskningsprojekter”, som han siger.

En ErhvervsPhD kan eventuelt komme på tale senere. Måske.

“Lige nu nyder jeg bare at bruge min faglighed konkret”.



Lige nu nyder jeg bare at bruge min faglighed konkret”.

Ricky Sander

latin og arkæologi ingen

KRISE OG ALMINDELIG INNOVATION giver plads for humanister, mener HRD-chef i DONG Energy Power Karen Hvid. Virksomhederne kan ikke bare lave business as usual, der skal nytænkning til, og det kan humanisterne levere. Hvis de altså vel at mærke også vil sætte sig ind i forretningsgange og et produktionsanlægs opbygning.

af Mette Engell Friis · mef@dm.dk

foto: Peter Palle Skov

Tyskland er fuld af fælder.

Nogle af dem så firnurlige, at man ikke opdager dem, før de er klappet forsvarligt omkring en.

Og det er selvsagt problematisk, hvis man er en virksomhed, der gerne vil ekspandere på det tyske marked.

Netop af den grund valgte DONG Energy Power for et års tid siden at helgardere sig ved at ansætte en tysk kultursociolog.

“På grund af hende har vi undgået nogle fælder, som vi end ikke ville have kunnet identificere”, siger HRD-chef Karen Hvid.

“For selv om vi synes, Tyskland er tæt på os kulturelt og økonomisk, så er der forskelle, som er svære at gennemskue, men som det betyder virkelig meget at forstå, når man gerne vil ind på et nyt marked”.

Den hurdle kunne kultursociologen hjælpe med at overvinde. Og hun er blot en blandt flere humanister, der har fundet vej til Dong Energy Power i Skærbæk.

Her arbejder eksempelvis også en cand. mag. i historie og latin og en ph.d. i klassisk arkæologi med speciale i østarabisk keramik fra tiden omkring Kristi fødsel.

“Det er vel nok ikke de profiler, man først tænker på, når man opslår en stilling”, siger Karen Hvid med et smil. Men uddannelsen interesserer hende mindre end en persons evne til at have en metodisk tilgang til arbejdet, en god analytisk sans og evnen til at dokumentere og stille spørgsmål. Alt sammen gode humanistiske, håndværksmæssige kompetencer.

Som udgangspunkt er humanisternes profil derfor attraktiv for HRD-chefen.

Skillevæggen går et andet sted.

Ingen jubelchef

“Forudsætningen for, at vi vil ansætte en humanist, er ganske enkelt, at de har lyst til at sætte sig ind i forretningen DONG Energy. De skal have lyst til at forstå markedsmekanismer og acceptere, at det i bund og grund handler om profit. Hvis man har en holdning til, at bundlinjetal er dirty business, så er erhvervslivet ikke det rigtige sted at søge job”, som Karen Hvid siger.

Men er lysten der til at forstå arbejds-gangene og sætte sig ind i, hvordan der skabes værdi i virksomheden, så sætter ens uddannelsesmæssige profil ikke nødvendigvis nogen begrænsninger.

Når det er sagt, understreger Karen Hvid, at hun på ingen måde er en af de ”jubelchefer”, som hun kalder dem, der mener, at ingeniørerne skal ud, og humanisterne ind i de tunge erhvervsvirksomheder.

“Vi er en arbejdsplads, der er baseret på ingeniørviden, så naturligvis vil humanisternes indtog altid være begrænset, men omvendt kan vi se flere og flere steder, hvor der er behov for dem”.

Eksempelvis har DONG Energys arkæolog været involveret i et projekt til optimering af dataflow, hvor mange interessenter er kommet med input. Og her kom humanistens evne til at arbejde metodisk og bevare helhed og struktur virkelig til sin ret.

At virksomhederne i en krisetid også har brug for at tænke nyt og anderledes,

gør ikke mulighederne for humanisterne mindre.

“Vi kan ikke blive ved at gøre, som vi altid har gjort. Det er nødvendigt at tænke nyt, og det giver plads for folk med andre uddannelser”, påpeger Karen Hvid.

“Det handler simpelthen om, hvorvidt man med sin humanistiske baggrund har lyst til at forstå erhvervslivets opbygning og spilleregler. Og selvom det kan virke som en stor opgave at skulle overskue et virksomhedsregnskab, så er det i bund og grund ikke anderledes end at skulle sætte sig ind i sit eget husholdningsregnskab”, forsikrer hun.

Den del af jobbet har hun ikke selv haft problemer med. Hun er uddannet fra Aarhus Business School, så tal og regnskaber er en del af hendes medbragte pakke. Det er kulkræfterkets opbygning til gengæld ikke. Eller forståelsen af, hvordan strøm-mens veje og vildveje løber.

“Det hører til det, man må sætte sig ind i, hvis man finder et sted, man virkelig gerne vil arbejde. Og sådan er det også for humanisterne. Jeg forventer ikke, at de skal fremlægge en grundlæggende viden om DONG eller erhvervslivet i en ansøgning eller en samtale, men jeg forventer, at de er villige til at lære. Er de det, er der masser af åbninger for humanister i erhvervslivet generelt”.



Vi kan ikke blive ved at gøre, som vi altid har gjort. Det er nødvendigt at tænke nyt, og det giver plads for folk med andre uddannelser”.

Karen Hvid, HRD-chef, DONG Energy Power

hindring



humanisterne supplerer

HR-CHEF I BDO SCANREVISION MORTEN Daus-Petersen er ikke i tvivl om, at humanister på kortere eller længere besøg i hans virksomhed er et gode. Han ved samtidig også godt, at nogle af hans kolleger mener, humanisterne er noget langhårede i deres tilgang til opgaverne.

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

Spørgsmålene står i kø.

Hvorfor gør vi det her? Hvad betyder det, hvis vi ændrer lidt? Kunne det ikke gøres anderledes?

Og nej, det er ikke Spørge Jørgen, der er blevet sluppet løs som teenager i en autonomdemonstration, men en humanist ansat i HR-afdelingen i BDO ScanRevision, der stiller spørgsmål til tingene.

Morten Daus-Petersen griner lidt.

“Humanister er umanerligt gode til at stille spørgsmål”, siger HR-chefen gemytligt, men tilføjer så alvorligt:

“Og det var præcis det afgørende plus for mig, da jeg skulle ansætte en HR-konsulent i en tung stilling. De fleste ansøgninger kom fra folk med en business school-baggrund, men Lise, som vi ansatte, havde den perfekte kombination af humanist og erfaring fra det private erhvervsliv. Humanisters store force er nemlig, at de er så gode til at stille spørgsmål ved det etablerede og komme med ideer til udvikling, fordi de har redskaberne til at kunne overskue en større sammenhæng”, siger Morten Daus-Petersen.

Han indrømmer, at han nok er en af de mere humanistvenlige økonomer, og at der blandt hans kolleger inden for HR-faget kan være nogen skepsis over for humanisternes måde at anskue verden på.

“Selv føler jeg, at jeg lærer en masse, som jeg ikke kan lære blandt dem, jeg er opdraget sammen med på Handelshøjskolen. Blandt andet at have ro til at sætte mig ned og forholde mig dybere til en problemstilling frem for lynhurtigt at lave

en kalkule og så drøne videre derudaf”, siger han.

Derfor besluttede han også, at der måtte humanister til, da BDO ScanRevision i foråret 2007 besluttede at stille sig selv to spørgsmål i forbindelse med en trivselsundersøgelse, nemlig: Hvad er den dybere mening med at gå på arbejde? Og hvorfor vælger vi at gøre det i BDO?

Hvor er min regnemaskine?

Virksomheden tog derfor kontakt til Outreach på Aarhus Universitet (se Magisterbladet nr. 9/2009, side 20-23, “Humanister som erhvervslivets grundstof”), som netop er sat i verden til at formidle kontakt mellem erhvervslivet og den humanistiske forskning, for at få en idé til, hvordan man kunne gribe spørgsmålene an.

Outreach foreslog, at firmaet fik en antropolog og en filosof tilknyttet, og BDO slog til.

Igennem en måned mødte de to humanister dagligt på arbejde i virksomheden, hvor de holdt møder med medarbejderne og stillede spørgsmål. Mange spørgsmål!

“Det var en kæmpe udfordring at have dem her. Og der kom rigtig gode ting ud af det. Langt de fleste medarbejdere har syntes, det var spændende, da de først vænnede sig til det. Men der har da også været kolleger, der har tænkt: ”Hold kæft, hvor er det her langhåret! Lad mig komme tilbage til min regnemaskine”, siger Morten Daus-Petersen med et smil.

Afrapporteringen i form af fem essays har medvirket til, at BDO ScanRevision har

fået sat gang i en række udviklingsprojekter eksempelvis omkring uddannelses- og karrierestruktur og ledervurderinger.

Men projekterne er blevet tilpasset virkeligheden i en hard core økonomisk virksomhed.

Og så er vi tilbage ved HR-chefens udvælgelse af en ny konsulent.

Erhvervslivet skal kunne forstås

“Det var meget vigtigt for mig, at Lise havde erfaring fra andre erhvervs virksomheder, fordi det betyder, at hun har forståelse for og kendskab til erhvervslivet”, siger Morten Daus-Petersen.

Ofte, når han får ansøgninger fra humanister, bærer de præg af, at ansøgerne ikke har sat sig ind i den virksomhed, de skal leve i. Den slags er cand.merc.erne langt bedre til.

“Det handler om mere end bare at have set på en hjemmeside. Eksempelvis vil jeg gerne have, at man har sat sig ind i, hvad der skaber værdi og forretning i virksomheden, og kommer med en vurdering af, hvad man kan bidrage med ud fra sine egne erfaringer”.

Og så skal man kunne andet end stille spørgsmål. Man skal kunne lytte.

“Når man kommer ind i et miljø, hvor man ikke lige er den gængse medarbejder, så er det vigtigt, at man kan lytte og finde en måde at kommunikere på, som tilpasser sig resten af arbejdspladsen. Uden at lade sig klone. For grundlæggende er det stadig de humanistiske kompetencer, vi er ude efter”, påpeger HR-chefen.



Humanisters store force er nemlig, at de er så gode til at stille spørgsmål ved det etablerede og komme med idéer til udvikling, fordi de har redskaberne til at kunne overskue en større sammenhæng”.

Morten Daus-Petersen, HR-chef i BDO ScanRevision

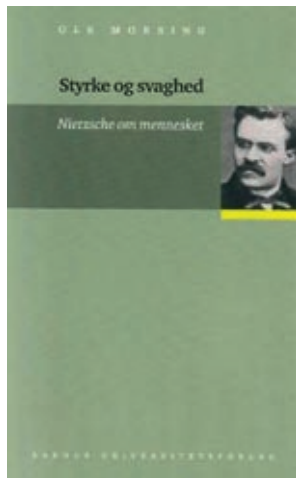
Den ideelle humanist

Lise Svinth Jonassen, som Morten Daus-Petersen ansatte som HR-konsulent, havde den perfekte baggrund som humanist parret med en fortid i erhvervslivet. Hendes cv ser således ud:

- cand.mag. i Æstetik og Kultur
- HR-job i TDC
- HR-job i Dansk Landbrugs Rådgivning
- HR-job i Danisco
- HR-job i BDO ScanRevision



FILOSOFI



**Styrke og svaghed
Nietzsche om mennesket**

Ole Morsing
Bogen viser os vejen ind i filosofiens fascinerende tankeunivers og sætter som noget nyt i den danske Nietzscheforskning for alvor fokus på de ofte oversete positive budskaber i Nietzsches filosofi. Aarhus Universitetsforlag, 2008, 153 sider, 198 kr.

HISTORIE

**Det skjulte Århus
(Fra bjerget til byen 3)**

Poul Pedersen, Lise Hannestad, Jacob Steensig og Hans Krongaard Kristensen (red.)
En pub i Århus gemmer på et karmeliterkloster, og den århusianske industris vugge er i dag overgroet. Arkæologer og antropologer fra Humaniora ved Aarhus Universitet går i ni artikler både under og over jorden for at afsløre det skjulte Århus. Aarhus Universitetsforlag, 2008, 144 sider, 100 kr.

KOMMUNIKATION

Cybersemiotics: Why information is not enough

Søren Brier
Dette disputatsarbejde udleder via en kritik af kognitionsvidenskabernes

informationsteori en ny viden-skabsteoretisk ramme omkring informations-, kognitions-, kommunikationsvidenskaberne kaldet Cybersemiotics. University of Toronto Press, 2008, 477 sider, 330 kr. på www.bn.com. Mere information på www.brier.dk.

POLITIK



**Dødvande
En politisk dagbog**

Peter Mogensen
Bogen er skrevet i realtime, hvorfor dens analyser er tro mod de faktiske begivenheder. Vi er med Mogensen, når han løbende vurderer situationen og kigger frem. Bogen strækker sig over et af de mere markante år i dansk politik. Mogensen noterer sig udviklingen mellem partierne og analyserer, hvem der leverer varen, hvem der ikke gør, og hvem der bare er uheldig. Gyldendal, 2008, 272 sider, 179 kr.

KULTURHISTORIE

Madkultur – værsgo

Geert A. Nielsen og Louise Schmedes
En lidt utraditionel bog, som ser på fænomenet mad med forskellige optikker. Litterært, mikrosociologisk og makrosociologisk, antropologisk og

historisk. Bogen kombinerer en humanistisk og en samfundsvidenskabelig tilgangsvinkel til et hverdagsfænomen, som er oplagt at behandle i faget kulturforståelse. Forlaget Columbus, 2008, 126 sider, 190,25 kr.

MUSIKHISTORIE

Hiphop i Skandinavien

Birgitte Stougaard Pedersen og Mads Krogh (red.)
Denne bog handler om hiphop i Skandinavien. Om hvordan rapmusik, hængerøvs-mode og håndtegn, graffiti og gadesprog præger dagens ungdoms- og populærkultur i Norge, Sverige og Danmark. Aarhus Universitets forlag, 2008, 223 sider, 248 kr.

PÆDAGOGIK

Hvem ejer skolefaget historie? En kritik af overgreb på kulturarv og fagtradition

Anders Holm Thomsen
Forfatteren opridser og kommenterer de senere års heftige historiedebat om kronologi, kanon og kulturarv, som den er kommet til udtryk i medierne og i skoleverdenen. Informations Forlag, 2008, 98 sider, 148 kr.

RELIGION

Religiøs narrativitet, kognition og kultur

Jeppe S. Jensen og Armin W. Geertz (red.)
Overalt og til alle tider har mennesker fortalt historier om sig selv, om andre, om fortiden og om alt det, som vi i det hele taget er i stand til at forestille os, og det er ikke så lidt. Religion er en af menneskets måder at skabe mening i tilværelsen på, og derfor er religion og narrativitet – fortælling – uløseligt forbundne. Forlaget Univers, 2008, 224 sider 249 kr.

SAMFUND



**I tryghedens navn
Politiets rolle i det senmoderne samfund**

Mette Volquartz
Bogen analyserer og diskuterer politiets paradoksale og prekære rolle som både statens og borgernes beskytter, og det centrale omdrejningspunkt er det nye trendord »tryghed«, der siden 2004 har indfundet sig i politiloven. Bogforlaget Frydenlund, 2009, 145 sider, 199 kr.

SPROG

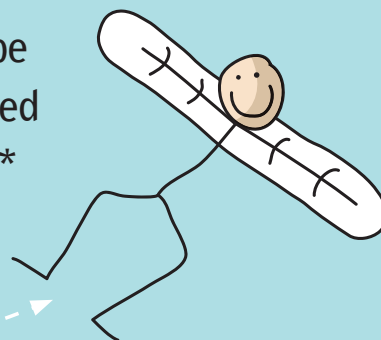
Den sproglige verden

Linds Svenstrup Munk, Karen Risager og Niels Erik Wille
Bogen handler om sproglig kommunikation set fra tre forskellige vinkler: den sprogsociologiske, den sprogpsykologiske og den sprogfilosofiske. Inden for hvert fagområde er der forslag til undersøgelser, diskussioner og refleksioner. Systime, 2009, 112 sider, 122,50 kr.

flere bøger på side 39 >>

Vidste du det?

Fra begyndelsen af maj kan du også købe dagligvarer i Føtex, BILKA og Netto med dit MasterCard – gebyrfrit selvfølgelig!*



Søg online på www.dmbank.dk og opret gratis dit MasterCard med kreditret på 30.000 kr.

Hvis du har spørgsmål eller ønsker ansøgningen tilsendt på papir, så ring på 3378 1952

*Hvis du handler dagligvarer på nettet, kan nogle butikker opkræve et gebyr.

DM har sørget for ekstra gode vilkår og masser af fordele til deres medlemmer gennem et unikt samarbejde med Lån & Spar Bank.

DM Bank

kamp om Italiens universiteter

REFORMER BETYDER FÆRRE stillinger, kurser og fakulteter,
men højere kvalitet, hvis man skal tro Berlusconi-regeringen.

tekst og foto af Thorkil Green Nielsen · magisterbladet@dm.dk





“Vi stopper ikke Bølgen”, står der på et banner, som hænger på administrationsbygningen på Sapienza-universitetet i Rom. “Bølgen” var sloganet for de voldsomme demonstrationer, der skyldede hen over Italien i

oktober og november sidste år i protest mod den højreorienterede regerings reformer på skolerne og universiteterne. Fakulteter blev besat, og der var gadekampe mellem studerende og politi i flere byer.

Cirka fem måneder senere er det svært at få øje på nogen “bølge”. Europas største universitet ligner et stille menneskehav. Mange af de 145.000 studerende sidder på græsset mellem fakulteterne og nyder forårets første stråler. En af dem er Fulvia Godeau.

“Selvfølgelig er jeg imod regeringens nedskæringer. De betyder færre kurser og færre lærere, og det går ud over de studerende”, siger Godeau, som læser statskundskab.

55 pct. falder fra

Ikke alle er enige. Mikalai Rashakowski ryster på hovedet over den slendrian, han har oplevet på universitetet.

“Mange studerende er dovne og uvidende, og det gør det svært for lærerne at undervise effektivt. Samtidig er der stort bureaukrati. Man kan vente i dagevis på at få et møde med en professor, og så er Sapienza endda et af de bedre universiteter i Italien”, fortæller den unge hviderusser, som læser engelsk.

“Jeg kommer fra et system, hvor der ikke er frihed nok, men til gengæld er der klare planer for, hvad vi skal lære. Her er der for meget sløseri”, mener Rashakowski.

Hans synspunkter understøttes delvist af statistikkerne. De italienske universiteter har det største frafald i den rige verden. Kun 45 procent af de studerende gennemfører deres studier, viser undersøgelsen “Education at a Glance 2008” fra Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling (OECD). Ingen af de højere læreanstalter i Italien kom med i The Times Higher Education’s Top 100-liste over verdens bedste universiteter sidste år.

Det er nogle af grundene til, at parlamentet i november vedtog dekret 180 med en række reformer (se boks side 28). Den lave fødselsrate giver os en “historisk mulighed” for at øge kvaliteten af uddannelserne og samtidig spare på udgifterne, fastslog undervisningsminister Maristella Gelmini.

Kurser med én studerende

Reformerne betyder blandt andet, at der skal skæres ned på antallet af kurser og fakulteter. Det sker, fordi de italienske universiteter havde 37 kurser med én tilmeldt og 327 fakulteter med færre end 15 studerende.

“Vi har allerede nedlagt 18 procent af kurserne på Sapienza. Det er otte procent

“Man kan frygte, at brugerbetaling og adgangsbegrænsning på universiteterne vil vokse, i takt med at kampen om tilskud og bevillinger vokser”, spår Pino Patroncini, sekretær i Forbundet af Vidensarbejdere (FLC-Cgil).

flere, end undervisningsministeren har krævet”, oplyser rektor Luigi Frati stolt.

Han har ikke overblik over, hvor meget hans medarbejderstab vil skrumpes i 2010, når besparelserne for alvor slår igennem.

“Men jeg tror, at det meste kan klares ved naturlig afgang. Mange af vores ansatte nærmer sig pensionsalderen, og vi får sikkert tilskud til at ansætte flere unge forskere”, forklarer Frati.

Statens tilskud skal i højere grad baseres på universiteternes præstationer, men det bekymrer ikke rektoren. Sapienza er blandt andet kendt for dygtige matematikere og fysikere, og Luigi Frati regner med, at deres forskning og undervisning vil være med til at sikre universitetet høje karakterer og tilskud.

Voksende hjerneflugt

Men det skal han ikke være sikker på, vurderer præsidenten for forskersammen slutningen FISV, Italian Federation of Life Sciences, der har hovedkvarter i Firenze.





“Reformerne betyder færre kurser og færre lærere, og det går ud over de studerende”, siger Fulvia Godeau, der læser statskundskab på Europas største universitet, Sapienza-universitetet i Rom med 145.000 studerende.

“Dekretet betyder, at alle de statslige universiteter må skære ned, og det er svært at se, hvordan det kan føre til højere kvalitet”, mener Lucio Luzzatto, præsident for FISV.

Italien bruger i forvejen færre penge på forskning og undervisning end de fleste andre rige lande. Ifølge OECD kostede hver studerende i 2005 statskassen 8.056 \$ (ca. 46.000 kr.) mod 11.512 \$ i OECD-landene i gennemsnit.

“Undervisningsministeren siger, at pengene kan bruges bedre, og hun har sikkert ret. Vi er ikke modstandere af, at universiteterne får penge i forhold til deres akademiske præstationer. Men politikernes signaler tyder på, at lærestanternes i højere grad vil blive bedømt på, hvor gode de er til at administrere statens penge, og det vil gå ud over forskningen og øge strømmen af videnskabsfolk, der søger job i udlandet”, mener FISV’s præsident.

Ingen ved, hvor stor hjerneflugten er fra Italien. Men medierne beretter ofte om forskere, der opgiver at arbejde i hjemlandet på grund af ressourcespild

og korrupsion og senere høster hæder i udlandet.

Gradvis privatisering

Fagforeningerne frygter, at reformerne vil øge arbejdsløsheden i det kriseramte Italien.

“Få uger inden dekretet blev vedtaget, gennemtrufede undervisningsministeren de største besparelser på skolerne i landets historie. 130.000 lærerstillinger i folkeskolen er i fare. Dertil kommer tusinder af universitetslærere og forskere, som måske ikke får deres kontrakter forlænget”, forklarer Pino Patroncini, der er sekretær i Forbundet af Vidensarbejdere, FLC-Cgil. Forbundet organiserer over 12.000 videnskabelige og administrative medarbejdere på universiteterne.

Patroncini tror, at reformerne er et led i en langsigtet strategi for at privatisere de højere lærestatter. Regeringen opfordrer de højere lærestatter til at arbejde tættere sammen med erhvervslivet, og undervisningsministeren vil arbejde for, at de statslige universiteter i fremtiden kan overgå til fondseje.

“Men fondsejede universiteter skal være økonomisk bæredygtige, og det kan betyde, at nogle af dem vil sælge deres århundredgamle bygninger og skatte for at overleve”, siger Patroncini.

Fem af Italiens universiteter er allerede tæt på konkurs. Blandt andet Università



Men fondsejede universiteter skal være økonomisk bæredygtige, og det kan betyde, at nogle af dem vil sælge deres århundredgamle bygninger og skatte for at overleve”.

Pino Patroncini, sekretær i Forbundet af Vidensarbejdere





“Vi må nok vente fem år på at få standset nedskæringerne, indtil vi får en ny regering”, siger en resigneret Paula Barbata fra studenterbevægelsen “Sapienza in Movimento”.



“Reformerne vil øge hjerneflugten af forskere fra Italien”, frygter Lucio Luzzatto, præsident for forskersammenslutningen Italian Federation of Life Sciences (FISV).

degli Studi i Siena, som blev grundlagt i 1240.

Ministeren lytter ikke

Pino Patroncini er også bange for, at privatiseringen vil true den lige ret til uddannelse.

“Vi italienere har tradition for, at universiteterne skal være åbne for alle, uanset økonomi, og det er vi stolte over. Men man

kan frygte, at brugerbetalingen og adgangsbeholdningen på universiteterne vil vokse, i takt med at kampen om tilskud og bevillinger vokser”, forklarer Patroncini.

FLC-Cgil er et af tre store fagforbund i Italien. Alle tre organiserer akademikere og de fleste andre faggrupper. Dertil kommer et halvt dusin faglige sammenslutninger for universitetslærere og forskere. De er

ofte uenige, men alle har skrevet under på en opfordring til undervisningsminister Gelmini om at øge bevillingerne til universiteterne, så de kommer op på “europæisk standard”.

“Ministeren har ikke svaret”, siger Patroncini tørt.

Mariastella Gelmini har heller ikke lyttet til de studerendes krav. De militante studenter bag “Bølgen” truer med nye demonstrationer fra Pisa til Palermo, mens de moderate studenterorganisationer er ved at miste modet.

“Vi må nok vente fem år på at få standset nedskæringerne”, siger Paula Barbata fra bevægelsen “Sapienza in Movimento” med et resigneret smil og tilføjer: “Til vi får en ny regering”.

svindel med stillinger i Italien



LEKTOR FØRER KRIG mod korruption og nepotisme på universiteterne.

tekst og foto af Thorkil Green Nielsen · magisterbladet@dm.dk



Reformer på de statslige universiteter i Italien

- Færre kurser og fakulteter
- Universiteterne skal måles på kvaliteten af deres undervisning, forskning og administration. 30 procent af basismidlerne skal fordeles til de bedste. Retningslinjer er på vej
- Færre ansatte. Universiteterne får kun tilskud til at ansætte én person for hver to, hvis kontrakter udløber i 2009-2011
- Yngre medarbejdere. Mindst 60 procent af pengene skal bruges på at ansætte forskere og undervisere, og højst 10 procent på at ansætte professorer
- Pensionsalderen for professorer sænkes fra 72 til 70 år
- Nye ansættelsesprocedurer: Ved ansættelse af professorer skal bedømmelsesudvalget bestå af en professor fra det fakultet, der slår stillingen op. Der trækkes lod om de fire andre professorer i udvalget fra en liste af professorer fra hele landet, som er valgt inden for hvert fagområde
- Regeringen vil arbejde for, at de statslige universiteter kan omdannes til selv-vejende fonde

KILDER: DECRETO-LEGGE 180 OG LINEE GUIDA DEL GOVERNO PER L'UNIVERSITÀ, 2008

Emilia di Rocca må nøjes med et hjørne af professor Piero Boitanos kontor på Sapienza-universitetet i Rom og en check på 1.300 € (ca. 9.700 kr.) om måneden. Professoren tjener fire-fem gange så meget.

Det er ikke kvalifikationer, det skorter på. Den 43-årige di Rocca tog en ph.d.-grad i engelsk i 1992. Hun har udgivet tre bøger om sammenlignende litteratur og publiceret talrige artikler om området, men alligevel har hun i 17 år levet i Italiens underverden af løst ansatte og lavtlønnede forskere.

“Jeg har søgt mange stillinger, men mangler de rigtige forbindelser. Ofte får jeg at vide, at en anden er favorit”, siger hun med et bedrøvet smil.

Mange italienere mener, at grunden til universiteternes problemer ikke er mangel på penge, men korruption og nepotisme.

Fik ansat sin søn

En del professorer hersker enevældigt over deres fakulteter. De kaldes *baroni* i folkmunde. Nogle af dem bruger deres indflydelse til at få venner og familiemedlemmer på lønningslisten. For nylig vakte det forargelse, at en professor fik ansat sin søn som lektor, dagen før professoren gik på pension. Ifølge undervisningsminister Mariastella Gelmini er det blevet slået 13.232 juniorstillinger op på universiteterne de seneste syv år, men ansat 26.000 medarbejdere.

Emilia di Rocca er bange for at blive arbejdsløs, når regeringens besparelser på



Lektor Tommaso Gastaldi er inde på databasen Current Index of Statistics, hvor han leder efter dovne kolleger, som ufortjent har fået et professorat.

universiteterne slår igennem. Hendes kontrakt på Institut for Sprog, Litteratur og Kultur udløber næste år, og hun tror ikke, at Sapienza-universitetet får råd til at forlænge den.

“Regeringen lover ganske vist, at der skal flere yngre forskere til, men samtidig skærer den voldsomt i universiteternes lønpuljer. Det hænger ikke sammen, og det vil gøre det endnu sværere for sådan en som mig”, spår hun.

Nye ansættelsesregler

Regeringen ledes af premierministeren og mediekongen Silvio Berlusconi. Han har overlevet en stribe korruptionsanklager og har blandt andet begrænset politiets efterforskningsmuligheder. Sidste år vandt han sit fjerde valg og bad sin undervisningsminister om at standse svindelen og sløseriet på de højere læreanstalter.

Minister Gelmini har indført nye ansættelsesprocedurer og -regler, som skal sikre et generationsskifte på universiteterne (se boks). Men kommer de til at virke?

“Det er for tidligt at sige, men det er på tide, at der bliver strammet op. Det har været for let at rigge bedømmelsesudvalgene til, så de ikke ansætter de bedst egnede”, siger professor Enzo Orsingher fra fakultetet for statistik på Sapienza-universitetet.

Internettet som våben

Internettet har gjort det lettere at afsløre

ansættelsessvindler, og det har Orsinghers kollega, lektor Tommaso Gastaldi, udnyttet.

“Se her”, siger han og logger ind på databasen Current Index of Statistics. “Disse to herrer har slet ikke publiceret artikler i internationale tidsskrifter. Alligevel blev de professorer ved San Pio V-universitetet i Rom og universitetet i Bari”.

Bari er et af de mest berygtede universiteter i Italien. Her er flere medarbejdere i familie med den tidligere rektor Giovanni Girone.

Heller ikke Frederico II Universitetet i Napoli har det bedste ry. Studerende har afsløret, at 15 procent af underviserne er beslægtede med andre ansatte.

Lektor Gastaldi er blevet vraget ved besættelsen af et professorat på Sapienza-universitetet i 2007.

“Den ansøger, der vandt, havde stort set ikke publiceret noget internationalt”, fortæller Gastaldi. “Det handler ikke om at ansætte de bedste, men om at pleje sine forbindelser: Hvis jeg gør noget for dig, så skal du gøre noget for mig på et senere tidspunkt. Det er som en kræftsvulst”, mener lektoren.

Synderne hænges ud

Siden har Gastaldi ført åben krig mod korruptionen og kammerateriet i den italienske universitetsverden. Han redigerer bloggen www.datatime.eu/concorsopoli, hvor synderne hænges ud, og akademikere med karriereproblemer kan få gratis råd.

“Det sker i samarbejde med min bror Davide, som er advokat. Vi opfordrer folk til at stå frem og klage, men de fleste vil være anonyme, fordi de er bange for at blive fyret”.

Gastaldis lektorstilling kom selv i fare, da han skældte formanden for bedømmelsesudvalget på Sapienza-universitetet, Alfredo Rizzi, ud, mens en kollega hørte det. Rizzi klagede til rektor, og et disciplinærudvalg vurderede sagen og beklagede Gastaldis opførsel.

Striden fortsætter i retten. Professor Rizzi kræver 100.000 € (ca. 750.000 kr.) af Gastaldi i æreskrænkelser i en civil retssag. Og Gastaldi har meldt Rizzi og to andre professorer til politiet for at misbruge deres embede, da de ansatte Rizzis tidligere assistent som professor i statistik på Sapienza-universitetet i 2007 – for næsen af Tommaso Gastaldi.

Professor Rizzi fastholder, at det var den bedst kvalificerede, der fik stillingen.

“Gastaldi mener, at han var den bedste ansøger, fordi han har offentliggjort nogle artikler i udlandet. Men hende, der fik professoratet, har også offentliggjort mange artikler om statistik – blot på italiensk. Der står ingen steder, at det kun er engelsprogede artikler, der tæller”, forklarer Rizzi.

Gastaldi versus Rizzi-sagerne antyder, hvor svært det kan være at føre bevis i sager om ansættelsessvindler.

DM underskriver aftale om globale arbejdsforhold

Markedsgørelse af uddannelserne og den stigende globale konkurrence mellem universiteter og uddannelsesinstitutioner skal ikke resultere i en undergravning af løn- og ansættelsesforhold for forskere og undervisere.

Det er et af hovedpunkterne i en aftale, der netop er underskrevet af en række fagforeninger verden over – herunder DM.

Formand for DM Ingrid Stage har netop været i London for at underskrive aftalen.

“Det er vigtigt, at vi også internationalt står sammen for at sikre ordentlige løn- og ansættelsesvilkår. Blandt andet er det essentielt, at også tredjeverdenslande får hjælp til at sikre ordentlige løn- og arbejdsforhold”, siger Ingrid Stage.

En anden vigtig del af aftalen går ud på at sikre, at ansatte eksempelvis ved filialer af universiteter i udlandet sikres samme vilkår som i hjemlandet.

“Helt konkret betyder aftalen, at vi nu vil gå i dialog med Videnskabsministeriet for at sikre, at ansatte ved det kommende danske universitet i Kina får mindst de samme vilkår som deres kolleger på de danske universiteter”, siger Ingrid Stage.

DM har et tæt samarbejde med den engelske pendant til DM, University and College Union, som er initiativtager til

aftalen. DM var en af de første fagforeninger, der blev spurgt, om den ville være med i aftalen, da DM allerede har markeret sig via klagen til UNESCO over den manglende overholdelse af standarderne i Danmark. Et væsentligt formål med aftalen er nemlig en sikring af UNESCO's anbefalinger fra 1997 gennem pres på de nationale regeringer.

“Det er vigtigt at holde de forskellige regeringer op på UNESCO's standarder, når det gælder forskningsfrihed og generelle arbejdsvilkår, og det er det, vi forsøger med en international aftale”, siger DM's formand.

De fagforeninger, der har skrevet under, repræsenterer 400.000

forskere og undervisere og kommer fra blandt andet Storbritannien, Australien, Canada, Tyskland og Israel. Derudover arbejdes der på at få USA og en række afrikanske lande med i aftalen.



DM · Efteruddannelse

EVALUERING

Kravene til evaluering, kvalitetsudvikling, test og dokumentation har været stærkt stigende de seneste år. Evaluering og kvalitetssikring er blevet en nærværende og påkrævet del af mange institutioners og organisationers dagligdag.

Men hvilke muligheder og problemer er forbundet med evaluering, og hvilke modeller og metoder er der til rådighed, og hvad er problemerne med at anvende dem? Hvad er en evalueringsmodel, og hvordan hænger den sammen med formålet med evalueringen og typen af evalueringsspørgsmål? Evalueringer kan for den organisation, der vælger at bruge dem aktivt, blive et redskab til udvikling og styrkelse af organisationen indadtil og udadtil.

Undervisere på kurset er Vibeke Normann Andersen og Carsten Strømbæk Pedersen. Både Vibeke og Carsten underviser på SDU's Master i Evaluering.

Målet med kurset er at give deltagerne:

- forståelse for og indsigt i, hvad evaluering er
- kompetencer og værktøjer til planlægning, fokusering, udførelse og anvendelse af evalueringer
- indsigt i hvordan evaluering kan tilrettelægges, gennemføres og anvendes
- et repertoire af evalueringsmodeller, som kan vejlede i, hvordan man træffer alle de valg, som et evalueringsforløb indebærer (valg af emnemæssigt fokus, metode, evaluators rolle og inddragelse af interessenter mv.) og forholde sig til valget af evalueringsmodel
- introduktion til kvalitativ og kvantitativ metode herunder design af spørgeskemaer og gennemførelse af interviews.

Tid og sted 21/9, 22/9, 23/9, København. Alle dage kl. 9-16
Pris Medlemmer: 14.900 kr., andre: 15.500 kr.

...❖ www.dmefteruddannelse.dk

19.000 forfattere til Den Store Danske



Interessen for Den Store Danske – Gyldendals Encyklopædi, som for halvanden måned siden gik på nettet – er stor. 20.000 brugere besøger sitet hver dag, og 19.000 har valgt at registrere sig som medforfattere. Det har allerede resulteret i mere end 2.000 nye artikler og 3.000 nye billeder. www.denstoredanske.dk rummer i alt 164.000 opslagsord.

”Brugernes artikler og forslag til redigering er generelt af meget høj kvalitet. Det bekræfter vores formodning om, at der rundt om i landet findes mange eksperter

med dyb specialviden, som de gerne vil dele med alle danskere. Samtidig kan vi konstatere, at de er meget kompetente og ansvarsbevidste formidlere, så troværdigheden i Den Store Danske forbliver høj”, siger Lars Boesgaard, direktør for Gyldendal Fakta.

Også Encyclopedia Britannica har for nylig inviteret brugerne med i redaktionen, men her er der fortsat en abonnementsordning, hvorimod der er gratis adgang til Den Store Danske.

lk

kreationister i kamp mod videnskab

45 procent af den amerikanske befolkning mener, at Gud skabte mennesket for mindre end 10.000 år siden. Det tal har været nogenlunde stabilt de seneste femten år. Tallet viser, at kreationisterne har kronede dage i især USA, og bevægelsen har da også stor magt.

Kreationisterne tager Biblens tekster helt bogstaveligt og tror på, at livet, jorden og hele universet er skabt af en guddommelig kraft. Der er flere variationer af kreationismen, men den mest yderliggående tror helt bogstaveligt på, at jorden blev skabt på seks dage for cirka 6.000 år siden.

Den moderne kreationistiske bevægelse er nyere end den moderne evolutionsteori, skriver videnskab.dk. De selverklærede fundamentalister var kristne amerikanere, som fandt sammen i begyndelsen af 1900-tallet, men de havde ikke noget problem med

at acceptere jordens høje alder. I anden halvdel af 1900-tallet blæste nye vinde blandt kreationisterne, og videnskaben blev erklæret krig. Kreationisterne fremsatte deres egne teorier, men videnska-



beligheden af dem er gang på gang blevet skudt ned ved mange forskellige retssager. Der været mange interne kampe blandt kreationisterne, ligesom de konstant bliver beskudt udefra. Alligevel er tankegangen blevet en stor succes med mange tilhængere. Selv om kreationisterne ikke har fået

anerkendt deres teorier som videnskab, har de haft stort held med at påvirke undervisningen på de amerikanske skoler.

Videnskab.dk nævner som eksempler sammenlignede lærebøger i evolution i

Kentucky, og biologibøger med advarslen “Evolution er kun en teori, ikke en kendsgerning” i Atlanta.

Mens næsten halvdelen af amerikanerne tror, at Gud skabte mennesket inden for de seneste 10.000 år, gælder det samme ni procent af danskerne. 62 procent af danskerne læner sig til gengæld op ad videnskaben

og tror, at mennesket er udviklet over millioner af år, og at Gud intet havde med det at gøre, viser en nylig rundspørge fra Politiken.

lk

ulven kommer snigende

PÅ MANGE ARBEJDSPLADSER STIGER FRYGTEN for fyringer, og ansatte bliver handlingslammede. Men der skal i stedet fokus på positive budskaber og langsigtet udvikling, understreger to fællestillidsrepræsentanter.

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

Hver dag får flere hundrede danskere en fyreseddel. Det får nu danske lønmodtagere til at gå på kompromis med lønudviklingen. Krisen rammer således nu også mange direkte på antal kroner i lønposen. Ifølge en ny undersøgelse fra DI foretaget efter, at 10 procent af virksomhederne har afsluttet lokale lønforhandlinger, har krisen ramt mange virksomheder så hårdt, at rekordmange medarbejdere accepterer, at der ikke bliver lønforhøjelse i år.

Men usikkerheden omkring følgerne af krisen rammer ikke bare på lønnen. Den giver sig også udslag i det daglige arbejde, hvor frygten for fyring kommer snigende som ulven mod fåreflokken. Frygten for at få en fyreseddel bliver til handlingslammelse, der spredt sig som små onde cirkler i vandet, der vokser sig større og større. Det mener fællestillidsrepræsentant hos Post Danmark og formand for AC-gruppen Irene Kjølholt. Hun understreger, at det først og fremmest er det private arbejdsmarked, der er hårdest ramt. Irene Kjølholt oplever, at krisen påvirker dagligdagen på en måde, som medfører, at mange lønmodtagere reagerer negativt på krisen ved at holde på deres opgaver og holde sig inden for tryghedsrammer, som de kender til. Men ifølge Irene Kjølholt skal man agere helt modsat.

“Medarbejdere i det private føler sig truet. Men som medarbejder skal man altid være interesseret i, hvad der foregår omkring en, så man ikke låser sig selv fast på en bestemt arbejdsopgave og på den måde risikere at blive faset ud, når opgaven er løst”, siger hun.

Fokus på muligheder

Klubformand og fællestillidsrepræsentant hos TDC Jan Bardino nikker genkendende til den stigende utryghed blandt mange ansatte i private virksomheder. Han mener,

at Dansk Arbejdsgiverforening får lov til at køre en propagandakampagne, som bliver særligt forstærket på grund af krisen.

“Vi hører ofte, at ulven kommer. Selvfølgelig er der problemer på visse arbejdspladser, men det er ikke mit indtryk, at problemet er så stort, som det bliver gjort til”, siger Jan Bardino.

Irene Kjølholt opfordrer til, at lønmodtagere fokuserer på dagligdagens muligheder frem for på eventuelle farer:

“Den attraktive medarbejder er ifølge de fleste chefer interesseret i at udvikle sig, få nye opgaver og projekter og er en god sparringspartner. På den måde bliver man værdifuld for både virksomheden og sig selv, da man øger sine fremtidige muligheder på jobmarkedet, fordi ens markedsværdi stiger”.

Både Jan Bardino og Irene Kjølholt understreger, at der naturligvis kan være stor forskel på, hvor hårdt enkelte virksomheder er ramt af krisen.

“Men der er for meget fokus på at sprede dårlige budskaber, og jeg mener, at det som arbejdsgiver er meget uklogt at have et sådant fokus, for det er absolut ikke fremmende for produktiviteten”, siger Jan Bardino.

Forflytter ansvaret

Irene Kjølholt understreger, at virksomheder naturligvis altid skal være påpasselige med udgifterne. Men hun kritiserer de virksomheder, hvor ledelsen overlader det til medarbejderne at beslutte, hvorvidt de vil gå ned i løn, acceptere arbejdsdeling eller risikere fyring.

“Der placerer man aben hos medarbejderne, selv om den hører til hos ledelsen. En leder er en kryster, når denne stiller sine medarbejdere over for sådanne valg”, siger Irene Kjølholt.

“Forskellen mellem en chef og en med-



Det er et skråplan at gå ned i tid og ned i løn. Det er ingen sikring, og det er meget vanskeligt at kunne gennemskue en virksomheds økonomi”.

Irene Kjølholt, fællestillidsrepræsentant, Post Danmark

arbejder er, at det er chefen, som hyrer og fyrer. Når udviklingen så pludselig går skævt, skal chefen ikke lægge de beslutninger over til medarbejderne”, siger hun.

De to tillidsrepræsentanter understreger, at hverken lønnedgang eller arbejdsdeling er garantier for, at man kan beholde sit arbejde.

“Hvis der skal skæres i en virksomhed, så må virksomheden skære eller omorganisere. Det kan ikke være den enkelte medarbejders ansvar at skulle løse en virksomheds fremtid”, siger Irene Kjølholt.

Hos TDC gør ledelsen ikke et stort nummer ud af at sige, at man er i krise, og at de ansatte derfor skal gå ned i løn, pointerer Jan Bardino.

“Toppedelsen har derimod sendt et tydeligt signal ved at udmelde, at den ikke får nogen lønregulering i år. Det næstøverste lag får halvanden procent”, siger Jan Bardino.

Ingen garantier

Jan Bardino forklarer, at der for mange medarbejdere kan følge flere praktiske problemer med en fyring. Det kan være år siden, at man har skrevet en ansøgning og desuden opdateret sit cv.



Irene Kjølholt og Jan Bardino, fællestillidsrepræsentanter i henholdsvis Post Danmark og TDC, advarer mod, at medarbejdere i krisetider ændrer adfærd på arbejdspladsen. Det er ikke en ydmyg, lukket og løntilbageholdende adfærd, der i givet fald vil redde en fra fyring – snarere tværtimod.

“Mange har måske endda aldrig prøvet at søge et job, fordi de mere eller mindre tilfældigt har fået en ansættelse lige efter endt uddannelse. Derfor er det rigtig godt, hvis man kan få et outplacement-forløb ind i en aftale om fratrædelse”, råder Jan Bardino.

Han slår fast, at TDC gennem efterhånden mange år har skåret ned på antallet af medarbejdere med fem til syv procent om året. Det er primært begrundet med effektiviseringer. Dette har de seneste år især ramt akademikerne hårdt.

Hos Post Danmark har udviklingen nærmest været modsat TDC's, da der har været en indvandring af akademikere, pointerer Irene Kjølholt.

“Der er kommet mange akademikere, og det betyder, at virksomheden i høj grad har ansat yngre mennesker, som er vant til

at foretage karrierehop og skrive ansøgninger. Men i denne krisesituation er også de blevet tilbageholdende med lønkrav og råber ikke rigtigt op, fordi de er nervøse for, hvad der skal ske”, siger Irene Kjølholt.

Post Danmark fusionerer snart med det svenske postvæsen, og den langsigtede strategi, der er lagt op til med dette tiltag, bifalder man blandt medarbejderne, forklarer Irene Kjølholt.

“Men vi forventer da en omorganisering, og det skaber en smule tilbageholdenhed blandt medarbejderne. At gemme sig er ikke det bedste. Vælger man ikke at bede om tillæg i en lønsamtale, er det, fordi man ikke tror på sig selv, og det er ikke en farbar vej”, advarer Irene Kjølholt og understreger, hvor vigtigt det er hele tiden at have fokus på, at man udvikler sig, og at man desuden følger med i udviklingen.

For så er det nemmere at vide, hvor meget man er værd, og hvad man kan kræve.

“Det er et skråplan at gå ned i tid og ned i løn. Det er ingen sikring, og det er meget vanskeligt at kunne gennemskue en virksomheds økonomi, hvis man overhovedet får lov. Enhver virksomhed kan udmelde spareplaner og kræve lønnedgang eller nedgang i arbejdstid, men det giver ingen garantier for nogen af parterne”, siger Irene Kjølholt.



Der er for meget fokus på at sprede dårlige budskaber”.

Jan Bardino, fællestillidsrepræsentant, TDC

finanskrisen rammer Radiometer

EN RÆKKE DANSKE VIRKSOMHEDER HAR SET SIG

nødsaget til at skære ned på omkostningerne. Det kan medarbejderne i den internationale virksomhed Radiometer Medical mærke på lønnen.

af Martin Ejlertsen · me@dm.dk

At krisen er global, kan medarbejderne i medicinalvirksomheden Radiometer Medical nu ved selvsyn se på lønsedlen. Selv om økonomien i virksomhedens danske afdeling er sund, har Radiometer Medicals amerikanske ejere besluttet, at samtlige medarbejdere i virksomhedens afdelinger i hele verden ikke stiger i løn i år. Det gælder også for ledelsen, fortæller udviklingsingeniør og tillidsrepræsentant i virksomhedens danske filial i Brønshøj Michael Taagaard.

“Der er ingen tvivl om, at finanskrisen

påvirker os over hele verden. Firmaet skal ikke skære ind til benet på grund af finanskrisen. Men fordi forventningerne er, at omsætningen vil gå ned på sigt, har man justeret de nye regnskaber, så man er mere forsigtig, og derfor får vi en 0-lønstigning i år”, siger Michael Taagaard.

Radiometer Medical producerer en omfattende række kliniske måleinstrumenter til analyse af blodprøver og udstyr til overvågning af kritisk syge patienter. Ved forhandling om





løn og arbejdsforhold har normal procedure i virksomheden været, at ledelsen sætter sig med medarbejderne ved forhandlingsbordet. For virksomhedens 150 magistre og ingeniører udmønter det sig normalt i en aftale om lønstigning hvert år i februar måned. Men den proces kunne medarbejderne ikke få gennemtrumfet ved forhandlingerne i december 2008, idet den amerikanske ledelse valgte at gennemføre et globalt lønstop for 2009. Det lykkedes dog medarbejderne at opnå en aftale med ledelsen, hvor lønnen i stedet for i februar 2009 opreguleres med fire procent ti måneder senere i december måned.

Første gang

Michael Taagaard er cand.scient. og arbejder som sensorspecialist i en kombineret forsknings- og udviklingsafdeling i Radiometer Medical, hvor man udvikler sensorer, som måler forskellige parametre som pH, CO₂ og ilt i blodet. Han har været tillids-

repræsentant i virksomheden i 14 år og medarbejderrepræsentant i Radiometer Medicals bestyrelse i tre år. Det er første gang, han oplever, at Radiometer har været nødsaget til at give medarbejderne en 0-lønstigning. Den beslutning har virksomhedens ansatte i Danmark bestemt heller ikke været positivt stemt over for, forklarer han.

"Medarbejderne reagerede meget kraftigt. Måske er det især baseret på, at virksomheden kører med et fornuftigt overskud, og derfor fandt man det uretfærdigt at skulle acceptere en 0-lønstigning", siger Michael Taagaard.

Medarbejderne havde en række møder, hvor de diskuterede forskellige muligheder. Der var også tiltag til en fælles deponering af opsigelserne, men det valgte medarbejderne alligevel ikke at iværksætte, forklarer Michael Taagaard. Han understreger, at ledelsens beslutning om at udskyde en lønstigning kan mærkes på en række områder i hverdagen i virksomheden.

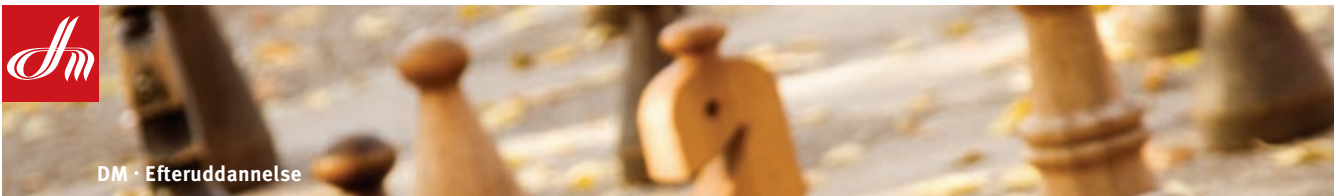


Jeg tror altid, at det påvirker ansatte, når sådan noget sker. Men vi er en solid virksomhed, så sablerne har ikke raslet for alvor".

Michael Taagaard

"Der bliver kigget med kritiske briller på alle omkostningsled. Arbejdsgangen bliver mere omstændelig, og man vælger at udskyde en række planer. Det kan være forskellige udviklingsprojekter, som man havde tænkt sig at sætte i gang, der i stedet for udskydes til næste år", siger Michael Taagaard og fortsætter:

"Jeg tror altid, at det påvirker ansatte, når sådan noget sker. Men vi er en solid virksomhed, så sablerne har ikke raslet for alvor".



DM · Efteruddannelse

Strategi og forretningsforståelse

– et komprimeret MBA-modul

At forstå en forretning kræver en generel analytisk kompetence baseret på nogle fundamentale værktøjer.

Kurset har til formål at øge kompetencen i at udvikle en hvilken som helst type af forretning. Med udgangspunkt i en bedre forståelse af organisationens ressourcer og kompetencer kombineret med en bedre forståelse af omverden og interesser, skabes den fornødne indsigt til at danne et krystalklart billede af styrker og svagheder på organisatorisk niveau, og hvordan disse matcher muligheder og trusler, der er forbundet med den aktuelle eller ønskede position.

Et fuldt udbytte af kurset kræver både hjemmearbejde og aktiv deltagelse på kurset. Indholdet af dette kursus udgør faget Strategi og Forretningsforståelse på MBA.

Tid og sted 3 x 2 kursusdage i september-december 2009, København. Alle dage kl. 9-17

Pris Medlemmer: 24.900 kr., andre: 26.400 kr.

Kurset giver dig mulighed for at kunne:

- anvende modeller til analyse af virksomhedens omverden, ressourcer og forretningsmodel
- evaluere en virksomhed ud fra dens finansielle mål og strategi
- formulere strategiske valg og evaluere konsekvenserne af disse for virksomhedens afkast- og risikoprofil
- organisere for at skabe resultater og udvikling for organisationen
- analysere tilpasningen af virksomhedens ressourcer, kompetencer, aktiviteter, processer, organisationsdesign og -struktur til strategiske valg/ændringer
- analysere individers adfærd i udviklingen og gennemførelsen af strategier
- kommunikere og lede tilpasningen af virksomhedens strategi.

 www.dmefteruddannelse.dk

Ledige akademikere underkender beskæftigelsesindsats

I EN NY UNDERSØGELSE

KRITISERER ledige akademikere beskæftigelsesindsatsen hos andre aktører for at være ligegyldig. Vi kan blive bedre, anerkender direktør for rekrutteringsfirma.

af Martin Ejlertsen · me@dm.dk

I takt med at køen for arbejdsløse vokser, stiger behovet for, at andre aktører formår at finde arbejde til de ledige, som jobcentrene ikke kan hjælpe. Men tilfredsheden med de andre aktørers indsats er langt fra tilfredsstillende. Det viser en ny undersøgelse fra Akademikernes Centralorganisation (AC) af 790 akademikere, som har haft mere end 7 måneders ledighed. Mens hver anden ledig bedømmer indsatsen fra andre aktører som "irrelevant", så vurderer bare 21 procent, at anden aktør har været medvirkende til, at de efterfølgende har fået job. Ifølge sekretariatschef i AC Jens Mølbach beror en del af den bedømmelse på, at jobsøgningskurser fylder for meget i indsatsen med at få ledige akademikere i beskæftigelse.

"Der er behov for langt flere kurser med kompetenceudvikling i områder, de ledige ikke har specialiseret sig i under uddannelsen, så de optimerer deres mulighed for at finde job", siger han.

Undersøgelsen viser, at kun to procent

af de ledige akademikere, som kommer i et forløb hos andre aktører, får et kursus på akademisk niveau, og den indsats huer tydeligvis ikke de ledige. Hver anden ledig finder nemlig forløbet hos andre aktører for irrelevant. Mange udtaler desuden, at andre aktører "har en manglende evne til skaffe akademikere tættere på arbejdsmarkedet". Målinger fra Arbejdsmarkedsstyrelsen har tidligere vist, at kun cirka 50 procent af de ledige akademikere finder job inden for de 12 måneder, hvor en anden aktør varetager indsatsen.

Individualisere indsatsen

Rekrutteringsfirmaet Alecto Netcom er blandt de andre aktører, som varetager beskæftigelsesindsatsen for ledige akademikere efter henholdsvis fire og syv måneders ledighed. Direktør for Alecto Netcom Christina Grøntved vælger at hæfte sig ved det resultat i undersøgelsen, at 90 procent af de akademikere, som har fundet ordinær beskæftigelse efter forløbet hos anden aktør, enten er tilfredse eller meget tilfredse med de job, de finder.

"Som det også fremgår af rapporten, synes jeg, det er svært at se, om det er utilfredshed med systemet eller utilfredshed med aktøren. Det kan være et sammensurium. Udfordringen er, at der bliver en bedre harmoni blandt de mange interessenter, som blander sig i den lediges vej til job", siger Christina Grøntved.

Hun udtaler, at selv om anden aktør kan

Ledige akademikere: ja, anden aktør gør forskel

Jobdk:	18 %
IKU:	21 %
Ramsdal:	26 %
Alecto Netcom:	26 %
JobVision:	31 %

KILDE: AC-RAPPORT OM ANDRE AKTØRERS BESKÆFTIGELSESIKTSATS MAJ 09

fremvise gode resultater, kan aktørerne bestemt blive bedre.

"Vi kan blive bedre til at individualisere indsatsen og arbejde tættere sammen med a-kasserne. Der er behov for at effektivisere og afbureaukratisere, så vi bedre forstår, hvad hver enkelt interessent rent faktisk arbejder med i indsatsen med ledige, så der ikke bliver lavet dobbeltarbejde", siger hun.

Den 1. august får kommunerne det fulde ansvar for landets jobcentre og dermed for beskæftigelsesindsatsen. Selv om tilfredsheden med andre aktører langt fra er positiv, så er det for de ledige akademikere et bedre alternativ end jobcentrene. Kun 2-3 procent af de ledige akademikere oplever, at jobcentret yder den bedste service. De ledige ønsker derfor absolut ikke, at indsatsen overflyttes til kommunerne, konkluderer AC.

fra www.dm.dk

DM samarbejder med IDA på det private område

Det har været et stort ønske fra DM's side, at ingeniørernes udtræden af AC ikke måtte få negative konsekvenser for medlemmer af begge organisationer ude på arbejdspladserne.

Derfor er det også glædeligt, at DM gennem AC netop har underskrevet en samarbejdsaftale med IDA på det private område.

Den nye samarbejdsaftale, der vedrører både akademikerklubber og de fælles overenskomstforhandlinger, glæder formand for DM Privat Frederik Dehlholm.

"Det er et meget vigtigt skridt, vi har taget med denne aftale. Det ville have været katastrofalt for vore medlemmer på det private område og stærkt ødelæggende, hvis et kommende samarbejde var brudt ned allerede nu", siger Frederik Dehlholm, der understreger, at de helt store vindere med denne aftale er medlemmerne ude på arbejdspladserne.

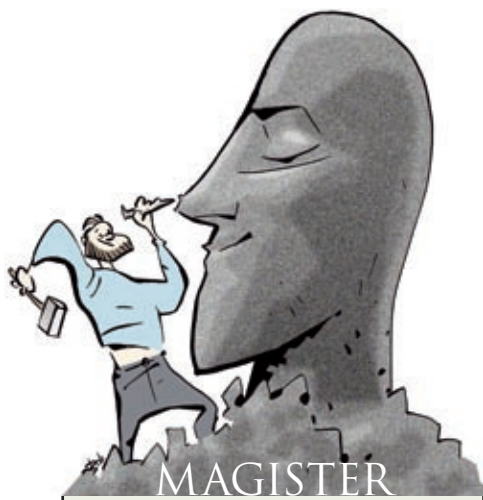
Aftalen gør det muligt for medlemmer af en AC-organisation og ingeniører fortsat at være med i en fælles klub på arbejdspladsen.

han tromler bureaukratiet ned

MØDER OG ADMINISTRATIVE FORPLIGTELSE DOMINERER

Karsten Ohrts hverdag som direktør for Statens Museum for Kunst. Men når bureaukratiet fylder for meget på museet, så stritter hans faglighed imod. Han vil fastholde museet som et socialt rum, hvor der er plads til kunstnernes dynamik og frækhed.

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



MAGISTER MED PROFIL

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

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

En 12 tons tung damptromle svæver pludselig let som en sommerfugl foran Statens Museum for Kunst. Den var en del af en tidligere udstilling på museet, men direktør Karsten Ohrt fik en aftale med kunstneren, Chris Burden, om at låne værket i et år. For det skal inspirere museets ansatte og ledelse. “Det er det, jeg gerne vil med Statens Museum for Kunst. Museet er på mange måder også en tung maskine, men den skal gøres lettere”, siger Karsten Ohrt, direktør for Statens Museum for Kunst. Efter 19 år som successkabende direktør for Kunsthallen Brandts blev han for halvandet år siden direktør for Danmarks nationalgalleri. Det blev mødet med en mere bureaukratisk kultur, end han var vant til.

“Jeg reagerede mod det stive, tunge bureaukati, for jeg var vant til at arbejde i en kunsthall, der er en lettere institution, hvor kunstnerne er meget vigtige i museets daglige virke. Den måde, samtidskunstnere tænker på, ligger så dybt i rygraden på mig, for hvis man ikke kan behandle samtidskunstnere ordentligt, så kan man heller ikke behandle de døde kunstnere ordentligt”, siger Karsten Ohrt.

Ingen forstand på moderne kunst

På Kunsthallen Brandts planlagde han gerne to udstillinger om året, men det levner hans nuværende stilling ikke plads til. I stedet er hans arbejdsdag stærkt domineret af møder, men han understreger alligevel vigtigheden af, at det bør være en kunsthistoriker, der har hans post, frem for en klassisk

uddannet administrator. “Som kunsthistoriker kan jeg i langt højere grad end for eksempel en jurist udvikle museet fagligt. Jeg bruger min faglige erfaring og kompetence til at være inspirator og sparringspartner, og det kan jeg se, at de ansatte er glade for”, forklarer han.

Oprindeligt har Karsten Ohrt skrevet speciale om 1800-tallets danske kunst, men en stilling som inspektør på Nordjyllands Kunstmuseum gjorde, at han hurtigt måtte specialisere sig i moderne kunst. I løbet af et år fik han terpet sig igennem stoffet blandt andet ved at undervise i det på Folkeuniversitetet. “Jeg vidste ikke en pind om nutidskunst, men det er nok især noget, som er kendetegnende ved os med humanistiske uddannelser, at vi ret hurtigt kan sætte os ind i nyt stof”, siger han.

Karsten Ohrt har et specielt strategisk samarbejde med museets vicedirektør, der er cand.scient.pol. De har delt opgaverne i forhold til deres faglighed, så de hver kører, hvad han beskriver som et parallelløb med forskellige opgaver. Det har allerede resulteret i, at en del af administrationen er blevet lettere, hvilket der tydeligvis er behov for. Da Karsten Ohrt tiltrådte, fik han lavet en arbejdspladsvurdering, og den viste, at medarbejderne var glade for deres arbejde, men at de havde travlt. Travlheden var blandt andet forårsaget af en del bureaukratiske forpligtelser og gamle arbejdsmønstre, der ikke var hensigtsmæssige mere. For eksempel havde formidlingschefen tidligere også det overordnede



Blå bog

Alder: 56 år.

Job: Direktør for Statens Museum for Kunst 2007.

Direktør for Kunsthallen Brandts 1988-2007.
Museumsinspektør på Nordjyllands Kunstmuseum 1979-1988.

Fra 1994-2008 var han direktør for Ny Carlsberg Fondet og medlem af Ny Carlsberg Glyptoteks bestyrelse. Desuden har han været medlem af forskellige andre bestyrelser.

Uddannelse: Mag.art. i kunsthistorie fra Aarhus Universitet, Københavns Universitet og Courtauld Institute i London.

Privat: Bor på Frederiksberg med sin kone, der er arkitekt. De har to voksne døtre.

Kendetegn: Empatisk, visionær, musisk, faglig, humoristisk og god til at have mange bolde i luften.





← ansvar for alle udstillinger, men det var nærmest et uoverskueligt job, så det har de nu ændret på ved at splitte stillingen op i en formidlingschef og en udstillingsproducent.

I forbindelse med denne artikel blev Karsten Ohrt bedt om at nævne fem adjektiver, der kendetegner ham. Det voldte ham en del problemer, men hans sekretær var hurtig til at nævne "empatisk". Det er han glad for, da det også ligger Karsten Ohrt meget på sinde at skabe et miljø, der er præget af empati og en flad ledelsesstruktur. "Det kan måske været svært at stå inde for empati helt ud i alle kroge med 240 medarbejdere. Men det kræver også en chefgruppe, hvor alle går ind for det, så der ikke sidder en diktator i en enkelt afdeling. Det er til gengæld min erfaring, at den flade struktur resulterer i medarbejdere, der tager ansvar og initiativ, så virksomheden faktisk kører nede fra", siger Karsten Ohrt. Hans forbillede som leder er en, der sørger for at få sendt medarbejderne hjem i stedet for at opfordre dem til overarbejde.

"Ligeegyldigt hvor glad man er for sit arbejde, så er det vigtigt, at der er plads til privatlivet. Derfor har jeg stadig min gård på Fyn, hvor jeg kan komme væk fra det hele og lave lidt mere fysisk arbejde.

Jeg spiller også guitar. Det er godt at bruge andre sider af sig selv", understreger han.

Tromler haven ned

En del af museets bureaukrati byrde var at opfylde den såkaldte resultatkontrakt, som Statens Museum for Kunst indgår med Kulturministeriet, men den har Karsten Ohrt også gjort sit til at ændre. Derfor skal museet nu i stedet indgå en rammeaftale med ministeriet. "Resultatkontrakter er meget præget af at være et kvantitativt instrument, der betoner registrering. Rammeaftalen lægger derimod op til at være mere kreativt

udviklingsorienteret, og det, tror jeg, vil påvirke museets arbejde i positiv retning", siger Karsten Ohrt. Han vil arbejde for, at Statens Museum for Kunst i rammeaftalen bliver defineret som et forskningscenter, der åbner for studiepladser til museumsansatte fra provinsmuseer. "Det er jo oplagt, for vi er den største kunsthistoriske forskningsinstitution i Danmark. Det vil både styrke forskningen på museet, men også gavne rundt omkring på museerne, hvis de ansatte får mulighed for at fordybe sig for en tid med vores materialer og bibliotek", fortæller Karsten Ohrt. Og hvis det står til Karsten Ohrt, så bliver mange af de danske museer samarbejdspartnere til Statens Museum for Kunst. "Statens Museum for Kunst kan jo kun vise en tiendedel af sine værker, og i stedet for at opmagasinere meget er det en del af den ønskede lethed, at vi får tingene ud på museerne at arbejde", siger Karsten Ohrt. Planer om sådanne satellitmuseer har han allerede taget initiativ til med Fyns Kunstmuseum.

En af årsagerne til den store succes med Kunsthallen Brandts var, at Karsten Ohrt som en af de første museumsdirektører inviterede erhvervslivets ledere til at være sponsorer af kunsthallen. En arbejdsmetode, der blev taget afstand fra i visse kredse, men som med tiden er blevet ko-

pieret på mange museer. Indkøbskontoen var stort set tom, da han blev direktør for Statens Museum for Kunst, men på kort tid fik han fyldt den godt op ved hjælp af sin ihærdige søgen efter private fonde og sponsorer. "Det er hårdt arbejde, men jeg oplever også, at jeg har politisk tæft og fornemmelse for, hvornår man skal tage fat i en sag", fortæller han. Da han fratrådte som direktør for Kunsthallen Brandts, sagde en rådmand i sin tale til ham, at ligeegyldigt hvad Karsten Ohrt ville udrette i fremtiden, så ville Kunsthallen Brandts altid være hans livsværk, men det har Karsten Ohrt nu tænkt sig at modbevise. Han har mange visioner, blandt andet at samtænke Naturhistorisk Museum, Rosenborg og den Hirschsprungske Samling med Statens Museum for Kunst for at opnå en form for synergi og fælles synliggørelse. Damptromlen foran museet minder også direktøren om, at han vil have parken foran museet væk, så der i stedet bliver en plads foran museet, som der oprindeligt var. Den kan blandt bruges til café og boghandel. "Jeg tror simpelthen, at haven lægger en form for afstand til publikum, så jeg vil have urbaniteten tilbage til museet", forklarer han.

Teamwork frem for selvprofilering

Selvom Karsten Ohrt indimellem synes, at det tager længere tid at få vendt skuden end forventet, så er der allerede en del af visionerne, der er påbegyndt og realiseret. Den såkaldte revitaliseringsproces, hvor museets kobberstiksamlings og gipsafstøbningssamlings, der tidligere havde en mere skjult tilværelse på museet, er bragt frem i lyset med flere udstillinger om året. I starten af maj åbnede museet også udstillingen "På Tværs", der viser nogle af museets nyhvervelser, siden Karsten Ohrt overtog ledelsen, og der er stolthed i stemmen, når han fortæller om den: "Jeg er allermost stolt af den, fordi den er udtryk for den kollektive proces, som vi har været i. Jeg køber jo ikke noget egenrådigt, men efter inspektørernes indstilling, for det er dem, der har forstand på det, og jeg kan mærke, at de også er stolte af den", siger Karsten Ohrt.



FORSKNING

Getting Published, A Companion for the Humanities and Social Sciences

Gerald Jackson
og Marie Lenstrup

A valuable practical guide to success as an academic author, offering clear step-by-step guidance on how to plan and produce a manuscript, get it accepted for publication, work through book production, and promote the book for maximum success. NIAS Press, 2009, 296 sider, £13.99

HISTORIE



Pirater, terrorister og stater
Mikkel Thorup

Umiddelbart synes der ikke at være megen forbindelse mellem vores romantiserede billede af piraten og så nutidens masseterrorisme. Denne bog er den første af sin art herhjemme og i udlandet, der forsøger historisk og teoretisk at opspore og diskutere, hvordan disse to figurer opstår, kæmper og bekæmpes. Forlaget Klim, 2008, 196 sider, 179 kr.

KOMMUNIKATION

Intimideringskommunikation

Thomas Borchmann
og Bendt Torpegaard

Intimideringskommunikation er kommunikation, der sigter

mod at frembringe tilslutning eller underkastelse ved stimulering af fornøftssuspendende følelsesaktiveringer og sårbarhedsfrembringende og kollektiveroderende processer. Aalborg Universitetsforlag, 2008, 335 sider, 325 kr.

KULTURHISTORIE

Kulturarv – et identitetspolitisk konfliktfelt

Bernard Eric Jensen

I dag bruger vi alle begrebet kulturarv, men som oftest uden at afklare, hvordan det skal forstås. Der findes flere tolkninger af begrebet, og den forståelse, man har af begrebet, har afgørende betydning for, hvor man bliver placeret i kulturarvsdebatten, og hvordan kulturarv i praksis forvaltes. Gads Forlag, 2008, 160 sider, 229 kr.

KUNST

Performance Design

Dorita Hannah og
Olav Harsløf (red.)

Performance design er et relativt nyt fagområde, hvor kunstnerisk praksis og teori mødes i et krydsfelt af refleksioner over og nyskabende afprøvninger af performancebegrebets potentiale. Antologiens internationale bidragydere er blandt andet kunstnere, instruktører, scenografer, arkitekter og teoretikere. Museum Tusulanums Forlag, 2008, 336 sider, 298 kr.

LITTERATURHISTORIE

Verdenslitterær kritik og teori

Mads Rosendahl Thomsen (red.)

Nobelpristageren Gao Xingjian skriver på kinesisk, men er ikke kinesisk statsborger, og hans bøger udkommer ikke i Kina. Salman Rushdie har indisk baggrund, men hans

foretrukne sprog er engelsk, og hans emner er kosmopolitiske. Jorge Luis Borges er argentiner, men hans bøger er på spansk og handler især om engelske forhold. Alle skriver de tre forfattere verdenslitteratur. Aarhus Universitetsforlag, 2008, 188 sider, 248 kr.

MEDIEVIDENSKAB



En verden af medier
Medialiseringen af politik, sprog, religion og leg

Stig Hjarvard

I samspillet mellem de gamle massemedier og nye interaktive medier opstår forandringer af alt fra det politiske magtspil til fritidslivets leg. I en række dybtgående analyser af politik, religion, sprog og leg viser bogen, hvordan medierne gradvist har forandret både det store samfunds institutioner og det enkelte menneskes normer, adfærd og karakter. Samfundslitteratur, 2008, 298 sider, 275 kr.

PSYKOLOGI

Mennesket som socialt væsen – at påvirke og blive påvirket

Preben Bertelsen

Socialpsykologien handler om, hvordan vi på den ene side påvirkes af andre mennesker og de sociale forhold i samfundet, og på den anden side om, hvordan vi selv påvir-

ker andre og det samfund, vi lever i. Bogforlaget Frydenlund, 2008, 128 sider, 199 kr.

PÆDAGOGIK

Pædagogfaglig ledelse

Inge Schoug Larsen, Ole Fogh Kirkeby, Pernille Hviid, Klaus Majgaard, Karen Lisa Salamon, Peter Dahler-Larsen, Christian Lima, Lars Olsen, Daniel Cecchin og Mikael Wennerberg Johansen

Bogen kombinerer ledelsesteori med pædagogisk viden og erfaringer, hvilket giver en langt bedre forklaringskraft til, hvad ledelse af pædagogiske institutioner indebærer. Dafolo A/S, 2008, 204 sider, 149 kr.

ØKONOMI



Når oplevelser møder økonomi

Mark Lorenzen, Tore Kristensen, Lise Skov og Jesper Strandgaard (red.)

“Når oplevelser møder økonomi” tager et dybt spadestik ned i kreativitet, kreative brancher og oplevelsesøkonomi – alt sammen fænomener, der for tiden nyder stor opmærksomhed i medierne og blandt politikere, men som der desværre endnu ikke er opbygget en særlig stor viden om. Forlaget Klim, 2008, 269 sider, 299 kr.



DM · Efteruddannelse

Få tilskud til din efteruddannelse

Som et nyt initiativ udbyder DM Efteruddannelse i samarbejde med Center for Diplomalidelse tre nye kurser, som opfylder kravene til, at du som deltager kan søge tilskud til kurserne fra Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU).

Projektledelse

Som projektleder stilles du over for en række ledelses- og styringsmæssige udfordringer – på kurset her bliver du klædt på til at matche dem. Du får en bred teoretisk viden, samt blandt andet metoder til at planlægge, gennemføre og evaluere projekter.

Datoer 21/10, 28/10, 11/11, 18/11 og 25/11 2009
Eksamen uge 51

Markedsføring

Kurset handler om markedsføringsprocessen fra A til Z. Vi ser på markedsføring i både nationalt og internationalt perspektiv, og kommer omkring blandt andet fastlæggelse af strategi og omverdensanalyse og valg af markedsføringskanaler.

Datoer 5/10, 19/10, 26/10, 9/11 og 16/11 2009
Eksamen uge 50

Forandringsledelse

Få analytisk og praktisk træning i at håndtere forandringsprocesser både på individ-, gruppe- og organisationsniveau. Forløbet sætter fokus på din rolle som forandringsagent og på de forskellige strategier organisationsændringer kan gribes an ud fra.

Datoer 20/10, 27/10, 4/11, 10/11 og 16/11 2009
Eksamen uge 50

Kurserne kan følges som et enkeltstående kursus eller kan indgå som valgmodul på Diplomalidelsen i ledelse. Kurserne afsluttes med eksamen og giver 9 ECTS-point.

Kursuspris Hvert kursus koster 12.300 kr. Det er muligt at søge SVU (Statens voksenuddannelsesstøtte) til forløbet; pt. svarende til 725 kr. pr. dag. Læs mere på www.svu.dk

.....

Læs mere om kurserne på www.dmefteruddannelse.dk eller ring til os på telefon 3815 6668.

“Humaniora er født med et legitimeringsproblem, fordi humanistisk forskning ikke egner sig særligt godt som en vare, og det er det, det handler om i dag”.

Steen Nepper Larsen, lektor i filosofi på Danmarks Pædagogiske Universitets-skole, i artiklen “Danske politikere: Vi har ikke brug for humanister”. (Information, 4. maj 2009)

“Forholdet mellem familie og arbejde er nogle af de vigtigste parametre, og det har i kvindernes fortællinger afgørende betydning for, hvor de selv mener, de befinder dig i samfundet”.

Stine Thidemann, i artiklen “Der er klasseforskel, når det kommer til kvinder”. (Berlingske Tidende, 23. maj 2009)

“Det er meget svært at kontrollere plagiering, især på en universitetsuddannelse med store hold, hvor man ikke kender den enkeltes faglige niveau”.

Karin Levinsen, lektor på Danmarks Pædagogiske Universitets-skole med speciale i universitetspædagogik og it, i artiklen “Jamen jeg kunne jo ikke formulere det bedre selv”. (Information, 24. april 2009)

“Hvis du vil beholde dit job, så afholder du dig fra offentlig kritik. Det står klart for de fleste”.

Jens Heide, fællestillidsmand på DTU, i artiklen “Tavshed er et vilkår på DTU”. (Information, 18. maj 2009)

“I realiteten foregår der en kvotering af mænd. Det er mænd, der konkurrerer med mænd om bestyrelsesposterne. Hvorfor ikke også lade kvinder konkurrere med kvinder? På den måde kommer de bedst kvalificerede kvinder og mænd ind”.

Randi Iversen, forkvinde i Kvinderådet, i debatindlægget “Vi skal have konkvotering nu”. (Politiken, 28. april 2009)



Hvis det var min søn eller datter, så ville jeg i hvert fald ikke anbefale dem at gå ud med en bachelor nu, for hvad er sandsynligheden for, at de kan få et job nu”.

Jens Oddershede, formand for universitetsrektorerne, i artiklen “Danmark overuddanner folk”. (Information, 23. april 2009)

fiks organisationen, eller fiks kvinderne!

Hvad skal der til for at give kvinder bedre karrieremuligheder på universiteterne i Europa? Er det kvinderne, der skal forandre sig, eller er det institutionerne?

Sådan lød spørgsmålet til op imod 100 deltagere – flest kvinder! – da konferencen “Women in Academia” løb af stablen på Aarhus Universitet midt i maj.

Ikke mindst situationen på de højere danske læresteder kom under lup, da Florence Bouvret fra Europa-Kommissionen kunne fremlægge helt nye tal, der dokumenterer, at Danmark halter langt efter flertallet af de europæiske lande, når det gælder procenten af kvinder i såvel forskning (30 procent) som i professorstillinger. På rektorniveau er der ingen overhovedet.

Mens socialdemokraten Kirsten Brosbøl fra talerstolen tordnede imod den uformelle, skjulte diskrimination af kvinder i den akademiske verden, var Felicity Cooke fra Oxford Universitet mere pragmatisk. Hun står i spidsen for ligestillingsarbejdet på et af verdens førende universiteter.

“Når man nu arbejder med eliten, beder man ikke organisationen lave sig om uden også at bede kvinderne selv gøre nogle ting anderledes”, som hun tørt konstaterede. At der dog også ligger et stort arbejde og venter i Oxford, lagde hun ikke skjul på. Her er også kun 10 procent af professorstillingerne besat med kvinder.

Siden socialisterne kom til magten i Spanien i 2003, har det sydeuropæiske land haft førertrøjen på, når det gælder ligestilling, også i den akademiske verden. Kvoter sikrer en ligelig repræsentation af mænd og kvinder i de politiske beslutningslag, og også lovmæssigt bliver kvinder kompenseret for mange års umyndiggørelse, som Capitolina Diaz Martinez udtrykte det på konferencen. Hun er af premierminister Zapatero udpeget til jobbet som direktør for “The Women and Science Unit” under Ligestillingsministeriet.

For Capitolina Diaz Martinez er kvoter ikke en mulighed. Hun ser det derimod som den eneste vej til reel ligestilling.

“I et laboratorium, hvor lige mange og lige dygtige kvinder og mænd starter samtidig, vil du opleve, at et flertal af kvinderne hægtes af, efterhånden som årene går, og mændene arbejder sig opad i hierarkiet. Det sker af skjulte, uigennemskuelige årsager. Det eneste, vi ved med sikkerhed, er, at det hverken er kompetencer eller faglighed, den er gal med. Den skjulte diskrimination har vi gjort op med i Spanien. Da vi først fik gjort os fri af militærdiktatur og machismo-kultur, blev vi det mest progressive land på ligestillingsområdet i Europa”, fortalte Capitolina Diaz Martinez.

Magisterbladet bringer et længere interview med Spaniens førende ligestillingsforkæmper Capitolina Diaz Martinez i næste nummer, der udkommer den 19. juni.

psi



Uberettiget anklage

DMI har som måske den første offentlige arbejdsplads indført et sæt retningslinjer for medarbejdernes ytringer, der skal skabe klare og trygge rammer om medarbejdernes ytringsfrihed. Som den DM-tillidsrepræsentant, der har været med til at udforme og vedtage disse retningslinjer, er jeg derfor meget overrasket over at se DMI anklaget for at "indskrænke ytringsfriheden" af Thomas Aastrup Rømer i Magisterbladet nr. 9/2009.

Det turde sige sig selv, at hverken DMI eller jeg som DM's lokale repræsentant kan udforme retningslinjer, der begrænser medarbejdernes ytringsfrihed i forhold til lovgivningen. Faktisk har den debat, vi har haft i DMI, vist, at der traditionelt har været vide rammer for medarbejdernes ytringer. Med de ny retningslinjer har vi ønsket at gøre dette forhold synligt for alle medarbejdere, fx også for nyansatte.

Derfor er jeg meget ked af at se et indlæg med overskriften: "DMI indskrænker ytringsfriheden". Her er jo tale om en arbejdsgiver, som følger op på medarbejdernes og DM's opfordring til at slå et slag for medarbejdernes ytringsfrihed. Sådan en arbejdsgiver fortjener ikke bagefter at se sig uberettiget anklaget for at gøre det modsatte. Det er i hvert fald ikke noget, der gavner DM's arbejde for medlemmernes ytringsfrihed.

Niels Kristian Petersen, tillidsrepræsentant ved DMI og medlem af DM's hovedbestyrelse

Stages fordomme

Ingrid Stage skriver om fordomme mod humanister i seneste leder i Magisterbladet nr. 9/2009. I samme leder udstiller hun egne fordomme over for DI.

Ifølge Ingrid Stage bifalder DI Helge Sanders idé om, at studerende skal nøjes med en bacheloruddannelse. Det er nu så meget sagt. Men i modsætning til DM er vi åbne over for nye uddannelsespolitiske tanker. Der er ikke tvivl om, at langt de fleste virksomheder efterspørger mere – ikke mindre uddannelse. Men hvorfor ikke overveje at gøre uddannelserne mere fleksible, så man kan gøre sig erfaringer på arbejdsmarkedet efter tre års studier, hvorefter man kan færdiggøre sin kandidat senere hen? Kunne man ikke tænke et egentligt kandidatoptag, så der er lige adgang for alle bachelorer, uanset om man går direkte videre, har haft job og/eller kommer fra et andet universitet?

Dertil kommer, at der fremadrettet vil være stor mangel på professionsbachelorer fra flere uddannelsesretninger. De seneste års vækst i uddannelsessøgningen er først og fremmest sket på universiteterne. Derfor er det da også et forfriskende pust at turde rejse spørgsmålet, om endnu flere unge skal tage en universitetsuddannelse? Eller om vi på nogen mulig måde kan få flere til at fatte større interesse fx for at lære børn at læse og regne?

Stage vælger i sin leder at fremhæve Humanistundersøgelsen fra 2007 som en succes. Men er det en succes, når 17 pct. af en humanistårgang i 2002 fik et første job uden akademisk relevans? Og

er det en succes, når samme undersøgelse viser, at kun 53 pct. af humanisterne får job, der ligger inden for uddannelsens fagområde?

Mange virksomheder har stor glæde af humanistiske kandidater, der flytter grænser, skaber nye indgangsvinkler, kan medvirke til brugerreven innovation mv. Og heldigvis for DI får flere og flere humanister job i det private. Men humanister har også i mange år haft en overledighed og fået job, som de er langt overkvalificerede til. Det er da ulykkeligt, når en litteraturvidenskabskandidat må opgave at finde et AC-job, ikke mindst når man tænker på, at litteraturvidenskab er blandt de uddannelser, der har de højeste adgangskvotienter.

Fordomme eller ej, de seneste syv år har humanister i gennemsnit haft en ledighed, der har været dobbelt så høj som gennemsnittet for akademikere. Det kan derfor først og fremmest undre, at DM's ledelse prædiker succes, hvor alle andre kan se mange års studier forvandlet til bristede drømme og et job som bachelor på en kandidatbaggrund.

Charlotte Rønhof, forskningspolitisk chef i DI

Svar

Jeg er faktisk meget enig med Charlotte Rønhof i, at i Danmark uddannes bachelorer på professionshøjskolerne, og det vil kun være godt, hvis der blev uddannet mange flere lærere, sygeplejersker og pædagoger fra professionshøjskolerne. Derfor er det også forfælt at foreslå, at universitetsuddannelserne skal halveres. Kandidatuddannelserne har en indbygget progression, der ikke egner sig til at blive skåret over på halvvejen. De akademiske kompetencer, som man opnår gennem en hel kandidatuddannelse, er det bedste middel mod ledighed som følge af ændringer på arbejdsmarkedet. Der har konstant været en overledighed blandt vores bachelorer, og derfor er det et skidt råd at foreslå især humanister at nøjes med en bachelorgrad – uagtet at man måske kan vende tilbage senere og tage sin kandidatgrad. Mon ikke en sådan udvikling vil blive en sikker vej til underminering af den danske kandidatgrad, for vi har jo allerede mastergraden som efteruddannelsesmulighed.

DM og Magisterbladet (fx i dette nummer på siderne 14-21) skriver naturligvis om den succeshistorie, som udviklingen på arbejdsmarkedet er for humanistiske kandidater. I 2008 faldt ledigheden for MA's medlemmer til 2,6 % og for humanister til under 4 %. Det blev tidligere kaldt fuld beskæftigelse. Og man skal huske, at udgangspunktet var en tårnhøj ledighed, da det traditionelle arbejdsmarked på kultur-, forsknings- og uddannelsesinstitutionerne lukkede sig til. Humanisterne har imidlertid været i stand til at omstille sig og indtage det private arbejdsmarked, hvor mere end halvdelen fra årgang 2002-2006 blev ansat. Og der er intet, der tyder på, at den udvikling vil stoppe. Og jeg vil da også kvittere for, at DI aktivt har støttet kampagnen for højere taksametre til både samfundsvidenskab og humaniora. Vi har en fælles interesse i, at de økonomiske rammer omkring uddannelserne giver mulighed for den højeste internationale kvalitet. Jeg undrer mig blot over, hvilken interesse Charlotte Rønhof har i at udlægge humaniorarapporten negativt. Det er en udlægning, hun mig bekendt står alene med.

Ingrid Stage, formand for DM

Kontor Sidse-klemmen er velkendt

Magisterbladet bragte i nummer 9/2009 en stribe succes historier. Om Strindberg-filologen, der er blevet Googles kommunikationsrådgiver. Sprogmagisteren, der fornøjer høje bankfolk med Per Højholts digte. Filosofen, der vejleder private og holder foredrag i erhvervs livet. Tre succes historier, som står i skærende kontrast til Iben Bjurners opstød (i kommentaren "Skal man virkelig lave en Anna Castberg") mod det middelsvært uinteressante, som venter mange magistre efter endt uddannelse. Hvem drømmer ikke om at kunne leve af at være sprælsk informationsekvilibrist, at blive en fetteret dramaturg eller efterspurgt rådgiver? Succes og drømme, som for de fleste ender i det modsatte: løsarbejder-puljen eller Kontor Sidse-klemmen.

Sidstnævnte er foreløbig min skæbne i et af Danmarks førende pengeinstitutter. Der sidder vi så og værner om at holde kaffen varm, mens vi forsøger at undgå at få snavs på hænderne. Revolutionære tanker om forandringer holdes tæt til kroppen. En Kontor Sidse lærer hurtigt, at smarte tanker kun må tænkes af eksterne konsulenter. At være intern humanist i en bundlinjeorienteret virksomhed, hvor fremtiden aldrig er længere væk end næste regnskabsperiode, strider mod alle værdier, jeg lærte gennem litteraturen og filosofien i studietiden. Der var engang, hvor jeg kunne udtrykke sandheder i Word. Nu tages de kun seriøst, hvis der medfølger en kalkule i Excel.

Sven Aldenryd

Jan Ole Nielsens pinkode til MA

I Magisterbladet nr. 8/2009 har Jan Ole Nielsen beskrevet sine problemer med at få en pinkode til at udfylde sit digitale ydelseskort i MA. Tre pinkodebestillinger og en telefonopringning skulle der til, før det lykkedes. Det lyder ikke særligt serviceminded af en a-kasse, så her kommer en forklaring.

Jan Ole Nielsen har tre gange bestilt sin pinkode via MA's hjemmeside. Når han gør det, udskrives automatisk et brev med koden, som sendes til medlemmet med posten. Jamen, kunne dette da ikke gøres meget nemmere over telefonen eller med e-mail, så det gik hurtigere eller ikke var afhængigt af Post Danmark? Jo nemmere, men i strid med alle gældende principper for sikker håndtering af medlemmers adgang til egne data. MA følger de samme sikkerhedsprocedurer som med andre pinkoder, der giver adgang til fortrolige personoplysninger. De sendes med Post Danmark.

Da Jan Ole Nielsen kontaktede os pr. mail efter to mislykkede postgange, undersøgte vi straks, hvor fejlen kunne ligge, og da vi ikke kunne finde den internt, ringede vi til Jan Ole Nielsen og tilbød at sende pinkoden ud med bud, hvis tredje gang ikke blev lykkens gang.

Det gjorde den så heldigvis – for os og for Jan Ole Nielsen, der nu har adgang til vores digitale selvbetjening. Vi beklager post-yret!

Magistrenes Arbejdsløshedskasse, Sekretariatet

Sander er for forsigtig

I sin leder i Magisterbladet nr. 8/2009 beklager Ingrid Stage sig over videnskabsministerens reformiver. Underligt, for Helge Sander går alt for langsomt frem set fra et internationalt perspektiv, fx fra OECD's universitetsundersøgelse fra 2004.

I sin form synes undersøgelsen at rose den danske universitetsreform og præsenteres da også som sådan på ministeriets hjemmeside. Men i sit indhold er den præcis det modsatte, en lammende kritik af det linjeopdelte humboldtske dannelsesuniversitet, som nægter et inkludere de øvrige tertiære uddannelser. Med det resultat, at Danmark har et utal af ukoordinerede linjer styret af tre forskellige ministerier, hvor den internationale standard er ministeriet for blokopdelt tertiær uddannelse.

Nu omsider kommer Sander så frem til hovenpointen i OECD's kritik: Den internationale standard er at afslutte et universitetsophold med en fireårig bachelorgrad opbygget af koordinerede blokke, så man hurtigt kan supplere med nye blokke i tilfælde af jobskifte eller arbejdsløshed. Derfor bør også danske studerende afslutte studiet med en bachelorgrad.

Desværre glemmer Sander forudsætningen for denne standard, nemlig at det dannelsesbaserede linjeuniversitet er erstattet af et oplysningsbaseret blokuniversitet med en forudgående high school, hvor det er muligt at læse universitetsblokke det sidste skoleår, såkaldte Advanced Placements Blocks.

Ingrid Stage har ret i, at det er uheldigt at afslutte studiet med en bachelorgrad, men undlader at tilføje, at dette kun gælder på det Humboldttske linjeuniversitet, der netop saboterer globaliseringen ved kun at tilbyde treårige bachelorgrader. Og løsningen er ikke, som Stage anbefaler, at de unge efter endt studium fortsat påtvinges en mastergrad, som oven i købet er universitetsrettet i stedet for erhvervsrettet, igen ifølge OECD's kritik.

Argumentet mod Sanders forslag er, at det først kan gennemføres, når der er sket en globalisering og dermed en koordinering af både den sekundære og tertiære skoling, så den humboldtske linjeopdelte dannelsesskoling er erstattet af en blokopdelt oplysnings-skoling. En udvikling, som er på vej af sig selv, for ifølge ærerforeningens formand er det danske Humboldt-gymnasium på sammenbruddets rand på grund af en voksende lærermangel. Spørges 3.g'ere om, i hvilken grad de har lyst til at blive gymnasielærere, svarer fem af seks ringe grad. Den manglende lyst skyldes givet, at Danmark som det eneste land i verden stadig bruger mundtlige karakterer, oven i købet givet af samme person, som giver undervisningen, hvilket gør personen inhabil. For at hjælpe omstillingen på vej bør lærerne på gymnasier og universiteter opstille en globaliseringsliste ved valg til lærerforeningerne. Jeg efterlyser hermed interesserede, der ønsker at arbejde for en koordineret globalisering af både den sekundære og tertiære skoling. Arbejdet baseres på OECD-rapporter og sigter mod nedsættelse en OECD-ledet skolingskommission til en koordineret globalisering af dansk skoling på alle niveauer.

Allan Tarp, lektor ved Grenaa Gymnasium



FOTO: HENRIK PETTI

Jacob Jul Nørup Pedersen, 39 år

Fra et job som Partner Manager hos Scalepoint Technologies Ltd. til jobbet som specialkonsulent og projektleder i Københavns Kommunes Børne- og Ungdomsforvaltning (BUF). Her skal han bl.a. stå for implementeringen af et nyt ledelsesinformationssystem i forvaltningen.

Karriere:

Kaptajn ved livgarden. Politisk sekretær for en række politikere i Venstres Folketingsgruppe, 2003-2004. Partner Manager i virksomheden Scalepoint Technologies Ltd., 2004-2009. Virksomheden arbejder med indkøb af skader for forsikringselskaber.

Uddannelse:

Officer af reserven. I 2002 cand.mag. i historie og økonomi fra Københavns Universitet.

Hvad skal du helt præcist lave i Københavns Kommune?

Jeg kommer til at arbejde på Danmarks største offentlige arbejdsplads med 18.000 ansatte og et budget på 8 milliarder kroner. Jeg skal stå for at etablere en række systemer, som gør politikere, direktion, distrikter og de enkelte institutioner bedre i stand til at måle effekten af de projekter, de sætter i gang.

Ledelsesinformationssystemet skal generere simple, letforståelige rapporter, som lægges ud på intranettet, så de enkelte distrikter og institutioner kan få nogle pejlemærker på, om den indsats, de gør, også giver de forventede resultater. Vi vil vise nøgletal for faglighed, brugertilfredshed, HR og økonomi.

Hvad tiltrak dig mest ved jobbet?

Jeg trængte til et job med mening, og det giver for mig mere mening at prøve at være med til at skabe bedre forhold for børn og unge i København end at nedbringe omkostninger for forsikringselskaberne. Samtidig har jeg haft behov for en arbejdsplads med en klart defineret familiepolitik, og det tiltalte mig meget, at min familiesituation ikke var nogen hindring. Jeg har en søn på tre år, som er leversyg, og jeg har derfor brug for i perioder at kunne arbejde hjemme og i det hele taget være tættere på hjemmet.

Hvilke tanker har du gjort dig om det at skifte fra det private erhvervsliv til en tung, politisk styret organisation?

Da jeg i sin tid blev færdig, havde jeg stor lyst til at prøve dynamikken og tempoet i det private erhvervsliv. Men jeg trivedes også godt med det politiske spil på Christiansborg i sin tid, så det er kun et plus at være tilbage i den kultur. Derudover oplever jeg, både som borger og nu som ansat, at Københavns Kommune er en professionel

organisation og arbejdsplads, og så tung er den altså heller ikke. Jeg er fx blevet fantastisk godt modtaget af afdelingen og af DM's tillidsrepræsentant. Der har været styr på både lønforhandlinger og alt det andet hele vejen.

Hvor kommer historikeren ind i billedet?

Tja, jeg har egentlig ikke tænkt over, hvor han blev af, i lang tid. I sin tid var jeg vel primært økonomen, der læste historie, fordi det var spændende. Jeg har aldrig haft en præcis plan med faget, og i dag er der mest den kritiske, humanist- og historiemetode tilbage, som jeg bruger meget i mit daglige arbejde. Evnen til at bevare et overblik og få ting til at passe ind i en bredere sammenhæng. Helt forsvundet i tågerne er det trods alt ikke.

Hvor ligger de største udfordringer i jobbet i de år, der kommer?

Jeg skal genopfriske, hvordan det er at lytte. I modsætning til mit tidligere job er metoden og processerne nogle gange lige så vigtige som fx økonomien. Når man som jeg arbejder i "forandringsprogrammet", så handler det om nye måder at gøre tingene på.

Forankring af forandring i en meget stor organisation kræver information og lokalt ejerskab.

psi

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



www.TabulaRasa.biz

IKKE ALT KAN LØSES MED CHOKOLADE

- men en samtale om sygefravær kan få dig tilbage

Naturligvis er det dejligt at få chokolade fra arbejdet, når du bliver syg. Men hvad gør du, når chokoladerne er spist, 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 chokolade en dag.

RaskSnak.dk

Lønmodtagere og arbejdsgivere på det offentlige arbejdsmarked