

# magisterbladet



**Tør du vinde  
3 millioner?**

side 10-13

**Kammerateri i forskningsråd**

side 6

**Den akademiske kok**

side 22-23

**Nedtur venter danske universiteter**

side 16-18

**Kulturens altmuligmand**

side 24-27

**DM  
Offentlig**

side 37-45



## KURSER EFTERÅR 2009

### NY VIDEN BASERET PÅ DEN SENESTE FORSKNING

Handelshøjskolen, Aarhus Universitet udbyder i efteråret 2009 kurser indenfor:

#### SPROGTEKNOLOGI

*Kurser for oversættere, sprog- og kommunikationsmedarbejdere som arbejder professionelt med oversættelse af (fag)sprog.*

**Kom godt i gang med Translator's Workbench**  
10. september, København

**Videre med Translator's Workbench og TagEditor**  
22. oktober, København

**Sprogmedarbejderens værktøjskasse**  
28. - 29. oktober, København

**Kom godt i gang med MultiTerm**  
8. december, København

#### BUSINESS COACHING

*Hjælp din organisation med at nå jeres mål!  
Uddannelsesforløb som giver deltagerne en grundig indføring i udviklingsredskaber med henblik på at udfolde eget og andres fulde potentiale.*

**Business Coaching 1-3**  
3 moduler á 4-8 dages varighed  
September 2009 - oktober 2010, Århus

#### PERSONALEJURA

*Ajourfør din viden indenfor arbejdsretten og styrk dit teoretiske fundament for håndtering af personalemæssige udfordringer.*

**Konfliktmægling/mediation**  
1. september, Århus

**Arbejdspladsbetinget stress i arbejdsretlig belysning**  
20. oktober, København

**Persondataret**  
29. oktober, København

#### STRATEGI OG LEDELSE

*Stil skarpt på stragien i din organisation og suppler din viden med den nyeste forskning på området.*

**Blue ocean-strategi**  
27. august, Århus

**Balanced scorecard og strategikort**  
17. september, Århus

**Strategiprocesser og strategiindhold.**  
28. oktober og 4. november, København  
11. og 18. november, Århus

LÆS MERE OG TILMELD DIG VORES KURSER PÅ  
[www.asb.dk/asbe/kurserogkonferencer](http://www.asb.dk/asbe/kurserogkonferencer)



HANDELSHØJSKOLEN  
AARHUS UNIVERSITET

**Faste rubrikker****4 Leder**

Det vil vi med universiteterne!

**7 DM på sagen**

Aktuelle medlemssager

**14 Boglisten****20 Boglisten****28 Boglisten****29 Det Akademiske Folkekøkken (1:9)**

Sydhavnsgrøden

**34 Debat****36 Nyt om navne****46 NYT JOB****47 Jobsektionen**

Ledige stillinger

**5 Pionerånd og driftsproblemer under samme tag**

**5 Magistre styrer uden om eksplosiv ledighed**

**6 Kammerateri i forskningsråd**

**6 Nyt værktøj til måling af trivsel**

**9 Lys fremtid for naturvidenskabelige kandidater fra RUC**

**10 Tør du vinde 3 millioner?**

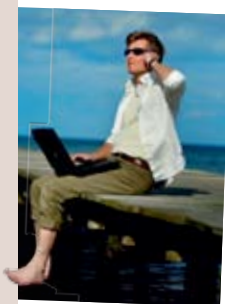
**15 Både sol og mørke skyer over professionshøjskolerne**

**16 Nedtur venter danske universiteter**

**21 Bundkarakter til dansk forskningsfrihed**

**21 Balanceprisen**

**22 Den akademiske kok**

**8 Vi arbejder gerne i ferien**

Når vi danskere holder ferie, er vi i stigende grad indstillet på at svare på opkald fra arbejdspladsen på mobilen og tjekke arbejdsmailen.

**24 Kulturens altmuligmand**

Magisterbladet indleder i dette nummer en ny serie om DM-medlemmer, der er alene eller næsten alene magister på arbejdspladsen. Denne gang besøger vi Huset i Magstræde i København med kun fem magistre ansat.



**DM Offentlig**  
side 45-53

**30 Lær at lede forskere**

DM Efteruddannelse tilbyder kursus hen over efteråret for ledere i offentlige og private forskningsmiljøer.

**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

Thomas Böttcher  
tb@dm.dk

Pernille Siegfumfeldt  
psi@dm.dk

Lisbeth Ammitzbøll  
la@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær  
srj@dm.dk

**Direkte telefon:** 38 15 66 52

**Annoncer:**

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

**Design og tryk:**

Datagraf  
www.datagraf.dk

**Forside:** Linda Hansen

**Oplag:** 30.500 eksemplarer

ISSN 0903-7349



Kontrolleret af  
**FMK**  
FAGREDAKTORERNE

Kontrolleret oplag: 28.689  
i perioden 1.7.2007-30.6.2008

**Produktionsplan:**

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

**Nr. 14-2009**  
udkommer den 11. sep.  
Deadline debat 31. august  
Deadline annoncer 1. sep.  
Deadline kalender 1. sep.

**Nr. 15-2009**  
udkommer den 25. sep.  
Deadline debat 14. sep.  
Deadline annoncer 15. sep.  
Deadline kalender 15. sep.



## Det vil vi med universiteterne!



Den store evaluering af de danske universiteter går nu ind i den afgørende fase. Det internationale panel skal i de kommende dage tale med univer-

siteterne og de vigtigste interessenter i universitetsverdenen.

DM har konstant presset på for at få panelet til at inddrage repræsentanter for forskerne i deres samtalerunde. Det er nu i sidste øjeblik lykkedes, idet en delegation af universitetslærere med DM's formand i spidsen får mulighed for at fremlægge synspunkter for panelet den 20. august. Det er dog sigende, at en sådan universitetslærerdelegation ikke var med i Videnskabsministeriets oprindelige program for panelet.

På grund af de iøjnefaldende skævheder i panelets sammensætning, kommissorium og program i form af manglende vægtning af de menige forskeres arbejdsvilkår og egne erfaringer under universitetsloven fra 2003, bad DM en erfaren britisk universitets ekspert gennemgå den danske lov. Vi ønskede den vurderet af en ekstern person, der med friske øjne kunne vurdere graden af akademisk frihed i Danmark. Naturligvis med vægt på forskernes oplevelser i dagligdagen.

DM har selvsagt ikke samme økonomiske og personalemæssige ressourcer at trække på som Videnskabsministeriet. Analysen foregiver da heller ikke, at den dækker alle synspunkter og hjørner af

den danske universitetsverden. Men det er bemærkelsesværdigt, at de resultater, som undersøgelsen når frem til, er helt i tråd med de problemer, som menige forskere beretter om, og som i 2008 fik knap 6.500 til at skrive under på et krav om en ny universitetslov.

Det er også værd at bemærke, at samtlige danske og udenlandske oplægsholdere på DM's og Danske Studerendes Fællesråds (DSF) junikonference betegnede den danske lov som ekstrem i international sammenhæng. Der er lidt uenighed blandt de udenlandske eksperter, om det er Danmark eller England, der kommer ind på sidstepladsen i europæisk sammenhæng med hensyn til sikring af forskningsfrihed og inddragelse af studerende og ansatte i de styrende organer. Men der er fuld enighed om, at det er på høje tid at få vendt udviklingen, og at den igangværende evaluering er en kærkommen mulighed, ligesom DM's klage til UNESCO er et godt eksempel på et bidrag til den nødvendige debat om, hvad vi vil med universiteterne, og hvilke arbejdsvilkår forskerne skal have.

DM har derfor sammen med DSF udarbejdet et oplæg til Videnskabsministeriets internationale evalueringspanel om vores opfattelse af universiteternes formål og rolle i samfundet og de ændringer, som efter vores vurdering er helt afgørende for, at danske universiteter kan tiltrække de bedste danske og internationale hjerner og udfylde deres helt unikke og vigtige rolle i samfundets udviklingen.



**DM har derfor sammen med DSF udarbejdet et oplæg til Videnskabsministeriets internationale evalueringspanel om vores opfattelse af universiteternes formål og rolle i samfundet”.**

Vores krav

- om reel universitetsautonomi,
- om medinddragelse af relevante personalegrupper og studerende i kollegiale organer med bestemmende indflydelse,
- om sikring af den individuelle forskningsfrihed og arbejdstid og basisbevillinger, som understøtter denne frihed,
- om forskernes ret til valg af metode og publicering,

• om at universiteterne ikke må opkræve individuel betaling for de ordinære uddannelser, vil måske blive opfattet som tilbageskuende af dem, der med OECD i ryggen har drevet den nuværende udvikling frem, men for DM og DSF er det helt afgørende tiltag, hvis danske universiteter skal være med i den internationale topklasse. Det er nemlig en ambition, vi deler med regeringen.

*Ingrid Stage*

Læs også "Nedtur venter danske universiteter" på siderne 16-18 og "Bundkarakter til dansk forskningsfrihed" på side 21.

**DM - Dansk Magisterforening**  
Nimbusparken 16  
2000 Frederiksberg

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

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

Formand: Ingrid Stage  
Telefon 51 21 23 51

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

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

**Regionalkontorer**  
Magistrenes Arbejdsløshedskasse

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

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

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

# pionerånd og driftsproblemer under samme tag

To et halvt år efter at fem nye regioner så dagens lys i forbindelse med kommunalreformen, sætter it-problemer fortsat en konstant bremse i udviklingen og forringer den service, som Region Syddanmark kan tilbyde sine borgere. Driftsproblemerne er fortsat omfattende i regionen, som har 6.000 ansatte og servicere knap 1,2 millioner indbyggere.

“I regionsregi har man i dag samlet adskillige kæmpesystemer, som bruges og fungerer vidt forskelligt. I starten var det kaos. I dag er det reduceret til daglig irritation for medarbejdere, der kæmper med langsomhed, databaser, som ikke kører, osv. Den ineffektivitet, det af-

føder, er virkelig svær at acceptere”, siger Morten Mølgaard Pedersen, som er tillidsrepræsentant for ca. 80 magistre i Region Syddanmarks hovedkontor i Vejle.

Jan Petersen, der arbejder i regionens jordforureningsafdeling, supplerer:

“Effektiviteten på jordforureningsområdet er desværre nok faldet en del siden amtets tid. Svartiderne i databaserne er lange, og det er besværligt at genfinde gamle dokumenter. Det kan i perioder tage noget af arbejdsglæden fra mig”, siger den 34-årige biolog.

Morten Mølgaard Pedersen, der foruden hvervet som tillidsrepræsentant arbejder som it-konsulent og

projektleder i regionen, vurderer, at der vil gå adskillige år, før regionens it er helt på plads. Men at pionerånden og arbejdsglæden på den unge arbejdsplads kan være i fare for at drukne i frustrationer, tror han ikke på.

“Men det forudsætter, at vi fastholder fokus på arbejdsmiljø, ordentlige ansættelsesforhold, ledelseskvalitet osv. Vi er en ung arbejdsplads, som har fået chancen for at rette op på nogle af de fejtagelser, man tidligere har begået i store og komplekse, politisk ledede organisationer. Så trods vanskelighederne vil jeg uden tøven betegne Region Syddanmark som en af de mest dynamiske vidensorganisationer i Syddanmark – og en rigtig god arbejdsplads”, siger Morten Mølgaard Pedersen.

psi

Læs mere i DM Offentlig på siderne 37-45.



## magistre styrer uden om eksplosiv ledighed

Mens arbejdsløsheden i juni måned er hamret over 100.000, så styrer magistre uden om denne eksplosive udvikling i den gale retning. Det endda samtidig med at andre akademikergrupper også rammes af den voldsomt stigende ledighed.

Mens ledigheden blandt magistre de seneste 12 måneder blot er steget med 11 procent, så oplevede blandt andre ingeniører i samme periode en stigning på 163 procent, og jurister og økonomer en stigning på 42 procent. Det viser nye tal, som DM har udtrykket af ledighedsstatistikken fra Akademikernes Centralorganisation (AC).

Chefanalytiker i AC Rasmus Conradsen understreger, at magistrene nyder godt af, at humaniora og naturvidenskab foreløbig slet ikke er lige så hårdt ramt af krisen som andre faggrupper.

“Når krisen kradser, kan virksomheder nemt ty til at skære ned i udviklingsstaben, hvor ingeniørerne gerne sidder. Derfor rammes de ofte først. Der er sket et flot fald i ledigheden blandt humanisterne fra 2004-2008, fordi man har formået at udvide deres arbejdsmarked mod det private. Det er glædeligt, at humanistledigheden

stiger relativt mindre, men alt tyder dog på, at de også vil mærke krisen på et tidspunkt”, siger Rasmus Conradsen.

Fordi humanisterne i højere grad er kommet ind på det private arbejdsmarked, burde de ifølge ham i dag også være mere konjunkturfølsomme. Over 50 procent af en humaniora-årgang arbejder i dag i det private erhvervsliv. Teorien taler derfor for, at humanisterne på sigt også vil blive mere konjunkturfølsomme, men det er altså endnu ikke slået igennem i tallene. Man skal ligeledes se udviklingen i lyset af, at humanioraledigheden kommer fra et højt niveau, og at niveauet også stadig er højere end hos de andre grupper.

“Ingeniørerne kommer fra en ledighedsprocent på omkring en, og derfor kan stigningen virke voldsom, når basistallet er så lavt”, siger Rasmus Conradsen.

I erhvervslivet er man for alvor stoppet med at rekruttere. I stedet fyrer man. Den tendens ser man blandt andet hos Danske Bank, som ellers har rekrutteret mange akademikere.

“Vi er stoppet med at rekruttere i det store omfang, vi har gjort det seneste år.

For hele 2009 vil det være begrænset over hele linjen og ikke kun blandt akademikere, hvor mange vi ansætter”, siger underdirektør i Danske Banks HR-afdeling Bent Jespersen til Børsen.

I juni steg arbejdsløsheden med 7.400 personer og dermed den samlede arbejdsløshed til over 105.000. Det svarer til 3,8 procent af arbejdsstyrken – i øvrigt præcis den samme ledighedsprocent som for magistre. Den samlede akademikerledighed er det seneste år steget med næsten 60 procent. I juni var ledigheden blandt akademikere 6.792 personer, hvilket er 2.521 mere end sidste år ved samme tid.

Ifølge Rasmus Conradsen er krisen en lakmestest på, om humanisterne har bidt sig fast på det private arbejdsmarked.

“Meget tyder på, at det har de. Men krisen har reelt kun buldret i et halvt år, så i det almene erhvervsliv er det først nu, at budgetterne virkelig strammer til. Så det er for tidligt for magistrene at fejre noget”, siger han.

me



# kammerateri i forskningsråd

**Medlemmer af de frie forskningsråd** har i gennemsnit en succesrate på 34 pct., når de søger midler fra det forskningsråd, de selv er medlem af. For ikke-medlemmer er succesraten 18 pct. Tallene er fra perioden 2004-2008 og stammer fra evalueringen af forskningsråds-systemet.

For panelet bag evalueringen kom tallene som en så stor overraskelse, at en uddybende analyse blev bestilt. To forskningsråd, hvor tallene vakte særlig opsigt, Natur og Univers (FNU) samt Sundhed og Sygdom (FSS) blev udsat for en nærmere granskning.

Analysen afslører tætte forbindelser mellem givere og modtagere og en udpræget grad af inhabilitet i forskningssystemet. I FSS tilfælde synes habilitetsproblematikken særlig udbredt. Ud af i alt 2001 ansøgninger mellem 2005 og 2008 blev der erklæret inhabilitet i 34 pct. af sagsbehandlingerne.

Inhabilitet har dog ikke forhindret medlemmer af FSS i at tildele personer i deres "faglige og personlige netværk" hele 52 pct. af de samlede bevillinger i perioden. For Natur og Univers er det tilsvarende tal 33 pct.

Rådsmedlemmerne har tilsyneladende heller ikke haft problemer med at tildele sig selv penge. Mens medlemmerne af FSS havde held til at veksle 64 pct. af deres egne ansøgninger til en bevilling, var succesraten for ikke-medlemmer af FSS i samme periode 26 pct.

tb



FOTO: SCANPIX

## nyt værktøj til måling af trivsel

**Et synligt resultat** af trepartsaftalen den 17. juni i år mellem regeringen, Kommunernes Landsforening (KL), Danske Regioner, LO, FTF og AC blev i den stille sommertid lanceret på Personalestyrelsens, KL's og Danske Regioners hjemmesider.

Det såkaldte trivselmeter er et elektronisk værktøj, som skal være med til at sikre gennemførelsen af trivselsmålinger hvert tredje år på såvel kommunale, regionale som statslige arbejdspladser. Trivselsmålingerne er et supplement til den lovpligtige arbejdspladsvurdering, APV'en, som både private og offentlige arbejdspladser skal gennemføre hvert 3. år.

Det vil typisk være personaleafdelingerne, der på baggrund af drøftelser i sam-

arbejdsudvalg eller MED-udvalg initierer brugen af værktøjet, som kræver et login.

"Motoren i trivselmeteret er et elektronisk spørgeskema, hvor medarbejdernes



svar indsamles via deres e-mail. På den måde er data lette at bearbejde. Programmet kan desuden generere rapporter, så resultaterne bliver nemmere at analysere for den enkelte arbejdsplads. Vi har endvi-

dere i samarbejde med de faglige organisationer udarbejdet et bruttokatalog med spørgsmål, der har fokus på trivsel, og en vejledning til, hvordan man lokalt på den enkelte arbejdsplads kan tilrettelægge og følge op på arbejdet med en trivselsmåling", forklarer specialkonsulent Rita Jensen fra Personalestyrelsens kontor for Personale- og ledelsespolitik.

Trepartsaftalen blev indgået ud fra et ønske om større kvalitet i den offentlige sektor.

Personalestyrelsen forventer at relancere trivselmeteret mere intensivt på den anden side af sommeren.

psi



## Klædt på til lønforhandling

Glæden over at få sit første job kan nemt blive overskygget af en usikkerhed omkring, hvordan man opnår den bedst mulige startløn. Især hvis ens nye arbejdsgivers udspil til startlønnen ligger langt fra de krav og ønsker, man selv har. Det oplevede et DM-medlem, der som nyuddannet cand.comm. blev ansat i en danskejet konsulentvirksomhed inden for kommunikation og it. Hun syntes dog, at virksomhedens udspil til lønnen var for lavt, men hvad skulle hun gøre ved det? En god bekendt til hende, som også er DM-medlem, anbefalede hende at søge hjælp hos DM's konsulenter. De kan nemlig blandt meget andet give en række konkrete råd og gode argumenter, som kan bruges i forbindelse med lønforhandlinger ved nyansættelse. Og der er mange muligheder. Ferie med løn det første år er en mulighed, som nyansatte ofte glemmer, de kan fremføre. Desuden er der kravet om honorering ved merarbejde og løn ved barns første og anden sygedag samt en række andre personalegoder, som DM har værdisat. Derudover kan man forsøge at kræve sin løn forhøjet, hvis man går glip af forestående lønforhandlinger i virksomheden, som betyder, at alle ens nye kolleger kan stige i løn, mens man selv ikke har muligheden for det før efter et års ansættelse. Med råd som disse fik DM-medlemmet ammunition nok til at overbevise sin nye arbejdsgiver om, at startlønnen skulle forhøjes, og det blev den. Hun fik nemlig løftet sin startløn med 5.000 kroner om måneden fra under den anbefalede startløn til omkring den anbefalede startløn. Det er både hun og DM tilfredse med.

## Fritstillet med goder

Du har ikke krav på at blive fritstillet med goder i en opsigelsesperiode. I hvert fald hvis man tager nyt arbejde, som er "konkurrerende virksomhed" til ens tidligere arbejdsgiver. Men den mulighed fik et DM-medlem alligevel forhandlet på plads med hjælp fra DM. DM-medlemmet er edb-programmør og cand.scient. i datalogi og fysik. Han blev opsagt i en it- og softwarevirksomhed ved udgangen af februar 2009 med fratrædelse 30. juni 2009. Fra begyndelsen af maj blev han fritstillet. Fyringen blev en realitet på grund af manglende opgaver på det felt, som han hidtil havde udført arbejde på. Men med en fritstilling gælder det om at få forhandlet de bedst mulige vilkår på plads. Det hjalp DM med. Med en fritstilling kan man normalt uden problemer tage andet arbejde i op til tre måneder af fritstillingsperioden og samtidig tjene dobbelt løn. Men hvis man tager konkurrerende beskæftigelse eller starter egen virksomhed, skal man kontraopsige sin stilling, så ens tidligere arbejdsgiver kan stoppe lønudbetalingen i fritstillingsperioden. I frit-

stillingsperioden stadig være loyal tidligere arbejdsloyalitet forpligtelse mærksomme på, at de har.

skal man nemlig over for sin giver. Men denne er mange ikke op-

Det var DM-medlemmet i dette tilfælde heller ikke. Men ved DM's mellemkomst blev det forhandlet på plads, at han godt måtte starte egen virksomhed, og at han kunne kontakte tidligere kunder med henblik på at tage dem med sig. Han har derfor fået knap to måneder til at finde nyt arbejde eller at etablere sig som selvstændig inden for samme branche med fuld løn og med en mulighed for at tjene dobbelt løn.

## Manglende feriegodtgørelse

Når en arbejdsgiver ikke vil udbetale feriepenge, er det godt at have en fagforening i ryggen. Det oplevede et DM-medlem, som manglede at få udbetalt feriegodtgørelse for både ferieåret 2008/2009 og 2009/2010 af sin tidligere arbejdsgiver. Efter at DM-medlemmet havde rykket sin tidligere arbejdsgiver flere gange for de i alt over 45.000 kroner, henvendte DM sig på medlemmets vegne til den tidligere arbejdsgiver med en kræveskrivelse. Men her oplyste man, at alle aktiviteter i firmaet var ophørt. Desuden havde virksomheden lavet aftaler med blandt andet Skat om henstand med udbetalinger, da man vurderede, at beløbene ville kunne betales tilbage, når aktiverne var gjort op og realiseret. På medlemmets vegne indsendte DM en ansøgning til Lønmodtagernes Garantifond (LG), men den blev afvist, da medlemmets tidligere arbejdsgiver ikke var erklæret konkurs. DM's advokat ville nu erklære selskabet konkurs, men inden konkursbegæringen blev indleveret, blev selskabet rent faktisk erklæret konkurs. Nu kunne feriegodtgørelse blive dækket af LG, som udbetalte de manglende feriepenge på 45.000 kroner for de to ferieår til DM-medlemmet.

# vi arbejder gerne i ferien

**NÅR VI DANSKERE HOLDER FERIE**, er vi i stigende grad indstillet på at svare på opkald fra arbejdspladsen på mobilen og tjekke arbejdsmailen. Det viser ny undersøgelse.

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

**Er du lige vendt hjem** fra sommerferie, har du formentlig ikke kunnet lade arbejdet ligge. Eller skal du på ferie, tager du sikkert lidt arbejde med dig. For selv om stikket bør trækkes ud under ferie, bliver det alligevel gerne i. Danskerne slukker nemlig hverken for arbejdsmobilen eller arbejdsmailen, når de går på ferie, men tager derimod gerne arbejdet med sig. Det viser en ny undersøgelse fra konsulentfirmaet Teglkamp & Co.

Når vi danskere ikke kan lade arbejdet være på ferien, så er det oftest ikke på grund af pres fra arbejdsgiveren, men fordi vi godt kan lide vores arbejde. Kun hver 12. angiver nemlig, at det er på grund af forventninger fra arbejdsgiveren, at de arbejder i ferien. Men den udvikling er slet ikke sund, mener direktør i konsulentfirmaet Susanne Teglkamp.

“Det er derimod sundt at komme væk fra arbejdet og få rensed hovedet, så man kan lade batterierne op. Det gør man ikke, hvis man hele tiden er på. Problemstillinger fra arbejdet rumler videre i hovedet, hvis man lige svarer på beskeder fra arbejdspladsen”, siger hun.

## Vi kan undværes

Ledere på arbejdspladsen har også et ansvar for, at medarbejderne holder ferie, altså rigtig ferie. Ledere skal gøre opmærksom på, at de ansatte skal give sig selv luft til at gear ned inden ferien, og aftale, hvilke opgaver der kan overtages af kollegerne, mens man er væk, forklarer Vibeke Skytte, som er rådgivningschef i Ledernes Hovedorganisation.

“Vi kan alle sammen undværes i det daglige. Det er misforstået, at medarbejdere skal være på hele tiden, for der skal være en god balance mellem arbejds- og familieviv”, siger hun.

Hun anbefaler, at man laver en liste over, hvilke opgaver der skal tages fat på,

## Arbejdsferie

Kun hver 10. person angiver, at arbejdspladsen ikke kan få fat i dem, mens de holder ferie.

Tre ud af fire personer oplyser, at arbejdspladsen altid kan få fat i dem, mens de holder ferie.

Undersøgelsen er internetbaseret og foretaget i forsommeren 2009. I undersøgelsen har deltaget 190 mænd og 181 kvinder spændende fra direktører, afdelingschefer og mellemledere over projektledere og selvstændige til medarbejdere og arbejdsløse.

Læs hele undersøgelsen på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk).

når man kommer tilbage, for så fylder det ikke i hovedet under ferien. Derudover skal man sørge for at trappe ned på arbejdet, inden man går på ferie, ved at lukke opgaver af og ved eventuelt at videregive opgaver til sine kolleger. Man kan også lave en oversigt til arbejdspladsen over, hvornår man eventuelt kan træffes i ferien, for man bliver stresset, hvis man hele tiden skal stå til rådighed, pointerer Vibeke Skytte.

Det er især udviklingen af teknologi, der har gjort det langt nemmere at tage arbejdet med hjem og sværere at lægge det fra sig igen, pointerer Susanne Teglkamp. Hendes fornemmelse er, at sammensmeltning af arbejde og ferie sker, fordi flere og flere bruger mobil og mail både hjemme og på arbejdet.

“Privat- og arbejdsliv smelter sammen”, siger Susanne Teglkamp og understreger, at manglen på frirum uden arbejde øger risikoen for en stigende arbejdsbyrde, og at man i sidste ende går psykisk og fysisk ned.



## Fem gode råd

- Planlæg arbejdet op til ferien, så du får afviklet de sidste opgaver i god tid
- Sørg for at lave aftaler med kolleger, så de eventuelt kan tage noget af arbejdet, mens du er væk
- Lad være med at planlægge mange møder og deadlines lige efter ferien. Det kan give stress under ferien, og du skal også have lidt tid til at komme op i gear igen efter ferien
- Lav en forventningsafstemning med arbejdspladsen, så du ved, at det er i orden ikke at arbejde i din ferie
- Vær selvbevidst og hold ferie. Du har ansvaret for at give dig selv plads til at holde fri og lade op



# lys fremtid for naturvidenskabelige kandidater fra RUC

**Satser man på en forskerkarriere** inden for naturvidenskab, så er mulighederne gode på Roskilde Universitet. Her indleder 25 procent af kandidaterne fra de naturvidenskabelige uddannelser en videnskabelig karriere med et ph.d.-studium.

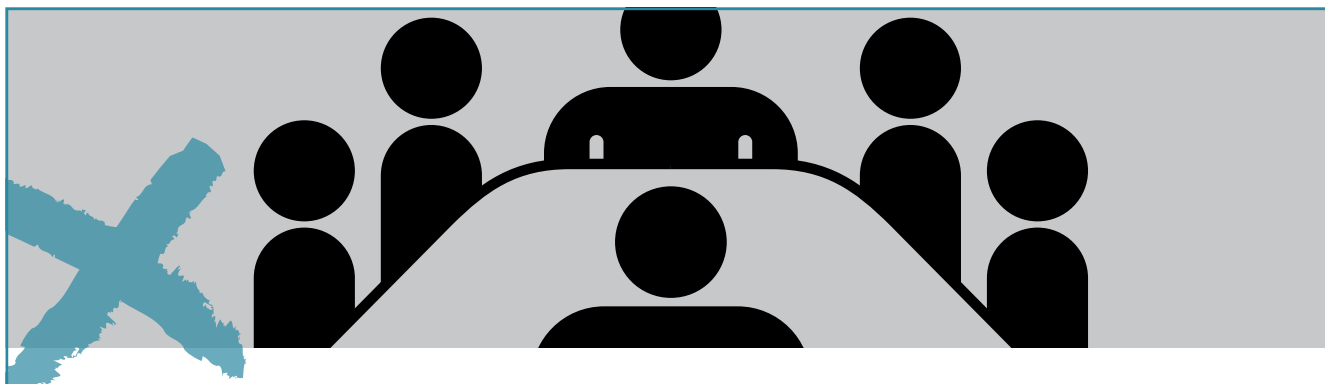
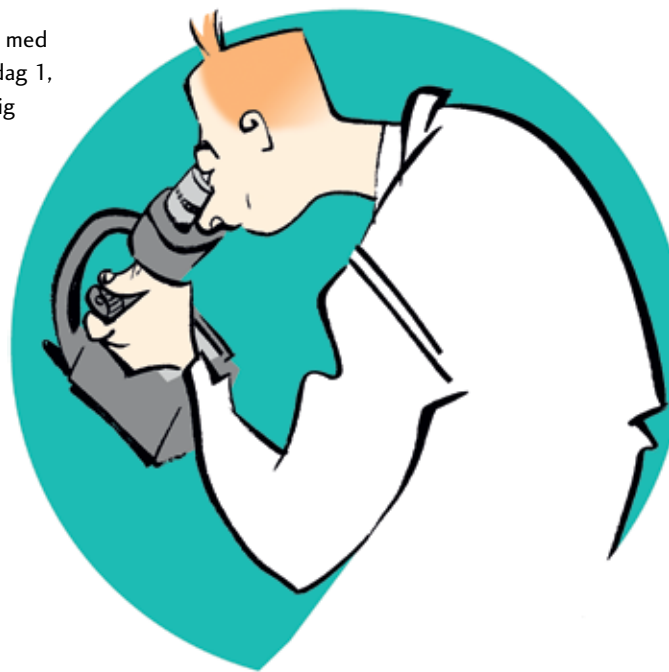
Det viser en kandidatundersøgelse, der bl.a. har haft som formål at undersøge, hvilket udbytte RUC-dimittenderne får ud af deres uddannelse.

Institutleder på naturvidenskab på RUC Michael Pedersen forklarer resultatet med den måde, instituttet har indrettet de naturvidenskabelige uddannelser på.

“Vi har formået at udvikle de naturvidenskabelige fag, så vores studerende er godt rustet til at fortsætte en jobkarriere med høj faglighed. Særligt vores undervisningsmetode, hvor vi lader de studerende deltage

i rigtige forskningsprojekter sammen med vores højt kvalificerede forskere fra dag 1, bærer frugt og har været en væsentlig årsag til det meget tilfredsstillende resultat”, siger han. De kandidater, der indleder en ph.d.-karriere, gør det både på RUC og på andre universiteter og er alle kombinationskandidater. Ifølge kandidatundersøgelsen bliver de øvrige kandidater på de naturvidenskabelige fag typisk ansat i medicinalindustrien eller som gymnasielærere.

tb



## Valg til MP's bestyrelse 2009

Den nuværende valgperiode udløber med udgangen af 2009. Derfor skal der vælges fem nye bestyrelsesmedlemmer og deres suppleanter til MP's bestyrelse. De skal vælges af og blandt MP's medlemmer for en periode på tre år med virkning fra 1. januar 2010.

Hvis du er medlem af MP, modtager du et nyhedsbrev om bestyrelsesvalget i midten af august. Heri kan du læse om, hvad du skal gøre, hvis du vil stille op til MP's bestyrelse. Nyhedsbrevet kan også ses på [www.mppension.dk/valg2009](http://www.mppension.dk/valg2009).

Denne gang bliver valget afholdt cirka en måned tidligere sammenlignet med valget for tre år siden. Det skyldes, at MP's administration er ved at forberede anden runde af omvalget sidst på året for de 7 pct. af medlemmerne, som fortsat har den gamle pensionsordning.

Læs mere på [www.mppension.dk/valg2009](http://www.mppension.dk/valg2009)

Fortsat god sommer.

 PENSIONSKASSEN  
Magistre & Psykologer

Lyngbyvej 20 · DK-2100 København Ø · telefon +45 39 15 01 02 · [mp@mppension.dk](mailto:mp@mppension.dk) · [www.mppension.dk](http://www.mppension.dk)

# tør du vinde 3 millioner?

**DET BEGYNDER MED 3.000 KRONER.** Det ender med 3 millioner. DM's kvinder får for lidt i løn. I hvert fald sammenlignet med mændene. Årsagerne er flere. De skal findes på begge sider af forhandlingsbordet.

af Lisbeth Ammitzbøll · la@dm.dk foto: Linda Hansen



**Du gør din modpart en tjeneste ved at spille ambitiøst ud”.**

## Højt spil om livsløn

To 30-årige akademikere med samme uddannelse bliver ansat til præcis samme opgaver. Begge får tilbudt 35.000 kr. om måneden. Den ene siger ja tak. Den anden siger nej tak og forhandler sin startløn op med 3.000 kroner til 38.000 kr. Gennem de næste 35 år stiger de to akademikeres løn med 5 pct. om året. Når de er 65 år, er forskellen på deres livsløn akkumuleret til – hold fast: 3.251.531 kr.

**Hvor godt vil du forberede dig** til en forhandling om 3.251.531 kroner?

Vi lader lige tallet stå et øjeblik: 3.251.531 kroner. Vi kan også skrive det ud: 3 millioner og 251 tusinde og 531 kroner.

Beløbet svarer til forskellen i livsløn for to 30-årige personer, hvis de begge arbejder i 35 år og får en årlig lønstigning på fem procent.

Eneste forskel på de to personers løn er udgangspunktet. Den ene siger ja tak til arbejdsgiverens tilbud om 35.000 kroner. Den anden siger nej tak og forhandler sig op på 38.000 kroner.

3.000 kroner ligner en urimelighed af mindre omfang. Men den vokser.

3.000 kroner er også den typiske forskel på mandlige og kvindelige DM-medlemmers løn, hvis begge er uddannet i 2005 og derefter har fundet arbejde i en privat virksomhed. Det viser DM's seneste lønstatistik. Forskellen findes både blandt naturvidenskabsfolk og humanister.

Årsager?



**Du kan ikke argumentere dig til en højere løn. Du kan kun forhandle dig til en højere løn”.**

Der er flere. Og de findes på begge sider af forhandlingsbordet. Det mener Malene Rix, selvstændig rådgiver og underviser i forhandling. Aktuel med bogen “Når kvinder forhandler”.

“Kvinder kan sagtens forhandle. Især er de gode til at forhandle om alt andet end deres egen løn”, lyder hendes erfaring fra næsten ti års professionelt arbejde med forhandling.

## Pas på akademikerfælden

På et enkelt punkt er de to køn lige. Både mandlige og kvindelige medlemmer af DM er tilbøjelige til at gå i “akademikerfælden”.

“Akademikere er opdraget til frugtbar diskussion. De har en grundfæstet tillid til, at det bedste argument vinder. Derfor går de ofte fejl af, hvad en forhandling er for en størrelse. En diskussion kan ende med, at man, efter at alle de gode argumenter er udvekslet, fortsat er uenige. Det kan en forhandling ikke. I en forhandling er parterne nødt til at nå frem til et resultat. Hvis man ikke er opmærksom på den forskel, kommer man meget let til at forberede sig på den forkerte situation”, siger Malene Rix.

Fornuftige argumenter er udmærket fyldstof, hvis samtalen går lidt trægt. De flytter bare ikke noget. Dét, der flytter noget i en forhandling, er, at man handler. Smart, ikke? Og nemt at huske. Og hvordan gør man så det?

“Ved at give og tage”, siger Rix.

“Og man har kun noget at give af, hvis





*“Tænk stort! Vær ambitiøs!  
Du kan altid file på kravene  
under forhandlingen”, råder  
Malene Rix.*



## sofa eller opvask? vælg selv!

Du har fri. Det er lørdag. I har lige spist en dejlig frokost. Måske har du fået en enkelt øl til silden? Weekendavisen ligger henne ved sofaen. I får gæster om nogle timer. Hov! Gæster? Nogen er nødt til at vaske op. Æv. Men giv ikke op. Der er stadig håb. Du kan undgå, at "nogen" bliver dig. Sådan gør du:

**Punkt 1:** Spil ambitiøst ud. "Jeg kunne egentlig godt tænke mig at ligge på sofaen og læse Weekendavisen. Bagefter vil jeg gerne sidde en times tid ved computeren. Jeg vil også gerne nå at gå en tur og få noget frisk luft, inden gæsterne kommer".

Fordel: Du giver din modpart mulighed for at skære ned i dine krav og opleve succes.

**Punkt 2:** Vær bevidst om, at du er i en forhandling og ikke i en diskussion. Drop argumenter: "Jeg vaskede op i går". Klynk. Klynk. Stop det! Tilbyd i stedet noget til gengæld. "Hvis du vasker op i dag, så vil jeg ..."

Fordel: Du undgår at fremprovokere modargumenter i stil med "Jamen, jeg vaskede bilen" eller "Det er din familie". Av!

**Punkt 3:** Spørg ind til det "nej", du sikkert får i første omgang. "Siger du nej, fordi du ikke har lyst, eller fordi du ikke har tid til at vaske op? Er der noget andet, jeg kan gøre i stedet?"

**Punkt 4:** Læg dig hen på sofaen og læs din avis. Du har sandsynligvis nået dit mål. Hvis du har forhandlet dygtigt, har I begge vundet noget. Husk at overholde din del af aftalen. Glæd dig over den lille melodi, der bliver nynnet ved køkkenvasken.

Forenklet? Urealistisk? Helt ude i skoven?

Måske. I første omgang. Så må du jo vaske op. Men undervejs i forhandlingen har du måske opnået en god aftale om næste lørdag?

Hvis du kan forhandle dig uden om en opvask, kan du sandsynligvis også forbedre din løn. Og dine arbejdsvilkår. Og din efteruddannelse. Og din pension. Teknikken er den samme, men forarbejdet er større.



*"Kvinder er glimrende forhandlere. Men de bruger for sjældent evnerne til at få løftet deres egen løn", siger Malene Rix, der netop har udgivet bogen "Når kvinder forhandler".*

man spiller ambitiøst ud. Hvis du kun forlanger én ting, fremtvinger du let en forhandling med kun én vinder. Enten får du tingen, og arbejdsgiveren føler, at han har tabt. Eller du får ikke tingen, og du føler selv, at du har tabt. En god forhandling har to vindere. Det er i høj grad din opgave som lønmodtageren i forhandlingen at skabe plads til to vindere. Forlang fem ting, så får du måske to eller tre. Du har vundet, og arbejdsgiveren har vundet. Han måler ikke kun sin succes på selve resultatet. Han måler især sin succes på, hvor meget han har presset dig ned i krav".

### Kvinde kend dit krav

Tilbage til det første spørgsmål. Hvor godt vil du forberede dig til en forhandling om 3.251.531 kroner?

Vil du bruge en time, to dage, tre uger?

"Kvinder bør bruge endnu mere tid end mændene på forberedelse. Deres krav vil møde større modstand, udelukkende på grund af deres køn, så de er nødt til at stå fastere på deres ønsker. Ikke ved at råbe og skrig og slå i bordet, men ved at være vedholdende og undersøgende og arbejde med at få idéer til, hvordan begge parter kan få en god aftale – også selv om nej'et provokerer. Kvinder er nødt til i endnu højere grad end mænd at være afklarede om deres behov. De må spørge sig selv: "Vil jeg virkelig hellere gå ned i tid i stedet for at få højere løn? Hvad vil jeg bruge fritiden til? Vil den gå til ren-

## DM's kvinder mister millioner

Mænd tjener mere end kvinder. Det gælder også blandt DM's medlemmer.

DM's seneste lønstatistik for medlemmer, der er ansat i private virksomheder, viser en lønforskel på 3.000 kroner om måneden efter ganske få år på arbejdsmarkedet.

Cand.scient.er, der blev kandidater i 2005, fik i 2008 en gennemsnitlig månedsløn på 34.566 kroner. Mænd fik i gennemsnit 36.008 kr. Kvinder fik i gennemsnit 32.911 kr.

Cand.mag.er, der blev kandidater i 2005, tjente i 2008 i gennemsnit en månedsløn på 33.263 kroner. Mænd fik 35.633 kroner. Kvinder fik 32.614 kroner.

## Sådan forhandler du i fem faser

Find ud af, hvad du vil have: Hvilket resultat vil gøre dig rigtig glad? Tænk ambitiøst, og find samtidig din smertegrænse.

Fortæl din modpart, hvad du vil have, i god tid inden forhandlingen. Så får de tid til at medregne dit krav i det store regnskab.

Spørg til modpartens krav og vilkår? Hvad skal der til, for at du kan få det, du vil have? Interview din modpart.

Få idéer til, hvordan en god aftale for jer begge kan skrues sammen. Noget nu og resten senere? Når kriterium A er opfyldt, så udløser det et tillæg eller en bonus?

Indgå handler, hvor du giver dig lidt, og din modpart gør det samme.

## Ny bog om kvinder og forhandling

"Når kvinder forhandler" hedder en ny bog om forhandling på arbejde og privat. Bogen er skrevet af Malene Rix og udgivet på Gyldendal. Den indeholder viden, værktøjer og øvelser og bringer desuden interviews med tre erhvervskvinder.



## Den vigtigste forhandling foregår med dig selv. Med din egen frygt for at få et nej".

gøring? Gider jeg det? Eller vil jeg hellere have højere løn og satse på at omfordele arbejdet i hjemmet? Eller på at ansætte en rengøringshjælp? Man må vide det, inden forhandlingen begynder", forklarer Malene Rix.

### Kvinder får større modstand

En anden del af en god forberedelse til en lønforhandling består i at skrue sit ambitionsniveau i vejret.

"Spørg dig selv: Hvis jeg kunne få det hele, hvad ville jeg så gerne have? Hvilken

løn? Hvilken efteruddannelse? Hvilke arbejdsopgaver? Tænk stort! Vær ambitiøs! Du kan altid file på kravene under forhandlingen", råder Malene Rix.

Desværre er vi nu nået til den onde pointe. Den ubehagelige erfaring. Den, der handler om kønsroller, undertrykkelse og ulige behandling. Malene Rix:

"Kvinder, der spiller ambitiøst ud, når de beder om noget til sig selv, vil ofte blive betragtet som lige lovlig friske i betragtning. De vil lettere end mænd risikere en beskyldning for at være grådige. Deres krav vil blive mødt med større modstand. Det ved kvinder godt, mere eller mindre bevidst. Derfor skruer de ofte ned for kravene inden forhandlingen og fremsætter mere beskedne krav fra begyndelsen, eller de lader sig vælte omkuld af det første nej. Men jeg tror ikke, at der er nogen vej udenom: Hvis kvinder vil have den samme løn som mænd, må de turde udfordre kønsfildret. De må turde være ambitiøse på

egne vegne. De må også lære at håndtere et nej til egne krav, på samme måde som de uden problemer tackler et nej i alle mulige andre forhandlinger. Hvis de ret hurtigt under en forhandling får et ja, har de måske bedt om for lidt".



**Hvis du får ja med det samme, har du måske bedt om for lidt".**

## DM arbejder for ligestilling

Ligestilling er et af DM's politiske indsatsområder. DM's centrale mål er ligeløn og øremærkning af barsel til fædre. DM satser på at blive den bedste ligelønsforhandler på AC-området. På [www.dm.dk/ligestilling](http://www.dm.dk/ligestilling) kan du læse meget mere om DM's arbejde for ligestilling og få mere at vide om netværk og arrangementer.





**HISTORIE**



**De nazistiske koncentrationslejre**

Therkel Stræde (red.)

Bogen har særligt fokus på danske fangers og vogteres skæbner i udryddelseslejrene. Den indeholder artikler om lejrenes historie, om de danske SS-vagter i lejrene, om de danske fangers skæbne, om billedet af lejrene i de danske medier før og under krigen, om både fangernes og vogternes psykologiske reaktioner og strategier, m.m. Syddansk Universitetsforlag, 2009, 372 sider, 275 kr.

**Jødehad i danske medier**

Therkel Stræde  
Udstillingen "Jødehad i danske medier" på Danmarks Mediemuseum på Brandts i Odense blev så stor en succes, at den nu udkommer i bogform. Den viser, at man også i Danmark har set jødehad og antisemitisme – trods redningsaktionen i oktober 1943. Brandts Danmarks Mediemuseum, 2009, 63 sider, 79 kr.

**KULTURHISTORIE**

**Arveguldet, Danskernes værdier**

Peder Skyum-Nielsen  
Dette er 2. udgave af bogen. Hvad vil det sige at være dansk? Hvilke værdier har vi

danske til fælles? Alle taler om og handler ud fra vores fælles danske værdier. Men hvad er de egentlig for nogle? Og nu tilmed i en globaliseret tidsalder? Bogen giver et grundlag for at besvare disse spørgsmål. Syddansk Universitetsforlag, 2009, 480 sider, 348 kr.

**LEDELSE**



**Ledelse og læring**

– i organisationer

Erik Elgaard Sørensen, Lise Hounsgaard, Birgit Ryberg, Frode Boye Andersen (red.)  
I bogen bliver ledelse ikke belyst som endnu en "bindestregs-ledelse", men som refleksioner af en række muligheder for at lede kultur, relationer, medarbejdere, forandringsprocesser, evaluering, beslutninger mv., hvor læring er en grundbetingelse. Hans Reitzels Forlag, 2008, 252 sider, 289 kr.

**LITTERATUR**

**Den historiske roman for børn**

Anna Karlskov Skyggebjerg  
Bogen stiller skarpt på en af de væsentligste og mest populære genrer inden for børnelitteraturen. Genrens placering mellem historie og fiktion diskuteres indgående, og udviklingen fra nationale helteportrætter til

hverdagsfortællinger bliver grundigt beskrevet. Dansk Lærereforeningens Forlag, 2009, 176 sider, 236,25 kr.

**MUSIKHISTORIE**

**Per Nørgård: Tilbageblik – undervejs Artikler 1956-2009**  
Ivan Hansen (red.)

Et udvalg af artikler af den danske komponist Per Nørgård (født 1932) skrevet hen over seks årtier. Nørgård har, som i sin musik, mange farver på paletten. Her er essays og tekster om musikoplevelser, inspiration, æstetik, kulturpolitik, tanker og ideer. I 1982 udgav Ivan Hansen bogen "Per Nørgård: Artikler 1962-1982". Wilhelm Hansen Musikforlag, 2009, 354 sider, 299 kr.

**PÆDAGOGIK**

**Klasseledelse, Nye forståelser og handlemuligheder**

Elsebeth Jensen og Ole Løw (red.)  
Bogen bidrager til at kvalificere udviklingen af ledelseskompetencer og det gode læringsmiljø, idet den indkredser nogle anvendelige og inspirerende måder at anskue og udøve klasseledelse på. Akademisk Forlag, 2009, 272 sider, 299 kr.

**SAMTIDSHISTORIE**

**American Issues**

Helle Birk  
Det politiske system i USA, herunder præsidentembedet, kulturmøder og indvandrerproblematik, unges livsstil i New York, abort samt 9/11, er de emner, der dækkes i denne højaktuelle antologi om USA. Disse emner er i store træk de temaer, der blev debatteret i valgkampen, men samtidig emner, der har præget den offentlige debat i en årrække. Systime, 2008, 192 sider, 225 kr.

**SPROG**

**Praktisk argumentation**

Charlotte Jørgensen  
Bogen giver læseren redskaber til at analysere og vurdere andres argumentation og til selv at argumentere hensigtsmæssigt og godt. Bogen henvender sig til alle, der interesserer sig for den almindelige debat i samfundet, eller som i kraft af deres arbejde har brug for at argumentere i offentlige sammenhænge. Nyt Teknisk Forlag, 2008, 144 sider, 199 kr.

**MEDIEVIDENSKAB**



**Medier og turisme**

Jakob Linaa Jensen og Anne Marit Waade  
Medier anvendes i stigende omfang i forbindelse med rejser og turismepraktisser til at søge information forud for rejsen, til at kommunikere under rejsen og til bagefter at fortælle om rejsen. Bogen præsenterer konkrete analyser af aktuelle eksempler fra danske og internationale medier. Academica, 2009, 207 sider, 268 kr.

flere bøger på side 20 >>

# både sol og mørke skyer over professionshøjskolerne

## EN PÆN STIGNING I OP-

TAGET til professionshøjskolerne giver håb om, at de senere års flugt fra uddannelserne er bremset. Men efterårets forhandlinger om globaliseringsmidler kan gøre glæden kortvarig.

af Thomas Bøttcher · tb@dm.dk

Med sommerens stigning i søgningen til lærer- og pædagoguddannelserne på henholdsvis 18 pct. og 21 pct. ser det ud til, at de seneste års negative udvikling for professionshøjskolerne er bremset. Mens undervisningsminister Bertel Haarder (V) forudser, at de positive ansøgertal af sig selv fører til endnu flere ansøgere i de kommende år ud fra deisen om, at "mange unge nu spørger sig selv, om de ikke skal tage en læreruddannelse", anlægger professionshøjskolerne en mere forsigtig holdning. Her forventer man, at det kræver en omfattende indsats at fastholde positive optag på uddannelserne i de kommende år.

Blandt de største udfordringer er kvalitetssikringen af uddannelserne, hvor professionshøjskolerne i dag ikke ved, om de er købt eller solgt. Faktum er, at de 225 mio. kroner, professionshøjskolerne i år har haft til udviklingsarbejde, ser ud til at forsvinde i 2010.

"Det er et kæmpemæssigt problem, som giver en enorm usikkerhed. Det drejer sig om ressourcer, som har understøttet den udviklingsforpligtelse, som professionshøjskoleprojektet basalt er båret af, og som i forvejen slet ikke er tilstrækkelige i forhold til det behov, der er. Som det er nu, ved vi ikke, hvordan det ser ud til næste år, og vi har heller ikke nogen garantier for, hvordan de kommende år ser ud", siger rektorformand Laust Joen Jakobsen.

### Kræver permanent løsning

Ifølge Laust Joen Jakobsen kræver det ikke blot 225 mio. kr. til næste år, men langt

## Politisk prioriterede midler til UC-sektoren 2006-2010

Formål (mio. kr. i 2009-niveau)	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Globaliseringsmidler til systematisk viden, styrkelse af kvalitet, reduceret frafald og efteruddannelse		106	146	225	0	0
Trepartsmidler						
– lærernes grunduddannelse			10	31	31	0
– flere sygeplejersker			0	5	5	0
Kvalitetsudvikling af de tekniske og merkantile uddannelser <sup>1)</sup>			10	10	0	0
Videncentermidler <sup>2)</sup>	33	33	0	0	0	0
Kvalitets- og institutionsudviklingsmidler og kvalitetsmidler <sup>2)</sup>	140	151	0	0	0	0
Ialt	173	290	166	271	36	0

1) ANDEL AF DE AFSATTE 30 MIO. KR. ÅRLIGT TILGÅET VIA, UC OG INGENIØRHØJSKOLERNE I KBH. OG ÅRHUS  
2) SKØN OVER ANDEL TILGÅET PROFESSIONSHØJSKOLER OG INGENIØRHØJSKOLERNE I KBH. OG ÅRHUS  
KILDE: UNIVERSITY COLLEGES, 2009

over det dobbelte, hvis professionshøjskolerne skal kunne løfte udviklingsarbejdet til et rimeligt niveau.

"Behovet ligger i omegnen af 545 mio. kr. Og så skal professionshøjskolerne have en mere permanent tilførsel af midler til forskning og udvikling – adskilt fra taxametre. Hidtil har beløbene være meget svingende og kortsigtede, og det er umuligt at lave langsigtede strategier. Eneste alternativ er at tage ressourcer fra uddannelserne, og det er uholdbart", siger han og peger på, at universiteterne i modsætning til professionshøjskolerne kender størrelsen på deres forskningsmidler fire år frem i tiden.

Også blandt underviserne er der utilfredshed med de problemer, den korte bevillingshorisont skaber.

"Det fungerer ikke, som det er nu. Hvert år starter man forfra. De fleste steder planlægger man efter skoleåret, og det betyder, at de aftaler, der er mellem ledelse og medarbejdere, strander, når man når ind i det nye år, fordi man ikke kender størrelsen på ressourcerne. Af samme grund er lederne yderst tilbageholdende med at give penge

til projekter, der vedrører udvikling og forskning", siger Hans Beksgaard, formand for professionshøjskolelærerne i DM.

Han peger samtidig på, at bevillingsmønstret betyder, at forsknings- og udviklingsopgaverne bliver samlet på færre hænder blandt underviserne.

"Det er blevet sværere at nå målet om, at medarbejderne skal påtage sig undervisningsopgaver og samtidig deltage i udviklingsprojekter, når det hovedsageligt kun er undervisningen, man kan planlægge". Ligesom Laust Joen Jakobsen mener Hans Beksgaard, at professionshøjskolerne har behov for langt flere udviklingsmidler, end de får i dag.

"Den offentlige kritik af læreruddannelsen har blandt andet gået på, at den ikke var nok forskningsbaseret. Derfor er det uheldigt, at bevillingssystemet blokerer for, at underviserne på professionsbacheloruddannelserne får mulighed for at skabe og inddrage ny viden".

# nedtur venter danske universiteter

**DE DANSKE UNIVERSITETER VIL** over de næste 10-15 år langsomt, men sikkert opleve et innovationsmæssigt tilbageskridt, forudser engelsk universitets-ekspert i international evaluering af den danske universitetslov.

af Thomas Böttcher · tb@dm.d foto: Rie Neuchs

“Forskningsmiljøer i verdensklasse” lød regeringens bud på, hvordan de danske universiteter står distancen i tiltagende international konkurrence med andre universiteter og med et stadigt mere mobilt akademisk arbejdsmarked. Men tjener den danske universitetslov så også målsætningen? Ifølge den internationale universitets-ekspert Brian Everett er svaret nej. Selv i sammenligning med engelske universiteter – hvor bevægelsen i retning af mere management og mindre demokrati ellers er nok så markant – skiller det danske system sig ud i negativ forstand.

Ifølge Brian Everett har en række elementer i loven i forening skabt en enestående situation, hvor både forskernes medbestemmelse og universiteternes

reelle selvstyre er effektivt inddæmnet. Konsekvensen er en alvorlig svækkelse af de danske universiteters innovative potentiale, mener Brian Everett, der for DM har evalueret den danske universitetslov og sammenlignet med vilkår på universiteter i England, Irland, Nordirland og Canada. Den begrænsede beskyttelse af individuel forskningsfrihed i det danske system er kun ét problem blandt mange andre. Dertil kommer kravet om at arbejde inden for forskningsrammer, forpligtelsen til at indgå udviklingskontrakter med det politiske niveau, rektors magt over Akademisk Råd, den eksterne dominans i bestyrelsen og den ministerielle kontrol og styring af universiteternes aktiviteter. Alt i alt efterlader disse elementer i interaktion indtryk af et system, hvor top-down-styringen har fået et uheldigt overtag, vurderer Brian Everett.

## Det politiske pres

“Udviklingskontrakterne mellem universitet og minister indsnævrer forskningen, der i høj grad vil foregå ud fra prædeterminerede målsætninger, hvor politiske eller kommercielle hensyn får stor vægt. Problemet er, at man oftest vil måle politiske eller kommercielle formål kvantitativt frem for i termer som “kvalitet” eller “innovativ værdi”, siger Brian Everett.

Ifølge Everett er der i loven ikke indbygget noget forsvar mod denne logik. Tværtimod har de indførte forandringer i universitetsloven afskaffet de bufferfunktioner, der tidligere sikrede, at det politiske pres ikke dominerede over forskningen.

*Der er behov for en hårfin balance mellem frihed og kontrol, hvis innovationen skal trives på universiteterne. Den balance er forsvundet i Danmark, mener den internationale universitetsekspert Brian Everett.*

“Institutlederne bliver nødt til at sikre, at deres ansatte arbejder i overensstemmelse med udviklingskontrakterne og forskningsrammerne. Institutledernes egen indsats bliver endda målt ud fra deres evne til at få medarbejderne til arbejde efter den prædeterminerede plan”.

Samtidig er der inden for universitetet ikke nogen effektiv mulighed for at udtrykke modstand. Akademisk Råd er reelt uden indflydelse og kan opløses af rektor.

## Farvel til udenlandske forskere









“Når det gælder innovativt råderum, er det danske system meget svagt. I sammenligning er de engelske universiteter ganske vist også blevet mere hierarkiske, men her er flere essentielle dele af det oprindelige system bevaret. Det gælder eksempelvis beskyttelsen af den individuelle forskningsfrihed, den fortsatte brug af akademiske råd og fraværet af direkte politisk indblanding. I modsætning til i Danmark tipper balancen på de engelske universiteter stadig i retning af en kollegial model”, siger Brian Everett.

Med den tætte politiske og ledelsesmæssige kontrol over forskningen opstår en velkendt problemstilling, nemlig i hvilken grad det er gavnligt at styre forskningen.

“Universiteter er ikke almindelige virksomheder, hvor ledelsen eller udefrakommende kan komme og bestille 500 skruer. Et godt universitet er et universitet, der har frihed til at skabe og producere idéer, som overskrider etablerede grænser. Derfor skal der være en hårfin balance mellem på den ene side frihed og på den anden side behovet for at styre og kontrollere forskningsfinansieringen”, siger Brian Everett, der i sin rapport forudser, at den stramme styring af de danske universiteter på sigt vil gøre det svært at tiltrække internationale forskere.











## Forskningsfrihed









Land og institution	UK Mcr 	UK Leeds 	UK Lanc 	UK QUB 	UK UU 	DK 	I 	C 
Garanteret af institutionen	X	X	X	X	X		X	X
Pålagt forskerne	X	X	X	X	X		X	X
Gælder undervisning og forskning	X	X	X	X	X		X	X
Relateret til jobbeskyttelse	X	X	X	X	X		X	X
Indfører ytringsfrihed						X		

MCR=MANCHESTER LANC=LANCASTER QUB=QUEENS, BELFAST UU=ULSTER UNIVERSITY

## Forskningsledelse

Land og institution	UK Mcr 	UK Leeds 	UK Lanc 	UK QUB 	UK UU 	DK 	I 	C 
Forskningsplaner og -rammer	X	X	X	X	X	X		
Forskerne skal arbejde ud fra planer/rammer				X		X		
Frihed til at bestemme over egen forskning	X	X	X	begrænset	begrænset	begrænset	X	X
Frihed til at publicere og forske uden for planer/rammer	X	X	X	begrænset	X		X	X
Styret af Akademisk Råd	X	begrænset	X		begrænset	begrænset		begrænset
Styret af bestyrelsen						X		
Styret af finansieringen	X	X	X	X	X	X	X	X

## Ledelse

Land og institution	UK Mcr 	UK Leeds 	UK Lanc 	UK QUB 	UK UU 	DK 	I 	C 
Tokammerstyre	X	X	X	X	X		X	X
<b>Bestyrelse</b>								
Eksternt flertal	X	X	X	X	X	X		X
Kan træffe akademiske beslutninger						X	X	
Kan ændre beslutninger truffet af Akademisk Råd		X	X			X	X	
Accepterer Akademisk Råds synspunkter	X			X	X			X
Ansvarlig over for	ingen	domstol	forskningsråd	ingen	domstol	minister	ingen	regeringen
<b>Akademisk Råd</b>								
Ansvarlig for akademiske spørgsmål	X		X		X		X	X
Ansvarlig over for	ingen	bestyrelsen	ingen	bestyrelsen	ingen		medarb.	ingen
Endelig dommer over akademiske spørgsmål	X		X		X			X

### Om undersøgelsen

Den internationale evaluering af den danske universitetslov sammenligner universitetsforskernes synspunkter, erfaringer og viden i Danmark, England, Irland, Nordirland og Canada. Særlig vægt er lagt på engelske universiteter, der står stærkt i den internationale konkurrence og har gennemgået reformer, der minder om de danske.











Når det gælder innovativt råderum, er det danske system meget svagt”.









Brian Everett.



## Rektor

Land og institution	UK  Mcr	UK  Leeds	UK  Lanc	UK  QUB	UK  UU	DK 	I 	C 
Valgt eller udpeget	udpeget	udpeget	udpeget	udpeget	udpeget	udpeget	valgt	udpeget
Akademiker				X		X	X	
Kan underkende akademisk råd						X		

## Regeringens rolle

Land og institution	UK  Mcr	UK  Leeds	UK  Lanc	UK  QUB	UK  UU	DK 	I 	C 
Direkte indflydelse på forskningen						X		
Kontaktorgan	X	X	X	X	X		X	i/s
Udviklingskontrakter						X		



Magisterbladet har bedt formand for Danske Universiteter Jens Oddershede kommentere Brian Everetts rapport om den danske universitetslov. Jens Oddershede skriver:

## Evaluering mangler indsigt og objektivitet

En gennemlæsning af Brian Everetts (BE) evaluering af universitetsloven af 2003 giver mig det klare indtryk, at BE er væsentlig mere fortrolig med det angelsaksiske system end det danske – og i øvrigt som udgangspunkt også synes væsentlig bedre om det. Det understreges også af, at han har konsulteret personer fra UK, som har erfaring med universitetsledelse i praksis, hvilket tilsyneladende ikke er tilfældet i Danmark. Rapporten indeholder desuden alvorlige misopfattelser af den måde, danske universiteter fungerer på, samt af den måde, vi styres på. Lad mig nævne et par eksempler på det.

1. BE opfatter tydeligvis udviklingskontrakter som dokumenter, der dirigerer den forskning, der foregår på universiteterne, hvilket jo ikke er tilfældet. Jeg kender ikke noget tilfælde, hvor en udviklingskontrakt udsiger, hvilken forskning der skal foregå, eller for den sags skyld hvilken forskning der ikke må foregå.
2. BE er også af den opfattelse, at bestyrelserne for danske universiteter træffer beslutninger i akademiske anliggender. Heller ikke det kender jeg eksempler på. Faktisk nævner BE, hvordan den akademiske styring af forskning foregår i UK

som et eksempel på, hvordan også vi burde gøre det i DK. Det er fra ord til anden en beskrivelse af, hvordan det i virkelighedens verden foregår i Danmark.

3. Tilsyneladende er BE af den opfattelse, at ministeren via udviklingskontrakt og institutleder kan styre forskningsemner og forskningsretning. Det er heller ikke en korrekt beskrivelse af virkeligheden.

Denne manglende forståelse for, hvordan det reelt fungerer på de danske universiteter, sammenholdt med et selektivt udvalg af kilder, leder BE til nogle ret dramatiske konklusioner, såsom at den innovative kraft vil aftage på de danske universiteter, samt at de danske kandidater vil blive af dårligere kvalitet, konklusioner, som jeg ikke kan se, at han har noget belæg for i sin analyse.

Når det også nævnes, at Danmark bliver mindre attraktiv som arbejdsplads for internationale forskere, så er det i hvert fald i modstrid med den tendens, vi ser for øjeblikket.

På et par punkter er jeg dog enig med BE's betragtninger. Det er de punkter, som handler om at styrke de akademiske råd og andre tilsvarende rådgivende forsamlinger, samt spørgsmålet om den noget vege og ufyldstgørende formulering af forsknings-

friheden i den danske universitetslov. Her kunne vi lære en del af de angelsaksiske eksempler, som BE nævner – og som i øvrigt er i overensstemmelse med den virkelighed, der findes i den danske universitetsverden.

Som et partsindlæg i debatten om vilkårene på de danske universiteter er BE's et velkomment bidrag, men det mangler en del i objektivitet og indsigt. Jeg ser frem til, at dette bliver væsentlig bedre i den omfattende evaluering af universitetsloven, som gennemføres her i 2009.



**Som et partsindlæg i debatten om vilkårene på de danske universiteter er BE's et velkomment bidrag, men det mangler en del i objektivitet og indsigt".**

*Jens Oddershede  
formand for Danske Universiteter*



# Styrk din kommunikation

Følg Journalisthøjskolens åbne uddannelser. Du kan tage et enkelt forløb eller kombinere flere og bygge din egen fleksible diplomuddannelse i journalistik op over nogle år.

## Vælg mellem tre spor:

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

De fleste forløb ligger på hverdage, andre på fredag-lørdage, og nogle kører online.

## AKTUELLE TITLER:

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

Læs mere på  
[WWW.UPDATE.DK/AABENUDDANNELSE](http://WWW.UPDATE.DK/AABENUDDANNELSE)



Foto: Hung Tien Vu

XXXXUPDATEXXXXXXXXXXXX  
XXXXDANMARKS MEDIE- OG JOURNALISTHØJSKOLEXXXXXXXX  
XXXXTLF 8944 0593XXXXWEB WWW.UPDATE.DKXXXXMAIL UPDATE@UPDATE.DKXXXX



**ARBEJDSMILJØ**



**Det brændende engagement**  
*Jakob Skov*

Jakob Skov beskæftiger sig med paradokset mellem performancemåling og fællesskab. Hvad sker der med vidensmedarbejderen, når vi i tiltagende grad bliver udsat for målinger og evalueringer? *Cyldendal, 2009, 160 sider, 250 kr.*

**DESIGN**

**Stolen**

*Mette Strømgaard Dalby*  
Dansk design er verdensberømt, og helt centralt står møblerne – med stolen som et af de absolutte omdrejningspunkter. Men hvad betyder Danish Design i dag, mere end 50 år efter at danske møbler for alvor brød igennem på den internationale designarena? *Cyldendal, 2009, 160 sider, 199 kr.*

**HISTORIE**

**Den hvide slavehandel i Danmark 1870–1925, Virkelighed og Myter**

*Agnete Birger Madsen*  
Handel med kvinder, som vi kender det i dag, og hvid slavehandel, som det blev kaldt for 100 år siden, er det samme. Der er dog den forskel, at det for 100 år siden også var danske piger, der blev lokket

og solgt til prostitution i udlandet. *Kvindemuseet i Danmark, 2008, 125 sider, 155 kr.* Kan købes på Kvindemuseet eller bestilles på [kontakt@kvindemuseet.dk](mailto:kontakt@kvindemuseet.dk) og tlf. 86186470

**Kampen om København. Magt og demokrati i byens rum 1870-1901**

*Jens Toftgaard Jensen*  
I slutningen af 1800-tallet foregik en intens politisk kamp om Københavns gader. Med fokus på magtkampen i byens gader giver "Kampen om København" en ny fortolkning af forfatningskampen 1870-1901 – et af de vigtige kapitler i det danske demokratis historie. *Selskabet til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie, 2008, 175 sider, 249 kr.*

**KULTURHISTORIE**

**Hvem opfandt parcelhuskvarteret? Forstaden har en historie. Plan- og boligbyggeri i danske forstadskvarterer 1900-1960**

*Peter Dragsbo*  
Bogen er den første landsdækkende beskrivelse af historien bag villavejene og parcelhaverne, byggeforeningerne og havebyerne, boligblokkene og rækkehusene, Linde Allé og Mejsevænget – forstadskvartererne fra tiden 1900-1960, som findes i alle danske byer. *Museum Sønderjylland og Dansk Center for Byhistorie i kommission hos Syddansk Universitetsforlag, 2008, 274 sider, 290 kr.*

**LEDELSE**

**De første 100 dage**

*Lars Bo Hansen*  
Ingen ledelsesmæssig situation er så vanskelig som den at stå i spidsen for noget, man reelt ikke ved meget om. Lars Bo Hansen præsenterer de udfordringer, den nyudnævnte

leder står over for, og fortæller, hvordan de kan håndteres eller løses. Bogen veksler mellem gode råd, praktiske cases og eksempler fra det virkelige liv baseret på interviews med topledere fra Danmark, Norge og Sverige. *Cyldendal, 2008, 232 sider, 299 kr.*

**LITTERATURHISTORIE**

**Frihed til fælles bedste, En oppositionel stemme fra fortiden – om Grundtvigs frihedsbegreb**

*Regner Birkelund*  
N.F.S. Grundtvigs tænkning er en af grundstenene i dansk kultur. Det er kendt af de fleste, at frihed var et nøgleord for Grundtvig. Bogen byder på den første omfattende videnskabelige undersøgelse af Grundtvigs frihedsbegreb og viser, at Grundtvig i sin samfundstænkning var langt mere inspireret af de oldgræske filosoffer end hidtil antaget. *Aarhus Universitetsforlag, 2008, 685 sider, 448 kr.*

**LITTERATUR**

**LITTERATUR OG BILLEDKUNST**  
*I et tværfagligt perspektiv*



**Litteratur og billedkunst. I et livsfilosofisk perspektiv**  
*Mogens Pahuus*

Bogens emne er spørgsmålet om kunstværkets væsen og spørgsmålet om tolkning af kunstværker. *Aalborg Universitetsforlag, 2009, 220 sider, 225 kr.*

**PÆDAGOGIK**

**Ungdomsliv – mellem individualisering og standardisering**

*Knud Illeris, Noemi Katznelson, Jens Christian Nielsen, Birgitte Simonsen og Niels Ulrik Sørensens*

Bogen beskriver en generation af unge, som på den ene side oplever markedets og medierenes idealisering af "mulighedernes tid" og på den anden side et bastant pres fra politikere, uddannelses- og vejledningssystemet og forældre om bare at komme i gang. *Samfundslitteratur, 2009, 324 sider, 298 kr.*

**SPROG**



**Sprog og forførelse – Sandhed og løgn i religion og politik, litteratur og filosofi**

*Povl Götke (red.)*  
Siden slangen besnærede Eva med sine ord, har det stået klart, at sprog og forførelse er to tæt sammenslyngede fænomener. I denne bog beskæftiger en række forskere og forfattere sig med sprogets muligheder og eventuelle begrænsninger. Det sker på tværs af emner og områder, man normalt holder skarpt adskilt, men som faktisk har en del til fælles. Ikke mindst sprogets forførende kraft. *Forlaget ALFA, 2008, 244 sider, 278 kr.*

flere bøger på side 28 >>

# bundkarakter til dansk forskningsfrihed

Danmark ligger næstsidst i en britisk undersøgelse af frihedsgrader på universiteter i de 27 EU-lande. Kun Storbritannien er lavere rangeret end Danmark.

Undersøgelsen, der er lavet på Lincoln University i Storbritannien, evaluerer de europæiske universiteter på baggrund af FN's anbefalinger til akademisk frihed på fire områder: institutionel autonomi, individuelle rettigheder, medbestemmelse og ansættelsesforhold. Finland, Ungarn, Tjekkiet, Polen og Ungarn ligger i toppen af listen og lever fuldt op til FN's anbefalinger, mens Holland, Malta, Danmark og Storbritannien scorer lavest.

På ingen af de fire parametre lever Danmark op til anbefalingerne, men det er især på områderne institutionel autonomi og

medbestemmelse, at de danske universiteter klarer sig skidt.

Undersøgelsen fra Lincoln University følger op på en tilsvarende evaluering fra

2007. Også dengang var Danmark blandt de lavest placerede lande.

tb

## Undersøgelsen fra Lincoln University ser blandt andet på disse FN-anbefalinger (som Danmark tilsluttede sig i 1997)

### Institutionel autonomi

"Graden af selvbestemmelse, der er nødvendig, for at højere uddannelsesinstitutioner kan træffe effektive beslutninger om akademisk arbejde, standarder, ledelse og relaterede aktiviteter". (§ 17)

### Individuelle rettigheder

"Princippet om forskningsfrihed skal omhyggeligt overholdes". (§ 27)

### Selvbestemmelse

"Undervisere skal have ret til og mulighed for at deltage i styrende organer

(...) samt ret til at vælge et flertal af repræsentanter til akademiske organer (...) kollegiale beslutninger skal indbefatte beslutninger om administration og politiske bestemmelser ved højere uddannelsesinstitutioner". (§§ 31,32)

## balanceprisen

**Formålet med Balanceprisen** er at sætte fokus på familiens rammebetingelser og på at sikre en god balance i de forskellige livsfaser.

Prisen kan søges af offentlige og private arbejdspladser, der gør en indsats for at sikre balancen mellem familie- og arbejdsliv.

Der uddeles én pris i hver af følgende kategorier:

- Offentlige arbejdspladser
- Små og mellemstore private virksomheder (under 50 medarbejdere)

- Større private virksomheder (over 50 medarbejdere)

Det er op til ansøgerne at afgøre, om de har en belønningsevrig arbejdspladskultur, hvor arbejdet er foreneligt med familielivet. Hvad det mere præcist vil sige at være en familievenlig arbejdsplads, afhænger ofte af arbejdets karakter. Det kan handle om god kommunikation, forudsigelighed, fleksibel arbejdstid, hensyntagen til børnenes ferier, mulighed for hjemmearbejde og afspadsring, forhold, der letter situationen, når man har syge børn, inddragelse i tilrettelæggelsen af arbejdet og lignende tiltag, der gør dagliglivet nemmere for Danmarks familier.

Ansøgningerne vurderes ud fra en helhedsvurdering af arbejdspladsens samlede

tiltag for at sikre balancen mellem arbejds- og familieliv.

Der skal benyttes et ansøgningsskema, hvor bl.a. indsatsen, målgruppen, resultaterne mv. beskrives.

Det udfyldte ansøgningsskema skal være indsendt senest den 31. august 2009.

Prisoverrækkelsen finder sted mandag den 23. november 2009.

Indenrigs- og Socialministeriet står bag uddelingen af Balanceprisen, som var en af Familie- og Arbejdslivskommissionens anbefalinger. Derudover er den et initiativ i regeringens kvalitetsreform.

Læs mere på [www.ism.dk/balanceprisen](http://www.ism.dk/balanceprisen).

mt

## Vil du være konferencetolk i EU?

Det danske EU-formandskab nærmer sig, og på nuværende tidspunkt er der ikke nok tolke til at løfte opgaven. Derfor har CBS relanceret uddannelsen European Masters in Conference Interpreting, som skal uddanne og sende de bedste tolke afsted til Bruxelles.

Alle kandidatuddannede kan søge - også ikke-sproglige. Uddannelsen starter fra november 2009 til og med juni 2010.

Kom til informationsmøderne den 17. eller 18. august. Læs mere på [www.cbs.dk/konferencetolk](http://www.cbs.dk/konferencetolk)



# den akademiske kok

**GLÆDEN VED MAD** har været en rød tråd igennem Jonatan Leers liv, siden han 10 år gammel begyndte at kokkerere for familien. Studier i litteratur og fransk har vakt hans interesse yderligere for de historier, som gemmer sig bag måltiderne. I efteråret præsenterer han Magisterbladets læsere for opskrifter og fortællinger fra Det Akademiske Folkekøkken.

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

**70'ernes tv-køkken blev erobret** af mænd. Modne af alder, med stor autoritet, høj kokkehue og det myndige blik stift rettet mod husmødrene, som sad parate med blyanten foran sort-hvid-skærmen derhjemme.

Siden følger nye mandetyper efter. Med jord på gummistøvlerne, skarptslebne kødknive, store køkkenmaskiner, en uregerlig omgang med krydderier og andre eksotiske ingredienser. De iscenesatte forestillinger om tilblivelsen af det gode måltid flytter ud af tv-studiet, ud på gårdspladsen, ned til vandet med vind i håret, hjem i københavnerkøkkenet, hvor årgangsvinen bliver nippet undervejs, en åben ild som kulisse eller synlige tatoveringer på de svulmende kokkeoverarme: Meyer, Boserup og Den Skaldede Kok. I England inviterer Jamie Oliver seerne med, når han går på marked eller laver mad til vennerne – helt nede på jorden – mens Gordon Ramsay overfuser en medarbejder for åben skærm, fordi han har formastet sig til at komme abrikos i kartoffelmosen. Nogle af dem gør det med stor indsigt og elegance, andre mere smagløst og selvpromoverende.

Det mener i hvert fald Jonatan Leer, måske et bud på en ny generation af mandlige kokke. En mindre højtidelig en af slagsen, der hygger sig barfodet hjemme i køkkenet i Hvidovre, improviserer efter

humør og efter, hvad der passer til dagen. Maden fylder mere og mere i hans liv, til trods for at der står nyuddannet mag.art. i litteratur og fransk på cv'et. Men for ham er det ikke en modsætningsfyldt kendsgerning. Tværtimod.

“Jeg forstår mad som en kulturel udveksling, og jeg nyder at forene en intellektuel interesse for gastronomien med det praktiske arbejde i et køkken. Jeg læser kokebøger, som andre læser litteratur, og jeg sætter lige så stor pris på måltiderne, som jeg gør på den sociale, historiske og kulturelle fortælling, der ligger bag”, forklarer Jonatan Leer.

“I dag bruger vi uden videre den danske svinemørbrad sammen med halalkødet fra den marokkanske slagter i samme ret. Den hellige danske pølsevogn har fået konkurrence fra shawarma-restauranten, mens det for 100 år siden var kødhakmaskinen, der revolutionerede vores måde at lave mad på i de danske køkkener. Den fortælling, som ligger bag et måltid, og de fødevarer, vi bruger, rækker altid længere end til køkkenbordet”, tilføjer han.

## Foie gras og petit fours

Når den 29-årige nygifte magister i dette nummer af Magisterbladet udkommer med sin første artikel fra Det Akademiske Folkekøkken, er det altså en ønskefusion af personlige og faglige interesser og endnu en tilføjelse til buketter af mangeartede freelance-beskæftigelser, han som nyuddannet er i færd med at sætte sammen. Et arbejdsliv, der – foruden madartikler og -anmeldelser – også omfatter undervisning på universitetet, på en daghøjskole for udlændinge samt for et madhold under AOF i Helsingør.

“Selv følger jeg ikke slavisk opskrifter, når jeg laver mad. Jeg er heller ikke fanatisk



omkring økologi, men jeg holder af god kvalitet. Da jeg boede i Sydhavnen, brugte jeg en del tid på at gå rundt i kvarterets små butikker og få inspiration fra ind- og udland. Mange af mine retter er et møde på halvvejen mellem det globale køkken og det hjemlige, men først og fremmest er jeg tro imod de råvarer, vi har i Danmark”, forklarer Jonatan Leer.

Allerede som dreng købte Jonatan Leer kokebøger og planlagde flerretters menuer til familien hjemme i Aabenrå. Interessen blev skærpet, da han som 16-årig var udvekslingsstudent i Frankrig et år. Både sit 3. og 6. studieår på universitetet tilbragte han i Paris, hvor den franske litteratur blev tygget igennem med samme glæde som foie gras, petit fours og østers.

“I Sydeuropa er man mindre ligestillingsmindede, men til gengæld er den gode mad en naturligt integreret del af hverdagen, og de mandlige kokke knap så opstyltede som de typer, der optræder i køkkenerne på vore breddegrader”, mener Jonatan Leer.

Hvilket bringer samtalen tilbage til moderne kokebøger. Jonatan Leer er nemlig stærkt optaget af, hvordan en ny maskulinitet synes at udfolde sig i køkkenet, som traditionelt har været kvindernes domæne.

“Mange mænd er flygtet ud i køkkenet og har overladt tøjvasken til konen. At lave mad, dyrke de gode knive, teknikken og de bedste råvarer er mændenes afløser for jagten, en ny måde at tage sig af familien på. Køkkenet er blevet refugium for den moderne mand og hans identitetskrise”, siger Jonatan Leer.

Han bladrer igennem bunken af coffee table-kokebøger for at illustrere den maskuline selvscenearbejdelse, der præger faget. Et emne, han håber at kunne skrive ph.d. om i en ikke alt for fjern fremtid.

“Frankrig har en stærk tradition for kønsstudier og for at behandle kønsopfattelser fra mange vinkler, så der er mange tråde tilbage til mine studier i fransk litteratur. Det vil jeg gerne bygge videre på – ved siden af madlavningen”, fastslår Jonatan Leer.

*Du kan læse første afsnit af Det Akademiske Folkekøkken, Sydhavnsgryden, på side 29.*





*“Køkkenet er blevet refugium for den moderne mand og hans identitetskrise”, mener Jonatan Leer, der også selv nyder at forene en intellektuel interesse for gastronomien med det praktiske arbejde i et køkken.*

### **Blå bog**

Jonatan Leer er 29 år, opvokset i Aabenraa og tidligere tubaist i Søværnets Tambourkorps. Mag.art. i litteratur og fransk fra Københavns Universitet.

Freelance-madskribent. Underviser i litteratur på Københavns Universitet og Daghøjskolen Peder Lykke. Underviser i dansk for udlændinge på DTU og i nordiske kønsstudier på DIS (Danish Institute for Study Abroad) og på diverse madhold på AOF.



## Alene eller næsten alene magister

Det er ikke nogen hemmelighed, at der findes store arbejdspladser med mange ansatte DM-medlemmer. Såvel private, fx Novo Nordisk, TDC og Post Danmark, som offentlige, fx staten. Dem skriver vi ofte om i Magisterbladet.

Det er heller ikke nogen hemmelighed, at DM-medlemmer er beskæftiget inden for stort set alle brancher og områder i næsten alle tænkelige stillinger. Det skriver vi også ofte om i Magisterbladet.

Hemmeligt er det heller ikke, at der findes et utal af i høj grad private, men også offentlige arbejdspladser med kun én eller få ansatte DM-medlemmer. Dem skriver vi ikke så ofte om. Men sådan skal det ikke være længere.

I en artikelserie om de DM-medlemmer, der er eneste magister eller kun har få magisterkolleger på arbejdspladsen, vil vi give læserne et indblik i både dybden og bredden i deres arbejde. Hvad arbejder de med? Hvordan holder de sig fagligt i live? Hvad er charmen – eller udfordringen – ved en lille magisterarbejdsplads? Hvordan er deres arbejdsbetingelser?

Formen er reportagens. Vi kommer ud på din eller jeres arbejdsplads for at følge jer og selv opleve jeres hverdag. Kun på den måde kommer vi ind under huden på jer og tæt på historien.

Første artikel i serien kan du læse på de følgende sider. Vi har besøgt Huset i Magstræde i København. En lille offentlig arbejdsplads med kun fem ansatte magistre.

I den forbindelse vil vi gerne have din hjælp. Hvis du er ansat på en arbejdsplads med kun få magisterkolleger eller slet ingen, vil vi gerne høre fra dig. Send os en mail med lidt oplysninger om dig, dine eventuelle kolleger, dit arbejde og din arbejdsplads. Vi vil derefter tage kontakt til dig. Vores mailadresse er [magisterbladet@dm.dk](mailto:magisterbladet@dm.dk).

Redaktionen

# kulturens altmuligma

**I HUSET I MAGSTRÆDE ER DER HØJT** til det kulturelle loft. Her spiller kendte og garvede bands side om side med unge bands, der lige er trådt ud af øvelokalet. Lige så vidt spænder Jakob Thorkild Overgaards opgaver i Huset. Det ene øjeblik laver han aftaler med højt profilerede musikere og forfattere. Det næste øjeblik slæber han musikudstyr og samler scener.

af Liv Alfast Kretzschmer · [lk@dm.dk](mailto:lk@dm.dk)

**Der er usædvanlig tomt** i Huset i Magstræde i København i dag. Jakob Thorkild Overgaard har advaret os. Der er Roskilde Festival, og når både Husets fastansatte og frivillige er store musikelskere, er det naturligt, at en af årets store musikbegivenheder kan affolke kulturhuset. Men i aften er der igen liv og musik, når jazzfestivalen går i gang.

Vi er på besøg i Huset, hvor fem magistre er ansat. En af dem er Jakob Thorkild Overgaard, som startede i et løntilskudsjob i Huset sidste år og siden er blevet ansat. Han tager imod i administrationen i stueetagen, hvor turen rundt i det på alle måder rummelige hus starter.

På vej op gennem Huset passerer vi fire frivillige, der er i gang med forberedelserne til et arrangement. De stiller Jakob Thorkild et par praktiske spørgsmål, som han venligt, men bestemt afviser at svare på. Inden Magisterbladets udsendte når at studse over afslaget, forklarer Jakob Thorkild sig:

“Det er meget vigtigt, at man ikke gætter sig til et svar for at være flink. Alle frivillige skal have præcise svar, for ellers springer hele systemet med frivillige i luften, og det bliver kaos”. Han giver dem i stedet instruks om, hvem de skal spørge.

Huset kører i høj grad i kraft af frivillige. De driver blandt andet en jazzklub og flere andre klubber. De kommer med indspark til, hvilke navne Huset skal booke, og de sidder med i paneler, der lytter til ny musik.

På vores rundtur er vi kommet til Planeten – tidligere Plan B – som huser teater og koncerter. Til oktober er det rammen for en festival for improviseret musik, som Jakob Thorkild står bag og lige nu bruger en stor del af sin tid på at stable på benene. Musikken kan være nok så improviseret, men det er rammerne langt fra.

# nd

*Jakob Thorkild Overgaard er selv aktiv musiker. Han er den ene del af BodaBoda Duo, han spiller guitar og keyboard i Marie Key Band og har i de to sammenhænge udgivet fire cd'er.*



“For en gangs skyld har vi fået legater nok, og derfor har jeg fået mulighed for at hente folk ind fra udlandet – bl.a. London og Hamburg”, fortæller en begejstret Jakob Thorkild.

Hovedscenen i Huset hedder Musikcaféen og fungerer som spillested på linje med andre. Mens mange andre spillesteder er ramt af krise, ser det langt bedre ud her, men Jakob Thorkild kalder alligevel hver dag for en øvelse i at tænke i, hvordan man får flere folk inden for.

### Ingen censur

Vi kommer ud i gården, hvor de sidste forberedelser til en uden-dørscene er i gang. I forbindelse med jazzfestivalen har Jakob Thorkild oprettet en ny scene, hvor konservatoriestuderende får lov at prøve sig af. De studerende melder sig selv, og Huset har gjort en dyd ud af ikke at censurere. Jakob Thorkild aftaler med et par af kollegerne, at de skal sætte pavilloner op lidt senere, når de er nok til at løfte.

Vores næste stop er inde i mørket. Husets biograf lukkede i juni efter at have eksisteret som art cinema siden 1973. Biografen fik sit tilskud fra Det Danske Filminstitut beskåret, og det blev umuligt for ejeren at drive biografen videre. Derfor overtager Huset nu, og de ansatte er i gang med at uddanne sig til at overtage biografdriften. Jakob Thorkild og hans kolleger er glade for udfordringen, og de mødes blandt andet med filmfolk for at blive klædt på til opgaven.

Ud over at filmklubber vil kunne bruge biografen, så er planen, at man her vil vise nogle af de film, der ellers ikke kommer i distribution i biograferne.

“Der bliver lavet en masse film i Danmark, men det kan være

meget dyrt at få dem vist i biograferne, så mange film får publikum aldrig at se. Men vi kan vise filmene meget billigere, og det betyder, at mange flere film kan få premiere. Børge, som kørte biografen, til den lukkede, tog ansvar for, at de små film blev vist, og jeg kan rigtig godt lide det idealistiske projekt i det. Husets biograf skal fortsat være en form for art cinema, der sikrer de små films eksistens”, slår Jakob Thorkild fast.

### Litteratur og stand-up

Musik og film er ikke de eneste kulturelle indslag i Huset. I kælderen er der lokaler, der bliver brugt til stand-up. På den åbne scene er der hver gang en rutineret stand-up'er, der præsenterer de friske skud på stammen.

Litteraturen er også central i den gamle bygning. Huset ud til gaden er ubenyttet for tiden, men planen er, at det skal bruges til “noget med ord”. Fx et skønlitterært skrivestue med hjælp fra forfattere, men i Huset er man åbne for forslag, så længe det har med kultur at gøre. Vodkafester for unge er ikke en mulighed, men ellers er der højt til loftet.

Vi er endt på Jakob Thorkilds kontor. Her sidder han sammen med kollegerne i rum spækket med gamle koncertplakater og





## Jakob Thorkild Overgaard

32 år

Cand.mag. i musikvidenskab 2006

Spiller musik professionelt i bl.a. Marie Key Band

Ansæt i Huset i Magstræde

kreative bunker. Selv om de fleste dage fører ham alle steder hen i Huset, så foregår den primære del af arbejdstiden her foran computere og telefon.

Lige nu er Jakob Thorkild i gang med at skrive sit bidrag til Husets årsberetning. Men da han åbner sin mail denne torsdag morgen, er der også en del mail om kommende arrangementer, der skal besvares. En tysk trompetist har stillet nogle spørgsmål, som Jakob Thorkild svarer på, og han skal videre med en korrespondance om at få en engelsk forfatter til et arrangement senere på året. Derudover har han for tiden kontakt med en del unge, som har mistet deres spillested i forbindelse med Stengades konkurs.

“Jeg har lige talt med tre forskellige hold af unge, bl.a. en hiphop-klub, der har været vant til at bruge Stengade til deres musik.

Stengade var et meget anderledes sted end Huset, og derfor er der en del, der skal på plads, så jeg stiller dem en masse spørgsmål, så vi er sikre på, at vi har de samme forventninger”.

Jakob Thorkild må også lige afklare, om en af musikerne på jazzfestivalen har brug for et akustisk klaver, hotelværelser bliver booket, kontrakter bliver sendt af sted til kunstnerne, og backstage-rum bliver gjort klar.

### Musiker ved siden af

Jakob Thorkild kalder sin funktion for altmuligmand. Han er alle steder i Huset, og ud over at planlægge arrangementer, formidle dem og føre dem ud i livet, så er han heller ikke bleg for at tage fat, når der skal stilles scene op og slæbes instrumenter.

“Hele driften af Huset er en fælles opgave for de ansatte. Nogle har ansvarsområder – der er fx en pr-ansvarlig, men jeg er over det hele og laver også pr. Der kan ske virkelig meget forskelligt i løbet af en arbejdsdag her”.

Her på Jakob Thorkilds kontor går der sjældent lang tid, før han bliver afbrudt. En lydmand er blevet væk og skal findes, lokaler skal vises frem til en potentiel lejer, adskillige ølfustager er ankommet, og barpersonalet har brug for hjælp til at slæbe dem op. Der er dage, hvor der er stille, men for det meste er der fuldt tryk på. I forbindelse med jazzfestivalen, der løber over ti dage, har han meget arbejde foran sig. Så er hans opgave at sørge for, at alt fungerer for både kunstnere og publikum.

En populær rekvisit i Huset. I arbejdstiden er der dog kun kaffe på disken.



Foto: RIE NEUCHS



Foto: RIE NEUCHS

Et flot blå klaver er ankommet til en af aftenens koncerter. Jakob Thorkild og kollegaen Rune, der har styr på alt udstyr, må lige kigge nærmere på det.



## Huset i Magstræde

Huset er Danmarks første kulturhus. En gruppe unge besætter Huset i slutningen af 1960'erne, og da idéen om et hus for kulturelle arrangementer falder i god jord, får de overdraget huset i 1970. Op mod 700 unge flytter ind, og der er musik, stoffer og glade dage. Det betyder, at myndighederne lukker Huset året efter. I 1972 genåbner Huset med en ny profil og er samlingssted for den nye ungdomskultur.

I 1980'erne er det især Husets spillesteder Musikcafeen og BarBue, der trækker mange folk.

I 1990'erne går det ned ad bakke, og Husets Teater flytter, og BarBue lukker. Selve Huset lukker i 1995, hvorefter det bliver renoveret og først genåbner i 1997.

I 2000 bliver jazzfestivalen en stor del af Huset, og en fjerdedel af koncerterne holdes her. I 2004 er Huset tæt på at blive solgt, men det bliver reddet og får ny profil med fokus på rytmisk musik, jazz, teater og performance.



FOTO: SCANPIX

Mens vi taler, bliver der leveret sceneudstyr og teknisk udstyr. Det er ikke Jakob Thorkilds ansvarsområde, "men der kan sagens blive noget, jeg skal deltage i", skynder han sig at tilføje.

Inden Jakob Thorkild blev ansat i Huset, levede han bl.a. af at spille og lave kunstprojekter, men med mødet med Huset fandt han ud af, at et fast arbejde ikke behøvede at lægge en dæmper på interessen for kultur, og at han kan pleje sin musikerkarriere samtidig.

"Det er et perfekt job for mig. Den fuldstændige frihed, som jeg havde, før jeg fik job her, er ikke optimal, for jeg er mest kreativ, når jeg får input og er sammen med andre mennesker", slår han fast.

### Pedellerne er musikere

En gang om ugen mødes de ansatte og planlægger den kommende uge. Til møderne bliver nye idéer også vendt.

"Jeg bed med det samme mærke i, at her er et utroligt positivt miljø, hvor alle idéer bliver behandlet seriøst. Man kan sige alt, der falder en ind. Hvis ikke idéen ender med at blive brugt, så er erfaringen, at den alligevel tit ender med at være grundlaget for en anden idé".

Vi træder ud af kontoret og bevæger os forbi baren i stueetagen. Endnu en gang illustrerer Jakob Thorkild, hvordan de ansatte brænder for musikken, og hvordan alle tager ansvar for at holde Huset levende. Barchefen er netop i gang med at arrangere en festival for country og folk-musik. "Og selv pedellerne er musikere", siger Jakob Thorkild med et skævt grin.

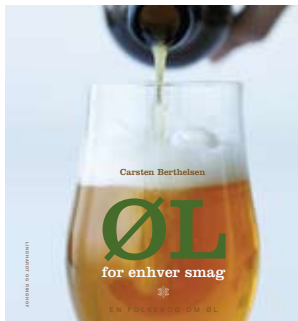
Hans eget engagement i musik betyder, at han går til masser af koncerter, og det gør han god brug af i arbejdet med at spotte nye navne. Arbejde og fritid hænger sammen i en grad, så det er svært at sige, hvornår han er på arbejde, og hvornår han har fri. Jobbet kræver fleksibilitet, men fleksibiliteten gælder også den anden vej. Jakob Thorkild har god mulighed for at pleje sin musikerkarriere og tage på turné med sine bands.

Vi vender tilbage til kontoret, og her venter nye spørgsmål fra et band, der skal sikre sig, om de skal gå på klokken 23 eller først en halv time senere. Og så er det ved at være tid til at gå ud til fælles løft i gården for at få scenen på plads, inden Huset atter fyldes.





**KULTURHISTORIE**



**Øl for enhver smag  
En folkebog om øl**

*Carsten Berthelsen*  
Bogen er fortællingen om vores øl. Det er både en fortælling om alle de myter, riter og gode historier, som findes om ølbryg i hine tider, og en underholdende beskrivelse af øllets råvarer og ølbrygning i dag, der bl.a. tager læseren på besøg til Grauballe Mikrobryg. *Lindhardt og Ringhoff, 2008, 224 sider, 299, 95 kr.*

**KUNST**

**Interaktioner. Om kunstarternes produktive mellemværender**

*Peter Stein Larsen, Peder Kaj Pedersen, Ernst-Ullrich Pinkert og Bent Sørensen (red.)*  
Bogen beskæftiger sig med sammensmeltninger og sammenstød mellem genrer, kunstarter og medier. *Aalborg Universitetsforlag, 2009, 310 sider, 349 kr.*

**HISTORIE**

**Herregårdshistorie 3**

*Britta Andersen, Berit Guldmann Hornstrup og David Slater (red.)*  
I en række artikler i bogen ses der nærmere på madens og ildstedets kulturhistorie, og der berettes om køkkenindretning, mad og opskrifter på Christian IV's tid og nogle hundrede år senere. *Gammel Estrup, Jyllands Herregårdsmuseum, 2008, 176 sider, 148 kr.*

**Kildekritisk tekstsamling**

*Steen Busck, Carsten P. Rasmussen og Jan Rågård (red.)*  
Var Danmarks besættelse i 1940 aftalt spil? Var en dansk konge offer for et uopklaret giftmord? Hvem kom på den tanke at lade den svenske hær gå over Storebælts is, og blev Als udråbt til republik i 1918? "Kildekritisk tekstsamling" er en praktisk øvebog for den vordende historiker. *Aarhus Universitetsforlag, 2008, 576 sider, 248 kr.*

**PSYKOLOGI**



**Sådan håndterer du besværlige personer**

*Sebastian Nybo*  
Besværlige personer. Vi kender dem alle sammen. De kan være utroligt tidskrævende. Og vi kommer ikke uden om dem. Men vi kan lære at tackle dem konstruktivt, så de ikke dræner os for energi og ødelægger vores humør. *Lindhardt og Ringhof, 2009, 208 sider, 299,95 kr.*

**RELIGION**

**Religion and Normativity vol. 1, The Discursive Fight over religious texts in Anti-quity**

*Anders-Christian Jacobsen (red.)*  
As indicated by the title, this volume focuses on an area of conflict that became decisive

for the development of Christianity, i.e. which group of texts should be regarded as normative for the preaching of the Christian faith, and how these texts should be interpreted. *Aarhus Universitetsforlag, 2009, 207 sider, 198 kr.*

**PÆDAGOGIK**

**Innovation i undervisningen**

*Lasse Skånstrøm (red.)*  
Bogen demonstrerer, hvordan man kan nytænke de fag og faglige traditioner, der til dagligt arbejdes med i folkeskolen. Det handler om at anvende, iscenesætte og formidle et fagligt stof – og om nye måder at forholde sig til og praktisere fag og faglighed på. *Akademisk Forlag, 2009, 176 sider, 249 kr.*

**LITTERATURHISTORIE**

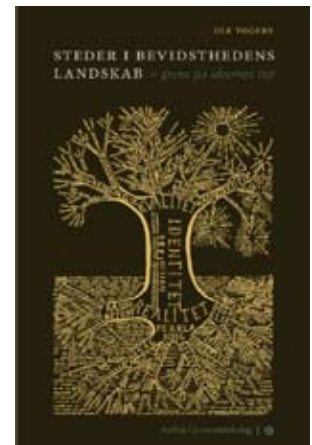
**World Litteratur, World Culture – History, Theory, Analysis**

*Karen-Magrethe Simonsen og Jakob Stougaard-Nielsen (red.)*  
Mennesker, varer og kulturprodukter overskrider i globaliseringens tidsalder geografiske og tidslige grænser som aldrig før. Og det er derfor kun naturligt, at litteratur- og kulturstudierne nu vender sig mod Goethes begreb om Weltliteratur. I denne antologi udforskes ideen om verdenslitteratur på kryds og tværs af generationer, fag og sprog. *Aarhus Universitetsforlag, 2008, 283 side, 348 kr.*

**SPROG**

**Steder i bevidsthedens landskab, Grene på ideernes træ**

*Ole Togeby*  
Hvordan skaber man tekster, hvor emner, argumenter og forestillinger står lysende klart frem? Denne bog svarer, at topisk tænkning kan lære os



at nå hele vejen rundt om en sag, når vi skriver. Bevidstheden er et landskab, hvor opmærksomheden bevæger sig rundt fra sted til sted. Bogen kortlægger det vidt forgrenede net af begreber eller tankeskemaer, der strukturerer den flydende tanke. *Aarhus Universitetsforlag, 2009, 186 sider, 248 kr.*

**ØKONOMI**

**Oplevelsesindustrien. Oplevelsesøkonomien som forretning i Danmark**

*Jens Christensen*  
Bogen skildrer forretningsudviklingen i den danske oplevelsesindustri. Ved oplevelser forstås varer, der rækker ud over det funktionelle behov og spiller sammen med den enkelte persons kulturelle horisont. Det omfatter både "rene" oplevelsesområder som turisme, medier og underholdning såvel som designdimensionen ved funktionelle varer og endelig den uformelle økonomi i form af familie, religion, sex og stoffer. *Books on Demand, 2009, 426 sider, 325 kr.*

# Sydhavnsgrøden

## – en kødfyldt hyldest til en mangfoldig bydel



Som studerende havde jeg den fornøjelse i en periode at bo i Sydhavnen. Et fantastisk kvarter, hvor man konstant hører klirrende flasker og eksotiske sprog. Jeg betragtede ofte livet i kvarteret fra min altan, der lå lige ud til stationen. Her opførtes jævnligt uforudsigelige skuespil med de lokale drankere, tissende kvinder og store indvandrerfamilier i flok på den brogede rolleliste. Min fascination af bydelen har jeg forsøgt at samle i denne ret: Sydhavnsgrøden.

Hjørnestenen i gryden er kød, hvilket skyldes, at der fandtes to fremragende slagtere i nærheden. Københavns bedste halalslagter var at finde 10 meter fra min bopæl ved siden af cykelhandleren P. Dahl. Her kan man den dag i dag finde lammekød og oksekød i superkvaliteter til meget SU-venlige priser. Det var en stor fornøjelse at smide en firekilos lammekølle nænsomt overhældt med citronsaft og hvidløg i ovnen og opleve, hvordan appetitvækkende dufte bredte sig i den lille toværelseslejlighed. Den marokkanske slagter er venner med alle kunder og deler gavmildt ud af orientalske opskrifter.

På Vesterbrosiden af Enghavevej finder man en klassisk dansk slagter. Det var en rapkæftet gut, der altid var god for tre kilo ribbenssteg for en hund.

Sydhavnsgrøden er en ret, der forener de to slagteres kød og de mange indtryk, Sydhavnen byder på. Det er ikke en feinschmeckerret, men en grov og potent gryderet, der er båret af den synergi, der opstår i direkte kultur møder. Endvidere peger Sydhavnsgrøden tilbage på den arbejderkultur, som traditionelt har hørt til i kvarteret – der er ikke så lidt folkekøkken over retten, men den tilhører et eksotisk, dirrende folkekøkken.



FOTO: SCANPIX

### Sydhavnsgrøde (til hele familien)

- 1 kilo halaloksebov
- 1/2 kilo merguez (de stærke!)
- 1/2 kilo nakkefilet
- 300 gram god bacon
- 1/2 kilo gode pølser
- 2 dåser tomat
- 3 store løg
- 1/2 kilo champignoner
- 1 stor rød peberfrugt
- En dusk timian
- Et par laurbær
- 1 dunk kraftig oversøisk rødvin (gerne NUGAN SHIRAZ- BiB)

Til den mest autentiske version hører også et par iskolde elefantøller til kokken

1) Man starter med at lave en spansk tomatsovs, en sofrito, der udgør grundsovsen i retten. Den laves ved at stege løgringe meget langsomt i olivenolie i en halv times tid, eller til de bliver smidige og begynder at tage form af en masse. Derefter hældes tomaterne over sammen med et par laurbær og lidt salt og peber. Det koger videre med lidt vand i et kvarter. (Mange tænker nok: Hvad har spansk tomatsovs med Sydhavnen at gøre? Den er med i retten, fordi jeg i den periode, hvor jeg perfektionerede retten, red på en kulinarisk spansk salsabølge. Denne type tomatsovs er velegnet til gryderetter a la Sydhavnsgrøden, da den er med til at samle karakteren og gøre smagen fyldigere). Efter en sådan kraftanstrengelse er det på sin plads at åbne den første elefantøl. Denne lækende drik smager ikke bedre, end når den nydes iskold i et varmt, røgfylt køkken.

2) Imens tomatsovsen simrer, kan man tage sig af kødet: Skær oksekødet i store tern, og nakkefilet i tynde skiver. Svinepølserne skæres i mundrette stykker, og merguezpølserne – små krydrede fåre- og oksepølser fra Nordafrika – beholdes hele. Bacon skæres i ikke alt for små tern.

3) Fyr så op i en stor stegegryde. Start med at brune bacon og champignoner for kraftig varme. Det tages op og oksekødet, der er blevet vendt i mel, brunes med hvidløg og krydderier (husk godt med peber!) i baconfedtet + lidt olivenolie. Bedæk herefter kødet med den kraftige rødvin fra dunken og kog kødet videre for kraftig varme, til rødvinen er reduceret til det halve. Så kommes sofrito'en i, og vand hældes på. Lad retten snurre for moderat varme en halv times tid. Her er det godt

også at betænke kokken med et glas rødvin, så han kan bevare overblikket og sikre, at retten kommer i hus.

4) Tag en god pande og brun svinekødet og pølserne grundigt. Efterhånd som bruningen er færdig, puttes kødet op i gryden. Endelig svitses peberfrugten, der sammen med bacon og champignon blandes med resten. Panden koges af med rødvin, som derefter hældes op til herlighederne. Nu er gryden samlet og skal blot snurre i en 5–10 minutter. Konsistensen skal ikke være for udkogt, man skal kunne skelne elementerne fra hinanden. Smagen skal være kraftig og krydret med nuancer af bål og brand.

5) Retten serveres med ris og rigelig rødvin.

Læs også interviewet med Jonatan Leer på siderne 22–23.

# lær at lede forskere

**DINE MEDARBEJDERE ØNSKER AUTONOMI.** Din ledelse ønsker styring. Og du selv?

Du ønsker måske otte dages intensiv undervisning i at lede forskere. Uden hjælp fra Bubber og BS.

af Lisbeth Ammitzbøll · la@dm.dk

foto: Scanpix

**Udfordringerne kender du:** Få ressourcer. Autonome medarbejdere. Uklart mandat. Tre vilkår, der tilsammen gør god ledelse til en rigtig svær opgave.

Nu er der hjælp at hente på et kursus fra DM Efteruddannelse. Kurset hedder "Forskeren som leder – ledelse af forskere". Det er fordelt på otte dage i efteråret og gentager forårets succes.

"Mange ledere i forskningsverdenen vil

have stor nytte af at få afklaret de formelle vilkår for deres ledelse", siger underviser Anne Jøker.

I moderne forskningsmiljøer er det blevet sværere at definere grænserne for ens egen ledelsesmagt. Altså: Hvem er det lige, jeg som forskningsleder refererer til, når pengene til et projekt kommer fra syv forskellige fonde? Hvad er mit ledelsesansvar over for TAP'er og ph.d.-studerende? Kan

jeg selv hyre og fyre? Hvem har det endelige ansvar for budgettet? Kan jeg vælge, om jeg vil bruge kontraktstyring?

"Mange forskningsledere oplever, at grænserne for deres formelle magt er flydende. De kommer let til at bruge en masse krudt på at finde rundt i de mange forskellige krav og forventninger og kommandoveje. Den tid bliver taget fra den kreative, personlige, kommunikerende del

*Klædt på til ledelse? Der er hjælp at hente på et kursus for forskningsledere hos DM Efteruddannelse.*





af arbejdet som leder. Får de generobret den tid, vil det gavne både for dem selv og deres medarbejdere. God ledelse handler ikke om formel magt. Men god ledelse kan blive blokeret af uklarhed om den formelle magt”, forklarer Anne Jøker.

### Flydende grænser sluger energi

Kurset i ledelse af forskere lægger lige stor vægt på ledelsesmagt og ledelseskraft. Magten, forstået som formel magt og antal stjerner på skulderen. Kraften, forstået som evnen til at begejstre forskere for et fælles mål.

“Dynamik, respekt, begejstring, det faglige og det sociale engagement er de elementer, der skal skabe gode resultater for den enkelte gruppe af forskere eller det enkelte forskningsinstitut. De er også kernen i god ledelse, og de udspringer af lederens personlige gennemslagskraft. Og masser af forskningsledere har de rigtige egenskaber, som vi også arbejder videre med på kurset”, fremhæver Anne Jøker.

### Skaft plads til begejstring

Et dyk ned i fordommene: Forskere kan ikke ledes. Forskning kan kun foregå i fuld frihed. Ledelse er bare et andet ord for en masse bureaukrati og indblanding.

Anne Jøkers svar:

“Vi tror på, at god ledelse giver bedre forskning. Meningen med forskningsledelse er at styrke forskningen. Kunsten for den enkelte forskningsleder er at oversætte nye vilkår som styring, kontrakter og hierarkisk ledelse til en ledelsesform, der giver mening i forhold til en gruppe meget dedikerede, meget selvstændige og meget selvhjulpne forskere”.

Kurset i ledelse af forskere giver masser af redskaber til netværksledelse, anerkendende dialog, personlig kommunikation og meget, meget mere.



**Vi tror på, at god ledelse giver bedre forskning. Meningen med forskningsledelse er at styrke forskningen”.**

*Anne Jøker, cand.scient.pol. og underviser på kurset “Forskeren som leder – lederen som forsker”.*

## Det lærer du

Kurset i at lede forskere sætter ind på tre områder. Med underviserens egne ord handler de om:

- **Personligt lederskab.** Du får indsigt i forskellige ledelsesteorier, værktøjer til udvikling af personlig ledelsesstil og ledelseskraft samt øvelse i en anerkendende dialog med medarbejdere og ledelseskolleger.
- **Organisation og ledelsesrum.** Du får – med afsæt i egen organisation – indsigt i sammenhænge mellem den organisatoriske kontekst og eget ledelsesrum og trænes i at se muligheder og barrierer i dit eget ledelsesrum.
- **Udviklingen i den offentlige styringstænkning.** Med New Public Management er fokus flyttet fra driftsledelse og budgetoverholdelse til forandringsledelse og effektivitet. Du får indsigt i de rammevilkår, der gælder for ledelse i den offentlige sektor, og i mulighederne for at udnytte disse i din egen organisation.

### Tid og sted

Kurset “Forskeren som leder” foregår i København.

Første dag: 8. oktober.

Kursets øvrige otte dage er fordelt hen over efteråret. Se de præcise datoer bagest i bladet i DM Efteruddannelses katalog for 2009.

### Pris og point

Kurset “Forskeren som leder” udbydes af DM Efteruddannelse i samarbejde med Forvaltningshøjskolen.

Prisen er 16.250 kr. for DM-medlemmer og 17.750 kr. for andre. Den dækker undervisning, bøger, eksamen og forplejning.

Kurset kan tages for sig selv eller som del af et valgmodul på Diplomuddannelsen i Ledelse. Det svarer til 9 ECTS-point.

### Målgruppen

Kurset “Forskeren som leder – ledelse af forskere” er især brugbart for ledere i offentlige forskningsmiljøer samt for ledere i private organisationer, som er orienterede mod forskning, og som modtager offentlige midler.

### Tilmelding

10. september 2009 er frist for tilmelding.

Du kan melde dig til kurset i ledelse af forskere på [www.dmefteruddannelse.dk](http://www.dmefteruddannelse.dk) eller ringe på 38 15 66 68 eller maile til [dme@dm.dk](mailto:dme@dm.dk).

### Om underviserne

Anne Jøker er cand.scient.pol. og selvstændig med eget konsulentfirma. Anne Jøker er desuden ekstern lektor på Københavns Universitet. Ida Hoeck er cand.scient.soc. og uddannet proceskonsulent. Hun arbejder som chefkonsulent i et privat konsulentfirma.





# Fyraftensmøder efterår 2009

**DM's fyraftensmøder giver dig inspiration, viden og mulighed for at forholde dig til aktuelle emner inden for tidens tendenser, fagpolitik, karriere- og kompetenceudvikling.**

**Tilmelding foregår efter først-til-mølleprincippet, og tilmeldingsfristen for alle fyraftensmøder er 14 dage før mødets afholdelse. Alle deltager, vil modtage en mail med nærmere oplysning om tid og sted 14 dage før mødets afholdelse. Deltagelse er gratis for DM's medlemmer.**

**Tilmeld dig på [www.dm.dk/dmkalender](http://www.dm.dk/dmkalender)**

---

## Den danske kreative klasse

Den amerikanske ide om en "kreativ klasse" har afledt livlig debat, også herhjemme. Er ideen relevant i en dansk sammenhæng? Og hvad betyder den for Danmarks udvikling og sammenhængskraft? Kulturgeograf og erhvervsøkonom Mark Lorenzen præsenterer resultaterne af en undersøgelse af den danske kreative klasse.

**Tid og sted** 21. oktober 2009, kl. 17-20, København

---

## Dumhedsindeks – hvordan undgår du at blive dummere med tiden?

Videnarbejdere bliver 20 procent dummere hvert år – hvis ikke de efteruddanner sig! Professor Anders Drejer har udviklet et "dumhedsindeks", der kan beregne, hvor meget viden medarbejderne mister. Claus Homan fra Udviklingskonsulenterne og Anders Drejer fortæller denne aften om erfaringerne med at modvirke tab af viden.

**Tid og sted** 17. september 2009, kl. 17-20, Århus

---

## Etik, etik og etik

Etik og etik er mange ting, og ofte kommer etikken i konflikt med sig selv. Konflikter kan opstå den mellem forskellige skoler i filosofisk etik, og i forholdet mellem filosofisk etik og teologisk eller sociologisk etik. Lektor i filosofi Asger Sørensen giver et overblik over filosofien og konflikterne.

**Tid og sted** 12. november 2009, kl. 17-20, København

---

## Farvel egofest – og goddag til formål og fællesskaber

Der er en ny tidsånd på vej og den handler om at ville gøre en forskel. Efter mere end 30 års fokus på identitet, vender vi nu blikket mod formål i livet. Sociolog Emilia Van Hauen fortæller om, hvorfor dette værdiskifte er på vej og hvordan vi kan forberede os på det.

**Tid og sted** 30. september 2009, kl. 17-20, København  
7. oktober 2009, kl. 17-20, Århus

---

## Flowskrivning – vejen til flydende skrive- og arbejdsprocesser

Når du bliver grebet af noget, der fuldstændig opsluger dig – et skriveprojekt, en løbetur eller en god film – er du i flow. Hele din hjerne aktiveres, og din indlærings- og produktionsevne er optimal. Cand.phil. og forfatter Bo Skjoldborg fortæller om, hvordan din hjerne arbejder og hvordan du styrker processen.

**Tid og sted** 5. november 2009, kl. 17-20, Odense

---

## Hvor går verden hen?

George Bush's afgang, Barack Obama's sejr og finanskrisen ligner tilsammen et massivt kapitelskifte i international politik. Hvad er Obama's muligheder at opfylde verdens forventninger? TV værten og debattøren Clement Kjersgaard diskuterer Barack Obama og USA's rolle i verden.

**Tid og sted** 1. september 2009, kl. 17-20, København

---

## Jeg vil da ikke vente på at blive headhunted

Skal jeg blive i mit job eller prøve noget helt nyt? Hvad skal det være, hvis det skal være helt anderledes? Hvordan kan jeg starte processen mod mit næste arbejdsliv? Med inspiration fra Herminia Ibarra og Albert Bandura vil Margrete Bak styre aftenen frem til nogle måder, deltagerne kan ændre deres arbejdsliv på.

**Tid og sted** 24. september 2009, kl. 17-20, København  
22. september 2009, kl. 17-20, Århus

---

## Kender du det? – om begejstring og belastning i videnarbejdet

Det er ofte de samme ting, som begejstrer og belaster i arbejdet. Man begejstres over at kunne udfolde sin faglighed, og over nye og spændende opgaver. Samtidig er det belastende ikke at kunne bruge sin faglighed ud fuldt, fordi tiden og rammerne i arbejdet ikke er til det. Vibeke Andersen, lektor ved DTU, fortæller om det fleksible arbejde, om stress og gode og dårlige sider af selvledelse.

**Tid og sted** 16. september 2009, kl. 17-20, København

---

### Konspirationens forførende kraft

Fra ubegribelige fantasier og forførende konstruktioner i Hollywood-film og Da Vinci-mysteriet til dybt foruroligende konspirationsforestillinger. Mange bliver grebet og fascineret af konspirationsforestillinger. Forfatter og foredragsholder Erik H.A. Jakobsen gennemgår en række konspirationsforestillinger og giver nogle sociologiske, psykologiske og historiske bud på deres popularitet.

**Tid og sted** 22. oktober 2009, kl. 17-20, Århus  
19. november 2009, kl. 17-20, København

---

### Få mere ud af internettet

Nogle kommunikationseksperter mener, at Barack Obama vandt præsidentvalget, fordi han brugte nettet til sin kampagne. Andre mener, at det var fordi, han var den bedste kandidat til tiden. Pressechef Astrid Haug har fulgt Obamas banebrydende brug af digitale medier og hun fortæller om den nyeste udvikling inden for digital kommunikation, herunder skiftet fra spin til en mere åben og lyttende kommunikation.

**Tid og sted** 7. oktober 2009, kl. 17-20, København

---

### Social kapital

Social kapital er et udtryk for de sociale relationer på arbejdspladsen. Arbejdsmiljøet er ikke alene arbejdspladsens ansvar, medarbejderne er også med til at skabe det gode arbejdsmiljø. Det fortæller cand.merc.jur. Mie Marcussen, og cand.mag. i psykologi, Anja Riis Tüchsen.

**Tid og sted** 8. september 2009, kl. 17-20, København

---

### Særligt sensitive mennesker

Ifølge nyere forskning er mellem 15 og 20 procent af alle mennesker særligt sensitive. Disse menneskers høje grad af sensitivitet bidrager til deres talent, men det gør dem samtidig mere sårbare over for stress end andre. Ved at forstå og anerkende den særlige sensitivitet er det lettere at udnytte fordelene, overvinde problemerne og skabe balance i livet. Oplægsholder på aftenens møde er autoriseret psykolog Lise August, der har specialiseret sig i at arbejde med særligt sensitive mennesker og stressreduktion.

**Tid og sted** 1. september 2009, kl. 17-20, Århus – Optaget  
15. september 2009, kl. 17-20, Odense  
22. september 2009, kl. 17-20, København

---

### Brænd igennem på skrift

Har du langt hen til tastaturet, når du skal skrive et referat, et brev eller en anden tekst, som skal levere et klart budskab for din organisation? Lær hvordan du bedst muligt udnytter tiden ved tastaturet og får dine budskaber til at trænge igennem på skrift. Kommunikationsrådgiver Pia Bundgaard Hansen giver dig indsigt i, hvordan den gode og målrettede tekst bliver til.

**Tid og sted** 27. oktober kl. 17-20, København

---

### Manden, der ændrede vores verdensbillede

I år er det 200 år siden Charles Darwin blev født. 2009 er udråbt til Darwin-år med udstillinger og arrangementer over hele verden, herhjemme med en stor udstilling på Statens Naturhistoriske Museum. Udstillingschef Hanne Strager fortæller om Danmarks første og eneste samlede fremstilling af evolutionshistorien.

**Tid og sted** 3. november 2009, kl. 17-20, København  
(Zoologisk Museum)

---

### Gå gladere hjem fra arbejde end da du kom!

Et foredrag fra den virkelige verden. En historie, der er humoristisk og selvironisk, men med en underliggende alvorlig tyngde. Erhvervspsykolog Freddy Meyer stiller spørgsmålene: Hvad dræner os for energi – og hvad kan vi gøre for at komme ind i en positiv tankegang og udvikling?

**Tid og sted** 24. november 2009, kl. 17-20, København

---

### Barselsmøder

#### Filosofér over dit arbejdsliv! – barselsmøde/kun for mænd!

En sidegevinst ved at være på barsel er, at der opstår en "time out" i din karriere. Det giver dig mulighed for at genoverveje det grundlæggende i dit arbejdsliv. Hvad er din forestilling om et godt arbejdsliv – nu? Har meningen forskudt sig undervejs? Thomas Ryan Jensen, cand.mag. i filosofi og kommunikation, giver nogle filosofiske værktøjer til at undersøge dine forestillinger om arbejde. Babyer er naturligvis velkomne.

**Tid og sted** 18. november 2009, kl. 11-14, København

---

### Strategisk karriereplanlægning – for dig som er på barsel

Brug din barsel til at arbejde med karriereplanlægning ud fra et strategisk perspektiv. Hvad har bragt dig til din stilling i dag? Hvilke kompetencer har du nu? Og hvilke vil du gerne bringe i spil fremover? Denne dag vil du arbejde med forskellige metoder og øvelser til afklaring af ønsker og handlemuligheder. Babyer er naturligvis velkomne.

**Tid og sted** 6. oktober 2009, kl. 11-14, København

---



## 2000 deltidsansatte på Aarhus Universitet ikke spurgt om APV

Jeg skal ikke tage stilling til APV-forløb og -omfang på Aarhus Universitet. Der er dog en del fakta, som jeg kan supplere med i forhold til den omtalte problemstilling. (Se debatindlægget "Psykisk APV på Aarhus Universitet – falsk reklame" i *Magisterbladet* nr. 11/2009).

Lovgivningen på området levner ingen tvivl om, at *alle* ansatte – uanset ansættelsesform – skal omfattes af APV, men at der jo samtidig er metodefrihed i, hvordan kortlægningsdelen af APV udføres. Man behøver ikke at bruge samme metode for alle ansatte. Det er ledelsens opgave at sørge for, at der er en APV, og sikkerhedsorganisationen skal medinddrages i planlægning, gennemførelse og driftsopgaver i forhold til APV. På medarbejdersiden er det således sikkerhedsrepræsentanten/tillidsrepræsentanten, der er "vagthund" på, at tingene foregår tilfredsstillende – og efter loven.

Alt dette er beskrevet i lovgivningen. Blot til orientering skal jeg her angive eller citere centrale elementer: Arbejdsmiljølovens kapitel 4, §15 a, bekendtgørelse 559 om Arbejdets udførelse kapitel 2 a, § 6a-6c, og endelig de meget klare formuleringer i At-vejledning D.1.1 Arbejdspladsvurdering. Et helt centralt element i forhold til debatindlægget er – og der citeres fra afsnit 1: "... Pligten til at udarbejde APV gælder også, når der kun er tale om tidsbegrænsede ansættelsesforhold eller løsarbejde."

På afstand kan det, forudsat debatindlægget beskriver virkeligheden, se ud som om, der er grund til at se nærmere på APV for de timelønnede.

*Jakob Ugelvig Christiansen, udviklingschef, cand.scient., arbejdsfysiolog*

## Tjek på bundlinjen?

Sven Alenryd klager i *Magisterbladet* nr.10/2009 over at være blevet Kontor Sidse i et af Danmarks førende pengeinstitutter. Klart, at han hellere vil være "sprælsk informationsekvilibrist" eller noget andet smart, der lugter af det, magistre åbenbart synes er det *rigtige* job inden for formidling. Det går jo ikke at beskæftige sig med det, han også kalder for det "middelsvært uinteressante", altså det, hvor man også skal bruge en kalkule, kunne læse en bundlinje og stille tal op i et Excelark.

Som humanist ansat til at varetage kommunikations- og marketingindsatsen i en privat it-virksomhed falder det mig for brystet, at mit arbejde – der er bundlinjeorienteret – derved er røget over i kategorien "det middelsvært uinteressante", som Svend Alenryd så bekvemt opfinder til lejligheden. Jeg spørger bare: Hvad er der med bundlinjer, som gør magistre (undertegnede undtaget) så nervøse? Og hvorfor er det lige mindre fint at beskæftige sig med opgaver, der kan retfærdiggøres på bundlinjen, end opgaver, hvor man ikke stilles til ansvar?

Ud over at jeg ikke tror på, at der findes en opgave, der ikke afregnes på en eller anden form for bundlinje – det være sig en

økonomisk, kreativ eller følelsesmæssig bundlinje – så lider mange magistre måske under den forestilling, at en opgave eller et job ikke er rigtigt på den fede måde – altså kreativt, spændende, udfordrende, sprælsk og levende – hvis man skal forholde sig til denne virkelighed. Måske mister man også lidt anseelse i det gode akademikerselskab, altså der, hvor det er finere at leve af at forske i italiensk renaissancekunst end at markedsføre en it-løsning, et pengeinstitut eller noget helt tredje?

Det er en sørgelig tilstand, fordi der i virkeligheden er så meget at vinde, når man først tager bundlinjen seriøst og anvender den skånselsløst til egen vinding. Mine egne erfaringer siger mig, at nye muligheder for spændende og innovative projekter kan vise sig, når man – endelig – forstår kunsten at berettigg sine tiltag med en beregning eller et sagligt økonomisk argument. Denne strategi – tilsat et par skvæt hårdt arbejde og optimisme – har indtil videre skabt helt nye udfordringer og ansvarsområder for undertegnede.

Så kære Svend, lad kaffen stå. Den klarer sig nok uden din beskyttelse. Få i stedet gjort hænderne beskidte ved at rode med de der tal og kalkuler, og lad ledelsen vide, at du og dine kolleger er kvalificeret til at løse de opgaver, som de eksterne konsulenter snupper for næsen af jer. Måske skal du banke på ledelsens dør mange gange, men vedholdenhed har altid givet resultater. Enten i dit nuværende job eller andre steder, hvor der er brug for en, der kan råbe op og tænke nye tanker. Giver dette ikke resultat, så tjek efter med din indre bundlinje eller mavefornemmelse, om du måske skulle springe ud som selvstændig og selv skabe dig det job og de opgaver, du brænder for. Held og lykke herfra!

*Anne Brogaard Thorstensen*

## Ikke penge til fremtidens pensioner

MP Pensions bestyrelsesformand, Jytte Freisleben, udtalte i et interview i *Magisterbladet* nr. 11/2009 følgende om det overståede omvalg i pensionskassen:

"Med den gamle ordning skulle vi finde så mange midler til de fremtidige pensioner, at der ikke ville have været råd til pensionerne nu og her. Vi ville nok have været nødt til at aflevere nøglerne i Finanstilsynet".

Det, synes jeg nok, er bekymrende, især for de unge medlemmer af pensionskassen. For pensionskassen var åbenbart blevet drevet derud, hvor der ikke var penge nok til pensionerne her og nu. Men nu har vi fået en ny ordning med højere pensioner til alle, som skulle fikse problemet. Rent intuitivt virker det da noget mærkeligt, at MP var tæt på at blive sat under administration i 2008, men så laves en slags trylleri med en ny ordning, og pludselig er der masser af penge, som kan udbetales som højere pensioner til alle, startende allerede her i 2009. Det sætter endnu en gang fokus på, hvordan den nye ufunderede ordning er opbygget, og på, om det nu også er en holdbar model.

I den nye ordning vil en typisk pensionist med en samlet årlig pension på 200.000 kroner og med en tillægsprocent på 40 få

udbetalt en grundpension på 120.000 kroner fra sit depot. Altså fra penge som gennem opsparingsårene er hensat til netop dette medlem. Men medlemmet skal så oveni have en tillægspension på 80.000 kroner som en årlig udlodning fra den fælles egenkapital for at nå op på de lovede 200.000 kroner i pension. Denne udlodning på 80.000 kroner skal den siddende bestyrelse hvert år beslutte, og tillægspensionen kan i trængte år nedsættes. Det er konsekvensen af, at der ikke afsættes det fulde beløb til fremtidens pensioner.

Alle pensionister – alderspensionister, invalidepensionister mv. – er altså afhængige af, at der år efter år er penge nok til stede på egenkapitalen til udlodningen af tillægspensionerne. Hvis der ikke er tjent penge nok, så kunne det blandt andet resultere i generelt nedsatte eller meget svingende pensioner, hvilket ikke er acceptabelt. Desuden vil et medlem, der i en trængt periode vælger at få udbetalt sin alderssum, også kunne få denne nedsat med op til 25-30 %, hvilket også synes temmelig problematisk. Man kan se mere om problematikken på [www.pensionsdebat.dk](http://www.pensionsdebat.dk).

Det hele sættes yderligere i perspektiv af, at vi i dag allerede har et pensionisttillæg i både ny og gammel ordning, der på helt tilsvarende måde er en udlodning fra egenkapitalen. Dette tillæg har der ikke været råd til de seneste par halvår, selvom disse udlodninger normalt kun ligger på et tocifret millionbeløb om året, hvorimod tillægspensionerne i den nye ordning allerede i 2009 vil udgøre et betydeligt trecifret millionbeløb. Vil det så ikke være lidt naivt at tro, at der altid fremover vil være råd til tillægspensionerne i den nye ordning?

Nu er dette min forståelse af tingene, og den kan være forkert. Men jeg synes, at MP burde forholde sig til ovenstående og klart forklare os medlemmer, hvordan tingene helt præcist hænger sammen, også på baggrund af Finanstilsynets påbud fra foråret om at informere medlemmerne om disse massive udlodninger fra egenkapitalen. Og det skal ske i et forståeligt sprog, så vi kan få en faktabaseret debat om tingene i medlemskredsen. I en medlemsejet pensionskasse er det jo kun medlemmernes – ejernes – interesser, der skal varetages, og derfor bør medlemmerne være fuldt informerede om tingene, ellers har medlemsejet jo ingen mening.

Lars Kalsen

## Svar

Kære Lars Kalsen. Jeg forstår, at du finder det bekymrende, om der nu er penge nok til fremtidens pensioner inden for rammerne af Ny Pensionsordning, og efterlyser mere information og medlemsinddragelse i debatten.

Efter generalforsamlingen lancerede vi på MP's hjemmeside et nyt idéforum, hvor vi efterlyser forslag til forbedring af pensionskassens information og andre gode forslag til at gøre MP til en bedre pensionskasse. Jeg ved, at du er kommet med bidrag dér, og det har vi taget med i arbejdet med at forbedre vores informationsmateriale.

Ny Pensionsordning er nødvendig for MP's medlemmer. Afskaffelsen af de gamle ordninger gør, at egenkapitalen i højere grad kan bruges til pensioner over tiden, sådan som det er en pensionskasses formål. Det redegjorde vi for under omvalget, og det er baggrunden for Ny Pensionsordnings højere pensioner.

Dit eksempel med udsving i pensionerne på 25-30 % om året virker temmelig ekstremt, selv med finanskrisen i baghovedet. Det beror også på en misforståelse, at pensionerne skulle være dårligere sikret i den nye ordning end i den gamle, for det er pensionskassens formues størrelse og ikke dens tekniske indretning, der giver sikkerheden.

Skulle vi endelig følge forudsætningerne i dit eksempel, hvor pensionskassen en gang i fremtiden måtte blive tvunget til at nedsætte pensionerne med 25-30 %, så vil det ske uanset hvilken pensionsordning vi måtte have, ud fra økonomisk nødvendighed.

Ingen af os kan forudsige fremtiden, men det er vigtigt, at alle medlemmer – unge som gamle – er i samme solidariske ordning med ens vilkår, modsat den gamle pensionsordning, hvor nogle medlemmer kunne føle sig mere eller mindre privilegerede end andre, alt efter hvornår de var optaget.

Jeg synes også, at der er grund til at understrege her, at Ny Pensionsordning ikke kun er en MP-opfindelse, men er anvendt i omvalg i mange andre pensionskasser, sygeplejersker, mv., ingeniører, arkitekter, farmaceuter, jordbrugsakademikere og dyrlæger, og flere pensionskasser er efter det oplyste på vej med omvalg.

Overalt har der været stor medlemstilslutning. Det viser styrken i den medlemsejede organisationsform, at en medlemsvalgt og organisationsudpeget bestyrelse, der selv er medlemmer, kan få opbakning til at gennemføre ændringer, der er i medlemmernes interesse.

Jytte Freisleben, formand for bestyrelsen i MP

## DO IT IN ENGLISH, BUT DO IT RIGHT!

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

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

Hurtig service, højeste kvalitet, rimelige priser.

Steven Sampson  
e-mail: [Sampson@Get2net.dk](mailto:Sampson@Get2net.dk)  
Tlf.: 2074 1264





## NYT JOB

### Jacob Jul Nørup Pedersen specialkonsulent og projektleder i Københavns Kommune

Jacob Jul Nørup Pedersen har skiftet jobbet som Partner Manager i det private (hos Scalepoint Technologies Ltd.) ud med et job som specialkonsulent/projektleder i Københavns Kommune, Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF).

Konkret skal Jacob Jul Nørup Pedersen arbejde i BUF's Forandringsprogram og udfylde rollen som projektleder på udviklingen og implementeringen af et ledelsesinformationssystem (LIS) i forvaltningen.

### Jørgen Ole Bærenholdt professor på Roskilde Universitet

Jørgen Ole Bærenholdt, ph.d. og dr.scient.soc. er fra 1. juni 2009 ansat som professor i Samfundsgeografi, Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring (ENSFAC) på Roskilde Universitet (RUC).



### Peder Lind Pedersen chefkonsulent i Realdania Arealudvikling

Peder Lind Pedersen, cand.phil. i kommunikation, er fra 1. april 2009 ansat som chefkonsulent i Realdania Arealudvikling, hvor han skal beskæftige sig med kommunikation. Peder Lind Pedersen kommer fra en stilling som specialkonsulent i Slots- og Ejendomsstyrelsens kommunikationsenhed.

### Steen Andersen har modtaget Tietgenprisen

Steen Andersen, adjunkt og ph.d., CBS, har fået Tietgenprisen for sin forskning i danskbaserede internationale virksomheders håndtering af institutionel uvished og politiske risici på det globale marked i et historisk perspektiv.

Det er første gang, prisen går til en historiker og humanist. Med prisen fulgte en check på 100.000 kr.

### Hans Henrik Appel ny uddannelsesleder i Organisationen Danske Museer (ODM)

Organisationen Danske Museer, museernes brancheorganisation, har netop ansat en ny uddannelsesleder, der samtidig skal fungere som souschef for organisationens direktør. Valget er faldet på cand.mag. i historie og filosofi og dr. phil. i historie, seniorforsker Hans Henrik Appel (45 år). Appel kommer fra en stilling som seniorforsker og museumsinspektør på Statens Forsvarshistoriske Museum (Tøjhusmuseet), hvor han har været siden 1996.

Hans Henrik Appel er i museums kredse kendt som en dygtig, eftertænksom og fagligt vidende museumsperson, der gerne vil udvikle og afprøve nye sider af museumsfeltet og gerne med brede samarbejdsflader til forskellige aktører. Det bliver også opgaven, når der skal sættes nye standarder for efter- og videreuddannelse af landets museumsansatte gennem kvalificerede og kvalificerende undervisningstilbud. Hovedopgaven for uddannelseschefen bliver således at systematisere, kvalitets sikre og videreudvikle ODM's mange efteruddannelses tilbud med et internationalt perspektiv og udblik.



## Nyt om navne

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

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

I hvert nummer af Magisterbladet portrætterer vi desuden et DM-medlem, der har fået nyt job (se side 46). Det gør vi for at fortælle om, hvorfor man skifter job, hvordan det er at få et nyt job, hvilke planer man har med sin karriere osv. Måske kan det inspirere nogle af dine kolleger til at gå andre og nye veje.

Send en mail til [magisterbladet@dm.dk](mailto:magisterbladet@dm.dk).

## Elisabeth Munksgaard Fonden

### STIPENDIER

Fonden yder økonomisk støtte til studerende og yngre kandidater inden for fagene forhistorisk arkæologi, klassisk arkæologi, middelalderarkæologi og historie (fortrinsvis ældre historie).

Der uddeles stipendier på normalt op til 50.000 kr., fortrinsvist med dækning af udgifter i forbindelse med

- o forskning (speciale- og ph.d.-studier i ovennævnte fag)
- o publicering af forskningsresultater, herunder doktordisputater
- o studerendes og yngre kandidaters rejse- og studieophold, samt andre udgifter i forbindelse med forskning.

Der ydes kun støtte, såfremt det kan sandsynliggøres, at projektet i øvrigt er fuldfinansieret.

Der skal i ansøgningen vedlægges budget. Ansøgninger uden budget vil ikke blive behandlet.

Søges publiceringsstøtte vedlægges faglig vurdering eller tilsagn om optagelse i tidsskrift eller serie.

Ansøgninger sendes inden 1. oktober til: Museumsdirektøren, Nationalmuseet, Frederiksholms Kanal 12, 1220 København K. Svar på ansøgninger udsendes d. 23. december. Ansøgningsskema fås ved henvendelse til Museumsdirektørens kontor, tlf. 33 47 30 01, eller ved opslag på Nationalmuseets hjemmeside, [www.natmus.dk](http://www.natmus.dk) (Om Nationalmuseet, Bevillinger og fonde). Håndskrevne ansøgninger modtages ikke.

# DM Offentlig

Pionerånd og driftsproblemer  
under samme tag

side 39

“Gode karrieremuligheder  
i regionen”

side 40

“Her kan jeg bruge min  
biologiske viden”

side 42

“Her kan jeg koncentrere mig  
om blad og web”

side 43

Ytringsfrihed i staten er  
fortsat under pres

side 44

Nyt nyhedsbrev fra  
DM Offentlig

side 45

Robotteknologi, jordforurening, kommunikation  
**Regionshuset i Vejle: mere end  
bare sygehusadministration**





Peter Grods Hansen,  
formand for DM Offentlig

## God adfærd i det offentlige?

*“Tale er sølv, tavshed er guld”, siger vi. Men sådan siger vi kun, fordi vi har en erfaring af, at det, vi siger, ofte skaber utilsigtet skade.*

idiomordbogen.dk – Aarhus School of Business

Den gamle talemåde er stadig aktuel i den offentlige forvaltning i Danmark i 2009. Man kan endda yderligere præcisere, at der er tale om en utilsigtet skade for *én selv*.

Både den kommunale og den statslige forvaltning har de senere år været præget af diskussioner om ledelsesstruktur, om medarbejderinddragelse og om værdier og visioner. Det er helt nødvendigt med diskussioner og åbenhed for at skabe eller opretholde gode, inspirerende og effektive arbejdspladser.

Men hvor var den helt nødvendige diskussion om ytringsfrihed, om de ansattes ret til at have en mening – og at udtrykke den offentligt?

Personalestyrelsen, KL og Danske Regioner udsendte tilbage i 2007 en vejledning om bl.a. ytringsfrihed og tavshedspligt. En ganske udmærket vejledning, i øvrigt. Man hvad er der så ellers sket? – Tilsyneladende overhovedet ingenting.

Vi har tidligere omtalt og kommenteret medlemsundersøgelserne om ytringsfrihed og bl.a. peget på tre hovedproblemer: Den manglende debat på arbejdspladsen, det manglende kendskab til såvel generelle som lokale retningslinjer og den udbredte selvcensur.

Oplevelsen af begrænsninger i ytringsfriheden og de risici, man udsætter sig for ved at ytre sig, har ikke ændret sig gennem de sidste år. En stor del oplever endda, at begrænsningerne er blevet større.

Der er noget rivende galt, når hver tredje føler, at deres ytringsfrihed er blevet dårligere og når halvdelen mener, at deres arbejde begrænser deres ytringsfrihed som privatpersoner.

Enten er arbejdsgivernes vejledning kun fernis, eller også har de helt fejlvurderet, hvad der skal til for at ændre holdningen på arbejdspladserne.

I vejledningen hedder det bl.a.:

“Ytringsfriheden sikrer, at offentligt ansatte har en vidtgående ret til at deltage i den offentlige debat om forholdene på egne arbejdsområder ...

Det kan derfor anbefales, at man på den enkelte arbejdsplads åbent drøfter de offentligt ansattes ytringsfrihed og i øvrigt søger at skabe de rette vilkår for en konstruktiv debat om arbejdspladsens forhold.”

Kære arbejdsgivere. Kom nu i gang med at gennemføre de gode intentioner, tag initiativ til debat og, ikke mindst, få udbredt kendskabet til ytringsfriheden i den offentlige forvaltning.

Kun gennem information, debat, åbenhed og medindflydelse kan vi få bugt med den traditionsbundne tavshedskultur.

**DM Offentlig** er sektorblad for magistre i stat, regioner og kommuner.

Bladet udkommer fire gange om året.

Næste nummer udkommer

30. oktober 2009

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

**Redaktionssekretær:**  
Pernille Siegumfeldt

**Forsidefoto:** Henrik Kastenskov



# Pionerånd og driftsproblemer under samme tag

Det er som sygehusadministrator, at landets fem regioner er bedst kendt. Men DM's medlemmer i de regionale organisationer har fingrene i en langt bredere vifte af opgaver. Region Syddanmark er en af de unge organisationer, hvor glæden ved det nye går hånd i hånd med frustrationer over it-kaos og ineffektivitet

Af Pernille Siegumfeldt [psi@dm.dk](mailto:psi@dm.dk) foto: Henrik Kastenskov

“Ung. Umoden. Forfulgt af it-vanskeligheder. Gennemsyret af optimisme og pionerånd. Proppet med specialistviden. Stor plads til begejstring. Plaget af store kulturkløfter og kommunikationshuller”.

Prædikaterne er mange, men enkelte går igen, når medarbejdere i Region Syddanmarks centrale administrationshus i Vejle skal beskrive, hvad der kendetegner deres fælles arbejdsplads gennem to et halvt år.

Indtil første januar 2007 var Røde Orm – som bygningen hedder i folkemunde – amtsgård i Vejle. I dag har 650 administrative regionsansatte deres daglige gang bag de røde mursten, 80 af dem er magistre.

Siden april sidste år har Morten Mølgaard Pedersen været DM'ernes tillidsrepræsentant i regionshuset. Han betegner uden tøven regionen som en af de mest dynamiske vidensorganisationer i Syddanmark – og en rigtig god arbejdsplads.

“Vi er en ung arbejdsplads, som har fået chancen for at rette op på nogle af de fejltager, man tidligere har begået i store og komplekse, politisk ledede organisationer. Vi prøver bl.a. at arbejde med borgerinddragelse på en måde, som ikke er set før herhjemme. Det er ikke alt, der lykkes, selvfølgelig, men viljen er til stede, og det påvirker arbejdsglæden i den rigtige retning” mener Morten Mølgaard Pedersen.

Foruden hvervet som tillidsrepræsentant for ca. 80 magistre er han it-konsulent og projektleder i regionen.

“Noget af det mest spændende ved vores arbejdsplads er al den viden, som er til stede

under ét tag. Men så mange højt specialiserede medarbejdere stiller også store krav til kommunikation, samarbejde og medarbejderinddragelse, og ledelse har derfor været et af de helt store temaer i vores hus, lige siden vi slog dørene op”, forklarer Morten Mølgaard.

“Til gengæld har medarbejderne været stærkt involveret i at udvikle arbejdspladsen og være med til at formulere de kerneværdier, som skal kendetegne organisationen, bla. åbenhed, ordentlighed, faglighed, begejstring og fleksibilitet. Det giver mig som tillidsrepræsentant muligheden for fx at lave aftaler, der er tilpasset den enkeltes livssituation. Og det betyder også, at vi prøver at undgå at formulere regler for alt muligt, men lægger så meget beslutningskraft som muligt ud til de enkelte organisationer”.

## Irritation over it

Regionshuset er ét. Noget andet er de 36 sociale institutioner og andre decentrale institutioner, også i regionalt regi, som ligger spredt ud over det kolossale geografiske område, der udgør Region Syddanmark.

“26.000 ansatte med vidt forskellig uddannelses- og kulturbaggrund – dét er en kommunikationsopgave af de helt store. Og selvom målet er at skabe regional tænkning frem for lokal tænkning rundt omkring, er jeg ikke i tvivl om, at man ude omkring kan føle sig langt fra beslutningerne nogle gange”, vurderer Morten Mølgaard Pedersen.

Et andet problem, som har påvirket arbejdspladsen og de ansatte massivt, er de store it-vanskeligheder, som konstant sætter en bremse



Morten Mølgaard Pedersen, 41 år, bachelor i filosofi, master i it, kommunikation og organisation, siden april 2008 desuden tillidsrepræsentant for ca. 80 magistre i Region Syddanmarks hovedkontor i Vejle.

Læs mere om DM'erne og viften af regionale arbejdsopgaver på de følgende sider.







i udviklingen og forringer den service, som regionen kan tilbyde sine borgere.

“I starten var det kaos. I dag er det reduceret til daglig irritation for medarbejdere, der kæmper med langsomhed, databaser, der ikke kører osv. Den ineffektivitet, det afføder, er virkelig svær at acceptere. I regions-regi har man i dag samlet adskillige kæmpesystemer, som bruges og fungerer vidt forskelligt, så efter min vurdering er vores it først fuldstændigt på plads om adskillige år”, siger Morten Mølgaard.

Alligevel tror han, at pionerånden og glæden overlever frustrationerne.

“Men det forudsætter, at vi fastholder fokus på arbejdsmiljø, ordentlige ansættelsesforhold, ledelseskvalitet osv. i årene, der kommer, understreger han”.

### Region Syddanmark:

- har 6.000 ansatte, hvoraf flertallet er ansat på områdets 19 sygehuse
- beskæftiger godt 80 DM-medlemmer i centraladministrationen i Vejle.
- er en sammensmeltning af fire tidligere amter
- dækker et areal på 12.191,2 km<sup>2</sup>
- har 1.197.921 borgere, heraf 50,2 procent kvinder
- Har i 2009 budgetteret med udgifter for 22,4 milliarder
- Regionsrådsformanden hedder Carl Holst (V), og næstformanden Poul-Erik Svendsen (S)
- Region Syddanmarks regionsråd har 41 medlemmer. Socialdemokraterne topper med 14 medlemmer. De er valgt for fire år
- har sygehusvæsenet som sin hovedopgave men løser desuden opgaver inden for følgende områder: psykiatri, sygesikring, udviklingsplaner, natur og miljø, erhvervsudvikling, herunder forbedring af lokale vækstvilkår, turisme, beskæftigelse, kultur, udvikling af udkantsområder og landdisktrikter, uddannelse, institutioner for udsatte grupper med særlige behov, kollektiv busstrafik i regionen, jordforurening, råstof

# “Jeg har gode karrieremuligheder i regionen”

Operationsrobotter, transportrobotter, intelligente toiletsæder, telemedicin, robotstøvsugere. Fremtidsmusik i de flestes ører, men Region Syddanmark er langt fremme, og Dorte Dalkjær er med til at udvikle velfærdsteknologi til sygehussektoren.

Af Pernille Siegumfeldt [psi@dm.dk](mailto:psi@dm.dk) foto: Henrik Kastenskov

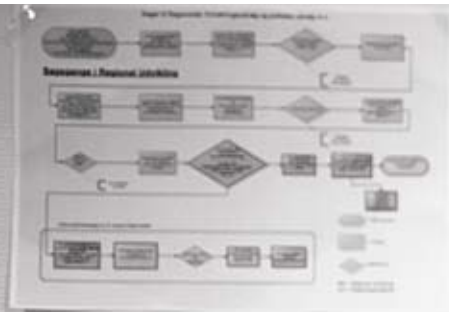
Hun har arbejdet med iværksætteri for musikere, designere og billedkunstnere i Århus. Hun har afprøvet rollen som projektleder med styr på alt fra kontrakter til budgetter. Hun har ingen forstand over hovedet på sundhed eller it, siger hun. Alligevel er Dorte Dalkjær havnet som udviklingskonsulent i afdelingen for velfærdsteknologi i Region Syddanmarks hovedkontor i Vejle – og hun kan lide det!

“Jeg er meget benøvet over det professionelle niveau, som gennemsyrrer min arbejdsplads. Her er høje faglige ambitioner og en fantastisk dynamisk medarbejderstab, som brænder for projekterne. Vi sidder i en afdeling med stor politisk bevågenhed og arbejder med et område, hvor der virkelig er behov for udvikling. Den højt prioriterede dagsorden betyder, at vi til tider må slås med lidt for megen topstyring, men der er mange muligheder for at prøve forskellige arbejdsopgaver, fra

sagsbehandling til planlægning af events. Jeg har gode karrieremuligheder inden for organisationen. Jeg har taget et tigerspring væk fra det subkulturelle kunstnermiljø, jeg før færdedes i”, siger Dorte Dalkjær.

Hun er også kommet et stykke vej fra sit uddannelsesmæssige udgangspunkt. I 2000 blev hun færdig med studierne i historie og religion ved Syddansk Universitet. Siden tog hun et kursus i kreativ procesledelse hos Kaospiloterne i Århus med tanke på at søge job inden for HR.

Efterfølgende blev hun daglig leder af en mindre organisation i tilknytning til Center for Kultur og Erhverv, som skulle ruste kreative hoveder til tilværelsen som iværksætter. Lederjobbet og arbejdet med erhvervsudvikling gav hende en masse værdifuld erfaring, som hun tog med sig til Region Syddanmark for trekvart år siden. Dengang var velfærdsteknologien et helt nyt område for erhvervsudvikling.



Dorte Dalkjær, 35 år, cand.mag. i historie og religion, udviklingskonsulent i Region Syddanmark med velfærdsteknologi som arbejdsområde

### Tvunget til at tænke i andre løsninger

“Især de geografiske yderområder har oplevet en stigende mangel på arbejdskraft, både på social- og sundhedsområdet, og det bliver kun værre i fremtiden. Vores opgave har derfor været at forsøge at lave mere effektive arbejdsgange og udvikle nye løsninger som fx telemedicin og robotteknologi, i tæt samspil mellem regionens virksomheder, sygehuse og forskningsinstitutioner”, forklarer Dorte Dalkjær.

Transportrobotter og løfte-venderobotter er nogle af de produkter, der i øjeblikket er under udvikling og afprøvning i Region Syddanmark. I Kolding har man på plejehjem og sygehuse taget intelligente toiletsæder i brug, der selv kan hæve og sænke sig samt skylle og tørre. I Sønderjylland laver man forsøg med mobiltelefoner til behandling af kroniske diabetesår. En sygeplejerske tager billeder, sms'er dem til en sårspecialist, så patienten hurtigere kan få den helt korrekte behandling. Et andet sted i regionen kører forsøg med telemedicin, hvor

patienter hjemmefra kan være i daglig kontakt med deres egen læge via videoskærm. Også robotstøvsugeren er ved at blive et udbredt arbejdsredskab i hjemmeplejen.

“Vi er langt fremme, fordi vi fx på øerne har været tvunget til tidligt at tænke i andre løsninger end de levende hænder. De pilotprojekter, som har kørt der, bliver nu implementeret andre steder også. I det hele taget er vi hurtige til at få de teknologier, som udvikles i vores forskningsinstitutioner, ud at arbejde i praksis. I udviklingsenheden bruger vi en del tid på at matche aktører og identificere de behov, som er i velfærdssektoren. Det giver bonus”, vurderer Dorte Dalkjær.



**Jeg har taget et tigerspring væk fra det subkulturelle kunstnermiljø, jeg før færdes i”.**

*Dorte Dalkjær*

# “Her kan jeg bruge min biologiske viden”

Mens mange miljøfolk flygtede, da udløbsdatoen nærmede sig, sagde Jan Petersen sit faste job op i et rådgivende ingeniørfirma til fordel for et vikariat i Fyns Amt.

Satsningen gav bonus, da Region Syddanmark kom til verden.

Af Pernille Siegumfeldt [psi@dm.dk](mailto:psi@dm.dk) foto: Henrik Kastenskov

It-problemerne er en kilde til daglig irritation og har været det, siden Region Syddanmark slog dørene op 1. januar 2007. Opgavebunkerne kan også i perioder være ved at tage pippet fra Jan Petersen, der sammen med godt 50 kolleger befolker Jordforureningsafdelingen i Region Syddanmark. Men oftest bliver det rigeligt opvejet af, at den 34-årige biolog omsider er landet lige præcist der, hvor han fagligt allerhelst vil være.

Udvikling af strategier, der skal optimere arbejdet og systematisere samarbejdet mellem afdelingens ansatte og en række eksterne rådgivere, er en af de opgaver, han er allermest glad for. Den tilbundsgående undersøgelse af forureningen fra Grindstedværket er også en ønskeopgave. Endelig er Jan Petersen dybt engageret i det arbejde, der lægger sig tæt op ad det område, han skrev speciale i, inden han i 2002 kunne kalde sig for kandidat i biologi og kemi fra Syddansk Universitet: de anaerobe – ikke-iltede – processer, hvor man bruger fx bakterier til oprensning af forurenede jord.

“Det vigtigste for mig har været at få lov til at bruge min biologiske viden og arbejde på en måde, hvor jeg ikke kommer i konflikt med min egen overbevisning. Det var lidt satset at søge arbejde i Fyns Amt, kun få måneder før arbejdspladsen skulle nedlægges. Men satsningen gav heldigvis bonus”, siger Jan Petersen.

## Farvel til toksikologien

Han havde arbejdet i et rådgivende ingeniørfirma i tre år, da et otte måneders vikariat som sagsbehandler blev slået op i Fyns Amt, umiddelbart inden kommunalreformen i begyndelsen af 2007.

“Mange miljøfolk søgte væk fra amtet på det tidspunkt, fordi fremtiden var usikker, og den organisatoriske turbulens for belastende op til kommunalreformens gennemførelse. Jeg forlod universitetet på et tidspunkt, hvor det var vanskeligt at få job som biolog de steder, som var mest spændende for mig, så selv om det måske kan lyde mærkeligt, at jeg tog springet fra et godt



Jan Petersen, 34 år, cand.mag. i biologi og kemi. Biolog i Jordforureningsafdelingen i Region Syddanmark.

fast job til et vikariat, så betragtede jeg det selv som min store chance”, forklarer Jan Petersen.

Derfor sagde han glad farvel til de toksikologiske vurderinger af plantebeskyttelsesmidler i den private virksomhed og goddag til nye udfordringer i Jordforureningskontoret i Fyns Amt.

“Og da Region Syddanmark umiddelbart efter begyndte at rekruttere, blev det for alvor interessant for mig. Jeg havde nået at snuse til amtet som arbejdsplads, og jeg havde fået en god fornemmelse af, hvilke typer opgaver der skulle løses, men også hvilke udviklingsmuligheder der lå forude. Derudover havde jeg samarbejdet med en masse professionelle kolleger, og det ville jeg naturligvis gerne fortsat være en del af. Samtidig kunne jeg komme endnu tættere på det arbejdsfelt, som har min særlige forkærlighed”, siger han.

## Dramatisk fald i effektiviteten

For Jan Petersen har det været inspirerende at være med til at opbygge en ny afdeling på en helt ny arbejdsplads fra bunden.

“Det er dejligt at få lov til at præge miljøet i en ny organisation, og der har været stor lyd-

hørhed over for medarbejdernes ønsker og behov. Det sociale miljø er blevet godt, min afdeling har formået at beholde nogle dygtige kolleger og ledere – og der er en stor frihed til at planlægge og arbejde, som det passer bedst for den enkelte. Det kan til tider virke lidt pudsigt, at jordforurening er placeret på det regionale niveau, når vores øvrige kolleger på miljøområdet ellers er ansat i både kommuner og i statslige miljøcentre. Vi deler til gengæld etage med kolleger, der beskæftiger sig med erhvervsudvikling og “det gode liv”, smiler Jan Petersen.

At hans afdeling it-mæssigt har været på hælene og fortsat kæmper med et database-system, der ikke fungerer optimalt, er fortsat en stor daglig belastning.

“Effektiviteten på jordforureningsområdet er desværre nok faldet en del siden amtets tid. Svartiderne i databaserne er lange, og det er besværligt at genfinde gamle dokumenter. Det kan i perioder tage noget af arbejdsglæden fra mig, men det er også derfor, at jeg er gået helhertet ind i arbejdet med udviklingsstrategien, der bl.a. skal optimere afdelingens arbejde på lidt længere sigt”, forklarer han.

# “Her kan jeg koncentrere mig om blad og web”

Trine Ravn havde længe ønsket sig at arbejde med kommunikation på fuld tid. Hun fik jobbet som konsulent og redaktør forærende på det helt rigtige tidspunkt, da Region Syddanmark blev født.

Af Pernille Siegumfeldt [psi@dm.dk](mailto:psi@dm.dk) foto: Henrik Kastenskov

Da Trine Ravn afsluttede sine studier i antropologi ved Århus Universitet i 1987, drømte hun som de fleste af sine studiefæller om et arbejdsliv, krydret med feltture og udlandsophold i kortere eller længere perioder. Men allerede efter to-tre omgange uden for landets grænser var hun egentlig færdig med rejseriet.

“Jeg har aldrig været typen, der kunne lide at “boge” den for meget. For mig var feltarbejdet det spændende, og antropologien interessant, fordi faget i udgangspunktet handler om at få forskellige verdener til at mødes og tale sammen. Da jeg desuden har et bifag i massekommunikation, er det nok ikke så overraskende, at mine arbejdsopgaver siden typisk er kommet til at handle om at skabe netværk og kontakter. Jeg har alle dage fået drejet mit arbejde over mod kommunikation”, forklarer Trine Ravn.

Det var imidlertid først med oprettelsen af Region Syddanmark, at den 47-årige kommunikationskonsulent fik chancen for at beskæftige sig med blad og web-produktion på fuld tid.

“Da regionen blev født, havde jeg en stilling i Vejle Amt, hvor jeg administrerede et netværk omkring et patientadministrativt system på tværs af alle amter 3/4 af timerne og den sidste del løste en række kommunikationsopgaver. På det tidspunkt havde jeg virkelig lyst til at rykke og blive kommunikationsmedarbejder på fuld tid. Mine to adoptivbørn fra Colombia er desuden så store nu, og jeg kan tillade mig at bruge mere tid på karrieren. Så jobtilbuddet fra regionen faldt på et tørt sted”, siger Trine Ravn.

## En heldig kartoffel

Karrieremæssigt har hun haft en broget fortid med forskellige projektansættelser på sundhedsområdet, en konsulentstilling i Nordjyllands Amt og fem års projektansættelse i Center for Små Handicapgrupper.

I dag er hun en del af Region Syddanmarks kommunikationsafdeling og har – foruden en kommunikationsdirektør – 20 kolleger, der beskæftiger sig med presseopgaver, webopdatering og udvikling, personaleblade og anden kommunikation. Trine Ravn er blevet redaktør af et sundhedsmagasin – Sund i Syd – som kvartalsvist bliver distribueret til 40.000 borgere i regionen. Derudover er hun koordinator på regionens bidrag til webportalen sundhed.dk – en opgave, der aktiverer hendes netværkstalenter, når hun fungerer som bindeled mellem regionen på den ene side og sygehusene og andre medarbejdere på sundhedsområdet på



Trine Ravn, 47 år, cand.mag. i antropologi og massekommunikation kommunikationskonsulent og redaktør af Region Syddanmarks sundhedsmagasin.

den anden.

“Jeg skeler ikke til, om en opgave ligger i kommunen eller regionen. Jeg ser det som en samlet offentlig indsats at give så fyldestgørende og dækkende en information til borgerne om sundhedsområdet som muligt. Lige nu er jeg fx i gang med at arrangere en temadag med deltagere fra både regionerne og kommunerne”, forklarer Trine Ravn.

Med regionsdannelsen fik hun både nye kolleger og helt nye opgaver.

“Jeg føler mig som en rigtig heldig kartoffel, dels fordi jeg har fået et spændende ansvarsområde, og dels fordi kommunikation bliver prioriteret højt i Region Syddanmark, både ressourcemæssigt og opmærksomhedsmæssigt”, siger hun.

“Kommunikation i en politisk organisation kan være en line-dans, hvor man balancerer imellem organisationens ønske om profilering og borgernes behov for information. Men hvad mit arbejdsfelt angår oplever jeg ikke at blive åndet i nakken konstant – det kunne jeg heller ikke trives med – tværtimod har jeg et stort selvstændigt råderum”, pointerer Trine Ravn.



# Ytringsfrihed i staten er fortsat under pres

Vær tålmodige – vi er i fuld gang! Sådan lyder en kommentar fra statens overordnede arbejdsgiver, Personalestyrelsen, til en ny undersøgelse fra DM, der slår fast, at en to et halvt år gammel vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed endnu ikke har nogen effekt.

Af Pernille Siegumfeldt [psi@m.dk](mailto:psi@m.dk)

Hvorfor lever tavshedskulturen i staten tilsyneladende i bedste velgående? Har statens overordnede arbejdsgiver, Personalestyrelsen, ikke været sit ansvar for at vende udviklingen voksent, eller har styrelsen haft en strategi, der er slået fejl?

Spørgsmålene opstår i kølvandet på offentliggørelsen af resultaterne af en DM-undersøgelse, foretaget blandt administrative DM-medlemmer i staten, regionerne og kommunerne. Undersøgelsen, som er blevet omtalt i Magisterbladet (nr. 10. red) slår fast, at en to et halvt år gammel vejledning om ytringsfrihed blandt offentligt ansatte endnu ingen effekt har haft.

Tværtimod har en tredjedel af de adspurgte i løbet af de sidste fem år oplevet at blive hårdere klemte på deres ytringsfrihed end tidligere. Og flere end hver fjerde respondent – 27 procent – har helt undladt at ytre sig af frygt for ansættelsesmæssige repressalier.

Der blev ellers uddelt roser fra alle sider, da Justitsministeriet i foråret 2006 udsendte "Vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed". I juni 2007 blev vejledningen indføjet som et selvstændigt kapitel i en større håndbog om god adfærd i det offentlige, som er skrevet til både chefer og medarbejdere.

Vejledningen skulle øge debatlysten og tjene til afklaring af de rammer, der gælder. Men

DM's undersøgelse tegner altså billedet af en udvikling, der går i den modsatte retning.

"Det er forstemmende, at tavshedskulturen tilsyneladende stortrives i det offentlige. Retten til at ytre sig kritisk betragtes mest som en slags fryns, forbeholdt seniormedarbejdere, der alligevel er på vej ud. Mest problematisk er den udbredte selvcensur, som undersøgelsen afdækker. Det demokratiske fundament vakler under os, når folk fx lader være med at ytre sig, fordi de ved, det får karrieremæssige konsekvenser", advarer Peter Grods Hansen, der er formand for DM Offentligs flere end 5000 medlemmer.

Det er ikke lovgrundlaget herhjemme, som er problemet, tilføjer han.

"Justitsministeriets vejledning er god og dækkende. Vi har heller ikke brug for flere undersøgelser, der skal dokumentere problemets omfang. Vi har brug for, at Personalestyrelsen og andre overordnede arbejdsgivere i det offentlige følger deres fine vejledninger til dørs. Det er en meget stædig kultur, der skal ændres, og vi skal have smidt en række dårlige traditioner på porten, som har trivedes alt for længe, ikke mindst i staten. Jeg savner simpelthen noget action", siger Peter Grods Hansen.

## Lokal forankring tager tid

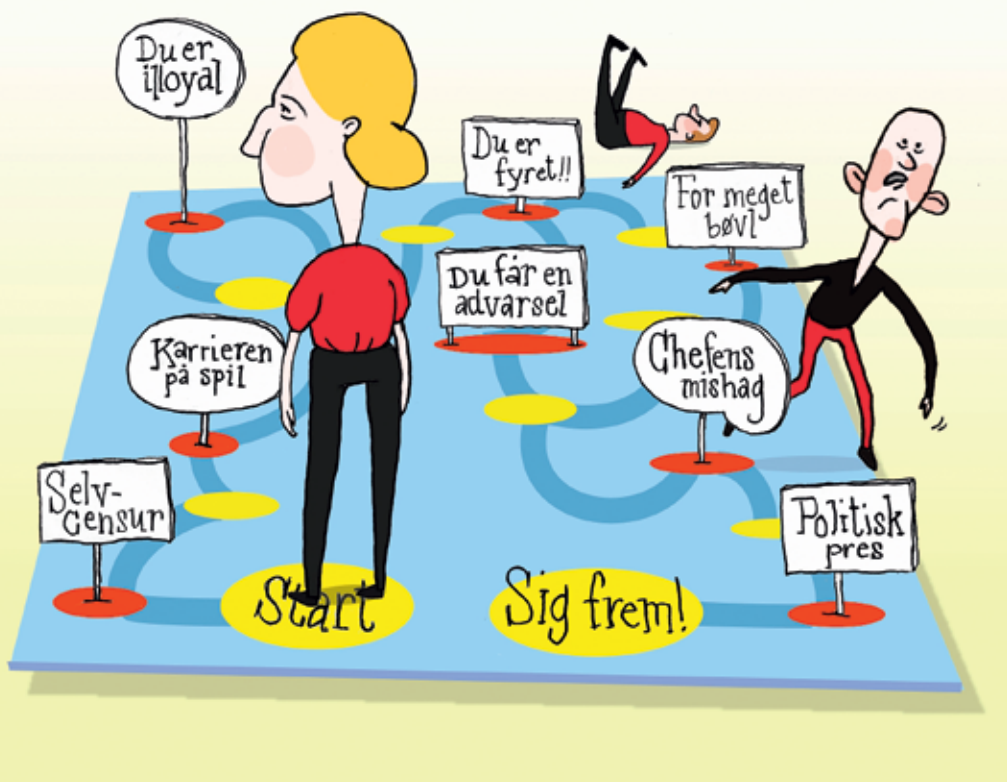
I Personalestyrelsen synes Ida Krarup, chefkonsulent i Personalejuridisk Afdeling, at det

er svært at sige noget entydigt på baggrund af resultaterne i DM's undersøgelse, selvom hun erkender, at det selvfølgelig ikke er godt nok, hvis der ikke sker forbedringer.

"Men at ændre tradition og kultur er et langt, sejt træk, og det kræver et konstant fokus fra vores side. Det ansvar er vi meget bevidste om. Jeg oplever, at interessen for området er stigende. Vi har lavet mange briefinger for personalechefer og på arbejdspladser i staten, og det er min klare fornemmelse, at der er bevægelse i tingene", siger Ida Krarup.

Chefkonsulent fortæller, at Personalestyrelsen – som opfølgning på vejledningen om ytringsfrihed – blandt andet introducerede et e-lærings-modul, primært målrettet nyansatte i staten. Modulet præsenterer nogle af de dilemmaer, en ansat i staten kan opleve at stå i. Meddeleretten er også nævnt.

"Det er uvisheden og uvidenheden blandt vores ansatte, såvel på chefniveau og under, som vi skal arbejde med. Både tillidsrepræsentanter og Personalestyrelsen gør et stort arbejde, men det kræver tålmodighed, for det tager tid, før den slags for alvor forankres lokalt på arbejdspladserne", vurderer chefkonsulent Ida Krarup.



### 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.



### Får du nyhedsbrevet fra DM Offentlig?

I maj sendte DM Offentlig for første gang et elektronisk nyhedsbrev på gaden. Nyhedsbrevet henvender sig først og fremmest til medlemmer af DM Offentlig, men også til andre med interesse for det offentlige administrative arbejdsområde.

Den nye service er lanceret for at rette abonnenternes opmærksomhed mod historier, nyheder samt mod politiske temaer, som bliver slået an i den bredere presse, og som har relevans for DM's medlemmer på det offentlige arbejdsmarked.

I første omgang bliver nyhedsbrevet udsendt fire gange om året.

Hvis du ikke allerede får nyhedsbrevet, eller du fremover ønsker at modtage det, kan du sende en besked til [dmo\\_nyhedsbrev@dm.dk](mailto:dmo_nyhedsbrev@dm.dk). Opgiv ved henvendelsen dit medlemsnummer, som står bag på Magisterbladet.

Ønsker du endvidere at søge direkte på emner af fagpolitisk karakter, kan du nu gå direkte ind på [www.dmoffentlig.dk](http://www.dmoffentlig.dk). Her finder du oplysninger om bestyrelsen og om sektorens politik, kontaktoplysninger på tillidrepræsentanter, arkiv med tidligere sektorblade og meget mere.

psi



FOTO: HENRIK PETIT

## Sarah Preisler, 32 år

**Fra studerende ved Københavns Universitet til virksomheden StemCare, hvor hun er sektionsleder i Cryo-laboratoriet. Virksomheden er en stamcellebank med 12 ansatte.**

### Uddannelse:

Cand.scient. fra Københavns Universitet, 2008.

### Hvordan greb du jobsøgningen an, da du blev færdig som biolog?

Jeg var privilegeret, for jeg arbejdede i StemCare, allerede mens jeg læste. I første omgang fik jeg et barselsvikariat, men efter to måneder, en omstrukturering og en udskiftning i ledelsen blev jeg tilbudt jobbet som sektionsleder i laboratoriet.

### Hvorfor er du endt i kittel på et laboratorium frem for fx at blive havbiolog?

Jeg har fra starten været meget åben over for, hvad mine studier kunne føre til. Det er begrænset, hvor mange havbiologer der er brug for, så jeg besluttede tidligt at vælge

den mere håndgribelige natur fra og fokusere på molekylærbiologien i stedet.

### Hvad laver du helt præcist?

Umiddelbart efter at barnet er født, henter en jordemoder fra StemCare blodet fra barnets navlesnor. Når det kommer til laboratoriet, er det mig, der er ansvarlig for at udtage stamceller fra navlesnorblodet og fryse det ned. Jeg står for den behandling af blodet, som går forud for nedfrysningen. Det tager mellem tre og fire timer. Først separeres plasmaet fra de røde blodlegemer ved en mild centrifugering. Derefter centrifugeres blodet nok en gang og lidt mere kraftigt. Slutproduktet er 25 milliliter stamcellekoncentrat, som er forældrenes ejendom, men som vi opbevarer.

### Havde du nogen etiske overvejelser, i forbindelse med at du blev tilbudt jobbet?

Stamcelleforskningen er et debatteret område, og her i Danmark også ret kontroversielt, fordi det er et forholdsvist ukendt område, og der kun er ét privat firma – nemlig os – der tilbyder nedfrysning og opbevaring af cellerne.

Min oplevelse er, at StemCare med tiden

er blevet mere bevidst om, hvor vigtig en opgave det er at informere, opdatere og oplyse eventuelle kunder på en nuanceret og grundig måde. Vi skal ikke fremstå som en virksomhed, der vil sælge et eksklusivt mærkevarerprodukt på linje med dyre barnevogne.

### Hvor ser du dig selv om fem år?

Der er masser af muligheder for en nyuddannet biolog i en lille virksomhed som StemCare, og det er meget givende at være et sted, hvor man får lov at prøve sig selv af, også på felter, der ligger uden for mit fagområde. Jeg har fx allerede fingrene i beslutningsprocesser og har også fået ansvaret for de folk, som befolker laboratoriet i weekenderne. Samtidig er stamcelleforskningen et område i rivende udvikling, så alt kan ske. Jeg vil gerne på sigt have forskningen ind i mit arbejdsliv igen og håber, at StemCare måske på et tidspunkt udvider virksomheden til også at få et forskningsmiljø.



# 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](http://www.dm.dk).



FOTO: STEEN KAI NIELSEN





SORTERET MAGASINPOST ID-nr. 41032:

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

**MASTER I IT**

Vælg mellem 4 mastere:  
INTERAKTIONSDESIGN OG MULTIMEDIER  
ORGANISATION OG IMPLEMENTERING  
SOFTWAREKONSTRUKTION  
IT-LEDELSE OG -STRATEGI

**FØLG MED  
TIDEN**

TAG EN MASTER I IT PÅ **IT-UNIVERSITETET**  
Deltidsstudier til erhvervsaktive  
[itu.dk/master](http://itu.dk/master)

**IT-UNIVERSITETET I KBH**