

magisterbladet

Lønregulering
i det offentlige

Side 55-59



“Der er ingen
audiens hos mig”

side 16-19



Fyret får får ret
side 6-7

Mobbekultur ryster Københavns
Universitet
side 10-12

Eliteuniversiteter: Videnskabens fyrtårn
side 24-29

RUC's nye rektor: Fiskersøn på det
akademiske parnas
side 32-33

Faktor4
side 45-52



HD I ØKONOMI & LEDELSE

– *Vejen til en karriere i erhvervslivet*

Specialiser dig inden for det erhvervsøkonomiske område om aftenen og i weekenden - ved siden af dit job!



HD er en anerkendt diplomuddannelse. Kombinationen af uddannelse og arbejde giver dig en solid baggrund for dit videre karriereforløb.

SPECIALER PÅ HD 2. DEL:

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

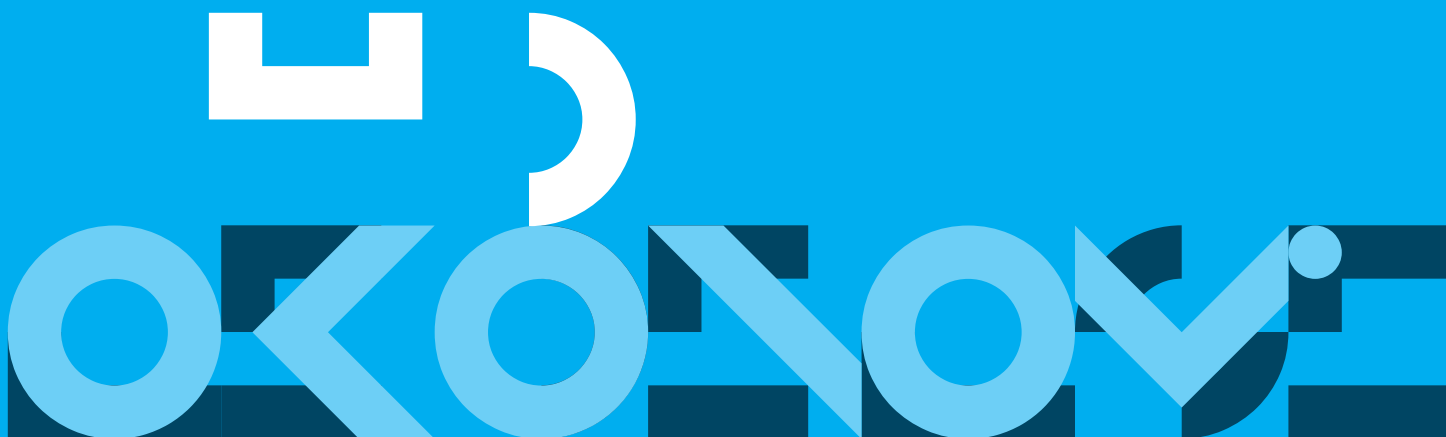
Studiestart på HD 1. og 2. del i august 2010

HD ENKELTMODULER SOM EFTERUDDANNELSE

HD-moduler som efteruddannelse er oplagte for medarbejdere, der har et specifikt uddannelsesbehov.

Vi tilbyder enkeltmoduler inden for de fem 2. dels specialer med start i januar 2010.

Læs mere om dine muligheder med HD på www.asb.dk/hd



Faste rubrikker**4 Leder**

Multimedieskatten – en ren ommer!

14 Boglisten**30 Boglisten****32 Magister med profil: Fiskersøn på det akademiske parnas****34 Debat****37 Kommentar: DM's ansigter til MP's bestyrelse****38 Det Akademiske Folkekøkken (5:9): Klipfiskelasagne****40 Kronikken: Lessons from Denmark****60 NYT JOB****61 Jobsektionen**
Ledige stillinger**5 Skovsag kan skade DMU****6 Fyret får får ret****8 Historisk sejr for ligeløn****8 DM støtter krav om højere dagpengesats****8 Feriedom skaber forvirring****13 Magistre yder milliarder til dansk økonomi****16 Næsten alene magister: "Der er ingen audiens hos mig"****20 Jobcentre ignorerer undervisningsmiljøløv****20 Sproggartnere dyrker sproget i PBS****31 DM til ligestillingsmøde med Støjberg****44 SKAT vil være gennemsigtig****55 Lønregulering i det offentlige****10 Mobbekultur ryster Københavns Universitet**

Næsten hver tiende ansat på KU er blevet mobbet. Nu indføres der nul tolerance over for mobning og chikane.

**24 Videnskabens fyrtårn**

Mens den danske regering flirter med tanken om eliteuniversiteter, er den tyske allerede i fuld gang med at indføre dem. Magisterbladet har besøgt Freie Universität i Berlin.

32 Fiskersøn på det akademiske parnas

Roskilde Universitets nye rektor, Ib Poulsen, har mange planer for fremtidens RUC.



Faktor4
side 45-52

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

Design og tryk:

Datagraf
www.datagraf.dk

Forside: Søren Hytting

Oplag: 30.500 eksemplarer

ISSN 0903-7349



Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 28.852
i perioden 1.8.2008-30.6.2009

Produktionsplan:

Nr. 17-2009
udkommer den 30. okt.
Deadline debat 19. okt.
Deadline annoncer 20. okt.
Deadline kalender 20. okt.

Nr. 18-2009
udkommer den 13. nov.
Deadline debat 2. nov.
Deadline annoncer 3. nov.
Deadline kalender 3. nov.

Nr. 19-2009
udkommer den 27. nov.
Deadline debat 16. nov.
Deadline annoncer 17. nov.
Deadline kalender 17. nov.



Multimedieskatten – en ren ommer!



Fleksibilitet er overordnet betragtet et gode for arbejdspladserne, for medarbejderne og for ledelsen.

Omstillingsparathed og fleksibilitet er, ud over faglige kvalifikationer, kodeordene for ansættelser i såvel det private som det offentlige.

Fleksibilitet handler både om geografi og om tid. Det handler om mobilitet, om arbejdsmiljø, om kreativitet og om at kunne agere på arbejdsmarkedet i 2009.

Det er ikke længere hverken et krav eller en forudsætning, at arbejdet udføres et bestemt sted på et bestemt tidspunkt. Flexibiliteten er på mange arbejdspladser i dag tværtimod en forudsætning for, at arbejdet kan varetages hensigtsmæssigt.

På mange arbejdspladser stilles der fx mobiltelefon og pc til rådighed, for at medarbejderne kan udvise den nødvendige fleksibilitet. Mange medarbejdere er godt tilfredse med ikke altid at være bundet af tid og sted i udførelsen af arbejdet. Flexibiliteten opleves som en forbedring af mulighederne for at kunne levere et fagligt godt arbejde. For nogle er det endog forudsætningen for at kunne udføre arbejdet.

Det er naturligvis afgørende, at arbejdsgiverne stiller de fornødne arbejdsredskaber til rådighed, uanset hvor og hvornår arbejdet udføres eller forventes udført. Det gælder både på og uden for arbejdspladsen. Og det er lige så afgørende, at vilkårene for den ønskede fleksibilitet i øvrigt er til stede, dvs. fornuftige arbejdsforhold og honorering.

Regeringen taler for lempelse af rigide regler, for øget mobilitet, for internationalisering og for større fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Og for bedre og mere udbredt udnyttelse af de elektroniske muligheder.

Men riget fattes penge. Derfor har regeringen opfundet en såkaldt multimedieskat, som pålægges alle arbejdsgiverbetalte kommunikationsmidler. Fra 1. januar 2010 er det altså ikke længere tilstrækkeligt, at vi som medarbejdere forventes at være til rådighed også uden for almindelig arbejdstid og -sted – nu skal vi oven i købet selv betale for at være til rådighed og for at udvise fleksibilitet.

Multimedieskatten – fleksibilitetsafgiften, om man vil – rammer helt urimeligt medarbejdere på et fleksibelt arbejdsmarked og risikerer at sætte udviklingen i stå og genindføre 8 til 16-jobbet.

Fuldstændigt uforståeligt og imod al



Hvis man fortsat ønsker udvikling på arbejdspladsen, et godt arbejdsmiljø og loyale og fleksible medarbejdere, må der derfor kompenseres for multimedieskatten”.

sund fornuft, ikke blot i relation til den samfundsmæssige udvikling, men også i forhold til regeringens egen politik.

Hvis man fortsat ønsker udvikling på arbejdspladsen, et godt arbejdsmiljø og loyale og fleksible medarbejdere, må der derfor kompenseres for multimedieskatten. En forhøjelse af lønnen, som neutraliserer multimedieskatten, er et helt rimeligt og nødvendigt krav.

Andre løsninger kan naturligvis drøftes på arbejdspladserne, men det bør være udgangspunktet, at vi som medarbejdere skal holdes skadesløse.

Alternativet vil kunne blive, at medarbejderne vælger at sige nej tak til fleksibiliteten, aflevere mobiltelefon og pc og vende tilbage til 8 til 16-jobbet. Multimedieskatten er en ommer.

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@mpension.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



Miljøministeriet forkastede DMU's forskningsbaserede rådgivning med den konsekvens, at egeskovsbestanden i Danmark – som det eneste land i Europa – fremstod som værende i gunstig bevaringsstatus. EU fandt dog indberetningen så tvivlsom, at den valgte at ignorere Miljøministeriets tal i sin egen vurdering.

skovsag kan skade DMU

AARHUS UNIVERSITETS LEDELSE KRITISERER DMU i sagen om sminkning af naturtilstanden i de danske skove. Men ifølge forvaltningsekspert kunne DMU næppe have handlet anderledes. Samtidig presses DMU af kommende konkurrenceudsættelse.

af Thomas Bøttcher · tb@dm.dk foto:Scanpix

Samtidig med at miljøminister Troels Lund Poulsen har krævet en redegørelse fra Skov- og Naturstyrelsen i sagen, hvor styrelsen beskyldes for at vildlede EU og offentligheden om naturtilstanden i de danske skove, medfører sagen nu også intern kritik på Aarhus Universitet (AU).

Sagsdokumenter har hidtil afsløret, hvordan styrelsen pressede DMU til at tegne et stærkt forskønnet billede af sundhedstilstanden for en række skovtyper i en indberetning til EU.

Men ifølge prorektor ved AU Søren E. Frandsen har også DMU handlet forkert ved ikke at lægge afstand til indberetningen.

“DMU have sikret sig mod at skulle lægge navn til det, som i sidste ende blev en sammenblanding af faglige vurderinger og politiske ambitioner. Der skal være en tydelig adskillelse mellem forskningsbase-

ret rådgivning og politik”, siger Søren E. Frandsen.

Kritikken møder imidlertid ingen forståelse på DMU. Her fremhæver medarbejdere, at det i sidste ende var Miljøministeriet, der var afsender, ligesom det må stå for ministeriets egen regning, at ministeriet i en pressemeddelelse hævdede, at indberetningen til EU skete på baggrund af rapporter fra DMU. For ministeriet lagde netop ikke DMU's faglige vurderinger til grund for EU-indberetningen. Tværtimod gjorde DMU under sagsforløbet ministeriet opmærksom på, at forskningsinstitutionen var uenig i ministeriets vurderinger.

Professor i offentlig forvaltning ved AU Jørgen Grønnegaard Christensen mener heller ikke, at DMU kunne have handlet anderledes i sagen.

“Politikere og embedsmænd må i sidste ende drage de konklusioner, de vil, og her drejer det sig om opgørelsesmetoder, hvor det står ministeriet frit for at opgøre tallene, som de vil”, siger han.

Frihed og tvang

Sagsforløbet og den interne AU-kritik viser ifølge Grønnegaard Christensen, at modsætningen mellem forskningsbaseret rådgivning og politik er blevet yderligere tydeliggjort med sektorforskningens integration på universiteterne.

“Fusionerne blev begrundet med, at spillereglerne for sektorforskere og universitetsforskere nu skulle være ens. Dermed er situationen, at forskerne med legiti-

tetsmæssig opbakning kan komme og sige, at lige netop i denne sag er det måske ikke foregået efter bogen”.

Imidlertid har sektorforskningsinstitutionerne al mulig grund til at være varsomme med at tale de opdragsgivende ministerier imod, mener Jørgen Grønnegaard Christensen.

“Jo flere sager der kommer af denne art, des mindre tilbøjelig kan man være fra myndighedernes side til at ville engagere sig med sektorforskningen”.

I DMU's tilfælde understreges problemet ved, at Miljøministeriet har besluttet at konkurrenceudsætte en del af DMU's opgaver, hvilket risikerer at medføre, at DMU's Kaløafdeling nedlægges. Eller som DMU-forkningschef Flemming Skov siger:

“Når du har en situation som nu med konkurrenceudsættelse, kan der altid rejses tvivl om det, vi siger. For er vores råd baseret på, at vi skal have penge næste gang? Min holdning er, at den situation er uholdbar”, siger han.

Selvom skovsagen kaster et uheldigt lys på DMU, ønsker både Aarhus Universitet og DMU at fastholde de eksisterende rammer for samarbejdet med Miljøministeriet – inklusive udveksling af synspunkter mellem DMU og ministerium under sagsbehandlingen. Også selvom det indebærer risiko for flere sager med uheldig sammenblanding af rådgivning og politik.

“Jo, men sådan har det altid været med sektorforskningen. Det er jo ikke noget specielt nyt”, siger Flemming Skov.



fyret far får ret

KUN EN UGE INDE i sin barselsorlov blev Villy Lauridsen fyret fra Professionshøjskolen University College Vest. DM klagede til Ligebehandlingsnævnet. Nu får DM's medlem en godtgørelse på 370.000 kr.

af Lisbeth Ammitzbøll · la@dm.dk foto: Uffe Bølling.

Fyret under fædreorlov. Lektor Villy Lauridsen fik kun en uge til at glæde sig over sin nyfødte søn, før hans arbejdsgiver sagde ham op. Det var i maj sidste år.

Nu har Ligebehandlingsnævnet i sin første sag om en fyret far på barselsorlov givet ham ret til 370.000 kr. i godtgørelse.

“Jeg er glad for afgørelsen. Især er jeg glad for, at afgørelsen slår fast, at fyringen var en uretfærdig og diskriminerende handling”, siger Villy Lauridsen i dag.

Glæden over afgørelsen overskygger

dog ikke sorgen over sagens konsekvenser. Hans udsigter til et nyt job er ikke gode, vurderer Lauridsen.

“Jeg har søgt alt, hvad der smager af undervisning eller konsulentarbejde inden for det pædagogiske område. Foreløbig uden held. Der er mellem 50 og 200 ansøgere til hver stilling. Så afskeden med professionshøjskolen kan vise sig også at blive min afsked med arbejdsmarkedet. Det er jeg ked af. Det er et stort tab i mit liv, hvis jeg ikke kan få lov at undervise mere,” fortæl-

Far har også ret

Lov om Ligebehandling slår fast:

“En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14 eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption”.



Sagen kort

April 2008 Villy Lauridsen fortæller sin arbejdsgiver, Professionshøjskolen University College Vest, at han ønsker at holde 12 ugers forældreorlov i slutningen af året.

Maj 2008 Villy Lauridsen bliver far til Christian og holder 2 ugers barselsorlov.

Maj 2008 En uge efter sønnens fødsel bliver Villy Lauridsen sagt op fra Professionshøjskolen University College Vest (UC Vest).

Juni 2008 UC Vest tilbyder Lauridsen en timelønnet stilling på halv tid i et år. Han afslår på grund stillingens stærkt forringede arbejdsforhold.

Juni 2008 DM vurderer, at afskedigelsen er i strid med ligestillingsloven. UC Vest afviser.

Juli 2008 DM forsøger at forhandle med UC Vest om en stilling på halv tid på normale lektorvilkår. Parterne bliver ikke enige.

September 2008 DM forsøger at forhandle et forlig med UC Vest om en godtgørelse til Villy Lauridsen. Parterne bliver ikke enige.

November 2008 DM sender sagen til vurdering i Ligestillingsnævnet.

September 2009 Ligestillingsnævnet giver Lauridsen og DM medhold. Afskedigelsen er i strid med ligestillingsloven. UC Vest skal betale 370.000 kr. i godtgørelse til Villy Lauridsen.

Fyret midt i fædreorlov. DM-medlem Villy Lauridsen har fået Ligestillingsnævnets ord for, at hans fyring var lovstridig. UC Vest skal betale 370.000 kr.

ler Lauridsen, der inden sin afskedigelse underviste i pædagogiske fag.

Fyret midt i fædreorlov

Villy Lauridsens tidligere arbejdsgiver er Professionshøjskolen University College Vest, også kendt som UC Vest, med hjemsted i Esbjerg.

Under den gradvise lukning af Ribe Seminarium blev Lauridsen i januar 2008 overført til UC Vest på uændrede vilkår. Her fortsatte han sit arbejde som lektor ved Pædagogisk Fakultet.

Nogle måneder senere, i april 2008, fortæller han sin arbejdsgiver, at han planlægger at holde 12 ugers forældreorlov i slutningen af 2008. I maj bliver han afskediget. Han har seks måneders opsigelse.

UC Vest begrundede opsigelsen med arbejdsmangel og økonomiske problemer inden for det pædagogiske fakultet. Den dårlige økonomi skyldes ifølge UC Vest, at man har færre aktiviteter inden for efteruddannelse og videreuddannelse, faldende

optag og færre taxameterindtægter på grunduddannelsen samt bortfald af nogle bevillinger på finansloven til aktiviteter inden for udvikling. Endelig anfører arbejdsgiveren som begrundelse en vurdering af Villy Lauridsens faglige kvalifikationer.

Det sidste gør ham rasende.

“Afskedigelsen var slem nok i sig selv, men beskyldningen om manglende faglige kvalifikationer var næsten ikke til at bære”, siger Villy Lauridsen, der har skrevet to lærebøger og selv fremstillet store dele af materiale til undervisning.

Han har gennem årene ført over 1.000 studerende til eksamen og været censor på stort set samtlige danske lærerseminarier. På intet tidspunkt gennem sine 19 år som seminarielektor har den erfarne lektor fået kritik af sin faglighed eller sine kvalifikationer af hverken nuværende eller tidligere ledelser.

Vinder og taber

Ligestillingsnævnet lægger i sin afgørelse vægt på, at der i sager med barselsorlov

og forældreorlov er omvendt bevisbyrde. Hvis en lønmodtager bliver fyret, fordi han eller hun udnytter sin ret til barsels- og forældreorlov, er det arbejdsgiveren, der skal bevise, at fyring og orlov ikke har noget med hinanden at gøre.

Ifølge Ligestillingsnævnets afgørelse har UC Vest ikke kunnet løfte bevisbyrden. For Villy Lauridsen er det store spørgsmål nu, om han efter 19 år som seminarielektor kan komme videre med sit arbejdsliv. ”Jeg er glad for Nævnets afgørelse. Helt bestemt! Men set i et større perspektiv ved jeg ikke, om man kan sige, at retfærdigheden er sket fyldest? Jeg har brugt det meste af mit voksne liv på undervisning – først folkeskolen og senere på seminarier. Den del af mit professionelle liv kommer jeg måske aldrig tilbage til. Det er da en hård udgang på en sag, hvor man faktisk har fået ret”, siger Villy Lauridsen.

feriedom skaber forvirring

Budskabet var soleklart, da en række danske medier for nylig beskrev, hvorledes det nu er muligt at få erstatningsferie, hvis man bliver syg i sin ferie.

Baggrunden var en frisk EF-dom, hvor en spansk lønmodtager fik erstatningsferie, fordi han blev syg i sin ferie.

Men det er ikke bare sådan at overføre en EF-dom til det danske arbejdsmarked.

Akademikernes Centralorganisation (AC) har i første omgang sendt et brev til Beskæftigelsesministeriet, hvor akademikernes paraplyorganisation beder ministeriet om at forholde sig til dommen og dens konsekvenser for det danske arbejdsmarked.

“Udgangspunktet er, at vi ikke kan komme med en klar

udmelding om, hvorvidt DM'ere fremover kan forvente at kunne få erstatningsferie, hvis man bliver syg efter feriens påbegyndelse”, siger faglig konsulent i DM Peter Høeg Juhl Carton, som maner til besindighed.

“Vi må afvente, hvilken udmelding ministeriet kommer med. Skulle man blive syg under sin ferie, vil jeg anbefale, at man kontakter DM for at få en individuel vurdering”, siger Peter Høeg Juel Carton.



DM støtter krav om højere dagpengesats

“**Det er på tide**, at dagpengesatsen bliver sat op. Dagpengene er faldet relativt i værdi de seneste år, og det er derfor på tide med en gennemgribende reform af dagpengeområdet”.

Således lyder det fra Ingrid Stage, formand for DM, og hun støtter dermed initiativet fra LO, “Højere dagpenge nu!”, der har til formål – blandt andet via en underskriftsindsamling – at få ændret dagpengesatserne.

“I DM vil vi gerne have en vurdering af dagpengesystemet, og at fokus bliver rettet mod at sikre et mere attraktivt dagpengesystem”, siger hun og kommer med en helt konkret problemstilling med de nuværende dagpengeregler.

“Den nuværende dagpengesats’ maksimale kompensationsgrad på op til 90 procent af lønnen gør sig aldrig gældende for DM-medlemmer. Således udgør kompensationsgraden typisk kun 40 procent af lønnen, hvilket sjældent slår til, hvis man er havnet i en situation, hvor man er afhængig af dagpenge”, siger Ingrid Stage.

Du kan støtte underskriftsindsamlingen om højere dagpenge ved at gå ind på www.ok-2010.dk.

historisk sejr for ligeløn

Teknisk Landsforbund har vundet den første sejr i en ligeløns-sag i Højesteret nogensinde.

Et medlem får cirka en million kroner i erstatning efter i otte år at have fået mindre i løn end to af hendes mandlige kolleger, selvom de har udført samme arbejde. Derudover skal virksomheden, Ikast Betonvarefabrik, betale 229.000 kroner i sagsomkostninger til Teknisk Landsforbund.

Formand for DM Ingrid Stage er glad for dommen.

“Ligelønssagen viser med al tydelighed, hvor vigtigt det er med klare lønpolitikker, der opstiller gennemsigtige principper for lønfastsættelse på virksomhederne. Der er i sagen fokus på arbejdsgiverens stærke bevisbyrde, og det vil vi kunne bruge til at skubbe på for, at virksomhederne formulerer klare og kønsneutrale lønpolitikker”, siger Ingrid Stage.

Som ansat på Ikast Betonvarefabrik fik medlemmet 25.600 kroner hver måned i lønningsposen, mens hendes to mandlige kolleger hver fik 33.000 kroner. Denne ulighed i lønnen stod på i otte år.

§ 1, stk. 2 Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. (...).

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder

Advokat i Teknisk Landsforbund, Byrial Bjørst, siger i en pressemeddelelse:

“Dommerne slår fast, at når en arbejdsgiver ikke har helt klare retningslinjer for, hvordan han laver løn, så stilles der skærpede krav til den forklaring, der gives, når der opstår lønforskel mellem en mandlig og kvindelig ansat. Derfor er moralen groft sagt: Hav orden i dine ting”.

Både i byretten og i landsretten gik dommen imod Teknisk Landsforbund, men Højesteret valgte altså at omstøde dommen.

Valg til LB's Generalforsamling

Der udskrives hermed valg i følgende tre valgområder:

Valgområde 7 (Lolland-Falster)
inden for postnumrene 4800 - 4990.

Valgområde 8 (Fyn)
inden for postnumrene 5000 - 5990.

Valgområde 9 (Vest- og Sønderjylland)
inden for postnumrene 6000 - 6990.

De delegerede skal vælges på baggrund af deres tilknytning til:

Medlemsgruppe 1 - folkeskoleområdet og
Medlemsgruppe 2 - undervisningsområdet
uden for folkeskolen og andre medlemmer
uden tilknytning til undervisningsområdet.

I alt skal 13 delegerede vælges således:

Område	Antal delegerede i medlemsgruppe 1	Antal delegerede i medlemsgruppe 2
7. Lolland-Falster	2	1
8. Fyn	3	2
9. Vest- og Sønderjylland	3	2

De delegerede vælges for en periode af fire år fra den 1. maj 2010.

Stemmeret

Stemmeret har enhver, der har været medlem af Lærerstandens Brandforsikring siden 1. januar 2009, og som har bopæl i valgområdet.

Valgbarhed

Kandidatur skal anmeldes af fire medlemmer fra kandidatens medlemsgruppe.

De skal alle have stemmeret i kandidatens valgområde. Kandidaten selv skal være stemmeberettiget. Anmeldelse af kandidatur til valget skal ske senest mandag den 23. november 2009.

Valgprocedure

Der afholdes kun valg i de områder, hvor der anmeldes flere kandidater, end der skal vælges. Hvert medlem har én stemme.

LB udsender stemmesedler til alle stemmeberettigede medlemmer i de valgområder, hvor der skal afholdes valg.

Stemmesedler udsendes i løbet af januar 2010. De skal returneres, så de er på LB's hovedkontor senest den 15. februar 2010.

Valgresultat

Valgresultatet vil blive offentliggjort i marts 2010 på LB's hjemmeside samt i de medlemsblade, hvori valget udskrives.

Yderligere information

www.lb.dk

Se under menupunktet "Om selskabet".



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING G/S

Jørn Anker-Svendsen

LB er et af forsikringsbranchens mest velkonsoliderede selskaber, der tilstræber at tilbyde forsikringer af høj kvalitet til fornuftige priser. I et gensidigt selskab afspejler fællesskabstanken sig med rettigheder og forpligtelser i det daglige virke, både for selskab og medlemmer.

mobbekultur ryster Københavns Universitet

AKADEMIKERE MOBBER. Men nu har ledelsen på Københavns Universitet fået nok af den hårde tone, der bevirker, at næsten hver tiende ansat er blevet mobbet. De indfører nul tolerance over for mobning og chikane.

af Malene Romme-Mølby foto: Henrik Petit

Mere end 9 procent af de ansatte på Københavns Universitet bliver mobbet. 70 procent af de mobbede bliver mobbet af en kollega. Så nedslående er de foreløbige tal, efter at fem ud af otte fakulteter har gennemført en trivsels- og arbejdspladsvurdering.

Københavns Universitet har siden 2008 sat arbejdsmiljøet under lup ved at kortlægge trivsel og det psykiske arbejdsmiljø på fakulteterne samt ved at undersøge fysiske, kemiske, ergonomiske og biologiske forhold. Endnu mangler Det Farmaceutiske Fakultet, Det Juridiske Fakultet og Det Biovidenskabelige Fakultet at fuldføre arbejdspladsvurderingerne. De forventes at blive færdige i slutningen af i år. Universitetet har dog allerede igangsat tiltag på fakulteterne for at komme mobningen til livs. "Vi har jo endnu ikke hele billedet af arbejdspladsvurderingen på Københavns Universitet, men vi synes, at det er så alvorligt med mobning og chikane, at vi ikke kan vente på, at vi er helt færdige med undersøgelserne", fortæller Karen Boesen, ar-

bejdsmiljøkonsulent og projektleder på Københavns Universitet.

Politi skal undersøge mobning

I starten af september indbød Det Humanistiske Fakultet medarbejderne til møde med overskriften "Sexchikane, vold og mobning – nej tak". Programmet bestod blandt andet af foredrag af hjerneforsker Peter Lund Madsen og en paneldebat med repræsentanter fra DM, Personalestyrelsen og HK.

Dekan Kirsten Refsing lagde ingen fingre imellem, da hun indledte mødet. "Fakultetets ledelse anser mobning og chikane for at være ødelæggende for



et godt arbejdsmiljø, og derfor vil vi skride hårdt ind, hvis der opstår sådanne sager”, fastslog hun.

Der er flere love, der regulerer mobning og sexchikane, nemlig arbejdsmiljøloven,

loven om forskelsbehandling og ligestillingsloven. “Vi

har simpelthen verdens bedste lov, når det drejer sig om arbejdsmiljø, men det hjælper bare ikke meget, for vi har ikke nogle reelle

sanktionsmuligheder”, fortalte juridisk konsulent fra HK Jeanette Hahnemann. Arbejdsmiljøloven fastslår, at det er arbejdsgiverens ansvar, hvis en ansat bliver syg af mobning, og at arbejdsgiveren kan straffes med bøde eller op til et års fængsel. Men problemet er selve bevisførelsen i en sag om mobning. I en straffesag er det politiet, der skal undersøge, om man er blevet syg af mobning, og da er loven ikke tidssvarende. “Det skyldes, at loven er skabt i et industrisamfund, hvor det var lettere at bevise, at man var blevet syg af arbejdet, for eksempel hvis man havde mistet en hånd. Men politiet er ikke lægeuddannet, så de kan ikke vurdere, om

jeg er blevet syg af mobning på arbejdet”, forklarede Jeanette Hahnemann.

Konsulent Lisbeth Møller fra DM har arbejdet med arbejdsmiljø i mange år, og hun har aldrig været ude for, at lovgivningen er blevet brugt i forbindelse med mobning eller chikane. Derimod har DM stor erfaring med at vejlede og rådgive om mobning og chikane. Hun vurderer, at DM har omkring 6-8 sager om mobning eller chikane om året. “Det lyder måske ikke af så mange, men det er vigtigt at bemærke, at når vi får sagerne, så er det allerede gået frygteligt galt, for folk er enormt bange for at komme frem og derved risikere repressalier”, sagde Lisbeth Møller på konferencen.

Dekan vil gribe personligt ind

Lisbeth Møller fra DM oplever, at den typiske årsag til mobning eller chikane er faglig uenighed, der udvikler sig. “Hvis vi for eksempel kigger på universitetsansatte, så er de jo vant til at være kritiske på den gode måde, men de er måske ikke rustet til at klare uenigheden, hvis

DM om mobning og chikane:

Hvor. Mobning kan finde sted på alle arbejdspladser – også på arbejdspladser for højtuddannede. Her er det karakteristisk, at mobningen foregår indirekte og skjult.

Forebyggelse. Den bedste forebyggelse af mobning og chikane sker ved, at man på arbejdspladsen generelt har en proces kørende, hvor det psykiske arbejdsmiljø er til debat, og hvor man hele tiden arbejder med at forbedre det.

Retningslinjer. Man kan på arbejdspladsen formulere en klar politik om, at mobning og chikane er uacceptabel, for eksempel ved at udarbejde retningslinjer om god tone på arbejdspladsen. Man kan også udarbejde en procedure for, hvordan man behandler konkrete tilfælde af mobning eller chikane.

Årsager. Der kan være mange årsager til, at mobning på en arbejdsplads opstår og tillades. Som regel hænger mobning sammen med et generelt dårligt arbejdsmiljø på arbejdspladsen, et højt konflikt- og aggressionsniveau, samarbejdsvan-skeligheder, usikkerhed eller dårlig ledelse.

Konsekvenser. Hvis mobning og chikane ikke bliver stoppet i en tidlig fase, kan det have vidtgående konsekvenser for den, der bliver mobbet. Det kan til sidst ende med, at den mobbede eller chikanerede ikke kan arbejde mere og bliver udstødt af arbejdsmarkedet.

den udvikler sig. Det kræver god ledelse”, påpegede hun. Hvis man vil undgå mobning eller chikane, så er det vigtigt, at ledelse og ansatte får lavet et sæt spilleregler, der passer til arbejdspladsen. “Det er selvfølgelig nødvendigt, at alle føler ejerskab til reglerne om god etik på arbejdspladsen, og frem for alt skal spillereglerne ikke bare ligge i en skuffe”, sagde Lisbeth Møller. Ledere skal



En historie om mobning og chikane fra det virkelige liv – fortalt af Lisbeth Møller, arbejdsmiljøkonsulent i DM

Ph.d.-studerende var for lækker for vejleder

“En kvindelig ph.d.-studerende får en mandlig vejleder, som giver hende meget opmærksomhed. I starten er hun måske lidt smigret over al den opmærksomhed. Men da kommentarerne begynder at blive lidt mere personlige, hvor vejlederen kommenterer hendes tøj og udseende, så bliver det for meget for hende, og hun beder ham om at holde op. Han slår det hen og begrundet det med, at det bare er for sjov, og at han ikke kan lade være, fordi hun er så lækker. Hun siger igen fra og fortæller, at hun ikke kan lide hans udtryk, samtidig med at hun spørger ham, om de ikke kan finde en anden måde at kommunikere på. Endelig holder han op med at komme med flere upassende kommentarer, men i stedet stiller han sig altid op ad hende, så hun ikke kan komme forbi ham uden at røre ham. Det resulterer i, at alt, hvad hun foretager sig, bliver forkrampet, og hun undgår efterhånden at komme på instituttet. Til sidst tager hun sig faktisk sammen og fortæller det til institutlederen, som dog negligerer det og spørger, om hun

ikke overreagerer og har misforstået det. Han lover dog at tale med vejlederen, men der sker ingenting. Heldigvis får hun snakket med en anden ph.d.-studerende, som har hørt rygter om vejlederens opførsel. Hun ringer så til DM og fortæller os, at hun er helt tyndslidt af hele forløbet, og hun aner ikke, hvad hun skal gøre. Vi tager en snak med institutlederen, men han slår det bare hen, og det er ikke rigtig muligt at rette op på forholdet mellem den ph.d.-studerende og vejlederen. Så det ender med, at vi må hjælpe den uheldige ph.d.-studerende til at skifte til et andet institut med en anden vejleder. Efterfølgende hjælper vi dog tillidsrepræsentant og institutlederen til at lave et sæt regler om, hvordan omgangstonen skal være i forhold til ph.d.-studerende. En ph.d.-studerende er meget svag og ekstremt afhængig af sin vejleder, for hvis der først er problemer i forhold til vejlederen, så kan det godt blive ganske svært for dem at komme videre inden for den forskningsverden, som de gerne vil ind i. Der er jo ofte tale om små kredse”.

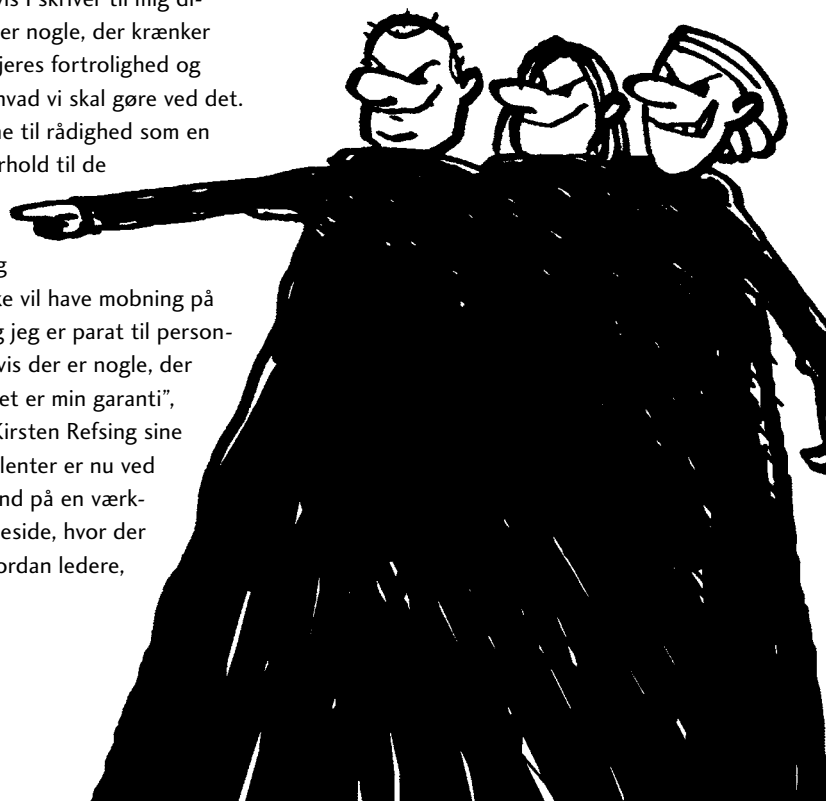


“Det er selvfølgelig nødvendigt, at alle føler ejerskab til reglerne om god etik på arbejdspladsen, og frem for alt skal spillereglerne ikke bare ligge i en skuffe”, pointerer Lisbeth Møller, arbejdsmiljøkonsulent i DM og paneldeltager i mobbe-konferencen på Københavns Universitet.

også være opmærksomme på signaler, der peger på dårligt arbejdsklima. “Ledelsen skal være rigtige moderne ledere og påtage sig ansvaret for et godt arbejdsmiljø. De er jo kulturbærende på arbejdspladsen”, understregede Lisbeth Møller.

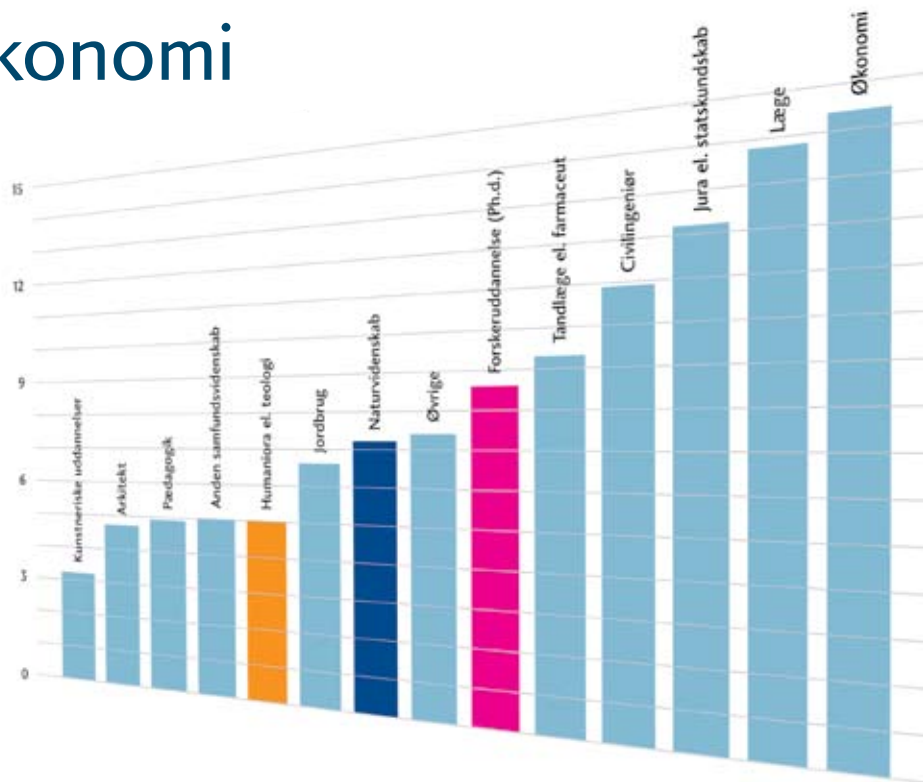
På Københavns Universitet forsøger ledelsen også at komme det dårlige psykiske arbejdsklima til livs, og der er indført nul tolerance over for mobning og chikane. “Jeg lover jer, at hvis I skriver til mig direkte om noget eller nogle, der krænker jer, så bevarer jeg jeres fortrolighed og taler med jer om, hvad vi skal gøre ved det. Jeg stiller mig gerne til rådighed som en uvildig instans i forhold til de forskellige institutter. Jeg mener det virkelig, når jeg siger, at vi bare ikke vil have mobning på arbejdspladsen, og jeg er parat til personligt at gribe ind, hvis der er nogle, der overtræder det. Det er min garanti”, forsikrede dekan Kirsten Refsing sine ansatte. HR-konsulenter er nu ved at lægge sidste hånd på en værktøjsbaseret hjemmeside, hvor der er gode råd til, hvordan ledere,

tillidsrepræsentanter, kolleger og faktisk også mobbere kan håndtere mobning. Hovedsamarbejdsudvalget forventes desuden i løbet af efteråret at godkende en skabelon til en handlingsplan for håndtering af mobning og chikane, som man skal bruge i samarbejdsudvalgene på fakulteter og institutter for at definere, hvordan man vil undgå mobning og chikane.



magistre yder milliarder til dansk økonomi

Så meget bidrager (i millioner kr.) hver dansk akademiker til landets økonomi i løbet af et liv. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har regnet på tal fra Danmarks Statistik.



Danske akademikere giver stor fortjeneste til butikken Danmark. En lang videregående uddannelse giver overskud på samfundets økonomi.

Det viser en analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, der har regnet på tal fra Danmarks Statistik.

Hver dansker med en lang videregående uddannelse bidrager i gennemsnit med ni mio. kr. til samfundets økonomi. De ni millioner er en nettoeffekt, der også tager højde for samfundets udgifter til uddannelsen af akademikere. Dertil kommer 22,5 mio. kr. i øget produktivitet over livet.

Akademikerens bidrag på ni mio. kr. til statskassen sammenligner Arbejdsbevægelsens Erhvervsråd med bidraget fra faglærte og ufaglærte arbejdere. En faglært arbejder bidrager netto med 2,5 mio. kr., og en ufaglært arbejder med 100.000 kr. Beregningen bygger blandt andet på gruppernes betaling af skat og deres forbrug af overførselsindkomst op til 80 år.

Internt i gruppen af akademikere er samfundets fortjeneste – interessant nok – størst på den gruppe, der har stået for beregningerne, nemlig de økonomisk uddannede. De bidrager med 14,4 mio. kr. i gennemsnit. Naturvidenskabsfolk giver hver især samfundet et overskud på 7,2 mio. kr., og humanister 5 mio. kr. Også en slags penge.

la

DET HUMANISTISKE FAKULTET
KØBENHAVNS UNIVERSITET



ENGELSK SPROGREVISION AF VIDENSKABELIGE ARTIKLER OG ANDRE TEKSTER

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

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

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

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

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



LITTERATUR

**Samtidsbilleder
– realisme i yngre dansk
litteratur 1994-2008**

Mads Bunch

En bølge af realistiske tekster ramte dansk litteratur i tiden omkring årstusindskiftet. Bogen er en indgående behandling af den litteratur, som var med til at sætte en ny dagsorden med realistiske samtidsskildringer, hverdagsfortællinger og familiesagaer, bl.a. Helle Helles romaner, Jan Sonnergaards novelletrilogi og Jakob Ejersbos "Nordkraft". *Dansklærerforeningen, 2009, 180 sider, 200 kr.*

FILOSOFI

**K.E. Løgstrup:
Kants kritik af erkendelsen
og refleksionen**

Peter Aaboe Sørensen
(efterskrift)

K.E. Løgstrup forholdt sig løbende gennem hele sit arbejde til Immanuel Kants tænkning. I "Kants kritik af erkendelsen og refleksionen", som nu foreligger i en ny udgave, gennemgår Løgstrup Kants landevindinger inden for erkendelsesteorien. Samtidig pointerer han, hvor betydningsfulde de metafysiske spørgsmål er for menneskets eksistens. *Forlaget Klim, 2009, 125 sider, 179 kr.*

HISTORIE

Den standhaftige tinsoldat

Jens Engberg

Frederik 6. var i sin barndom udsat for vanrøgt og grov omsorgssvigt. Kun 16 år gammel slog han sig fri, greb den enevældige magt og regerede som diktator i Danmark i 55 år, til han døde i 1839. Jens Engbergs nye store bog er en spændende kongebiografi om et menneskeliv med lidt lykke og megen ulykke og en ander-



ledes fortælling om en af de mest dramatiske tider i Danmarkshistorien. *Politikens Forlag, 2009, 544 sider, 400 kr.*

KULTURHISTORIE

Tilbage til 80'erne

Ove Dahl

Ved hjælp af næsten 500 illustrationer kan man opleve eller genopleve et årti, som adskilte sig væsentligt fra de gennempolitiserede 70'ere. Tiden var til stærke farver, højt hår, glad popmusik, dans og kropsdyrkelse – alt sammen hjulpet godt på vej af de nye kommercielle radio- og tv-stationer. *Gyldendal, 2009, 208 sider, 299,95 kr.*

POLITIK

**Fogh, Krag, Schlüter
og Stauning – Danmarks
store statsmænd**

Mads Qvortrup

Danmark har haft 26 statsministre siden 1901 – men kun fire af dem har raget op: Fogh, Krag, Schlüter og Stauning. I denne bog gennemgår Mads Qvortrup Danmarks historie i det tyvende århundrede set gennem Danmarks fire store statsmænd og fortæller om deres liv, bedrifter – og om deres uvægerlige nederlag. *Borgens Forlag, 2009, 303 sider, 349 kr.*

RELIGION

Jesus som bogorm

Marie K. Monrad
og Svend Bjerg (red.)

Vejen fra Bibelen til nutidens skønlitteratur behøver ikke at være særlig lang. I ni artikler undersøges Jesusfigurens rolle i nyere skandinavisk skønlitteratur fra Stieg Larsson over Jan Kjærstad til Ida Jessen – en række repræsentative punktnedslag i den litterære Jesustradition. *Forlaget Alfa, 2009, 148 sider, 218 kr.*

KOMMUNIKATION



**Få det fortalt
– Sådan skriver du gode
pressemeldelser**

Søren Marquardt Frederiksen Journalister modtager dagligt et utal af pressemeldelser. En ny bog kan hjælpe de mange små, mellemstore og store virksomheder – med og uden PR- og kommunikationsmedarbejdere – som dagligt gerne vil igennem med historier til pressen, men som ikke evner at vinkle ordentligt, bruge nyhedskriterierne eller at udvælge medierne med omhu. *Gyldendal, 2009, 180 sider, 199 kr.*

UDDANNELSE

**Teaching Cultural Skills.
Adding Culture in Higher
Education**

Maribel Blasco og Mette Zølner A 'cultural' dimension is today increasingly taught at universities as a supplement to disciplines that have not traditionally paid much attention to culture. The book is based on experiences from Danish universities, but its broader themes make it highly relevant for teachers of culture elsewhere. *Nyt fra Samfundsvidenskaberne, 2009, 261 sider, 325 kr.*

PÆDAGOGIK



**Når klokken ringer ud
– Opgør med industrisamfundets skole**

Steen Hildebrandt og Per Fibæk Laursen Manglen på visioner skader folkeskolen. Reformér folkeskolen grundlæggende! Ønsket er ofte formuleret, men sjældent med så megen vægt bag ordene som nu: Danmarks fremmeste ledelsesprofessor, Steen Hildebrandt, og landets førende professor i undervisning og skoleformer, Per Fibæk Laursen, har sat sig sammen og skrevet denne bog. *Gyldendal, 2009, 184 sider, 250 kr.*

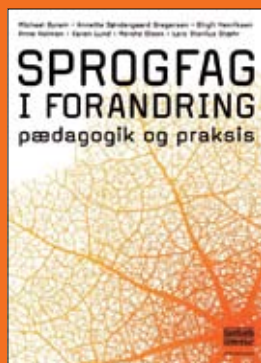
flere bøger på side 30 >>

Nyheder fra Samfundslitteratur

Annette Søndergaard m.fl.:

Sprogfag i forandring. Pædagogik og praksis

Bogen sætter fokus på undervisningen i engelsk, tysk og fransk i grundskolen og på den vanskelige omsætning af uddannelsespolitiske lovkra v og pædagogiske ideer til faktiske læringsprocesser i skolens praksisrum.



Nanna Mik-Meyer og Mette Brehm Johansen:

Magtfulde diagnoser og diffuse lidelser

Hvordan defineres sygdom og hvilke roller har diagnoser og køn for definitionen? Hvilke roller påtager læger og socialrådgivere sig i mødet med patienter med lidelser, der ikke kan diagnosticeres. Og hvilke roller påtager patienterne sig?

Lars Ole Bonde:

Musik og menneske. Introduktion til musik- psykologi

Musikpsykologi handler grundlæggende om, hvordan musik påvirker mennesker, og hvordan mennesker oplever og bruger musik – i et psykologisk perspektiv mere end et sociologisk.



Charlotte Jørgensen og Lisa S. Villadsen (red.):

Retorik. Teori og praksis

En gruppe retorikforskere ved Københavns Universitet er gået sammen om en tidsvarende introduktion til retorikkens centrale områder, teorier og begreber.

Nina Bonderup Dohn og Lars Johnsen:

E-læring på web 2.0

Web 2.0. har ført til nye måder at dele viden og samarbejde på. Bogen viser med både teoretiske og konkrete eksempler, hvordan web 2.0 kan integreres i undervisnings- og formidlingsopgaver.



Gitte Rose og H.C. Christian- sen (red.):

Analyse af billedmedier.

Opdateret og udvidet udgave af introduktionen til grundlæggende medieanalytiske teorier. Bogens begrebsapparat kan anvendes i analysen af visuelle medier - fra tegneserier over billeder til film, tv og web-kommunikation.

www.samfundslitteratur.dk

**Samfunds
litteratur**

“der er ingen audiens hos mig”

IBEN LARSEN ER CAND.MAG. i medievidenskab og antropologi.

Hun arbejder med forbrugeradfærd i et af Danmarks største mediebyråer.

af Thomas Bøttcher · tb@dm.dk foto: Søren Hytting

“Jeg er så træt af, at du skal være den eneste fucking humanist, Iben”.

Iben ler. Ordene kommer fra en kvinde i midten af 30'erne, en RUC'er, der forlader rummet uden at fortrække en mine. RUC'eren anser sig selv for at være ærkehumanist, og nu løber Iben med al opmærksomheden.

De “merkantile” kolleger deltager ivrigt i komediespillet, da Iben til ære for journalisten går rundt og forklarer kollegerne årsagen til besøget: Hun er humanist og ikke som dem handelsskolekvinder, cand.merc.er.

“Det er heller ikke en situation, vi er glade for”, lyder en klukkende kommentar.

Jeg gætter på, at ironien et eller andet sted signalerer, at det er oldschool at tænke i kasser. At der ikke er noget modsætningsforhold mellem Iben og kollegerne. Eller som en anden af hendes kolleger siger:

“Dengang jeg gik på CBS, underviste man i managementteorier, der sigtede på store amerikanske koncerner. Alle på studiet gik rundt i skjorte og slips og troede, at de skulle ud og være direktører. Sådan er det jo ikke i dag. Grænserne er mere flydende”.

Han er Nordic Communication Planning Director. Iben er selv Senior Insight Manager og tilhører en lille håndfuld humanister på et af Danmarks største mediebyråer, det amerikanske ejede Mediaedge:cia, der groft sagt er specialister i at optimere virksomheders reklameindsats. Med 4.400 ansatte på kontorer i hele verden er Mediaedge:cia også en global spiller og i øvrigt en del af WPP Group, der med en omsætning på 7,5 mia. £ er verdens næststørste kommunikationsvirksomhed.

Det fornemmer man imidlertid ikke meget af i byråets lokaler i Store Kongensgade. Bortset fra tre tv-skærme med levende billeder i receptionen ligner det umiddelbart et hvilket som helst halvslidt kontorlandskab. De lange stillingsbetegnelser er måske det eneste, der afslører det internationale ophav. Men som Iben understreger, spiller titlerne ikke den store rolle i hverdagen.

“Selvom stillingsbetegnelserne indikerer, hvor man befinder sig, så er vi ikke særligt hierarkisk opbygget til dagligt. Du har direkte adgang til lederne, og der er en meget uformel tone blandt medarbejderne”.

Iben er cand.mag. i medievidenskab og antropologi og ansat til at udvikle og afstikke strategiske retningslinjer for, hvordan virksomheden bliver bedre til at forstå forbrugeradfærd. Samtidig rådgiver hun virksomhedens kunder om forbrugeradfærd eller consumer insights, som er den daglige betegnelse i byrået.

“For nylig var jeg med til at lave et employer branding-projekt, hvor vi undersøgte, hvorfor det er så svært at tiltrække unge til industrislagteruddannelsen. Det gik ud på at prøve at forstå de unge, der går på uddannelsen, og finde ud af, hvordan man skaber en stærkere identitet omkring uddannelsen. Derfor snakkede vi med en masse industrislagtere og interessenter, og

Næsten alene magister

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 deres daglige arbejde: Hvad arbejder de med?

Hvordan holder de sig fagligt i live? Hvad er charmen – eller udfordringen – ved en lille arbejdsplads? Hvordan er deres arbejdsbetingelser? Hvordan har de det med kollegerne?

Formen er reportagens. Vi kommer ud på din eller jeres

arbejdsplads for at følge jer og selv opleve jeres hverdag.

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

Redaktionen



Iben Larsen er cand.mag. i medievidenskab og antropologi og ansat på mediebureauet Mediaedge:cia til at udvikle og afstikke strategiske retningslinjer for, hvordan virksomheden bliver bedre til at forstå forbrugerafærd. Hun rådgiver også kunder og fungerer som underviser på interne kurser, ligesom hun står for at skabe kontakter uden for huset. Iben var tidligere kommunikationschef i Crossroads Copenhagen.





Mediaedge:cia er et af Danmarks største mediebyureauer. Mange af Ibens kolleger er cand.merc.er og eksperter i forretning og medieplanlægning. Det er vigtigt, at man håndhæver de faglige forskelle, mener hun. "Jeg skal ikke gå ind og gøre det samme som dem. Når de får et oplæg fra mig og får en forståelse for målgruppen, så vil de også kunne gå ind og være med til at vælge medier, forhandle medietid og så videre. Det er jo ikke noget, jeg skal være god til, og det er også fordelene ved et stort hus. Der findes masser af specialister inden for forskellige områder, som man kan gå til og få viden fra".



det hele mundede så ud i en workshop, hvor vi sammen med interessenterne udviklede et katalog med forskellige idéer til at udvikle uddannelsen", fortæller Iben.

Ibens rolle var at bidrage til "insight"-delen.

"Jeg kommer næsten altid i starten af processen, før man udvikler kommunikationsstrategien. Før før man vælger de relevante medier, er man nødt til at kende sin målgruppe rigtig godt. For man står ikke særlig stærkt, hvis man kun ved, hvem målgruppen er i kraft af alder, køn eller andre demografiske forhold. Derfor prøver vi også på at dykke længere ned og finde ud af, hvorfor forbrugere gør, som de gør. Det er noget, jeg hele tiden prøver at få mine kolleger til at tænke på, sådan at vi også får det implementeret i dagligdagen".

Intern efteruddanner

"Stresser du, Iben?", lyder det kækt fra en

ung mand, mens Iben bakser med at få sin powerpoint-præsentation til at virke.

Vi er i noget, der minder om et undervisningslokale. Iben skal lave en kort præsentation på et internt seminar, der sigter på at efteruddanne medarbejder. I modsætning til kontorområderne er lokalet her mere funky indrettet. På den anden side af døren sidder fire personer i en sofagrube og ser ud til at være ved at udvikle en kampagne. Det ser meget kreativt ud med tegninger og storyboard. Her er også bordfodbold og Nintendo Wii, så lidt er der da til den gamle kliché om kreative arbejdsmiljøer.

I korte træk tegner Iben en profil af Nettos kundesegment og supplerer med en undersøgelse af Nettos brand. Hun er på én gang myndig og lattermild, hvilket tydeligvis appellerer til de omkring tyve kursusedtagere. Gennemsnitsalderen er omkring 30 år. Der bliver lyttet respekt-

fuldt, men samtidig er der sporadiske forsøg på at bringe hende ud af fatning.

"Kurset handler om, hvordan man skaber viden om en målgruppe, og hvordan man sætter dette i sammenhæng med et brands kerneværdier og fordele og i sidste ende samler det i noget, som kan give retning for den kommunikationsplatform og de aktiveringer af kunden, som man vil foretage", forklarer Iben i en pause.

Ingen audienser

Før hun blev ansat i mediebyureauet, var hun projektleder og sidenhen kommunikationschef i Crossroads Copenhagen, en organisation, der matcher private og offentlige virksomheder i projekter om nye medier.

"I Crossroads Copenhagen handlede det især om at koordinere, formidle og kommunikere. I dag har jeg mulighed for at fordybe mig meget mere, og jeg får brugt min faglighed på en helt anden måde".



Men selvom hun blev hentet til Mediaedge:cia for at tilføre mediebureauet noget nyt, ikke mindst i kraft af sin humaniorabaggrund og oven i købet i en stilling, der blev skræddersyet til hende, har der alligevel været en del arbejde forbundet med at integrere humaniorafagligheden i mediebureauets arbejdskultur.

“Selvom kollegerne selvfølgelig anerkender, at man har en anden baggrund, så skal de også vænne sig til at bruge mig i deres dagligdag. Det tager tid, og jeg brugte da også det første halve år til at finde ud af, hvad min rolle præcis var. Der skete også det, at noget af min tid, som var allokeret til udvikling, blev inddraget til, at jeg også skulle rådgive kunder, simpelthen fordi efterspørgslen var der. De projekter blev efterfølgende præsenteret for resten af huset, blandt andet i form af intern ud-dannelse og vidensdeling, og det har selvfølgelig betydet, at min tilgang er blevet mere nærværende for folk. Med tiden indgår man også i teamene og leverer den del, som handler om consumer insight. Det var et “the tipping point” for mig. Det var vildt vigtigt at levere ting til specifikke projekter, så man ikke bare sidder som specialist i et hjørne, som folk kan komme i audiens hos”, fortæller Iben.

Gruppearbejde

De femten kursister er blevet opdelt i tre grupper, der matcher Nettos forskellige

kundesegmenter. Nu skal der udvikles “aktiveringsidéer” til Nettos kunder. Iben er havnet i familiegruppen.

Det står dog hurtigt klart, at gruppen har en svaghed. Ingen af de gruppe-medlemmer, der har indfundet sig, har selv børn. Heldigvis tilbyder fotografen sin assistance.

“Problemet som familie er, at der højst er fire retter, som børnene overhovedet gider spise”.

At familier kun har få reelle valgmuligheder, gør ikke noget i Netto, for her er udvalget i forvejen begrænset, og straks er gruppens idé om Netto og “det nemme valg” født.

Fotografen er også behjælpelig med en anden indsigt. For hvordan får man de planlægningsramte og storindkøbende familier til at besøge Netto flere gange om ugen?

“Når vi foretager indkøb, er det med den nærmeste aftensmad for øje, og måske også den efterfølgende”, lyder det fra fotografen. Også journalisten bekræfter, at langtidspanlægning ikke er en superdisciplin på hjemmefronten.

Fra viden til forretning

Gruppens idéer nedskrives på post it-sedler, der placeres på væggen. Begreber som “brand benefit”, “contextual framework” og “activation task” flyder hjemmevant mellem væggene, og det er tydeligt, at Iben og cand.merc.erne taler samme sprog.

“Hvis man skal arbejde på et medie-bureau eller i andre kommercielle sammenhænge, så skal man som humanist være villig til at bruge den viden, man har til noget, som kan være med til at skabe en forretning. Da jeg gik på universitetet, gjaldt det om ikke at havne i en kommerciel virksomhed, fordi man risikerede at devaluere sin faglighed. Den indstilling har nok ændret sig en del siden da, og det er vigtigt, hvis man vil arbejde et sted som her, at man er parat til at lade sig påvirke af andre fagligheder”.

Dagen slutter med, at grupperne præsenterer deres idéer i plenum. Iben når at sende et par mails, mens hun lytter med det ene øre til de andre grupper. Kursus-

deltagernes koncentration er aftagende.

“Det er jo uforsvarligt”, lyder det hovedrystende fra en kursist, da Iben og familiegruppen under deres præsentation videregiver fotografens observation af, at almindelige familier måske ikke er så gode planlæggere.

Nu vil folk gerne hjem. En spøgefugl vil vide, om Iben ikke bare kan sende et link, da hun igen kæmper med powerpointen. Men hun insisterer. Ligesom hun insisterer på at holde sin faglighed ved lige, noget, hun gør både på og uden for arbejdspladsen.

“En del af mit arbejde er jo netop at holde mig opdateret. Det kan være ved at læse blogs eller interessante bøger om fx sociale medier, eller hvad det nu kan være. Det handler også om at have antennerne åbne, når man møder andre mennesker, som laver noget andet end en selv. Fx at få koblet noget nyt og spændende, som rører sig i underskoven af et kreativt miljø, sammen med noget, som er kommercielt, og som man kan rådgive sine kunder om”.



jobcentre ignorerer undervisningsmiljølov

Når ledige er i aktivering hos private jobformidlere, skal både de psykiske og fysiske rammer være i orden. Det er fastsat i undervisningsmiljøloven. Men den lov ignorerer jobcentre, når de fører tilsyn med de private jobformidlere. Det viser en rundringning, som Faktor 4 har foretaget til jobcentrene i landets største kommuner. Jobcentrene bruger i tilsynet med de private jobformidlere i stedet for en tilsynsmanual, og den indeholder ikke noget om undervisningsmiljøloven.

I statens uafhængige Center for Undervisningsmiljø (DCUM) har man efter Faktor 4's henvendelse om DCUM's rolle i beskæftigessystemet og med tilsynet af jobformidlerne skyndt sig at ændre en formulering på DCUM's hjemmeside. Før henvendelsen stod der nemlig, at DCUM har pligt til at sikre et godt undervisningsmiljø i Danmark, mens der nu på centrets hjemmeside i stedet for står, at "DCUM understøtter en brugerinddragende og helhedsorienteret indsats i arbejdet med børne- og undervisningsmiljøvurderingen". DCUM har hverken ressourcer eller nogen kontrolfunktion til at føre tilsyn med, at

andre aktører efterlever undervisningsmiljøloven, fortæller centerlederen på DCUM.

At ingen derfor tilsyneladende holder øje med, at undervisningsmiljøloven ikke overtrædes i aktiveringsforløb af ledige, vækker hovedrysten hos bestyrelsen i DM's sektor for honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejds-søgende (HTDA). Her opfordrer man til at skærpe tilsynet med de private jobformidlere.

Det tilsyn bidrager DM selv til ved at give medlemmerne mulighed for at anmelde jobformidlernes indsats på DM's hjemmeside. Den mulighed har eksisteret i et par måneder, og flere DM-medlemmer har også benyttet sig af den. Og anmeldelserne er ikke positive, fastslår HTDA's bestyrelse, som administrerer ordningen på hjemmesiden. Derfor er der så meget



desto mere grund til at få endnu flere tilbagemeldinger end de hidtil blot et par håndfulde, som DM har modtaget, fortæller bestyrelsen i HTDA. Det er vigtigt, hvis DM skal kunne forøge det politiske pres for et bedre tilsyn med de private jobformidlers aktiveringsindsats.

Derfor var netop beskæftigelsesindsatsen og lediges oplevelser med

systemet også temaet for HTDA's prisopgave 2009. I begyndelsen af september blev cand.mag. i dansk Iben Charlotte Aamann kåret som vinder med sit bidrag "Nogle af dem er nødt til at lære at forstå, at de måske ikke er helt så dygtige, som de selv tror". Hun fik ved et arrangement i DM's sekretariat den 18. september overrakt førstepræmien på 10.000 kroner.

me

Læs mere i Faktor4 på siderne 45-52.

sproggartnere dyrker sproget i PBS

Kommunikationsafdelingen i PBS er om-døbt til *communications*. Og Barbara Østergaard, der tidligere var kommunikationskonsulent i PBS, er nu ansat som *language consultant* samme sted.

Det er dog ikke virksomhedens 15 medarbejdere i det decentrale sproggartneri, der som led i en ny sprogpolicy har fundet på, at alt nu skal foregå på engelsk. Det engelske kommer ind, fordi PBS har bredt sig ud over Danmarks grænser, og så sent som i sidste uge fx fusionerede med sin norske pendant, BBS. Internationaliseringen har dog ikke givet mindre arbejde til de 15 medarbejdere, der siden sommeren 2008 har arbejdet på at forbedre kvaliteten i PBS' kommunikation med omverdenen.

"Sproggartnerne beskæftiger sig både med den danske kommunikation og med

den fremmedsproglige, så opgaven er ikke blevet mindre udfordrende. Men det gennemgående er, at PBS – trods den øgede internationalisering – gerne vil være på sproglig bølgelængde med kunderne. Når man er en virksomhed med mange tal- og teknikorienterede medarbejdere i staben, er det vigtigt, at der findes en afdeling, hvor man kan få sproglig feedback på breve, brochurer og anden kommunikation", forklarer Barbara Østergaard, der er tovholder på projektet.

De 15 sproggartnere i PBS bruger godt 25 procent af deres tid som konsulenter på virksomhedens eksterne kommunikation. De læser korrektur, redigerer og rådgiver i kommunikationsspørgsmål.

"Sprog er noget, vi er nødt til at dyrke, passe, pleje og luge ud i, hvis vi skal signalere kvalitet og troværdighed.

Sproggartnerne er ikke politi, og ikke al kommunikation bliver kørt forbi vores afdeling. Vi giver derimod hjælp til selvhjælp og tilbyder positiv feedback, så det bliver en god oplevelse for PBS' medarbejdere at benytte os. Så kommer de forhåbentlig tilbage en anden gang", siger den ansvarlige *language consultant*.

Om PBS' sprogkoncept har haft nogen effekt uden for virksomhedens mure, er endnu for tidligt at sige noget om. Men inden for murene skal kollegerne fortsat vænne sig til at bruge gartnerne, før de sender breve, pjecer og andet af sted.

"Ambitionen er, at intet med tiden forlader huset, før det har været forbi en sproggartner, men der er et stykke vej endnu", fastslår Barbara Østergaard.

psi



DANMARKS PÆDAGOGISKE
UNIVERSITETSSKOLE
AARHUS UNIVERSITET

MASTERUDDANNELSER | FORÅR 2010

DPU'S MASTERUDDANNELSER

Uddannelserne er:

Masteruddannelsen i ledelse af uddannelsesinstitutioner

Masteruddannelsen i voksenuddannelse

Masteruddannelsen som fleksibelt forløb

- og en lang række **enkeltmoduler**

Læs mere om DPU's masteruddannelser inden for læring,
didaktik og kompetenceudvikling på www.dpu.dk/master

Ansøgningsfrist

16. november 2009



Årsberetning for

Magistrenes Arbejdsløshedskasse

juli 2008 - juli 2009

Vi ligger fortsat på en historisk lav ledighed

Trods krisen ligger ledigheden blandt MA's medlemmer heldigvis stadig væsentligt under 2007-niveauet. Magistre er ikke nær så hårdt ramt af krisen som andre akademiske grupper. Det gælder også det voksende antal humanister ansat i private virksomheder, som måske ville være konjunkturfølsomme. Vi må dog konstatere, at kurven for 2009 i maj måned har krydset 2008-niveauet. Den aktuelle ledighedsprocent er på 4,1 mod 3,7 i juli måned 2008. Scient.erne ligger glædeligt under gennemsnittet på de 4,1%.

Jobmarkedet er i bevægelse og derfor er MA blevet en tværfaglig a-kasse

De akademiske stillinger får nyt indhold og grænseland afprøves mellem forskellige funktioner i organisationer og virksomheder. Den udfordring har MA taget op og kan nu med generalforsamlingsbeslutningen om at være tværfaglig hjælpe medlemmer, der går ud i AC-grænselandet og bryder nyt land og baner vejen for andre.

Det er ikke blevet nemmere at være ledig under den borgerlige regering

Den 1. august 2009 blev den offentlige jobformidling kommunaliseret, som det hedder. Det betyder, at landets 98 kommuner skal løfte en kæmpe opgave midt i en alvorlig krisetid. Endnu engang er det ikke de lediges trav, der er i centrum, når regeringen laver reformer.

MA vil aktivt arbejde på at sikre, at kommunerne og anden aktør leverer tilbud til medlemmerne, der kvalitativt er i orden, samtidig

med at vi overfor politikere, ledende embedsmænd og frontmedarbejdere vil påpege uhensigtsmæssigheder i kommunernes forvaltning af beskæftigelsespolitikken.

Selv om det rigide 4-om-ugen-krav blev opgivet, lægges der stadig hårdt pres på de ledige. De skal fortsat i stor stil bevise, at de står til rådighed på arbejdsmarkedet, og de er nødt til at følge reglerne for ikke at komme i klemme. Deres jobsøgningsplan skal indeholde masser af ansøgninger, flere om ugen og helst også uden for deres fagområde. Ellers lever de ikke op til regeringens skrappe krav.

Medlemmernes skal inddrages i forbedringen af a-kassens service

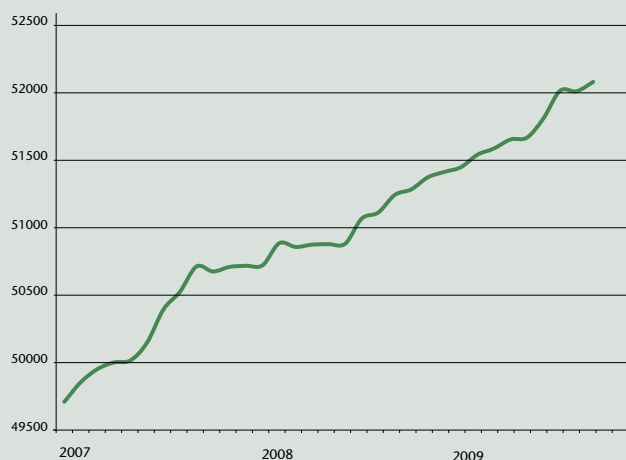
Bestyrelsen har fokus på bedre service til medlemmerne. Ris og Ros-kampagnen på hjemmesiden er f.eks. et vigtigt forsøg på at inddrage medlemmerne aktivt for at nå dette mål. Og det har allerede været en succes.

Rosen kan klart adresseres til MA's medarbejdere, der dagligt gør sig stor umage med at være hjælpsomme og søde i medlemsbetjeningen og giver en pædagogisk forklaring på et bureaukratisk regelsystem.

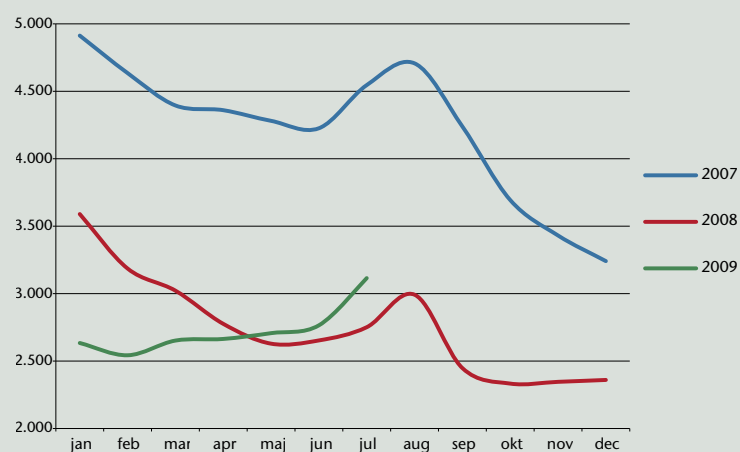
Risen går på MA's korrespondance med medlemmerne, vores selvbetjening på hjemmesiden og hjemmesiden generelt samt på lange sagsbehandlingstider.

Alle vores standardbreve er derfor nu gennemskrevet med hjælp fra et professionelt kommunikationsbureau og på baggrund af fokusgruppeinterviews.

Sådan er det gået med medlemsudviklingen januar 2007 til september 2009



Sådan er det gået med ledigheden Arbejdsløse på dagpenge januar 2007 til juli 2009



Spørgsmål til Inger Støjberg

"HR-cheferne stønner over de mange ansøgninger, de får. Det er de ledige, der har mest grund til at stønne, når de skal leve op til regeringens skrappe og rigide krav. De er nødt til at sende masser af ansøgninger af sted, som de på forhånd ved ikke giver adgang til en ansættelses-samtale. Kunne du, Inger Støjberg, ikke vise, at du også er de lediges beskæftigelsesminister?"

Frederik Dehlholm, formand for MA, uddrag af indlæg i Berlingske Tidende 15. juli 2009

Sender man en mail til MA fra kontaktformularen på hjemmesiden, får man som svar en cirka behandlingstid.

Fra den 15. april 2009 blev MA en digital a-kasse. Det er gået overordentligt godt med at få medlemmerne til at acceptere den elektroniske indrapportering via selvbetjeningen på hjemmesiden, men der ligger også klare gevinster for både medlemmer og medarbejdere. Selvbetjeningsløsningen er udarbejdet af en ekstern leverandør, og de har nu efter krav fra os gennemført en række brugertest, så de ved, hvad der skal rettes for at gøre løsningen mere brugervenlig.

MA lancerer helt ny hjemmeside til årsskiftet. Naturligvis vil vi inden da gennemføre test af funktionalitet og brugervenlighed.

Vi skal styrke familiesammenholdet

Den akademiske trekantfamilie, DM, GL og MA, har klare fælles interesser i at få den samlede organisationsprocent op. Vi skal samarbejde om at få medlemmerne til at se fordelene ved medlemskab af både en faglig organisation og en a-kasse. Vi leverer hver for sig ydelser, der er forskellige, men supplerer hinanden godt. "Familien" skal arbejde tæt sammen, så vi samlet set kan levere det bedst tænkelige produkt til medlemmerne.

Magistrenes Arbejdsløshedskasse



A-KASSEN FOR HØJTUDDANNEDE

Hvor tilfredse er medlemmerne?

Er du ledig og har været til møde i MA, beder vi med mellemrum om en tilbagemelding. Fik du de informationer, du havde brug for? Behandlede konsulentten dig respektfuldt? Fik du den nødvendige sparring på din jobsøgning? Var indholdet relevant for dig? Der er stadig plads til forbedringer, men på alle parametre ligger tilfredshedsprocenten på 80 og opefter. Højest ligger "Samtalen var respektfuld" på 94%.

"Jeg synes, her er en forstående og imødekommende tone i MA"

"Jeg synes, det er rart at blive mødt som person og taget alvorligt med mine behov og ønsker"

Generalforsamling 2009

Årets generalforsamling i MA løber af stablen

Lørdag den 28. november 2009 kl. 14
i MA's lokaler i Mimersgade 47,
2200 København N

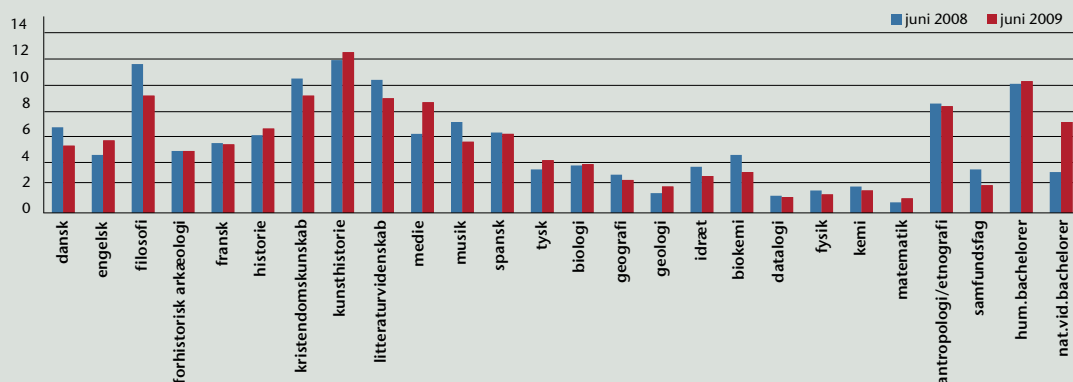
Forslag skal være a-kassen i hænde senest fire uger før generalforsamlingen og sendes til rjo@ma-kasse.dk.

Generalforsamlingsmateriale kan rekvireres på rjo@ma-kasse.dk eller tlf. 35 86 68 49.

MA yder tilskud til transport til og fra generalforsamlingen og byder på en lille forfriskning.

Alle medlemmer af MA er velkomne.

Sådan ser ledigheden ud på udvalgte fag Procent ledige på dagpenge juni 2008 og juni 2009



videnskabens fyrtårn

MENS DEN DANSKE REGERING FLIRTER med tanken, er den tyske i fuld gang med at fremelske eliteuniversiteter. Magisterbladet har udforsket et af dem – og fundet hele to nye eliter.

af Michael Reiter · magisterbladet@dm.dk foto: Christian T. Jørgensen

I 2007 tog Freie Universität (FU) i Berlin en statsfinansieret smutvej til elitehimlen, hvor det skulle stråle om kap med Harvard, Oxford og Yale.

Hvad sker der, når man på den måde køber sig til status? Er arnestedet for det tyske studentoprør blevet indtaget af en ung neointelligentsia iført skarp sideskilning og pullover med broderet våbenskjold? Er de fodformede forelæsere blevet udskiftet med karriereforskere, hvis værd gøres op i artikler i tidsskriftet Science?

Ved første øjekast indvarsler det nyudråbte "videnskabens fyrtårn" en ny tidsalder. Facaden er blevet flot moderniseret. Universitetet har endda fået sig et ufolignende bibliotek af stjernearkitekten Norman Foster. Men begge dele er som forårsmaling til et sprukket havemøbel. For inden for rammes man af uforandret, betontung 70'er-arkitektur.

Desuden lever de studerende slet ikke op til Oxford-fantasierne. I stedet er der dømt urban chic, udtrådte gummisko, dreadlocks og piercinger. Ser den akademiske højadel sådan ud? De folk, vi spørger til den ny elite, trækker kun på skuldrene.

Selv ved en officiel, studenterbemandet info-skranke opstår der forvirring. Elite? Hvilken elite?

Så dæmrer det: "Vi er alle sammen elite!", udbryder Magda, der studerer polsk. Hun fremtryller en glittet pjece. Indeni beskriver rektor hvordan eliteinitiativet forgylder FU. "Det mærker vi ikke noget til – i hvert fald ikke på mit



*"Vi er alle sammen elite", siger Magda (tv.), der studerer polsk.
"Det mærker vi bare ikke noget til", siger Antje, der studerer teatervidenskab.*

I 2007 blev Freie Universität i Berlin udnævnt til et videnskabens fyrtårn. Den nye status som eliteuniversitet fik pengestrømmen til at flyde til universitetet. Men ikke til alle fag.





Dieter Lenzen kæmper utrætteligt for eliteuniversiteter. Han gør det som rektor for Freie Universität og som vicepræsident for den neoliberale tænketank Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft. "Fremtiden bliver bestemt af 50 topuniversiteter. Dem vil vi være blandt", docerer rektoren på konferencer og i medierne.

Pro elite

Rektor Dieter Lenzen er forkæmper for eliteuniversiteterne. Han kæmper utrætteligt for de tyske eliteuniversiteter, kaldet "videnskabens fyrtårne". Han gør det som rektor for Freie Universität (FU), som vicepræsident i Hochschulrektorenkonferenz (de forenede tyske rektorer) og ikke mindst som rådgiver for den neoliberale tænketank Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft.

Rektorens salgstale på konferencer eller i Tysklands medier starter typisk som følger: "Vi er del af en akademisk verden, der bliver stadig mere globaliseret. Fremtiden bliver bestemt af 50 top-universiteter. Dem vil vi være blandt!".

Over for Magisterbladet leverer Lenzen opskriften på, hvordan målet nås: "Større synlighed, fremelskelse af topforskning og udvikling af nye former for management".

Selvfølgelig er det frem for alt Lenzens universitet, der skal oplyse elite-himlen. I 2007 kunne han lade champagnepropperne knalde for det første store skridt på vejen: udnævnelsen af FU til et af Tysklands ni eliteuniversiteter.

"Effekten er til at tage og føle på", sprudler rektor. "Vores præstationsniveau stiger markant. Dels har vi lettere ved at opnå eksterne forskningsmidler, da bidragsydere ved, hvor pengene bør flyde hen, nu da top-universiteterne er identificeret, dels er arbejdsmiljøet præget af en ny opbrudsstemning".

"Resonansen udefra er lige så positiv", fortsætter Lenzen. "Vi mærker interessen fra udenlandske professorer, der gerne vil til Berlin. Vi får også flere studiepladsansøgninger fra unge med fremragende karakterer. Og så ser vi offentlighedens billede af FU ændre sig: Vi bliver ikke længere betragtet som det hjemsted for venstreorienteret indoktrinering, vi engang var".

FU's rektor fryser af den kritik, eliteinitiativet trods alt får – for eksempel at undervisning nedprioriteres i forhold til forskning. "Det er en misforståelse. Langsigtet forskning sikres kun gennem uddannelsen af nye talenter. Derfor støtter initiativet ph.d.-, men også masterstuderende med en videnskabelig karriere for øje. Og så investerer FU 11 mio. euro i en overordnet forbedring af undervisningen".

Et andet kritikpunkt lyder, at initiativet ikke har forbedret tyske universiteters middelmådige placeringer i internationale rankings. "FU har taget et tocifret spring opad", buldrer Lenzen. Han indrømmer dog, at vejen til toppen ville blive kortere, hvis man kunne tiltrække flere topforskere. "Men udenlandske læreanstalter holder på deres bedste folk. Desuden har vi svært ved at konkurrere med de tilbud, forskerne får fra industrien".

Dieter Lenzens løsning på problemet er flere penge til eliten. "Det er uomgængeligt, hvis initiativet skal fungere", hævder rektor, der har fået et beløb på 150 millioner euro til den samlede etablering af FU som eliteuniversitet. "Til sammenligning har Columbia University i New York et operating budget på 2 milliarder – årligt".

Lenzen er ikke i tvivl om, at regeringen snart vil tilføre eliteuniversiteterne flere midler. For universitetsreformatoren findes der kun den ene, den indlysende kurs, der nu er udstukket – og som han gerne ser andre slå ind på. "Jeg anbefaler Danmark et lignende initiativ baseret på solide koncepter for fremtiden", slutter han.



studium", fastslår Antje fra teatervidenskab. "Men prøv at tale med professorerne. De nyder sikkert godt af initiativet".

Erhvervslivets indtog

Den første ledetråd fører til vejs i videnskabens fyrtårn. I et lyst kontor nær toppen møder vi Peter-André Alt, dekan på humaniora. Alt betyder gammel, og i dag lever den 48-årige op til sit navn: Han virker udkørt. "Jeg troede ikke, eliteinitiativet ville ændre FU så hurtigt. Men her er blevet utroligt dynamisk", siger han og smiler træt.

"Tidligere led vi under et spinkelt budget. Vi havde trængte professorer med kæmpemæssige eksamenskvoter. Det resulterede i dårlig vejledning af de studerende. Da Berlin var på fallittens rand, havde vi svært ved at finansiere nye kræfter".

Så kom eliteinitiativet. Og efter FU's kåring til topuniversitet hev staten checkhæftet frem. "Vi mærker tydeligt pengestrømmen", bekræfter dekanen. "En stor del går til strategisk planlægning af de nye excellence clusters og deres ph.d.-programmer. Vi har bl.a. fået råd til at ansætte rådgivere, som hjælper med at søge eksterne forskningsmidler".

Eliteeuroerne udgør fundamentet i et forskerliv, de fleste akademikere allerhøjst dagdrømmer om. I clusterne deles der rundhåndet penge ud til nye professorer, lektorer og gæsteforskere. I en lind strøm flyder midlerne uhindret til workshopper, kongresser og rejser. Man flottes sig med nye materialer og udstyr. "Selv de, der var skeptiske over for initiativet, springer nu på toget", forklarer Alt.

"Men", sukker dekanen, "folk arbejder på grænsen til det uoverkommelige". Ikke mindst for at sikre de midler, der



“Jeg troede ikke, at eliteinitiativet ville ændre universitetet så hurtigt. Her er blevet utroligt dynamisk”, mere sukker end siger Peter-André Alt, dekan på Humaniora. “Men folk arbejder på grænsen til det uoverkommelige, for forskernes løn står nu i relation til deres inddrivelse af eksterne midler”, fortsætter dekanen med en mine, der svarer til hans efternavn.

skal holde gang i elitemaskinen – og som har ført til nye ansættelsesregler på FU: “Forskernes løn står nu i relation til deres inddrivelse af eksterne midler. De, der ikke er aktivt søgende – fordi de fx prioriterer undervisningen – får mindre i løn”.

“Jeg synes om, at præstation belønnes”, fastslår Alt. “Men det her har udartet sig til en ansøgnings- og præstationsmani”. Dertil kommer, at den omsiggribende eksterne finansiering påvirker forskningen: “Erhvervslivet har holdt et stærkt indtog på FU og presser os til at være mere effektive. Men vi skal værne om forskningsfriheden. Og derfor må vi ikke fortsætte længere ad den vej, vi er slået ind på”.

Ingen tid til bordfodbold

Dekanens ord slår ekko mellem væggene, mens reporterne tager de sidste trapper op

til toppen af fyrtårnet. Her stråler Languages of Emotion (LOE) – et excellence cluster, hvor topforskere fra forskellige lande og fagområder gransker kommunikation af følelser. Glasdøren til det allerhelligste er låst, men åbnes af en sekretær, der kunne have klædt enhver minister eller manager. Hun byder indenfor i et fremmed kosmos, præget af mørke lædersofaer, moderne lamper og – midt i det hele – et næsten antikt bordfodboldspil.

“Det bruger vi, når vi skal slappe af”, griner Günter Schmidt-Gess. Den 35-årige er managing director i elitehimlen. Han er tidligere Princeton-docent og headhuntet til jobbet fra Technische Universität München, Tysklands førende eliteuniversitet.

Der er ikke meget tid til bordfodbold, indrømmer Schmidt-Gess. “Vi er presset af evaluerende instanser, der forventer resultater. Det er ikke nemt med et så stort interdisciplinært projekt som vores”. En sky formørker hans ansigt. Så lyses det op af et drenget smil: “Men det skal man jo tage sportsligt”.

For at skuldre opgaven har LOE netop skabt tre nye lektorater og to professorater plus medarbejdere. “Og der er flere på vej”, understreger Schmidt-Gess. “Etableringen kræver summer, som FU tidligere slet ikke havde. Men nu kan vi bare beslutte den slags ting – helt ubureaukratisk. Godt nok må clusteret ikke give sine forskere mere i løn end andre steder på FU. Til gengæld kan vi hyre to af slagsen”.

Tricket består i at ansætte en ung lektor til at befri en topforsker for den undervisning, han er forpligtet til. “Det gør selvsagt FU meget interessant for nye kræfter”, siger direktøren. “De har frihed til at forske og arbejder i et spændende miljø, hvor

professorer fra flere fagområder er fælles om et projekt”.

Og hvordan profiterer resten af universitetet af clusteret? Günter Schmidt-Gess tøver. “Ja, altså, vi inviterer alle til at deltage i clusteret, men selvfølgelig skal de være kvalificerede. Vi får mange ph.d.-ansøgninger, som eventuelt senere kan blive fx post.doc.’er. Dertil kommer, at fagområderne får stillet kræfter til rådighed, de ellers ikke havde haft råd til. Folk, som også forelæser. Vi understøtter også biblioteket med nye bøger”.

Direktøren tier – tænker – og tilføjer så: “Det er svært at formidle, at vi har et så stort budget, mens resten af universitetet skal spare. Måske skulle man definere elitestatus anderledes – og ikke kalde hele FU for elite”.

Ph.d. på kontanthjælp

Bang! Porten til elitehimlen smækker i igen. Turen ned gennem videnskabens fyrtårn er et frit fald, der ender brat i en udtjent del af FU. I et kælderlaboratorium, glemt af universitetsreformatorerne, finder vi Mario Orzol, ph.d.-studerende i kemi. Hans professor og vejleder, Eugen Illenberger, er på besøg for at hjælpe med afhandlingen.

“Det ny eliteinitiativ er storartet”, siger Illenberger og virker, som om han mener det. “Men på kemi mærker vi ikke noget



Günter Schmidt-Gess, tidligere Princeton-docent, er managing director for Freie Universität. Bordfodbold bliver der ikke meget tid til. “Vi er presset af evaluerende instanser, der forventer resultater. Men det skal man jo tage sportsligt”, smiler han.

“De såkaldte videnskabens fyrtårne er opført på ryggen af de studerende. I snit er der kun én professor til 88 studerende. Eliteinitiativet ser stort på den nødvendige balance mellem forskning og undervisning”, siger Batti, der er politisk referent for studenterrådet AStA på Freie Universität.

Kontra elite

Studenterrådet AStA er bannerfører for bred forskning.

Et stenkast fra Freie Universitäts (FU) hovedbygning ligger en graffitibesmurt villa. For studenterrådet AStA er den et vagttårn. Herfra holder de studerendes repræsentanter kritisk øje med den politik, der drives på universitetet overfor.

Indenfor arbejder Batti, AStA's politiske referent, på højtryk. Hans trange kontor er et virvar af unge, cigaretrygende aktivister og flyers, plakater og tids-



til det. Tværtimod bliver fagområder, der ikke er elite, forsømt. Mens de hyrer forskerstjerner, suger vi på labben. Vores lokaler, sekretariater og administration er i en katastrofal tilstand. Og faktisk bliver situationen værre og værre”.

Mario Orzol nikker. For Illenbergers protegé har optagelsen i eliten fået en uventet bivirkning. Hans afhandling er tidligst færdig om nogle måneder. Hans status som videnskabelig medarbejder er derimod ophørt. “Der var ikke flere penge til at have mig ansat”, siger han og smiler ironisk. “Selvsagt var der heller ikke penge til en post.doc. på FU, når jeg er færdig”.

Mens Mario følger de vildfarne gæster op og ud, tilføjer han: “I morgen skal jeg

ned på kommunen for at slås om min kontanthjælp. Det er lidt anstrengende, for sagsbehandlerne forstår ikke, at jeg som ph.d.-studerende ikke har tid til den aktivering, de vil sætte mig i”.

For foden af videnskabens fyrtårn åbner Mario dørene ud til det fri. Oppefra oplyses den akademiske himmel af excellence clusteret – FU's elite af gavn. Imens vinker eliten af navn farvel – og forsvinder så ned i kælderens igen.



“Det nye eliteinitiativ er da stortartet”, siger professor Eugen Illenberger og ser ud, som om han mener det. Men fagområder, der ikke er udnævnt til elite, bliver forsømt. Det gælder fx kemi, der er hans fag. “Vores lokaler, sekretariater og administration er i en katastrofal tilstand”, noterer han tørt.



Mario Orzol er ph.d.-studerende i kemi, men pengene er sluppet op, så han skal nu slås med kommunen om sin kontanthjælp. “Sagsbehandleren har svært ved at forstå, at jeg som ph.d.-studerende ikke har tid til den aktivering, de vil sætte mig i”.

skrifter. De er alle sammen fulde af skarptskårne holdninger, som regel rettet imod et eller andet. Foretrukket mål: FU's ny elitestatus.

“De såkaldte videnskabens fyrtårne er opført på ryggen af de studerende”, proklamerer Batti. “Der er ingen af os, der mærker noget til nogen elitestatus. Vores forelæsninger er propfulde, og da der i snit er én professor til 88 studerende, er den individuelle rådgivning elendig. Eliteinitiativet ser stort på den nødvendige balance mellem forskning og undervisning”.

Efter en kunstpause tilføjer han syrligt: “Men jo, her er da blevet pænere, radiatorerne fungerer, og som noget nyt hænger der en projektor i alle rum”.

Men i virkeligheden er problemet et helt andet: “Med initiativet er det ikke længere vigtigt, at man har gået på universitetet,

men *hvilket* man har gået på. Dertil kommer, at man hierarkiserer forskningen og fjerner de forskere, der ikke indordner sig. Imens ændres studieindholdet i henhold til den politiske agenda. Vi studerende reduceres til kunder uden medbestemmelsesret”.

“Universiteterne bliver til firmaer, der skal konkurrere med hinanden. Det er et neoliberalt koncept, vi er meget imod. Vi tror ikke på, at det er den eneste løsning i en globaliseret verden”, forklarer Batti.

ASTA kræver i stedet en undervisnings- og forskningspolitik, der går i bredden. “Pengene fra staten skal flyde ligeligt til alle lærestalter”, mener Batti. Her skal den brede forskning sikres, idet alle forskere får adgang til tilstrækkelige midler. “Ellers skabes der et system med to klasser – såvel inden for som uden for universiteternes mure”.

Exzellenzinitiative

Målet for det tyske eliteinitiativ, Exzellenzinitiative, er at fremme topforskning og samtidig styrke landets universiteter og forskning bredt set. Initiativet skal give Tyskland vind i sejlene som forskningsnation, forbedre den internationale konkurrenceevne og gøre spidserne blandt tyske universiteter mere synlige.

I den forbindelse afholdt man i årene 2005-2007 en statslig konkurrence. Hovedpræmien var godt 14 milliarder kroner til fordeling blandt de højere lærestalter, der kvalificerede sig som den ny elite.

Konkurrenterne kunne søge om optagelse i en eller flere støttekategorier:

Graduate School: Uddannelse af ph.d.-studerende inden for et specificeret emneområde med fremragende videnskabelig vejledning og rammebetingelser. Deltagende professorers forskning skal træde i baggrunden til fordel for de ph.d.-studerendes. Hver graduate school bevilges ca. 7,5 mio. kr. pr. år.

Excellence clusters: Udvikling af særlige forskningsområder baseret på tværfaglighed og med fokus på emner af høj samfundsmæssig eller økonomisk relevans. Forskningen udføres i fællesskab af op til 25 topforskere. Arbejdet skal gerne påvirke det øvrige universitet positivt. Hvert cluster støttes årligt med ca. 48 mio. kr.



Fremtidskoncept: Beskriver et universitets langsigtede udvikling inden for forskningen. Indbefattet er fokus på bestemte emneområder og en definition af mål og strategier til, hvordan det nås. Koncepterne accepteres kun, såfremt universitetet allerede har fået godkendt mindst ét excellence cluster og én graduate school. De op til 10 vindere skal fungere som “internationalt anerkendte videnskabens fyrtårne”. De støttes med godt 156 mio. kr. pr. år.

Konkurrencen kårede i alt ni universiteters fremtidskoncepter – heriblandt Freie Universität Berlin (FU). Dertil kom 40 graduate schools (FU: 3) og 37 excellence clusters (FU: 2).

KILDE: BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG – WWW.BMBF.DE



KUNST



Erindringens arkiv

Cecil Bojsen Haarder

Bogen behandler Nina Sten-Knudsens malerier fra 1998 og frem med udgangspunkt i temaerne rum, historie og fortælling. Nina Sten-Knudsen er blevet tildelt livsvarig kunstnerydelse af Statens Kunstfond, og hendes malerier er repræsenteret på de største danske kunstmuseer. *Museum Tusulanums Forlag, 2009, 178 sider, 298 kr.*

FILOSOFI

Løgstrup og litteraturen

David Bugge

Denne bog er resultatet af mange års forskning i Løgstrups forhold til og brug af skønlitteratur. Om sit forhold til litteratur sagde Løgstrup selv i et upubliceret notat: "Vil man arbejde filosofisk kan ens tænke kun blive virkelighedsnær, og man kan kun undgå en tænke i opstillinger, i overtagne skemaer, hvis man rekurrerer til litteratur. Det er min erfaring, og jeg vil aldrig nogensinde gå fra det." *Forlaget Klim, 2009, 452 sider, 349 kr.*

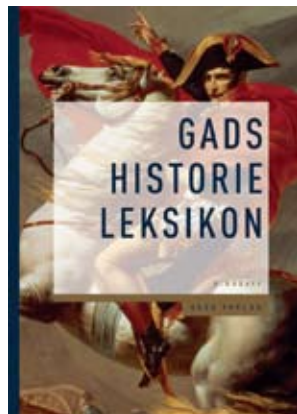
KULTUR

Digital formidling af kulturarv – Fra samling til sampling
Niels D. Lund m.fl.

En af tidens store kulturelle dagsordner drejer sig om digital tilgængeliggørelse af kulturarv. Fortidens spor dukker op i nye former på nettet,

næsten alle kulturinstitutioner arbejder med, og befolkningen har fået helt nye muligheder for at se med og deltage. Bogen er den første på dansk inden for dette område, og den er blevet til i et forskningsprojekt på Danmarks Biblioteksskole. *Multivers, 2009, 264 sider, 248 kr.*

HISTORIE



Gads Historieleksikon

Tønnes Bekker-Nielsen, Bernard Eric Jensen, Nils Arne Sørensen og Paul Ulf-Møller

4. udgave af Gads Historieleksikon dækker den politiske histories store begivenheder, emner og personer – fra oldtiden til i dag – og indeholder tillige større artikler om væsentlige begreber som fx demokrati, liberalisme og socialisme. Bogen indeholder over 2600 opslagsord og 50 detaljerede kort. *Gads Forlag, 2009, 680 sider, 349 kr.*

PÆDAGOGIK

Over stok og sten

Ingrid Oberborbeck

Bogen knytter an til "Syngehesten", en samling sange for børn mellem 3 og 7 år og deres voksne, udgivet i 1990. "Over stok og sten" er beregnet til undervisning af børn fra indskolingen til ca. 4. klasse, korstart og andre sammenhænge, hvor lyst til sang,

stemmeleg og bevægelse er til stede eller skal udvikles. *Dansk Sang, 2009, 240 kr.*

Retorik. Teori og praksis

Charlotte Jørgensen

og Lise Villadsen (red.)

Retorik var oprindelig læren om talekunst. I vore dage er faget en moderne kommunikationsvidenskab, der ud over skriftlige tekster bl.a. omfatter formidling i audiovisuelle og digitale medier. I bogen præsenterer retorikforskere ved Københavns Universitet fagets centrale områder og de vigtigste teoretiske og analytiske begreber. *Samfundslitteratur, 2009, 310 sider, 299 kr.*

NATURHISTORIE

Naturhistorier fra Nationalpark Mols Bjerge

Morten D.D. Hansen

I bogen beskriver forfatteren og biologen Morten D.D. Hansen landskabernes dramatiske tilblivelse og historie med brede penselstrøg og retter efterfølgende fokus mod planter og dyr, deres rolle i naturen og deres afhængighed af landskabet og dets pleje. *Naturhistorisk Museum, 2009, 124 sider, 178 kr.*

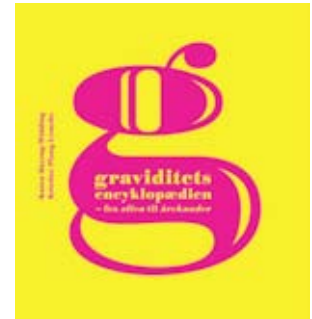
RELIGION

Japanese Rinzai Zen Buddhism: Myōshinji, a living religion

Jørn Borup

Living Zen gives a new perspective on contemporary Japanese Zen Buddhism. Ideas, ritual practices, temples and interactions between the clergy, the laity and the institution are investigated as living representations of a unique and yet common Japanese religion. *Brill, 2008, 314 sider, 119 Euro*

OPSLAGSBOG



Graviditetsencyklopædien – fra alien til åreknuder

Kristine Plough Lemche

og Karen Høyrup Widding

Bogen er IKKE et traditionelt opslagsværk, men en samling bidrag fra en række kloge, sjove, kendte og ukendte mennesker, der hylder, betragter, ironiserer og beskriver den fantastiske tilstand, som graviditeten er. *Politikens Forlag, 2009, 182 sider, 250 kr.*

SAMFUND

Lige muligheder for alle – Social arv, kultur og retfærdighed

Nils Holtug og Kasper Lippert-Rasmussen

Alle mennesker bør have lige muligheder i samfundet. Så langt, så godt. Men hvad vil det mere præcist sige? Til at belyse dette og andre grundlæggende spørgsmål om ulige muligheder i det danske samfund har redaktørerne samlet en fremtrædende gruppe af filosoffer, uddannelsesforskere, sociologer, en økonom, en kønsforsker, en politolog og en læge. *Nyt fra Samfundsvidenskaberne, 2009, 240 sider, 280 kr.*

flere bøger på side 53 >>

DM til ligestillingsmøde med Støjberg

Hvordan får vi sikret, at ligestillingsloven overholdes, og at alle ministre lever op til deres ansvar over for loven?

Dette væsentlige spørgsmål har Mainstreamingnetværket af 2005 netop været til møde med ligestillingsminister Inger Støjberg (V) om.

DM er en aktiv medspiller i netværket og var repræsenteret ved ligestillingskonsulent Sine Rønberg Hansen. Hun var positiv efter mødet med den ansvarlige minister:

“Vi havde et godt og konstruktivt møde hos ligestillingsministeren. Hun var lyttende, og vi havde en god dialog. Vores konkrete mål var at få et samarbejde med ministeren om kønsmainstreaming i staten op at stå. I den forbindelse vil vi gerne have vores faglige ekspertise i netværket bragt i spil”.

Erfaringen med ligestilling siger, at der er brug for al den faglige ekspertise, der kan samles.

“Det gælder ved såvel store reformer som eksempelvis skattereformen, men også i forbindelse med mindre lovforslag, der påvirker kvinder og mænds hverdag. Jeg havde en fornemmelse af, at der er muligheder for samarbejde, og at ministeren lyttede til vores agenda om, at en proaktiv ligestillingsindsats kan være med til at fremme ligestilling. Nu ser vi i netværket

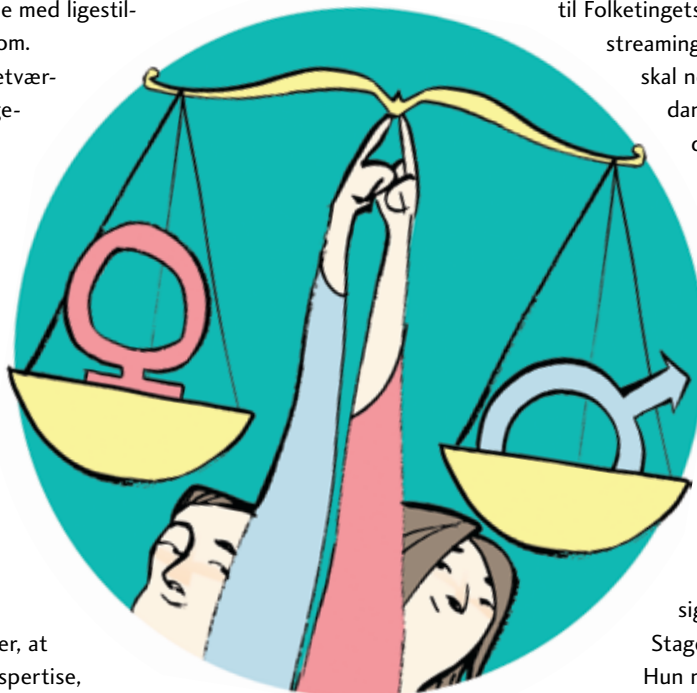
frem til, om vores fornemmelse er korrekt”, siger Sine Rønberg Hansen.

Netop skattereformen er genstand for en klage til Folketingets Ombudsmand fra Mainstreamingnetværket. Ligestilling skal nemlig tænkes ind i al dansk lovgivning, og det er det ikke blevet her ifølge netværket.

“DM er medafsender på klagen for at sende det signal, at vi mener ligestilling mellem kvinder og mænd alvorligt. Når det gælder ligestilling, har vi behov for en regering, der løfter sin del af ansvaret ved for eksempel at administrere ligestillingsloven korrekt”, siger formand for DM Ingrid Stage.

Hun mener, at det er vigtigt at få de ligestillingsmæssige konsekvenser af en så omfattende samfundsreform belyst.

“Vi skal selvfølgelig kunne følge med i, hvad ligestillingskonsekvenserne er for en så omfattende reform for både kvinder og mænd. Sagen er principiel, og derfor prøver vi den ved ombudsmanden”, siger Ingrid Stage.



LÆRING, LEDELSE OG IT

DELTIDSSTUDIER • E-LEARNING • SEMINARER

- Master i Læreprocesser
- Master i Ledelses- og Organisationspsykologi
- Master i Organisatorisk Coaching
- Design af E-læring i Undervisning og Medarbejderuddannelse

Sæt skub i karrieren med en masteruddannelse fra Aalborg Universitet

www.evu.aau.dk
Tlf. 9940 9420 · evu@aau.dk


AALBORG UNIVERSITET
Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi



fiskersøn på det akadem

BLÆSTEN OVER MARBJERG MARK LØJER NÆPPE AF, selv om Roskilde Universitet har fået en rektor, der har den akademiske bredde og det gode samarbejde som sine mærkesager. Men fiskersønnen fra Hvide Sande lader sig ikke skræmme af modvind. Trods en 35 år lang karriere bag sig som forsker og underviser kan han fortsat smile i skægget, når akademikermiljøet bliver lidt for selvhøjtideligt.

af Pernille Siegmundfeldt · psi@dm.dk foto: Jeanne Kornum



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

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

Ib Poulsen kan tydeligt erindre, hvor vanskeligt det var som udefrakommende at træde ind i universitetsverdenen.

Selv om fiskersønnen fra Hvide Sande havde haft tre år til at krænge den vestjyske dialekt af sig og lære at skrive bedre dansk på den gymnasiale kostskole ved Haslev på Sjælland, var det intet at regne sammenlignet med overgangen til det indforståede miljø på danskstudierne ved Københavns Universitet.

“Hvordan skriver man en litterær analyse? Hvilke kvalitetskriterier gælder her? Hvad forventer de af en studerende? Det var utroligt vanskeligt for mig at få styr på de akademiske normer, der hersker på et universitet. Jeg havde slet ikke den selvsikkerhed, som er en selvfølge for mange akademikerbørn, der kender omgangsformen. At stille sig op i en stor forsamling og tale var for mig forbundet med stor angst. Studiestarten var på alle måder en meget hård læreproces”, husker Ib Poulsen.

At favne alle typer af studerende er en opgave, som universiteterne fortsat bør tage meget alvorligt, mener den nyudnævnte rektor for Roskilde Universitet. RUC, som universitetet også kaldes, er selv blandt de bedre, vurderer han.

“Vi har en god model med basisstudierne, som giver en bred indgang til den akademiske metode. Også de mange gruppeopgaver kan lette indføringen, og projektarbejdsformen giver plads til, at de studerende kan udfolde sig på flere niveauer”, mener Ib Poulsen.

Hans egen overlevelsestrategi som ung studerende var at anstrenge sig så meget, han overhovedet kunne, rent fagligt.

“Jeg læste, skrev og knoklede med mine studier, så man ikke kunne sætte en finger på det. Derudover gik jeg ind i studenter-

politisk arbejde, blandt andet for at kigge de mere erfarne lidt over skulderen”, forklarer han.

Strategien lykkedes.

Ud at gå på campus

Ib Poulsen har netop sat sig til rette i rektorkontoret på Roskilde Universitet og kan herfra se tilbage på en 35 år lang karriere som forsker, lektor, lic.phil. og professor – med en enkelt afstikker til et job i afdelingen for efteruddannelse på Danmarks Radio. I en alder af 60 – og efter en hel del overvejelser – skal mønsterbryderen fra Hvide Sande nu være styrmand på Danmarks mindste og måske mest eksperimenterende universitet. En beslutning, der først er modnet i løbet af det sidste år, hvor han som institutleder har været del af den udvidede universitetsledelse på Roskilde Universitet.

“Det er ikke nogen hemmelighed, at bølgerne er gået højt her på stedet, men i det sidste års tid er der skabt lidt mere ro, og jeg kan se, at der nu er både pladsen og viljen til, at vi fører udviklingen i den retning, der efter min mening er den rigtige. Vi skal styrke de eksperimenterende uddannelsesretninger og den tværfaglige uddannelse og forskning på RUC og tydeliggøre vores forskningsprofil, særligt på de områder, hvor vi skiller os ud – fx inden for socialt entrepreneurship, brugerdreven innovation osv. Også på RUC's ømme punkt, naturvidenskaben, skal vi markere os stærkere, fx igennem et tættere samarbejde med regionens virksomheder. Naturvidenskaben skal ikke føle sig truet, selvom det er en humanist, der nu sidder i rektorstolen, men måske skal vi kigge på, om der er nogle ting, vi kan gøre anderledes. Andre universiteter kæmper også med et vigende ansøgertal, men størrelsen er

iske parnas



jo ikke det eneste, der tæller”, pointerer Ib Poulsen.

Han er også optaget af at involvere Akademisk Råd langt mere og have en kontinuerlig dialog med både TAP’erne – det teknisk-administrative personale – og med de studerende.

“Jeg skal lytte og håbe, at der også bliver lyttet den anden vej. Jeg er meget glad for den menneskelige kontakt, og jeg er ikke typen, der forskanser mig på mit kontor. Jeg skal ud at gå rundt på campus så meget som overhovedet muligt”, siger han.

allerede trykket hånd med den lokale filialdirektør i Hvide Sande og lavet aftale om en læreplads til sin ældste søn, da Ib Poulsen erklærede, at han ville tage studentereksamen.

“Selv om jeg var fiskersøn ved Vestkysten, har jeg altid haft en kontakt til København, hvor min mor kom fra. Igennem alle årene besøgte jeg min morfar, som tog mig med i teatre og på museer, og der har egentlig fra starten været lagt op til, at jeg godt kunne finde på at forlade Hvide Sande”, fortæller han.

Blå bog

Navn: Ib Poulsen.

Alder: 60 år.

Job: Siden 23. september rektor for Roskilde Universitet. Har siden 2002 været institutleder på Institut for Kultur og Identitet på RUC. Kom til Roskilde fra en stilling som professor ved Danmarks Pædagogiske Universitet. Har desuden været ansat som lektor i sprog og medieanalyse på Københavns Universitet og i en årrække undervist journalister i sprog og radiofonisk formidling på DR’s efteruddannelse.

Uddannelse: Cand.mag. i dansk og sprogpsykologi fra Københavns Universitet i 1974, guldmedaljeopgave på Københavns Universitet i 1975, lic.phil. i 1982 og dr.phil. i 2006 på en afhandling om radiomontagen.

Privat: Bor i Hillerød, er gift på 26. år med praktiserende psykolog Gudrun Budin, har tre børn, hvoraf han fik to forældre, og fire børnebørn.

Kendetegn: Er god til at lytte, stærk i at analysere problemstillinger, har en ordentlig kontakt med folk.

RUC som regionalt trækplaster

Var det gået, som Ib Poulsens far havde planlagt det, var det banken i Hvide Sande – og ikke universitetets bygninger på Marbjerg Mark – Ib Poulsen havde gået rundt i. Faren havde

Kompromiseret med faren blev, at Ib Poulsen kom på indremissionsk kostskole i Haslev, og at han tog lån i banken for selv at betale for sin uddannelse. Gymnasiet blev en øjenåbner, der gav den unge vestjyde smag for at læse endnu flere bøger. Danskstudiet sejrede over interessen for historie, og sproganalysen og mediernes brug af sproget – særligt i radiosammenhæng – blev udgangspunkt for hans senere forskning.

Hele vejen igennem har Ib Poulsen bevaret en tilknytning til Haslev Gymnasium, hvor han i dag sidder i bestyrelsen. Og på RUC skal såvel de regionale som de internationale kontakter fortsat dyrkes, mener den nye rektor.

“Vi skal ikke kun appellere til de unge fra København, vi skal i lige så høj grad kunne tiltrække unge fra det øvrige Sjælland, som uddannelsesmæssigt halter efter resten af landet. Jeg synes, vi har en forpligtelse i forhold til den region, vi geografisk hører til, men jeg synes også, der ligger et potentiale for at tiltrække langt flere studerende – også nogle af dem, der måske ikke traditionelt har en længerevarende universitetsuddannelse med i overvejelserne. Måske nogle flere som mig”, understreger Ib Poulsen.



Sidste frist for debatindlæg til nr. 17 er mandag den 20. okt. kl. 10. Et debatindlæg kan sendes med post eller e-mail: magisterbladet@dm.dk. Debatindlæg må ikke være på over ca. 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Håndskrevne indlæg optages ikke. Længere indlæg i form af faglige kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

Hvor bliver lønforhøjelsen af?

For halvandet år siden blev der vedtaget en overenskomst, som skulle sikre universitetslektorer med særlige kvalifikationer en klækkelig lønforhøjelse – efter mange års stilstand eller tilbagegang. Det fremgår også af DM's lønoversigt.

Så vidt jeg er orienteret, blev overenskomsten underskrevet for et år siden (ca. 1. oktober 2008), men der er stadig intet sket. Ingen penge er blevet udbetalt, og der kommer ingen rapporter nogen steder fra om sagens forløb.

Jeg er 57 og kunne godt tænke mig at se noget til tillægget, før jeg går på pension. Er der mon nogen udsigt til det?

Lars Ole Bonde, Aalborg Universitet

Blokopdelt tertiær uddannelse nu

Tertiære uddannelser foregår naturligvis på blokopdelte universiteter, som tilbyder toårige diplomuddannelser og fireårige bacheloruddannelser. Og undervisningen varetages naturligvis af forskeruddannet personale. Dette medfører rigelig tilgang af højtuddannet arbejdskraft, som desuden er fleksibel, da man hurtigt kan skifte job ved at supplere sin grad med nye halvårsblokke. Og dette medfører endvidere, at de tertiære uddannelser er så rigeligt finansieret med deres del af de 28 mia. kr., som samfundet sparer ved at nedsætte den tertiære afslutningsalder fra 29 år til 22 år ifølge Arbejdsmarkedskommissionens nye rapport.

Sådan er situationen på de blokopdelte oplysningsuniversiteter uden for EU. Men desværre modsat inden for EU, som stadig holder fast i sit Humboldtiske linjeopdelte dannelsessystem skabt i Preussen for 200 år siden for at udskille eliten til centraladministrationen og bekæmpe demokratiets udbredelse fra Frankrig.

Humboldt-universitetets elendighed beskrives fx tydeligt i Magisterbladet nr. 14/09. På side 5 angives, at produktionen af de tertiære kerneuddannelser, dvs. lærere, pædagoger, sygeplejersker og socialrådgivere, er så lav, at der vil mangle 20.000 personer om 5 år, hvilket svarer til 200 ubesatte stillinger pr. kommune. Et grotesk tal.

På side 4 i lederen i samme nr. af Magisterbladet berettes, at undervisningen på danske Humboldt-universiteter ofte varetages af timelærere, dvs. personale uden forskeruddannelse, som tilbydes de jammerlige arbejdsvilkår, der følger af daglejerstatus. Desværre forties, hvor stor en del af de fastansatte der også mangler en forskeruddannelse, samt hvor mange professorer der ikke har skrevet disputats.

Ej heller nævnes, at grunden til den lave produktion af kerneuddannelser er, at de danske Humboldt-universiteter nægter at lade sig globalisere ved at fastholde treårige bacheloruddannelser,

ved at påtvinge de studerende en masteruddannelse, som oven i købet er universitetsrettet i stedet for erhvervsrettet, og ved at nægte adgang til de professionsrettede tertiære uddannelser. Samt ved at fastholde en ufleksibel linjeopdeling i stedet for den internationale norm, blokopdeling.

OECD dumpede de danske Humboldt-universiteter i sin undersøgelse fra 2004. Tiden har siden vist, at disse ikke selv formår at hæve sig over bestå-grænsen. Derfor er tiden kommet til at samle alle tertiære uddannelser på universiteterne. Og til at give alle undervisere en aktionsforskeruddannelse, så de kan udvikle deres professioner på videnskabeligt grundlag. Samt til at nedsætte en OECD-ledet skolingskommission, der kan globalisere vort Humboldtiske skolingssystem fra top til bund ved at erstatte et preussisk linjeopdelt dannelsessystem med et internationalt blokopdelt oplysningsystem.

Allan Tarp, lektor, Grenaa Gymnasium

Seminariebladets glansbillede

For en ansat ved UC Lillebælt er det noget af et glansbillede, som tegnes af socialrådgiveruddannelsernes forhold i de nye professionshøjskoler i Seminariebladet (Magisterbladet nr. 14/2009, side 39-47). Opfattelsen i artiklen er, at der er fordele og ulemper ved fusioneringen, og det er svært at sige, hvad der vejer tungest. Efter min mening er det, hvad angår UC Lillebælt, slet ikke så svært at afgøre.

På UC Lillebælts socialrådgiveruddannelse har vi fået reduceret vores forberedelsesnorner til undervisning og vejledning markant. Den tid, vi har til "faglig kompetenceudvikling", er som udgangspunkt blevet mere end halveret. Da de nye arbejdstidsregler skal tillempe lokalt, kan det for nærværende ikke siges helt præcist, hvor meget det direkte undervisningskrav (konfrontationstiden) øges, men et forsigtigt skøn siger, at det bliver på omkring 10 %. Det vil alt andet lige betyde en betydelig forringelse af undervisningsvilkårene og -kvaliteten.

Det er også svært at genkende bemærkningerne i artiklen om administrationen, som "forsvandt" fra den enkelte uddannelse med etableringen af professionshøjskolen. Hvis vi ser bort fra dele af edb- og regnskabsfunktionerne, så har vi på socialrådgiveruddannelsen i Odense den samme bemanding som før. Det, som er sket, er meget mere, at der er blevet etableret en form for dobbeltadministration, selv ned i de mest banale forhold. Fx skal vi nu have en feriepolitik indeholdende en række regler. De administreres af den lokale ledelse, hvorefter den centrale ledelse i UC'et kontrollerer den lokale ledelse. Det, som vi mest af alt oplever, er, at der er kommet en omfattende central overbygning/ledelse oven på den allerede eksisterende lokale ledelse. Her synes der frem for alt at være tale om stordriftsulemper. Da

den centrale ledelse både er omfattende og skal have stands- mæssig løn, må den selvfølgelig gå ind i taxametrene, også undervisningstaxametret, og hente sin finansiering herfra. Dette har også betydet, at mens man tidligere på socialrådgiveruddan- nelsen havde en god økonomi med pæne muligheder for at få finansieret udviklingsopgaver, så er økonomien nu blevet meget mere stram.

Der bliver sagt i artiklen, at etableringen af professionshøj- skolerne har betydet, at New Public Management (NPM) som ledelsesfilosofi er kommet ind i de mellemlange uddannelser. Det er jeg enig i, men jeg savner en uddybning af, hvad dette, ud over produktionen af omfattende mængder af abstrakte strategi- og visionspapirer osv., betyder for den enkelte underviser. Papi- rerne behøver vi da heldigvis ikke altid at læse. Min erfaring er, at NPM's indtog betyder et stærkt stigende dokumentationskrav til underviserne. Dette både i forhold til undervisningen og ved mere banale forhold som fx ved syge- og raskmelding.

Det kniber da også for Niels Dalgaard og Richard Lee Stevens at finde eksempler på konkrete fordele ved fusionen. De må fak- tisk nøjes med at håbe på nogle luftige fremtidige synergieffekter og på, at man kan få midler til "udvikling og forskning". Hvad angår de nuværende muligheder for det sidste, behøver man bare

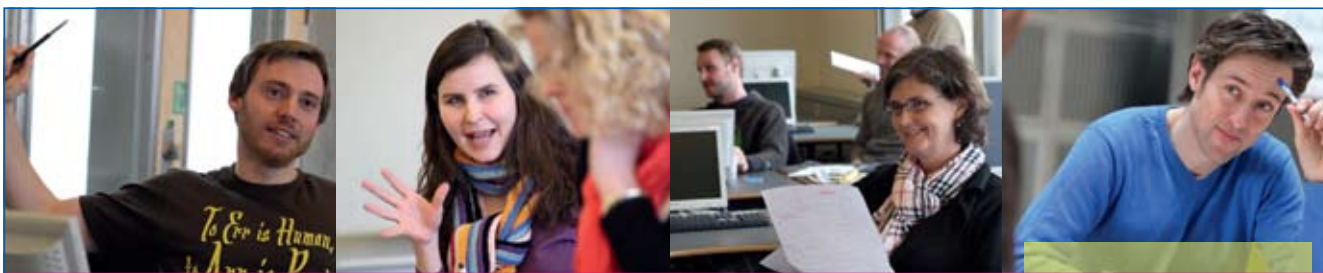
at blade tre sider tilbage i samme nummer for at få et realitetstjek på denne drøm. Og hvis det en gang ud i en fjern fremtid bliver en realitet, så tilsiger min foreløbige erfaring fra udviklingsafdelin- gen ved UC Lillebælt mig, at midlerne kun i meget ringe grad vil komme den enkelte underviser til gode.

Peter Bundesen, lektor

Godt og skidt om ophavsret

Magisterbladet sætter i øjeblikket gennem en række artikler fokus på ophavsret og open access i forskningen. Det er godt, for det er et vigtigt emne. Desværre var bladets beskrivelse (i nr. 13/2009) af begrebet Creative Commons meget svær at forstå. Det er skidt, for det er faktisk uhyre relevant viden for magistre af enhver art.

Lad os tage et eksempel: En forsker ønsker at diskutere Magi- sterbladets serie om copyright i forskningen med sine kolleger på instituttet og e-mailer dem derfor en kopi af artiklerne. Derved begår han et klart lovbrud, fordi Magisterbladet i dag håndhæver sin ophavsret efter traditionelle regler. Det er åbenlyst, at det hverken er hensigtsmæssigt for forskeren eller for bla- det.



EN NY VEJ IND I JOURNALISTIKKEN

INFORMATIONSMØDER

Master i journalistik

Master i journalistik kombinerer det bedste fra den journalistiske og den akademiske verden og giver dig en praktisk indføring i journalistiske arbejdsmetoder og genrer.

Uddannelsen giver dig blandt andet:

- Træning i journalistiske arbejdsmetoder og journalistisk formidling
- Indblik i det journalistiske nyhedsbegreb
- Kompetence til at foretage etiske valg og fravalg
- Kendskab til medielovgivningen
- Forståelse for mediernes rolle i samfundet

Uddannelsen er relevant for dig, hvis du allerede har erfaring inden for journalistik, kommunikation eller andre typer formidling, men gerne vil styrke din journalistiske faglighed.

Uddannelsen foregår i Odense og varer 2 år på deltid.

- Søg nu og senest 1. december 2009.
- Uddannelsen starter 29. januar 2010.

Kontakt os på tlf. 65 50 40 89, e-mail: masterjournalistik@sam.sdu.dk eller gå ind på www.sdu.dk/masterjournalistik

 SYDDANSKUNIVERSITET.DK



Creative Commons er et forsøg på at løse den slags problemer ved at gøre de eksisterende regler om ophavsret nemmere at håndtere og mindre juridisk firkantede. Rent praktisk er Creative Commons en række licenser, som er gratis og enkle at anvende, men samtidig sikrer de juridiske rettigheder.

Et eksempel mere: Peter er gymnasielærer og deler gerne sine læseplaner og materialesamlinger kvit og frit med gode kolleger. Men han vil ikke tillade, at et forlag downloader hans arbejde og udgiver det, hvis de ikke giver ham en del af overskuddet. Det virker jo rimeligt nok, men den traditionelle ophavsret har svært ved at håndtere, at Peter deler det samme materiale på forskellige vilkår. Peter kan løse problemet uden at kontakte en advokat ved at dele sine læseplaner under den Creative Commons-licens, som giver fri adgang, men forbyder kommerciel udnyttelse.

Creative Commons-licenserne findes i flere forskellige udgaver, som dækker forskellige behov. Så uanset om du som magister producerer artikler, læseplaner eller musik til en sangleg for børn, er der sikkert også en licens, som passer til netop dit formål. Se selv efter på www.creativecommons.dk

Ole Lindhardt, kommunikationsmagister

PS. Ovennævnte debatindlæg er licenseret under Creative Commons Navngivelse 2.5 Danmark Licensen. For at se en kopi af denne licens, besøg <http://creativecommons.org/licenses/by/2.5/dk/> eller send et brev til Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California, 94105, USA

Ingen politiske pensioner i MP

I sidste nummer af Magisterbladet (nr. 15/2009) udtrykker Lars Kalsen sin bekymring over de fremtidige pensioners størrelse i MP og de kommende bestyrelses mulighed for at skatte og valte med egenkapitalen. Lad mig berolige Lars Kalsen og alle andre medlemmer af MP. Det har bestyrelsen hverken mulighed eller motiv for.

Finanstilsynet udstikker stadig strammere retningslinjer for, hvad en pensionskasses bestyrelse kan foretage sig. Det er netop for at sikre, at penge ikke overføres mellem aldersgrupper, pensionstyper osv.

En ansvarlig bestyrelse vil til enhver tid nøje afbalancere behovet for at opretholde en passende egenkapital til sikkerhed for investeringerne op imod at udbetale så store pensioner som muligt til glæde for medlemmerne. Netop denne fleksibilitet vil MP's bestyrelse udnytte til at optimere udbetalingerne i gode tider og sikre det bedst mulige afkast i trange tider.

Lars Kalsens bekymring efterlader en mistanke om, at pensionskassens bestyrelse har skjulte motiver. Hvad skulle de være? Netop i en medlemsejet pensionskasse som MP er der ingen andre til at drage fordel af gode dispositioner end medlemmerne selv.

Bjarne Andresen, næstformand i MP

De største forandringer i MP Pensions historie

– i samarbejde mellem magistre, psykologer og gymnasielærere

MP Pension har gennemført en omfattende omlægning i den sidste bestyrelsesperiode. Det har bestyrelsen gjort for at rette op på utilfredsstillende resultater, på informationer, der blev kritiseret fra flere sider, og på etiske udfordringer.

Bestyrelsen besluttede:

- at tilbyde et omvalg til en ny ordning, dels for at enhver kunne opnå en højere pension, dels for at give den enkelte større valgfrihed
- at ajourføre de etiske investeringsregler (MP har været blandt de allerførste til at indføre etiske retningslinjer, og MP er opmærksom på, at de løbende ajourføres)
- at sikre en klar og gennemskelig information, bl.a. gennem en ny hjemmeside og et nyt it-system, hvilket også baner vej for den enkeltes frihed til at investere (fx vælge ægtefælle-, børne- og eller invalidepension)
- at styrke samarbejdet – ikke blot mellem magistre, psykologer og gymnasielærere – men også et administrativt samarbejde med pensionskasserne for arkitekter og dyrlæger, jordbrugsakademikere mv. (formålet er en stadig bedre, mere effektiv og omkostningsbevidst administration)

Disse forandringer er blevet sat i værk i det indeværende bestyrelsessamarbejde i MP Pension.

Ved det kommende bestyrelsesvalg opstiller vi på grundlag af dette samarbejde mellem magistre, psykologer og gymnasielærere. Vores fokus er klart rettet mod:

- at vi skal igennem finanskrisen på optimal måde (det ser ud til, at det er lykkedes rigtigt godt i 2009)
- at pensionskassen investerer på en etisk forsvarlig måde
- at tilliden til pensionskassen genskabes hos alle medlemmer
- at fordelene ved en medlemsejet pensionskasse bliver klare og overbevisende
- at det enkelte medlem opnår størst mulig pension

Dette er baggrunden for og målet med vores fælles opstilling sammen med Bjarne Andresen og Darriann Riber fra Dansk Magisterforening og Susan Svensson fra psykologernes område. Det har stor betydning at stemme ved bestyrelsesvalget fra den 14. oktober til den 5. november. Brug alle dine fem krydser!

Sigrid Jørgensen, Søren Kogsbøll og Klaus Krøigaard, gymnasielærerne i opstillingsfællesskabet til MP Pensions bestyrelse

Læs også kommentaren "DM's ansigter til MP's bestyrelse" på næste side.



DM's ansigter til MP's bestyrelse

MP stærkt på vej mod bedre tider

MP har haft nogle svære år. Det er der blevet gjort noget ved, og resultaterne er allerede begyndt at vise sig. Vi vil fortsætte den nye kurs, som er udstukket.

Afkastet

MP's afkast har over en årrække ikke været tilfredsstillende. Investeringsstrategien er nu revideret, og i dag har MP et nyt stærkt hold af investeringsmedarbejdere.

Det har indtil nu givet gode resultater, og MP har i 2009 afkastmæssigt ligget i branchens top efter de foregående to år at have ligget i midten af feltet. Denne placering skal fastholdes og videreføres.

Pensionsordningen

MP har efter omvalget sidste år en af pensionsbranchens mest fleksible pensionsordninger med mange valgmuligheder.

Medlemsservicen

MP styrker i øjeblikket sin medlemsservice yderligere, bl.a. gennem målrettet efteruddannelse af pensionsrådgiverne og gennem udvikling af både en ny hjemmeside – unipension.dk – og et helt nyt it-system som fundament for den administrative sagsbehandling.

Næste år fortsætter udviklingen af den nye hjemmeside med selvbetjeningsfaciliteter og herunder adgang til Pensionsinfo.

Etikken

MP har vedtaget et nyt etisk regelsæt og har tilsluttet sig UN PRI, der er FN's principper for ansvarlige investeringer. Desuden er MP medstifter af Dansif, et netværk for professionelle investorer med fokus på etik. Endelig er MP's administration styrket med den nødvendige specialistviden til at håndtere etik.

Omvalget

Omvalget i MP var nødvendigt for at bringe MP ind i fremtiden. MP har med omvalget gjort det samme som en lang række andre pensionskasser og har nu fået skabt et meget tilfredsstillende fundament for fremtiden.

Det er meget beklageligt, at nogle medlemmer har følt sig utilstrækkeligt informeret. Det er derfor vigtigt at slå fast, at nu såvel som i fremtiden er de eneste vindere ved omvalget hvert enkelt medlem, ung som gammel.



De to kandidater fra DM

Bjarne Andresen er tidligere udpeget til MP's bestyrelse af DM og har været næstformand i bestyrelsen i den forløbne valgperiode, hvor fornyelsen af MP er blevet igangsat. Bjarne Andresen er dr.scient. og ansat som lektor ved Niels Bohr Institutet, Københavns Universitet, med speciale i optimering.

Darriann Riber er cand.mag. og ansat som chefrådgiver i Udenrigsministeriet inden for udviklingsforskning og er medlem af sektorbestyrelsen for de offentligt ansatte i DM. Suppleanter for de to kandidater er hhv. Brian Valbjørn Sørensen, specialkonsulent i Erhvervs- og Økonomiministeriet, og Ingrid Stage, formand for DM.

Bestyrelsen

MP's bestyrelse er styrket på to fronter. Der er nu i MP's bestyrelse indvalgt et eksternt medlem, underdirektør Niels Olsen, som til daglig arbejder i Finansiell Stabilitet og har stor erfaring og indsigt i finansielle virksomheder.

Desuden arbejder MP's bestyrelse i dag tæt sammen med bestyrelserne i AP og PJD, og de tre pensionskasser har fælles bestyrelsesuddannelse.

Kandidaterne

Bjarne Andresen og Darriann Riber stiller som DM'ere op i et valgsamarbejde med repræsentanter fra GL og DP for tilsammen at danne et stærkt ledelseshold.

Da der kun er 5 pladser på valg i bestyrelsen, mens vi er 6 i valgsamarbejdet, kan Magisterbladets læsere vel forvente en anbefaling fra os 2 DM'ere om, hvem vi mener bør have de 5 stemmer, hvert MP-medlem råder over. En fair balance vil være 2 fra DM, 2 fra GL og 1 fra DP. Vi peger derfor på:

Bjarne Andresen (DM), Darriann Riber (DM), Sigrid Jørgensen (GL), Søren Kogsbøll (GL), og Susan Svensson (DP).

Klipfiskelasagne

“Do sko ha no'n klæpfisk”. Således truede man kræsne børn i Vestjylland i gamle dage. Hvis man klagede over maden, så blev man stillet det værste af det værste i udsigt: klipfisk!

Oprindeligt er klipfisk en konserveringsmåde, som har været kendt i århundreder i de fleste atlantiske havnationer – både i syd (Spanien, Portugal) og i nord (Island, Canada, Norge). Typisk bruges torskefisk, der flækkes og tørres ved saltning. Den dehydrerede fisk kan holde sig længe, man skal blot udvande den et døgn før brug. De små fiskersamfund har overlevet på klipfisk i perioder, hvor vejret ikke tillod at drage ud på havet. Dette forklarer måske, hvorfor vestjyderne truede deres børn med klipfisk.

Men klipfisk kan være en utrolig lækker spise. Traditionelt serveres den i Danmark kogt med sennepssovs, kartofler og hakkede æg og rødbeder. Omkring den sydfranske by Nîmes støder man på *brandade*, der er en gratineret klipfiskemos. I Spanien og Portugal er *bacalao* – en ratatouilleagtig klipfiskeragout – en meget almindelig servering også uden for kystområderne. Spanske sømænd introducerede retten i Norge, hvor man hvert år holder en bacalao-konkurrence på det nationale klipfiske-

museum – en norsk pendant til det nyåbnede Deutsches Currywurst Museum.

Klipfisken er altså genstand for global udveksling, som vi dog ikke har set meget til i Danmark, hvor klipfisk er forsvundet. Det er synd, da det saltede fiskekød får en helt anderledes smag og struktur end det ferske og bidrager med fylde og karakter i de retter, det indgår i.

Her kommer en opskrift på en klipfiskelasagne, der forener elementer fra de klassiske klipfiskeretter: kartofflen fra den danske version, det cremede gratinagtige fra den franske *brandade* og den friske grønsagssmag fra *bacalaoen*.

Lasagnen består af tre grundelementer ud over klipfisk, nemlig en kraftig tomatsovs, bagte grønsager og en kartoffelbechamelsovs. Sidstnævnte er en mere smagsfyldt variant af den klassiske hvide lasagnesovs, som matcher klipfisken perfekt.



FOTO: SCANPIX

Klipfiskelasagne (til 4 personer)

- 800 gram klipfisk

Tomatsovs:

- 2 dåser tomat
- 3 løg
- 4 fed hvidløg
- 5 laurbærblade
- En god dusk timian
- En citron
- 4 dl hvidvin

- 1/2 bundt bredbladet persille
- Olivenolie

Grønsager:

- 2 røde peberfrugter
- 2 squash
- 2 fennikler
- Citronskal, hvidløg, olivenolie efter smag

Kartoffelbechamelsovs:

- 2 store bagekartofler
- 3 dl mælk
- 2 dl piskefløde
- 100 g blød cremet ost, fx Tallegio
- Muskatnød, salt, peber, friskt revet parmesanost

Lasagneplader og masser af god gratineringsost





- god olivenolie sammen med hvidløg, laurbær og timian. Tilsæt tomater, hvidvin, saft og skal af en citron. Lad det simre en times tid, gerne mere, til den er kogt tyk. Så tilsættes fiskeboullonen, og sovsen koges godt igennem. Fiskekødet tilsættes og koges med et par minutter. Hak persillen og kom den ved.
- 1) Udvand klipfisken et døgn og skift vandet en enkelt gang undervejs. Fjern skind og ben, som koges med lidt løg i vand i tyve minutter, herefter sies det, og fonden koges ind til 2 dl og gemmes. Fiskekødet skæres i fingerstore stykker.
 - 2) Skær løg i tynde ringe, og steg dem langsomt bløde i
 - 3) Mens tomatsovsen koger, laves den lyse sovs: Kartofflerne skrælles og skæres i mindre stykker og koges møre i letsaltet vand. Herefter moses de, og der tilsættes mælk og fløde, til massen har konsistens som en almindelig bechamelsovs – det kan variere efter kartoffelsorten. Så tilsættes den

bløde ost, og der smages til med muskat, parmesan, salt og peber.

- 4) Squash skæres i 5 mm skiver, fennikel halveres og skæres i 3 mm skiver på langs, peberfrugter befries for kerner og strimles i 1 cm pinde. De blandes med passende mængde olivenolie, citronskal og hvidløg i en bradepande og bages, til de er halvmøre ved 200 grader.
- 5) Så kan du begynde at montere lasagnen i et stort ovnfast fad: nederst tomatklipfisksøvs, så grønsager, derpå hvid sovs og plader + eventuelt lidt ost, så forfra. Slut montagen af med

et stort lag ost og lidt mere parmesan. Så bages lasagnen i 25-30 min. ved 200 grader, til den har en flot gyldenbrun skorpe.

- 6) Serveres med en salat og en "fed" hvidvin eller rød Tuborg og sørgmodige norske fiskersange.



Spar op og spar skat

Indbetal ekstra til din pension og udnyt dine fradragsmuligheder inden for rammerne af den nuværende skattelovgivning. 1. januar 2010 træder den nye skattereform i kraft.

- Få din arbejdsgiver til at forhøje indbetalingen til din pensionsordning som et ekstra indskud. Der er ingen øvre grænse i år på livrente og ratepension. Indbetaling til kapitalpension kan ske op til 50.000 kr. inkl. arbejdsmarkedsbidrag (kapitalpensionsmaksimum 2009). Beløbet skal kunne indeholdes i din løn. Fordelen ved at betale via arbejdsgiver er, at beløbet trækkes fra i din løn inden beskatning.
- Betal selv ekstra til livrente og ratepension; vær opmærksom på, at fradragsloftet er 46.000 kr. i 2009. Dette er et samlet fradrag for både livrente og ratepension. Indbetaling til kapitalpension kan ske op til 46.000 kr. (kapitalpensionsmaksimum 2009).

Sådan gør du

Pengene skal overføres til pensionskassens konto. Ved indbetaling skal du oplyse cpr-nr., og hvor beløbet skal placeres: "ratepension", "kapitalpension" eller "livrente". Kontonummeret er 2149 - 4376 765 283.

Vil du vide mere?

På www.mppension.dk/publikationer kan du læse mere om de forskellige indbetalingsmuligheder og skatteregler. Du kan også ringe til os på 3915 0102 mandag til torsdag 9-16 og fredag 9-15.

 **PENSIONSKASSEN**
Magistre & Psykologer

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



DM's formand Ingrid Stage er af the Oxford Magazine blevet opfordret til at skrive et indlæg om danske universitetsforhold. Kronikken er en ordret gengivelse af indlægget, som det er blevet bragt i magasinet.

Lessons from Denmark

Oxford University has a unique system of governance with the academic staff holding important decision-making powers. Under this system Oxford University has continually been ranked among the absolute top universities in the world. Now plans are afoot to alter this system along the lines of managerial-type structures which characterize most other universities in OECD countries. Where such management systems have been introduced, the academic community has suffered a concomitant loss of collegial governance, and academic freedom has been undermined.

As president of DM, the main professional association and trade union for university teachers in Denmark, I would like to share our experience of such a management structure with the readers of the Oxford Magazine. In 2003 a new university law abolished collegial governance and introduced a board with a majority of external members. I hope that a description of the recent history of academic freedom in Denmark may draw your attention to the risks involved in replacing collegial governance with a system where managers and external members dominate decision-making.



Until 2003 Danish universities were governed by a system of collegial governance with elected leaders at all levels of the university, including the top post of Rector (Vice-Chancellor). Although Danish universities delivered top quality research and education, prominent business leaders and politicians argued that this system was

inefficient and constituted a barrier to new political priorities such as partnerships between universities and private business. The new 2003 university law replaced collegial decision-making at Danish universities with a hierarchical system of appointed managers and a governing board with a majority of external members, primarily drawn from the business sector. This law was followed by a government white paper later that year outlining a radical new university policy under the title "From Thought to Invoice".



Danish university teachers and students were generally opposed to the change of the system of governance, but few envisaged the radical change of working conditions that has come about as a result of the new steering system. The fundamental change in university policy introduced by the new law and the subsequent government white paper was never a subject of any real public debate. But after five years under the new system, dramatic consequences are beginning to appear, and dissatisfaction among academic staff is widespread with calls for change echoing in the halls of academia.

A year ago one third of all academic staff in Denmark signed a petition calling for a new law that would guarantee individual academic freedom and restore some form of collegial governance. At their session next week the joint ILO- UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel will consider a complaint launched by DM – my union – against the Danish government

for the non-implementation of the international standards on academic freedom. This coincides with a comprehensive evaluation of the 2003 law by an international committee appointed by the government. The government was forced to set up this evaluation by an increasingly vocal public debate about the lack of academic freedom under the new law. The evaluation committee is expected to submit their final report in November of this year.



The DM complaint to UNESCO focuses on the restriction on academic freedom resulting from detailed government regulation of university education and research. We argue that the 2003 University law has widened the gap between Danish university policies and the 1997 UNESCO Recommendation. UNESCO has defined academic freedom rights as central to the work of higher education teaching personnel. These rights, including freedom of expression, pertain generally to all citizens, and specifically to higher-education institutions. These rights are important, because they affirm responsibility to speak out externally on government programs and actions, and internally on issues relating to institutional policy. DM considers that Danish legislation contravenes the UNESCO Recommendation and restricts individual academic freedom. The 2003 law states that the responsibility for safeguarding academic freedom rests with the university. But the law does not explicitly state whether this is the responsibility of the Board, the Rector (Vice-Chancellor) or others. Nor does it set

out how the university can safeguard academic freedom against external pressure, such as political or economic interests. The law does not make it clear whether the university merely has a duty to protect itself against undue outside influence – institutional autonomy – or whether it also has a duty to protect the academic freedom of its members. These two issues of institutional autonomy and individual academic freedom used to be assumed to work together, but with the development of strategic management as against collegial governance, these are two different rights and freedoms, and in not stating both, the Danish law falls short of giving proper protection of academic freedom in its full sense.



Under the new managerial system the space for academics to exercise their freedom of research is potentially limited to work done outside work hours because of the right of the head of department to define the tasks of academics and the pressure for filling the academic's work time with defined tasks derived from a management system and incentive structure that only value departments' abilities to deliver on targets ultimately derived from the universities' development contracts that need the minister's approval to be valid. A more direct intrusion into academic freedom comes from the limit put on academics to only do research within the strategic framework of the university. Moreover, the law states explicitly that development contracts are to cover *all* university activities. A further limitation on the individual researchers' freedom is the potential for subjecting the researcher to restrictions based on economic considerations.

The concept of institutional autonomy

The Oxford Magazine

The Oxford Magazine udkom første gang i 1883 og er udkommet regelmæssigt lige siden med 12 numre om året. Det er anerkendt som et førende magasin om universitetsforhold. Det særlige ved Oxford Magazine er, at det er den menige universitetslærers blad. 4.000 fastansatte universitetslærere udgør The Congregation på Oxford University. De har indtil videre bibeholdt deres afgørende medbestemmelse over akademiske forhold på universitetet. Oxford University har altså stadig en vis grad af kollegial ledelse.

Oxford Magazine kendetegnes af lange akademiske essays, hvor man gerne viser sine skrivefærdigheder, sine lærde referencer, sin evne til at anvende overraskende billedsprog og til ironisk jongleren med sproget. Skrivekunst er i høj kurs på Oxford University, og de universitetsstuderende bliver undervist og testet i det jævnlige.

Oxford Magazine bliver dog undertiden kritiseret for at bringe artikler, hvor billedsprog, interessante referencer og ironisk distance skygger for den præcision og klarhed i budskabet, et mere naturligt sprog ville formidle.

Septemernummeret 2009 af The Oxford Magazine er et temanummer om akademisk frihed, som debatteres intenst blandt de ansatte på universitetet. Det er i den sammenhæng, at DM's formand er blevet inviteret til at skrive en artikel om danske universitetsforhold til bladet.

Akademisk frihed er indskrevet i Oxford University's mission som den absolutte kerneværdi. Men forskerne frygter, at den vil blive undermineret, hvis rektor får sin vilje med at erstatte den kollegiale styreform med et råd med flere eksterne medlemmer. En styreform, der mere ligner den danske, blev sat til afstemning hele to gange sidste år, men flertallet af de bestemmende medlemmer af The Congregation nedstemte forslagene. Der er dog et nyt forslag på vej.

is inextricably bound up with academic freedom. Institutional autonomy is critical because without it, it can be difficult to guarantee individual academic freedom. The Danish law contains clauses that restrict institutional autonomy and allows for ministerial micro-management. The governing board's obligation to enter into a development contract is a general restriction of institutional autonomy, as the development contracts oblige the universities to reach quantitative targets set out for the various educational programmes, such as the number of degrees obtained, research activity, including the number of publications, patents, and citations. The development contract also binds the university to stay within and work according to the overall

general strategy for the development of the university and the main areas of research and education. The strategic framework is set out in the development contract and explicitly mentioned in the law, which consequently limits not only institutional autonomy, but also individual academic freedom.



Higher education teaching personnel have rights through their roles and responsibilities as academics in teaching, research and public commentary. Such





freedoms, essential in the maintenance of academic freedom, can be stifled if academics do not have rights to participate in the internal governance, discourse and debate of their institutions.

These rights were abolished in Denmark with the introduction of the 2003 Act on Universities. The law prescribes that the governing board must have a majority of external members, and that the internal bodies are mainly advisory without decision-making powers. Furthermore, the advisory bodies do not have powers to require leaders to answer their submissions. There are no ways for the academic community to hold their leaders to account. UNESCO recommends that staff must be given the option of membership of the governing bodies and the possibility of holding a majority. Such internal bodies should have decision-making powers over the budgets of the institution, i.e. powers to decide the allocation of resources, and powers over academic issues. In the Danish system the Academic Council has hardly any executive powers. In fact most academic issues are debated and decided elsewhere by Parliament, by the Ministry or by the governing Board with its majority of external members. This means that academics do not have decision-making powers over such vital academic issues as: what to teach, what academic standards to uphold by the institution, how to define and uphold quality in academic work, who to hire and how to hire academic staff, how to examine students, how to recognize credits from other universities' programmes.



The general experience of the academic staff in Denmark after the introduction of the new management system is a dra-

matic change of focus on the part of their leaders. Under the previous system of collegial governance academics generally felt that their leaders directed their attention to the caucus from where they were drawn, whereas the experience of academic staff to-day is that their leaders direct their focus towards those up above – including the Ministry. Academic freedom with regard to freedom of research and institutional autonomy has suffered a serious setback in Denmark since collegial governance in any meaningful sense was abolished in 2003. This has led to low morale and deeply felt discontent in the academic community with a serious risk of diminishing quality of teaching and research. As the union representing the majority of Danish university teachers, DM is deeply concerned about this development. We have conducted questionnaires and submitted the results and analysis along with specific proposals for reform to the international committee evaluating the Danish law. We recommend as a minimum

- that a new law includes wording that ensures that students and staff have a direct influence on the appointment and dismissal of the Rector (VC)
- that the law prescribes a better balance between external members, staff and students, that the board can never have an overall majority of external members over students and staff, and that the chair should be elected from among all its members by a simple majority vote – unlike the current system where the chair must be elected from the external members.
- that the law sets up a more balanced governance structure between the Board, the Rector and the Academic Council
- that external members should be drawn from a variety of stakeholders relevant to the individual university
- that the law requires the managers at all levels to involve the academic staff as partners in their decisions

- that the law requires the university management to protect individual academic freedom



We hope that the committee will take the widespread discontent and the insistent call for staff and student involvement in strategic decision-making on education and research seriously and that this will be reflected in their final report. But it is an uphill struggle to have academic freedom and collegial governance structures restored once they have been abolished in a move to “modernize” universities. The simple lesson to be learned from recent history of academic freedom in Denmark is therefore to secure proper protection of academic freedom by maintaining a system of collegial governance where academic issues and decision-making remain a matter for the university's academic community.

Lynnel Stage



DM · Efteruddannelse

Passer du på dit arbejdsliv?

Tag på kursus i efteråret 2009 med DM Efteruddannelse

Personlig planlægning

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

Tid og sted 26/10, 27/10 2009, København. Alle dage kl. 9-16

Pris (ex moms) Medlemmer 7.300 kr., andre 8.925 kr.

Kulturel intelligens

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

Tid og sted 16/11, 17/11 2009, København. Begge dage kl. 9-16

Pris (ex moms) Medlemmer 7.875 kr., andre 9.475 kr.

Konflikthåndtering

Er konfliktløsning en del af dit job? Eller vil du blive bedre til at håndtere de konflikter, du selv er en del af? Lær at forstå konflikters væsen, og få viden og bevidsthed om deres liv og udviklingsmønstre. Vi inddrager deltagernes egne eksempler.

Tid og sted 18/11, 19/11 2009, København. Alle dage kl. 9-16

Pris (ex moms) Medlemmer: 7.300 kr., andre: 8.925 kr.

Fordybelsestræning – for sensitive mennesker

Fordybelsestræning kan styrke din handlekraft, fremme kreativitet og hjælpe dig til at bevare fokus og overblik. Kurset styrker og opbygger din evne til at håndtere overstimulering, koncentrere dig og skære ind til benet, også når omstændighederne ikke er optimale.

Tid og sted 20. november, 23. november og 4. december, København. Alle dage kl. 9-16

Pris (ex moms) Medlemmer: 10.800 kr., andre: 12.400 kr.

Læs mere eller bestil vores katalog på www.dmefteruddannelse.dk eller ring på tlf. 3815 6668

SKAT vil være gennemsigtig

At gennemskuelighed, redelighed, ordentlighed og anti-korruption er væsentlige dyder for SKAT, tager de fleste formentlig som en selvfølge. Men nu er der sat en fed streg under.

SKAT har som den første offentlige myndighed meldt sig ind i den danske afdeling af Transparency International (TI), for hvem målet er at øge befolkningens bevidsthed om korruption og bekæmpe fenomenet på verdensplan.

“Medlemskabet skal primært tjene som signalværdi indadtil i vores organisation. SKAT skal holde sig på dydens smalle sti, så TI's arbejde med hæderlighed og integritet er en naturlig forlængelse af både vores visioner og det daglige arbejde i SKAT”, siger told- og skattedirektør Ole Kjær.

Ole Kjær tilføjer, at medlemskabet også har en signalværdi i forhold til SKAT's internationale arbejde. Organisationen

arbejder i udlandet en del med “capacity building” – opbygning af anti-korrupte forvaltninger.

Ideen om at blive medlem af Transparency International opstod egentlig i hovedet på skatterevisor og tidligere viceskattechef i Rudkøbing Niels Vous. Han har været individuelt medlem i mange år og havde en ambition om at få hele Skatteministeriet med på et medlemskab. Han er nu glad for, at hans egen arbejdsplads, SKAT, har ført idéen ud i livet.

“SKAT bør højlydt hylde de samme principper som TI, og jeg er glad for, at mit forslag har fundet lydhørhed hele vejen op igennem systemet. Samtidig er der en vigtig signalværdi i medlemskabet for TI. Det er en cadeau til organisationen, at en troværdig offentlig myndighed bliver medlem.



SKAT er en god skalp”, siger Niels Vous. Også DM har knyttet kontakter til Transparency International. Ikke mindst i arbejdet vedrørende sikringen af ytringsfrihed har de to organisationer kørt et tæt parløb.

psi



DM · Dansk Magisterforening

Flaskevand contra hanevand

DM Netværk inviterer til minikonference i Århus

Det er ikke kun biologer og geologer, som har interesse for vand. Det har vi alle. Vi drikker det hver dag, og tænker ikke nærmere over det. Men hvorfor er vandet fra hanen i Danmark så rent, når det ikke er i andre lande?

På trods af det rene hanevand er vi, som noget relativt nyt i Danmark, nu også begyndt at drikke vand på flaske. Fra årtusindskiftet er forbruget af flaskevand steget markant. I Danmark lå forbruget i perioden 1995-2001 på 8.000-20.000 kubikmeter årligt, men er siden steget til ca. 60.000 kubikmeter om året. Der er kommet eksklusive danske og udenlandske produkter på markedet i designede flasker, der kan købes på caféer og restauranter.

Det eksploderende salg af vand på flasker deler folk i to lejre: Dem, som føler, man får sundere, renere og mere velsmagende vand på flaske, og som gerne betaler ekstra for det. Og så dem der mener, at flaskevandsproduktionen og flasketransporten skader miljøet, at flaskevand er af dårligere kvalitet end vandhanevand, og at prisen for flaskevandet er grotesk høj. Hvad er fakta, og hvad er følelser?

For at blive klogere på området har vi inviteret nogle eksperter på området, som vil komme og give deres viden, meninger og holdninger til emnet.

Grundvandskortlægning og den unikke danske grundvandspolitik. Tom Hagensen, Miljøcenter Århus, Miljøministeriet, fortæller om hvordan vi forvalter det i Danmark.

Grundvand, helikoptermålinger og MR-scannere. Mette Ryom Nielsen, Rambøll, præsenterer resultaterne af de nyeste metoder for vandkortlægning.

Flaskevand contra hanevand. Michael Rosenberg Pedersen, repræsentant fra vandværkerne, fortæller om facts og kvalitetsforskelle mellem flaskevand og hanevand.

Blindtest af flaskevand contra hanevand.

Programmet veksler mellem oplæg og diskussion. Der vil være et lettere traktement undervejs.

Tid og sted: onsdag 11. november 2009, kl. 17.00-21.00 · DM, Vesterbro Torv 1-3, 7. 8000 Århus C
Tilmelding: senest 26. oktober 2009 på dm.dk/dmkalender ... 'Netværksarrangementer'

Faktor 4

Om samfundsnytte og om tillid

side 46

HTDA kårer prisvinderopgave

side 47

Jobcentre ignorerer
undervisningsmiljølov

side 50

Statens undervisningsmiljøcenter
fralægger sig tilsynsansvar

side 51

“Tak for I spørger”

side 52



**Lediges selvværd
er blevet til et problem**

side 48-49



Om samfundsnytte og om tillid

Udlændinge stilles typisk spørgsmålet: *Hvor kommer du fra?*

Danskere stilles derimod så godt som altid spørgsmålet: *Hvad laver du?*

Er du arbejdsløs og/eller lever af småjob, tidsbegrænsede ansættelser, deltidsjob etc., er det svært at svare kort. For "hvad laver du" gælder stort set kun varige fuldtidsansættelser med pension, faste kollegaer og den slags, som åbenbart for mange er selvfølgeligheder. Ofte kommer det første, du svarer til, at farve spørgerens syn på dig, uanset hvad du så siger siden hen. Før murens fald, blev din "tildelte identitet" dog lige så ofte bestemt af, hvor du stod politisk, om du var aktiv i en organisation eller bevægelse: Fredsbevægelse, for/imod atomkraft, for/imod EU, rød/gul fagforening, Amnesty International, Foreningen Norden, FN-forbundet, pensionistforening, spejder, ornitolog, elevorganisation, hvad ved jeg.

I dag er det, som om dette sidste ikke længere tillægges nogen betydning. Det er synd og skam. For det første gav det den enkelte en mere fair chance for at slippe ud af "forhøret" som et menneske, for det andet tilførte man måske også ved dette arbejde samfundet værdi. Måske var man med til at tilføre lokalsamfundet endnu en aktivitet, måske var man en medvirkende årsag til, at nogen i omgivelserne følte sig mindre ensom eller kunne bruge deres evner bedre. Måske var man med til med sin politiske aktivitet at holde demokrati, folkestyre og frihed levende og vitalt.

Det eneste sted, der er et hul for den slags i dag, er for det første for helt/delvist arbejdsløse i forhold til "netværksdannelse" (som ganske vist også for mig har været afgørende i forhold til jobåbninger, – til forskel fra de konkrete ansøg-

ninger, som mestendels har været spild af tid). For det andet for hel- og deltidsansatte i det private, som måske kan forbedre deres firmas omdømme ved frivilligt arbejde eller ved f.eks., at firmaet giver en vis procentsats af udbytte eller omsætning til humanitært eller grønt arbejde. *Men hvor er idealismen og overbevisningen blevet af?*

I forlængelse deraf: Hav dog tillid til os, hav tillid til, at vi vil være aktive medspillere og bidragydere i og til samfundet. Vi har gennemført en lang uddannelse, og mange af os har bestridt et mangefold af forskellige job, derunder som timelønnede, i vikariatet og projektansættelser, på deltid osv. Dertil kommer så, som antydnet, måske også et frivilligt engagement, som så oven i købet af og til har kunnet give brød på bordet i en periode. Men som en *sidegevinst*. En særlig gruppe blandt os ernærer sig endda helt uden dagpenge (*som jo altså også er en forsikring, man betaler till!*) eller andre overførselsindkomster, men udelukkende ved småjob, og når disse ikke er der, af opsparing! Jeg taler her også om enlige!

I udliciteringens navn er der nu private firmaer, der scorer kassen på helt og delvist arbejdsløse. Der er vi jo næsten henne i den modsatte ende af skalaen i forhold til, hvad jeg har skildret. Dette er også underbygget af de indberetninger, DM-HTDA løbende får fra medlemmer og også fik i forbindelse med den særlige pris-konkurrence omtalt i dette nummer af Faktor 4. I priskonkurrencen var der 16 indsendte indslag, som også delvist har inspireret til ovenstående indlæg, og som efterlod et lidt trist og frustrerende indtryk af, hvordan folk åbenbart behandles.

Faktor4 er sektorblad for honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejds-søgende medlemmer af DM. Bladet udkommer fire gange om året. Næste nummer udkommer 14. januar 2010.

Redaktionen: Henrik J. Møller, Susanne Flydtkjær, Jacob Worm Buhl, Ole Ryefelt Kentmark, Gert Allan Hansen, Vagn Jørgensen, Ulla Elsebeth Flensborg, Brian Hauris Sørensen.

Redaktionssekretær: Martin Ejlertsen

Forsidefoto: Henrik Petit

HTDA kårer prisvinderopgave

Ved en prisuddeling i DM i midten af september blev Iben Charlotte Aamann kåret som vinder af HTDA's prisopgave 2009. Opgaven var at belyse, hvordan personlig udvikling indgår som element i beskæftigelsespolitikken.

Af Martin Ejlertsen me@dm.dk foto: Henrik Petit

Hvordan indgår personlig udvikling i beskæftigelsespolitikken, og hvilke forhold bydes ledige akademikere? Det ønsker DM's sektor HTDA en nærmere belysning af, og derfor var netop dette temaet for årets offentlige prisopgave, hvor førstepræmien er 10.000 kroner.

Afgørelsen faldt i starten af september, hvor vinderen blev offentliggjort. DM HTDA's Velfærdsudvalg bag prisopgaven valgte cand.mag. i dansk fra Københavns Universitet Iben Charlotte Aamann med indstikket "Nogle af dem er nødt til at lære at forstå, at de måske ikke er helt så dygtige, som de selv tror".

Hun modtog førstepræmien ved en prisuddeling i DM's sekretariat den 18. september, hvor også anden- og tredjepræmien på 5.000 kroner og 2.000 kroner blev overrakt til henholdsvis Harald Havsteen-Mikkelsen og Ann Vægter.

Iben Charlotte Aamann er arbejdsledig og var i starten af september til sin første samtale med anden aktør. Finder hun ikke job snarest, vil hun skulle starte i et aktiveringsforløb hos anden aktør. Det har hun ikke prøvet før, og hun har derfor ikke selv personlige erfaringer med aktiveringssystemet. Derimod har hun et godt indblik i identitetspolitiske diskussioner

om samfundets inklusions- og eksklusionsmekanismer fra studierne. Det blev en del af temaet i hendes indstik. Hun valgte at opkalde det efter et citat i en artikel fra en direktør hos den anden aktør, Institut for Karriereudvikling (IKU), som hun ved et tilfælde læste i et HK-fagblad.

"Citatet rammer hovedet på sømmet i forhold til eksklusionen af arbejdsløse, som ikke regnes som fulgdyldige medlemmer af samfundets politiske fællesskab. Når en direktør fra en anden aktør får lov til at udtale sig sådan, endda bragt i et fagblad som burde forholde sig problematiserende hertil, er det et klart tegn på denne strukturelle diskriminering", siger Iben Charlotte Aamann.

Frustrationer over systemet

Bestyrelsesmedlem i HTDA Vibeke Keck Olesen sad med i bedømmelsesudvalget af prisopgaverne. Hun understreger, at opgaverne er præget af, at det er skribenternes egne oplevelser og frustrationer over systemet, der bliver tematiseret.

Det er virkelig deprimerende læsning, fordi de problemstillinger, der bliver berørt, viser no-

get om, hvordan systemet ser på og behandler arbejdsløse. Det at være ledig bliver gjort til et personligt problem, som ledige skal forsvare, i stedet for at man i beskæftigelsesindsatsen fokuserer på at give ledige nødvendig støtte og respekt", siger Vibeke Keck Olesen.

Iben Charlotte Aamann så opslaget om HTDA's prisopgave 2009 på en nyhedsmail fra DM, og hun synes, at DM's politisering af begrebet om den personlige udvikling er både spændende og relevant. Derfor valgte hun selv at deltage. Ifølge hende er problemet, at der med fokuset på personlig udvikling tegner sig en ændring i styringsrationalet, hvor den enkelte i stigende grad skal ledes til selvledelse, og det har to foruroligende konsekvenser, siger Iben Charlotte Aamann.

"For det første bliver magtudøvelsen usynlig, når den forklæder sig som personlig udvikling. Derfor bliver den meget svær at kritisere, samtidig med at anden aktør er en ret broget flok konsulentfirmaer, som altså skal stå for denne personlige udvikling. For det andet flytter man samfundsproblemet ind i individet", siger hun og forklarer, at man dermed blokerer for at forstå og håndtere det som et samfundsmæssigt og strukturelt problem.

"Det betyder, at arbejdsgiverne kan unddrage sig ethvert ansvar i diskussionen om, hvordan vi løser problemet med stigende arbejdsløshed. Krisen giver dermed et akut behov for at reformere hele den danske beskæftigelsespolitik. Vi må derfor revitalisere fagbevægelsen, så vi kan få rettighedsdimensionen tilbage på den arbejdsmarkedspolitiske dagsorden", siger Iben Charlotte Aamann.



Cand.mag. Iben Charlotte Aamann får overrakt førstepræmien til HTDA's prisopgave 2009 af bestyrelsesmedlem i HTDA Susanne Flydtkjær.

Prisopgave 2009

Du kan læse de tre præmieopgaver samt alle de øvrige besvarelser til årets prisopgave på DM's hjemmeside under sektor HTDA.

Lediges selvværd er blevet til et problem

Lediges selvopfattelse er blevet gjort til et nøgleproblem i beskæftigelses-systemet. Det har afgørende betydning for debatten og afhjælpning i bekæmpelsen af ledigheden, fastslår velfærdsforsker Kaspar Villadsen.

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



Der er sket et markant skifte i beskæftigelsespolitikken. Skiftet har fået stor indvirkning på, hvordan ledige betragtes og behandles i systemet. For når man kigger på socialpolitikken og arbejdsmarkedsindsatsen i dag, kan man nemlig se, hvordan selvopfattelse og selvværdet for ledige som klienter i beskæftigessystemet er blevet gjort til et problem. Sådan lyder analysen i hvert fald fra Kaspar Villadsen, som er velfærdsforsker og lektor ved Institut for Ledelse, Politik og Filosofi på Copenhagen Business School (CBS).

“Lediges selvværd er rykket i centrum af beskæftigelsesindsatsen”, siger Kaspar Villadsen.

Han fremlagde sin forskning i velfærd, styring og magt i forbindelse med prisuddelingen af DM's sektor HTDA's prisopgave 2009 om beskæftigelsesindsatsen i DM's sekretariat den 18. september.

Ifølge Kaspar Villadsen var der tilbage i 1960'erne i højere grad en strukturel forståelse og tilgang i socialpolitikken, når man eksempelvis omtalte levevilkår blandt klienter, som eksempelvis ledige, i systemet.

Der handlede indsatsen ikke på samme måde som i dag om følelser og motivation, men om idéen, at man i systemet kunne beskrive og foretage en indsats ud fra den lediges såkaldte baggrundsfaktorer såsom klassetilhørsforhold, uddannelse og boligvilkår, forklarer Kaspar Villadsen.

“Skiftet blev indvarslet i starten af 1980'erne, hvor daværende socialminister Ritt Bjerregaard (S) rettede voldsom kritik mod velfærdseksperter, som hun hævdede var drevet af bedrevenhed, om ønsket af vækst i egne systemer, og at de alt for længe havde stjålet problemerne fra klienterne. Den ledige var gjort magtesløs og afhængig af systemet”, siger han.

Vigtigt skifte

Skiftet fra en mere strukturel tilgang i indsatsen til fokus på en opfattelse af, at den lediges individuelle problemer grundlæggende er forbundet med mangel på selvværd, er ifølge Kaspar Villadsen vigtigt, hvis man skal forstå skiftet i beskæftigelsesindsatsen. I velfærdsstatens blomstringstid var der en meget optimistisk opfattelse af hjælpesystemets godartede virkninger på klienterne og en tiltro til, at fageksperterne udpeger problemerne og løsninger på problemerne.

“Siden blev relationen mellem stat og borger omkodet og omtales i dag som værende fyldt med risici. Det har blandt andet noget at gøre med en fælles oplevelse af krise, som ikke handler decideret om penge, men om forestillingen om en krise, hvor vi skal spare på ressourcerne, fordi der er sket en uahæmmet vækst i hjælpeapparatet. Skiftet i kriseforestillingen er gået på, at eksperterne i velfærdssystemet havde for meget fokus på at opnå vækst i deres eget interne hjælpeapparat og for lidt fokus på klientens velfærd. Denne kritik var med til at bane vejen for et ekstraordinært stort fokus på individets selvværd”, siger Kaspar Villadsen.

Han fastslår, at den klassiske velfærdstænkning og strukturelle tilgang, som nu er vejet til fordel for et markant stort fokus på individet, både har fordele og ulemper.

“Det tidligere system havde fordele, som vi er ved at glemme. Der var tilgangen, at der eksisterede samfundsmæssige baggrundsforhold, der har indflydelse på alle individer. At der er systematiske relationer mellem den socialklasse, du kommer fra, og de typer problemer, du udvikler som individ. At sådanne forhold kunne være de primære skabere af problemer er i dag nærmest et umuligt udsagn”, siger Kaspar Villadsen og fortsætter:

“I dag er det primære, som er i fokus, selvforholdet og klientens indstilling til sig selv. Tanken i dag er, at havde klienten blot et bedre selvværd, så ville klienten næppe sidde fast i tunge sociale problemer. Det er i det lys, man ser fremkomsten af en mere psykoterapeutisk tilgang i den sociale indsats”, siger Kaspar Villadsen.

Karen Jespersen

Den udvikling ser man ifølge Kaspar Villadsen eksemplificeret i Karen Jespersens (V) bog “Opgør med den ny fattigdom” fra 1999 som et udtryk i skiftet i fokus fra ydre betingelser til bekæmpelsen af “den indre fattigdom”, som er tilgangen i beskæftigelsesindsatsen i dag.

“Bogens argument er, at systemet har givet for megen passiv hjælp og ydelser, der har passiviseret en hel årgang af unge mennesker, fordi man havde forsømt at igangsætte modtagerens selvudvikling. Den type argumenter har vundet genklang for en generel bølge, der er vedvaret til i dag”, siger Kaspar Villadsen.

Han understreger dog samtidig, at den tidligere og mere strukturelle tilgang til klienten i



I systemet iagttager man ofte ledige, som om grunden til ledigheden skyldes negative forestillinger om egne muligheder, ressourcer og for lavt selvværd”.

beskæftigelsesindsatsen også havde sine ulemper.

“I den tilgang var det svært at blive handlekraftig over for egne problemer, og man kunne måske ikke rigtig komme til orde som individ i systemet. Der var en ambition om at udvikle en socialpolitik, der kunne omfavne alle, men som faktisk havde svært ved iagttage forskelle mellem individer, grupper og subkulturer”.

Kaspar Villadsen mener alligevel, at den nye linje i beskæftigelsesindsatsen skaber problemer, når der fokuseres så meget på at “behandle” den aktiveredes “ringe selvværd”.

“I systemet iagttager man ofte ledige, som om grunden til ledigheden skyldes negative forestillinger om egne muligheder, ressourcer og for lavt selvværd. Der er et skjult sæt af antagelser, som altid synes at vende grunden til problemerne indad, så selv de mennesker, som bare vil have erhvervsvejledning, skal igennem psykologiske test for at få det bedre, så de kan få et arbejde. Det kan skabe konflikt mellem systemet og de arbejdsløse, som ønsker at komme hurtigt i arbejde, men som bliver underlagt et terapeutisk cirkus, hvor man påtvinger ledige ind i en praksis, hvori de skal udlevere forestillinger om sig selv, granske deres indre jeg og udlægge deres følelser, fordi man som ledig anses for at have en svag identitet”, siger Kaspar Villadsen.

Den praksis gør sig blandt andet gældende i mødet mellem den ledige og mange private jobformidlere. Her er de ansatte konsulenter i mødet med ledige med til at forskyde grunden til ledighed indad i den ledige selv ved at sige, at det drejer sig om, hvordan man præsenterer og sælger sig selv, fortæller Kaspar Villadsen.

Strammere krav

Den udvikling er ifølge Kaspar Villadsen sket, samtidig med at pligtkravene for de ledige til stadighed er blevet strammet. Her opererer mange af de private firmaer inden for logikken,

at arbejdsløshedsproblemet er et individuelt problem.

“Men det er svært at vurdere, hvad aktørerne egentlig yder, og hvor meget de hjælper den ledige til beskæftigelse”, siger han og understreger, at det også er svært for de private firmaer at skulle bære ansvaret for en opgave, som skubbes væk fra det politiske system.

“Spørgsmålet er jo, om den opgave kan siges at være apolitisk. Den måde, man som fag-ekspert arbejder på at få ledige i arbejde på og opfatter lediges sociale problemer og løsninger på, er grundlæggende politisk. Også selv om man sidder som konsulent i et privat konsulentfirma”, siger Kaspar Villadsen.

I hans optik spiller de private jobformidlere derfor også en rolle i diskursen for, hvordan man fremstiller og omtaler de arbejdsløse.

“De har utvivlsomt spillet en rolle i den udvikling, vi kunne kalde selvforholdets indtog i beskæftigelsesindsatsen, men det er svært at fastslå i hvor vid en udstrækning. Konsulentfirmaerne som vidensproducenter i beskæftigelsespolitikken bør man undersøge”.

Kaspar Villadsen mener også, at kritikken mod de private jobformidlere om at lægge for lidt vægt på lediges kvalifikationer og for meget på ressourcer har noget på sig.

“Logikken i at anvende tvang i beskæftigelsesindsatsen er ikke at undertrykke folk, men begrundes typisk med henvisning til, at den lediges valg ikke er truffet på baggrund af fuld information om alle muligheder. Det vil sige, at når folk ikke handler, som man ønsker det, er det, fordi deres informationsgrundlag ikke er i orden”.

Ifølge Kaspar Villadsen kan en effektiv kritik af den tilgang i systemet bestå i nøjere at beskrive en udvikling i beskæftigelsespolitikken, snarere end at man forsøger at opstille normative idealer med løftede pegefingre for, hvilke veje der er de rigtige at gå.

“I beskæftigelsesindsatsen vil man både gøre ledige til autonome individer med frie valg, men samtidig opstiller man også et handleimperativ, hvor man begrunder indsatsen med, at det kræver mere information at få folk til at træffe det rigtige valg. Denne informering bliver nogle gange understøttet af tvang. Hvor vidt denne paradoksale fremgangsmåde er rigtig, er et moralsk spørgsmål, som især fageksperter og politikere med ansvar for den sektor må holde sig til”, siger Kaspar Villadsen.

Jobcentre ignorerer undervisningsmiljøloven

Landets jobcentre skal føre tilsyn med, at private jobformidlere overholder undervisningsmiljøloven, men jobcentrene arbejder i tilsynet efter en generel tilsynsmanual. Den indeholder intet om den lov.

Af Martin Ejlertsen me@dm.dk

Undervisningsmiljøloven, hvad er det? Ved en rundringning til jobcentrene i landets største kommuner er tvivlen om, hvordan den lov skal bruges, til at spore. Jobcentrene burde ellers kende til den lov, for de har som ansvarshavende myndighed pligt til at føre tilsyn med, at de private jobformidlere ikke overtræder den, når de laver forløb og aktivering for ledige. Men i tilsynet bruger jobcentrene en generel tilsynsmanual fra Arbejdsmarkedsstyrelsen, og den indeholder intet om undervisningsmiljøloven.

Bestillerchef i Odense Jobcenter Søren Heide Petersen forklarer, at Odense Jobcenter ikke kan tage enhver eksisterende lov under armen, når man fører tilsyn med de såkaldte andre aktører.

“Vi skal føre tilsyn med anden aktør, og der bruger vi Arbejdsmarkedsstyrelsens tilsynsmanual samt vores egen. Vi har ikke direkte ført tilsyn efter undervisningsmiljøloven, men altid om de fysiske rammer hos private aktører er i orden. Men jeg vil tage det med i mine overvejelser, om vi skal bruge undervisningsmiljøloven mere direkte i vores tilsyn af andre aktører og i gennemgangen af de fysiske rammer”, siger Søren Heide Petersen.

Undervisningsmiljøloven

Elever, studerende og andre deltagere i offentlig og privat undervisning har ret til et godt undervisningsmiljø, således at undervisningen kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Undervisningsmiljøet på skoler og uddannelsesinstitutioner (uddannelsessteder) skal fremme deltagernes muligheder for udvikling og læring og omfatter derfor også uddannelsesstedets psykiske og æstetiske miljø.

Stk. 2. Den myndighed, bestyrelse eller person, der har ansvar for uddannelsesstedet, skal sørge for, at de krav, der er omtalt i stk. 1, bliver opfyldt.

Han mener dog, at det er mere interessant at vide, om de andre aktører er klar over, at denne lov rent faktisk eksisterer.

Direktør i Jobrådgivernes Brancheorganisation Jørgen Borre Larsens indtryk er, at de andre aktører kender til loven.

“De andre aktører har en pligt til at leve op til lovgivningen, og jeg er også overbevist om, at vores medlemmer kender til denne lovgivning. Men det er det enkelte jobcenter i kommunen, der har en tilsynspligt med de andre aktører, for det er kommunerne, som er tilsynsmyndighederne”, siger Jørgen Borre Larsen.

Tilsynsmanual igen

Men også i Jobcenter København henholder man sig til tilsynsmanualen, som ikke indeholder noget om undervisningsmiljøloven. Arbejdsmarkedschef Michael Kornager forklarer, at i forhold til de forsikrede ledige skal Jobcenter København føre tilsyn med, om andre aktører lever op til undervisningsmiljøloven, og der bruger jobcenteret tilsynsmanualen.

“Den indeholder en række rimelige punkter og en del om de fysiske forhold, som vi bruger. Vi kontrollerer de andre aktører efter den manual en gang om året”, siger Michael Kornager.

Den samme manual henholder jobcenterleder i Aalborg Jobcenter Peter Thomsen sig til.

“Vi skal føre tilsyn med, om de andre aktører overholder, hvad de er kontraktligt forpligtet til. Og vi skal føre tilsyn med de lokaler, som aktiveringen finder sted i. Der har vi fået en tilsynsmanual, hvor det er beskrevet, hvad vi skal kontrollere, og hvordan vi skal kontrollere det”, siger Peter Thomsen.

Michael Kornager understreger, at Jobcenter København laver deltagerevalueringer af andre aktører, hvor de ledige får mulighed for at evaluere forløbet på et spørgeskema, men det sker kun en gang om året.

“Det er jo et spørgsmål om ressourcer, men det giver da os et tilpas billede af standarden.

Får vi nogle klager over andre aktører, og det gør vi jævnligt, så tager vi derud for at løse det”, siger Michael Kornager.

Muligheden for at evaluere på anden aktør fik den 59-årige uddannede biolog Helle Spang ikke. Hun blev som ledig i Brønderslev Kommune henvist til firmaet Integro, hvor hun var i et seksugers forløb.

“Jeg fik ikke intet spørgeskema, og jeg fik ikke mulighed for at evaluere på forløbet. Den mulighed har jeg heller ikke hørt om, at andre ledige i det forløb fik. Det har jeg klaget over til kommunen, men svaret herfra er, at man kun forlanger, at andre aktører laver spørgeskemaer og evalueringer én gang om året”, siger Helle Spang.

Hun kritiserer både de fysiske, miljø- og indholdsmæssige rammer hos Integro.

“Vores frokostbord var i et stort mødelokale, der også blev brugt til at arbejde i, så der var sjældent ro. I de to computerlokaler med 7–8 pc'ere var der med op til 32 personer en utrolig larm, og det var derfor svært at koncentrere sig. Nogle dage blev halvdelen af holdet bedt om at gå ud og banke på døre for at finde arbejde, fordi der ikke var computere nok til alle.”, siger Helle Spang.

Bestyrelsesmedlem i DM's sektor HTDA Susanne Flydtkjær mener, at der skal være langt større fokus på området for at presse anden aktør til at leve op til undervisningsmiljøloven og til, at også jobcentrene tager deres tilsynsopgave alvorligt. Derfor vil DM gå tilsynet efter i sømmene, fortæller hun.

“Det forekommer helt kaffask, at ingen tilsyneladende vil påtage sig ansvaret, at ledige sikres ordentlige forhold i tilbud hos anden aktør. Det bliver ikke bedre af, at der per første august er blevet helt valgfrihed i, hvordan tilsynet med anden aktør skal ske – der skal blot være et tilsyn efter retssikkerhedsloven. Om lovgivningen overholdes, og om anden aktør lever op til, hvad de kontraktligt har forpligtet sig til, bekymrer åbenbart ingen”, siger Susanne Flydtkjær.

Statens undervisningsmiljøcenter fralægger sig tilsynsansvar

Dansk Center for Undervisningsmiljø (DCUM) ændrer formuleringer om sin pligt til at sikre et godt undervisningsmiljø efter spørgsmål fra Faktor 4 om, hvorvidt man sikrer, at andre aktører lever op loven. Det er jobcentrenes ansvar, lyder det.

af Martin Ejlersen me@dm.dk foto: DCUM



Ifølge centerleder på DCUM, Ole Juhl, er det jobcentrenes pligt at føre tilsyn med, at andre aktører ikke overtræder undervisningsmiljøloven.

Når ledige er på aktiveringskurser hos de private jobformidlere, skal der være ordentlige borde og stole, og udluftningen skal være acceptabel. Det er blot nogle af de krav i undervisningsmiljøloven, som de udskældte private jobformidlere skal leve op til, når de laver aktiveringsforløb og jobsøgningskurser for ledige. Det fastslår Arbejdsmarkedsstyrelsen på sin egen hjemmeside. Men hos Dansk Center for Undervisningsmiljø (DCUM) har man ikke gjort noget aktivt for at sikre, at undervisningsmiljøloven bliver overholdt hos de såkaldte andre aktører. Det er på trods af, at DCUM som uafhængigt center under staten på sin hjemmeside anfører, at man har "pligt til at sikre et godt børne- og undervisningsmiljø i Danmark". Men det kan man ikke leve op til, og den formulering beklager centerleder hos DCUM Ole Juhl derfor over for Faktor 4.

"Det skal vi nok have formuleret om. Vi skal højst medvirke til at sikre en kvalitet via

metoder. Vi har ingen kontrolfunktion, som Arbejdstilsynet eksempelvis har det", siger Ole Juhl.

Hos DCUM har man da efterfølgende handlet hurtigt. Allerede samme dag som Faktor 4 henvendte sig og spurgte til centerets formuleringer på hjemmesiden, om DCUM's pligt til at sikre et godt undervisningsmiljø, blev de formuleringer ændret. Nu står der på centerets hjemmeside i stedet for, at: "DCUM understøtter en brugerinddragende og helhedsorienteret indsats i arbejdet med børne- og undervisningsmiljøvurderingen".

Ingen kontakt med aktører

DCUM blev grundlagt i 2002 som et uafhængigt statsligt center på baggrund af vedtagelsen af undervisningsmiljøloven. Men centeret laver ikke en undervisningsmiljøvurdering af de 18 andre aktører, som kommunerne nu samarbejder med om beskæftigelseskurser af forsikrede

ledige, og det er heller ikke i kontakt med aktørerne, forklarer Ole Juhl.

"Jeg har ikke hørt om, at vi har været i kontakt med andre aktører. Men vi forventer, at de andre aktører ved, hvad der stilles af lovmæssige krav, ligesom skoler og andre uddannelsessteder også bør vide det. Det er deres pligt at få lavet en vurdering, hvor de ledige som brugere er inddraget, og der kan de kontakte os for eventuel vejledning. Men vi går ikke ud og sikrer, at alle har information om disse krav. Det har firmaerne som arbejdsgivere selv pligt til at vide", siger Ole Juhl.

Han mener ikke, det er DCUM's pligt at sikre, at andre aktører holder sig inden for lovens rammer i Danmark og herunder også undervisningsmiljøloven, men derimod jobcentrenes pligt.

"For mig at se må det være jobcentrene, som sælger ydelsen til de andre aktører, der skal sikre, at de andre aktører opfylder de krav", siger Ole Juhl og fortsætter:

"Dengang man besluttede at lave denne undervisningsmiljølov, havde det måske været hensigtsmæssigt, hvis politikerne havde anført, at man skulle holde os orienteret om undervisningsvurderingen. Der er mere end 3.000 skoler og uddannelsesinstitutioner i landet, og her på centeret er vi bare 9-10 personer, så vi kan slet ikke klare at sikre den tilsynsopgave med loven", siger Ole Juhl.

DCUM

Dansk Center for Undervisningsmiljø er et uafhængigt, statsligt center, som arbejder for at sikre et godt undervisningsmiljø på skoler og uddannelsessteder. Et godt undervisningsmiljø er kendetegnet ved at være sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt og ved, at det fremmer sundhed, trivsel, udvikling og læring.

Kilde: DCUM, Resultatkontrakt 2009

“Tak for I spørger”

Flere DM-medlemmer retter en skriftlig tak til DM for initiativet til at kunne anmelde andre aktører på DM's hjemmeside. Men der er brug for endnu flere tilbagemeldinger, fastslår HTDA's bestyrelse.

Af Martin Ejlertsen me@dm.dk

Det ser ikke godt ud for de andre aktører. I hvert fald ikke, hvis man skal bedømme disse private jobformidlers beskæftigelsesindsats ud fra DM-medlemmers anmeldelser.

I nu et par måneder har DM's medlemmer haft mulighed for at anmelde den anden aktør, de har været i kontakt med, på DM's hjemmeside, og den har flere benyttet sig af. En række medlemmer rækker direkte en tak til DM for at have fået den mulighed, fortæller bestyrelsesmedlem i HTDA, Susanne Flydtkjær, som er med til at bestyre ordningen på DM's hjemmeside.

“I anmeldelserne er der enighed om, at den anden aktør mangler kendskab til højtuddannede og højtuddannedes arbejdsmarked. Tilbagemeldingerne går på, at ingen mener, at de får den vare, som de er blevet lovet af den anden aktør. Flere skriver til DM derfor en direkte ”tak for, I spørger”, fordi de ledige på hjemmesiden får muligheden for at fortælle om, hvilke oplevelser de har med den anden aktør, og hvordan de i det hele taget har det”, siger Susanne Flydtkjær.

Indtil videre har knap to håndfulde medlemmer benyttet sig af at kunne anmelde sin anden

aktør på DM's hjemmeside, og det er ifølge Susanne Flydtkjær alt for lidt. Men ordningen er også stadig ny, og det gælder derfor stadig for DM om at gøre opmærksom på, at muligheden for at anmelde den anden aktør rent faktisk eksisterer, siger hun. Men kigger man på de anmeldelser, som er kommet, tegner der sig et klart billede.

“De ledige er ikke glade for de tilbud, der udbydes. I de tilbud, de får, bliver man fuldt ud bekræftet i AC's rapport for nylig om, at den anden aktør går mere efter at opfylde kravet om at aktivere ledige end efter rent faktisk at hjælpe de ledige med at skaffe varig beskæftigelse”, siger Susanne Flydtkjær.

Hun understreger på den baggrund, at det derfor er vigtigt, at antallet af anmeldelser stiger, så DM får bedre mulighed for at lægge et politisk pres på at sikre et ordentligt tilsyn med de andre aktører. Det kunne eksempelvis være igennem en smily-ordning.

“De negative anmeldelser af den anden aktør bekræfter over for os, at der mangler et tilsyn med jobcentre og med den anden aktørs aktiveringsforløb. Vi ser i anmeldelserne, at de andre

aktører ikke lever op til at kunne levere specielle kompetencer, som kan hjælpe ledige. Så det ser bestemt ud som om, at andre aktører får betaling af det offentlige for en vare, som de ikke leverer”, siger Susanne Flydtkjær.

Anden aktør-mailboks

Har du erfaringer – negative såvel som positive – med den anden aktør? Du kan skrive anonymt eller ej til DM's sektorbestyrelse HTDA for at uddybe, hvilke oplevelser du har med den anden aktør.

Sektorbestyrelsen vil behandle svarene:

For at få ideer til nye indsatser og udmeldinger til eksempelvis AC, som varetager indsatsen for alle akademiske faglige organisationer.

For at kunne tage konkrete sager op i forhold til systemet.

For at kunne afdække “best practice”, som kan bruges til vejledning af medlemmerne i det frie valg af den anden aktør.

Skriv til HTDA's sektorbestyrelse på: andenaktor@dm.dk.

Rådgivning til medlemmer

Har du spørgsmål om ledighed, dagpengeregler, andre aktører, aktivering, efteruddannelse m.m., så kan du ringe til DM's konsulenter på forhandlingsområdet.

- Konsulenterne har telefonvagt dagligt fra mandag til torsdag kl. 10-16 og fredag kl. 10-15.
- Telefon til konsulenter: 38 15 66 00.
- I øvrigt henvises til Magistrenes A-kasse (MA) på telefon: 70 20 39 71.

Få besked om medlemsaktiviteter

Vil du gå glip af spændende medlemsaktiviteter? – Nej, vel?

Hvis du endnu ikke har meldt din e-mail-adresse ind til Dansk Magisterforening, så gør det nu på dm@dm.dk. Det er her, DM HTDA sender særlig opreklamering, remindere om events og andre spændende ting til medlemmerne.



HISTORIE



Besættelsen set med tyske øjne

Jens Jessen

Det er en hidtil uset fotografisk skildring af Danmark under besættelsen fra 1940 til 1945, hvor det er tyske soldater, der har trykket på kameraets udløserknop. Små og store begebenheder er foreviget. Mange soldater var for første gang i udlandet, og med kameraet kunne de fortælle familien hjemme, hvordan der så ud i Danmark. *GT Forlag, 2009, 166 sider, 325 kr.*

Werner von Braun, Krigsingeniør og rumfarts geni
Michael J. Neufeld

Bogen giver indblik i "det hele menneske" von Braun; tysk aristokrat, rumdrømmer, våbeningeniøren, tidligere nazist, genfødt kristen, amerikaner og ingeniørgeni – hvis raketter satte de første mennesker på Månen. *Det Schønbergske Forlag, 2009, 664 sider, 399 kr.*

KOMMUNIKATION

Personlig gennemslagskraft – Syv stærke vaner fra verdens bedste kommunikatører

Jesper Klit

Personlig gennemslagskraft – defineret som evnen til at brænde igennem over for andre mennesker – er i stigende grad en efterspurgt kompe-

tence hos ledere og medarbejdere. Bogen er bygget op omkring de syv stærke vaner fra verdens bedste kommunikatører. *Børsens Forlag, 2009, 211 sider, 249,95 kr.*

KULTURHISTORIE

Kost og spisevaner i 1800-tallet

Ole Hyldtoft (red.)

Mad og drikke hører til de store grundbetingelser i livet. Samtidig er mad og madindtagelse gennemsyret af kulturelle symboler. Artiklerne i bogen handler om madvanerne blandt alle datidens sociale samfundslag, om nye fødevarer som kartoffelen, om madlavningens genstande såsom komfuret og om to meget forskellige drikkevarer, det gamle øl og den nye chokolade. *Museum Tusulanums Forlag, 2009, 403 sider, 325 kr.*

LEDELSE

Ledelse – begreber, udfordringer, erfaringer

Sten Hildebrandt,

Mette Brøgger og Sara Kyed

Bogen præsenterer en række centrale ledelsesbegreber og fænomener, og en række interviews med danske ledere udfordrer læseren til at reflektere over ledelse som job, som udfordring og som personlig drivkraft. *Systeme, 2009, 103 sider, 150 kr.*

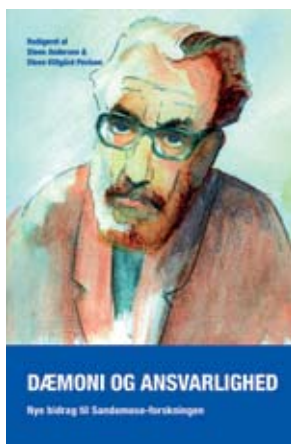
LITTERATUR

Dæmoni og ansvarlighed – Nye bidrag til Sandemose-forskningen

Steen Andersen og

Steen Klitgaard Povlsen (red.)

Aksel Sandemose er en forfatter med meget forskellige sider i sit værk og i sin personlighed. Hans genreoverskridende behandling af et omfattende psykologisk og psykosocialt



stof placerer ham som en betydningsfuld skikkelse i 1900-tallets litteratur, og hans radikalitet i udforskningen af eksistentielle grundvilkår gør ham fortsat aktuel. *Syddansk Universitetsforlag, 2009, 170 sider, 288 kr.*

PÆDAGOGIK

Sundhedspædagogik

– viden og værdier

Karen Wistoft

Bekymringen for den danske befolknings sundhedstilstand er voksende i disse år, og stadig flere sundhedskampagner iværksættes for at fortælle os, hvordan vi skal leve vores liv. Bogen behandler det teoretiske og filosofiske grundlag for udvikling af og refleksion over sundhedspædagogiske tiltag. *Hans Reitzels Forlag, 2009, 254 sider, 298 kr.*

Sprogfag i forandring.

Pædagogik og praksis

Michael Byram, Annette Søndergaard Gregersen, Birgit Henriksen, Anne Holmen, Karen Lund, Merete Olsen og Lars Stenius Stæhr

Bogen handler om undervisning i engelsk, tysk og fransk i grundskolen. Bogen omhandler såvel sprogfagene hvad og hvorfor som deres hvordan og sætter ikke mindst fokus på den ofte vanskelige omsætning

af uddannelsespolitiske lovkrav og pædagogiske ideer til faktiske læringsprocesser i skolens praksisrum. *Samfundslitteratur, 2009, 391 sider, 298 kr.*

RELIGION



Religionskritik efter Guds død

Mads Peter Karlsen og Lars Sandbeck (red.)

Skal religionskritik nødvendigvis bekæmpe religionen? Er religion løgn, og videnskab sandhed? Er det muligt for religionen selv at blive kritisk og refleksiv? Bogen er et alternativ til den ny ateismes bastante religionskritik. *Forlaget Anis, 2009, 198 sider, 249 kr.*

ØKONOMI

Din økonomi

Michael Møller og

Niels Christian Nielsen

Med denne bog udgiver Børsens Forlag langt om længe en bog om privatøkonomi. En bog, som på seriøs, men også humoristisk vis introducerer og gennemgår de forskellige økonomiske problemstillinger, enhver privatperson kommer ud for – uanset om man er studerende eller har været mange år på arbejdsmarkedet. *Børsens Forlag, 2009, 340 sider, 249,95 kr.*



DM · Dansk Magisterforening

Husk lønstatistikken!

Indtast dine lønoplysninger senest torsdag 22. oktober 2009

Tillidsrepræsentanter bruger statistikken i deres lønforhandlinger for medlemmer. Privatansatte uden overenskomst bruger statistikken i lønforhandlinger med deres leder. DM's sekretariat bruger lønstatistikken til at vejlede og rådgive medlemmerne inden lønforhandling.

Ved at svare på lønstatistikken hjælper du dig selv og andre medlemmer til en bedre løn. Du kan se, hvordan du er placeret i forhold til andre, fx i forhold til køn, alder, anciennitet, uddannelse og arbejdsområde.

Alle privatansatte og offentligt ansatte opfordres til at bidrage. Vi har tavshedspligt og behandler dine oplysninger fortroligt.

Telefon 3815 6600 · dm@dm.dk · dm.dk



Løntabeller for regioner og kommuner 1. oktober 2009. For første gang er reguleringsprocenten forskellig for de to områder.

I regioner er reguleringsprocenten pr. 1. oktober 2009 på 24,8979 % i forhold til grundbeløbsniveauet, som på dette område er sat til 31. marts 2000. Løn, tillæg, m.v. bereg-

nes derfor her med faktor 1,248979 på 31. marts 2000-grundniveau.

I kommuner er reguleringsprocenten pr. 1. oktober 2009 på 24,6995 % i forhold til grundbeløbsniveauet, som på dette område er sat til 31. marts 2000. Løn, tillæg, m.v. beregnes derfor her med faktor 1,246995 på 31. marts 2000-grundniveau.

Kommuner – skalaløn

Overenskomstlønninger 1. oktober 2009 (nyt lønsystem)

Trin	A		B		Udbetalt løn		Samlet pens.bi. 17,5 %		Total	
	Anc.	Anc.	Årl.	Mdl.	Årl.	Mdl.	Årl.	Mdl.	Årl.	Mdl.
1			249.681,00	20.806,75	43.694,00	3.641,17	293.375	24.447,92		
2		1. år	255.499,00	21.291,58	44.712,00	3.726,00	300.211	25.017,58		
4	1. år	2. år	293.275,00	24.439,58	51.323,00	4.276,92	344.598	28.716,50		
4	2. år	3. år	293.275,00	24.439,58	51.323,00	4.276,92	344.598	28.716,50		
5	3. år	4. år	312.351,00	26.029,25	54.661,00	4.555,08	367.012	30.584,33		
6	4. år	5. år	328.133,00	27.344,42	57.423,00	4.785,25	385.556	32.129,67		
7			334.637,00	27.886,42	58.561,00	4.880,08	393.198	32.766,50		
8	5. år	6. år	357.341,00	29.778,42	62.535,00	5.211,25	419.876	34.989,67		
			Specialkonsulent		448.918,00	37.409,83	78.561,00	6.546,75	527.479	43.956,58
			Chefkonsulent		482.587,00	40.215,58	84.453,00	7.037,75	567.040	47.253,33

A) Cand.mag., cand.scient., mag.art., mag.scient., cand. ling.merc. m.fl.
B) Cand. phil., cand. interpret. Trin 7 bortfaldt 1.4.2003 for kategori A. Bachelorer (B.A. og B.S.) aflønnes på løntrinene 1-5.

Indplacering på lønskalaen sker efter uddannelse (enten lønforløb A eller B). Oprykning sker én gang årligt, indtil man når sluttrin. Ved nyansættelse indplaceres man på baggrund af erhvervet anciennitet i henhold til overenskomstens bestemmelser herom. Har man således 1½ års anciennitetgivende beskæftigelse bag sig, vil man som cand.mag. blive indplaceret på trin 4 med oprykning til trin 5 efter ½ år.

Lønnen er i den offentlige sektor aftalt som en netto-løn (ovenfor anført som "udbetalt løn"). Dette betyder, at de 17,5 % pension kommer ud over den udbetalte løn. Det samlede pensionsbidrag på 17,5 % af nettolønnen indbetales af arbejdsgiver, og man bliver derfor ikke trukket for pension i lønnen.

Regioner – skalaløn

Overenskomstlønninger 1. oktober 2009 (nyt lønsystem)

Trin	A		B		Udbetalt løn		Samlet pens.bi. 16,9 %		Total	
	Anc.	Anc.	Årl.	Mdl.	Årl.	Mdl.	Årl.	Mdl.	Årl.	Mdl.
1			250.078,00	20.839,83	42.263,00	3.521,92	292.341	24.361,75		
2		1. år	255.906,00	21.325,50	43.248,00	3.604,00	299.154	24.929,50		
4	1. år	2. år	293.741,00	24.478,42	49.642,00	4.136,83	343.383	28.615,25		
4	2. år	3. år	293.741,00	24.478,42	49.642,00	4.136,83	343.383	28.615,25		
5	3. år	4. år	312.848,00	26.070,67	52.871,00	4.405,92	365.719	30.476,58		
6	4. år	5. år	328.655,00	27.387,92	55.543,00	4.628,58	384.198	32.016,50		
7			335.170,00	27.930,83	56.644,00	4.720,33	391.814	32.651,17		
8	5. år	6. år	357.910,00	29.825,83	60.487,00	5.040,58	418.397	34.866,42		
			Specialkonsulent		449.632,00	37.469,33	75.988,00	6.332,33	525.620	43.801,67
			Chefkonsulent		483.355,00	40.279,58	81.687,00	6.807,25	565.042	47.086,83

A) Cand.mag., cand.scient., mag.art., mag.scient., cand. ling.merc. m.fl.
B) Cand. phil., cand. interpret. Trin 7 bortfaldt 1.4.2003 for kategori A. Bachelorer (B.A. og B.S.) aflønnes på løntrinene 1-5.

Indplacering på lønskalaen sker efter uddannelse (enten lønforløb A eller B). Oprykning sker én gang årligt, indtil man når sluttrin. Ved nyansættelse indplaceres man på baggrund af erhvervet anciennitet i henhold til overenskomstens bestemmelser herom. Har man således 1½ års anciennitetgivende beskæftigelse bag sig, vil man som cand.mag. blive indplaceret på trin 4 med oprykning til trin 5 efter ½ år.

Lønnen er i den offentlige sektor aftalt som en netto-løn (ovenfor anført som "udbetalt løn"). Dette betyder, at de 16,9 % pension kommer ud over den udbetalte løn. Det samlede pensionsbidrag på 16,9 % af nettolønnen indbetales af arbejdsgiver, og man bliver derfor ikke trukket for pension i lønnen.



Regulering 2009

Kommunal- og
regionalområdet

§ 1 Der må **ikke** på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med denne lov.

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder

§ 2 En lønmodtager, hvis løn er i strid med § 1, har krav på forskellen.

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder

Kommuner – skalaløn

Overenskomstlønninger 1. oktober 2009 (gammelt lønsystem)

Trin	A Anc.	B Anc.	Udbetalt løn (1)		Samlet. pens.bi. 17,5 % (3)		Total (4)	
			Årl.	Mdl.	Årl.	Mdl.	Årl.	Mdl.
1		1. år	245.914,00	20.492,83	43.035,00	3.586,25	288.949	24.079,08
2		2. år	251.404,00	20.950,33	43.996,00	3.666,33	295.400	24.616,67
3	1. år	3. år	260.651,00	21.720,92	45.614,00	3.801,17	306.265	25.522,08
4	2. år	4. år	270.065,00	22.505,42	47.261,00	3.938,42	317.326	26.443,83
5	3. år	5. år	279.142,00	23.261,83	48.850,00	4.070,83	327.992	27.332,67
6	4. år	6. år	288.262,00	24.021,83	50.446,00	4.203,83	338.708	28.225,67
7	5. år	7. år	298.347,00	24.862,25	52.211,00	4.350,92	350.558	29.213,17
8	6. år	8. år	307.089,00	25.590,75	53.741,00	4.478,42	360.830	30.069,17
9	7. år	9. år	316.504,00	26.375,33	55.388,00	4.615,67	371.892	30.991,00
10	8. år	10. år	325.119,00	27.093,25	56.896,00	4.741,33	382.015	31.834,58
11	9. år	11. år	334.534,00	27.877,83	58.543,00	4.878,58	393.077	32.756,42
12	10. år	12. år	341.089,00	28.424,08	59.691,00	4.974,25	400.780	33.398,33
13	11. år	13. år	350.503,00	29.208,58	61.338,00	5.111,50	411.841	34.320,08
14	12. år	14. år	359.792,00	29.982,67	62.964,00	5.247,00	422.756	35.229,67
15	13. år	15. år	370.045,00	30.837,08	64.758,00	5.396,50	434.803	36.233,58
16	14. år	16. år	383.495,00	31.957,92	67.112,00	5.592,67	450.607	37.550,58

A: Cand.mag., cand.scient.,
mag.art., mag.scient., cand.
ling.merc. m.fl.

B: Cand. phil., cand. interpret.
og musikterapeuter.

Bachelorer aflønnes på løntrin-
nene 1-7 med mulighed for
personlig oprykning til trin 8.

Regioner – skalaløn

Overenskomstlønninger 1. oktober 2009 (gammelt lønsystem)

Trin	A Anc.	B Anc.	Udbetalt løn (1)		Samlet. pens.bi. 16,9 % (3)		Total (4)	
			Årl.	Mdl.	Årl.	Mdl.	Årl.	Mdl.
1		1. år	246.305,00	20.525,42	41.626,00	3.468,83	287.931	23.994,25
2		2. år	251.804,00	20.983,67	42.555,00	3.546,25	294.359	24.529,92
3	1. år	3. år	261.065,00	21.755,42	44.120,00	3.676,67	305.185	25.432,08
4	2. år	4. år	270.495,00	22.541,25	45.714,00	3.809,50	316.209	26.350,75
5	3. år	5. år	279.586,00	23.298,83	47.250,00	3.937,50	326.836	27.236,33
6	4. år	6. år	288.720,00	24.060,00	48.794,00	4.066,17	337.514	28.126,17
7	5. år	7. år	298.822,00	24.901,83	50.501,00	4.208,42	349.323	29.110,25
8	6. år	8. år	307.577,00	25.631,42	51.981,00	4.331,75	359.558	29.963,17
9	7. år	9. år	317.007,00	26.417,25	53.574,00	4.464,50	370.581	30.881,75
10	8. år	10. år	325.636,00	27.136,33	55.032,00	4.586,00	380.668	31.722,33
11	9. år	11. år	335.066,00	27.922,17	56.626,00	4.718,83	391.692	32.641,00
12	10. år	12. år	341.632,00	28.469,33	57.736,00	4.811,33	399.368	33.280,67
13	11. år	13. år	351.061,00	29.255,08	59.329,00	4.944,08	410.390	34.199,17
14	12. år	14. år	360.364,00	30.030,33	60.902,00	5.075,17	421.266	35.105,50
15	13. år	15. år	370.633,00	30.886,08	62.637,00	5.219,75	433.270	36.105,83
16	14. år	16. år	384.105,00	32.008,75	64.914,00	5.409,50	449.019	37.418,25

A: Cand.mag., cand.scient.,
mag.art., mag.scient., cand.
ling.merc. m.fl.

B: Cand. phil., cand. interpret.
og musikterapeuter

Bachelorer aflønnes på løntrin-
nene 1-7 med mulighed for
personlig oprykning til trin 8.

Kommuner

Pensionsgivende tillæg 1. oktober 2009

	Netto		Udbetalt		Pens.bidr. i alt 17,5 %	
	2000-niveau	Årl.	Mdl.	Årl.	Mdl.	
1.10.84						
7.600	10.100	12.595	1.049,55	2.204	183,67	
12.100	16.000	19.952	1.662,66	3.492	290,97	
12.500	16.600	20.700	1.725,01	3.623	301,88	
13.200	17.600	21.947	1.828,93	3.841	320,06	
14.100	18.700	23.319	1.943,23	4.081	340,07	
14.700	19.500	24.316	2.026,37	4.255	354,61	
15.200	20.200	25.189	2.099,11	4.408	367,34	
16.600	22.000	27.434	2.286,16	4.801	400,08	
17.500	23.300	29.055	2.421,25	5.085	423,72	
19.100	25.300	31.549	2.629,08	5.521	460,09	
20.400	27.100	33.794	2.816,13	5.914	492,82	
21.400	28.500	35.539	2.961,61	6.219	518,28	
26.300	34.900	43.520	3.626,68	7.616	634,67	
26.700	35.500	44.268	3.689,03	7.747	645,58	
27.400	36.300	45.266	3.772,16	7.922	660,13	
29.200	38.800	48.383	4.031,95	8.467	705,59	
29.600	39.300	49.007	4.083,91	8.576	714,68	
30.700	40.800	50.877	4.239,78	8.904	741,96	
31.100	41.300	51.501	4.291,74	9.013	751,05	
32.400	43.000	53.621	4.468,40	9.384	781,97	
33.200	44.100	54.992	4.582,71	9.624	801,97	
33.300	44.200	55.117	4.593,10	9.646	803,79	
35.100	46.600	58.110	4.842,50	10.169	847,44	
35.700	47.500	59.232	4.936,02	10.366	863,80	
36.500	48.500	60.479	5.039,94	10.584	881,99	
38.200	50.800	63.347	5.278,95	11.086	923,82	
39.100	51.900	64.719	5.393,25	11.326	943,82	
39.200	52.100	64.968	5.414,04	11.369	947,46	
39.600	52.600	65.592	5.465,99	11.479	956,55	
39.800	52.900	65.966	5.497,17	11.544	962,00	
40.000	53.100	66.215	5.517,95	11.588	965,64	
40.100	53.200	66.340	5.528,34	11.610	967,46	
40.200	53.400	66.590	5.549,13	11.653	971,10	
41.200	54.800	68.335	5.694,61	11.959	996,56	
41.500	55.100	68.709	5.725,79	12.024	1.002,01	
42.300	56.200	70.081	5.840,09	12.264	1.022,02	
44.000	58.500	72.949	6.079,10	12.766	1.063,84	
45.300	60.200	75.069	6.255,76	13.137	1.094,76	
45.600	60.500	75.443	6.286,93	13.203	1.100,21	
46.900	62.300	77.688	6.473,98	13.595	1.132,95	
47.200	62.700	78.187	6.515,55	13.683	1.140,22	
47.900	63.600	79.309	6.609,07	13.879	1.156,59	
48.200	64.100	79.932	6.661,03	13.988	1.165,68	
49.700	66.100	82.426	6.868,86	14.425	1.202,05	
50.400	66.900	83.424	6.952,00	14.599	1.216,60	
51.200	68.000	84.796	7.066,31	14.839	1.236,60	
52.600	69.800	87.040	7.253,35	15.232	1.269,34	
53.400	70.900	88.412	7.367,66	15.472	1.289,34	
54.700	72.700	90.657	7.554,71	15.865	1.322,07	
55.300	73.500	91.654	7.637,84	16.039	1.336,62	
57.300	76.100	94.896	7.908,03	16.607	1.383,90	
58.700	78.000	97.266	8.105,47	17.021	1.418,46	
59.800	79.400	99.011	8.250,95	17.327	1.443,92	
63.300	84.100	104.872	8.739,36	18.353	1.529,39	
72.200	95.800	119.462	9.955,18	20.906	1.742,16	
72.700	96.500	120.335	10.027,92	21.059	1.754,89	
79.600	105.700	131.807	10.983,95	23.066	1.922,19	
95.300	126.600	157.870	13.155,80	27.627	2.302,26	
98.200	130.400	162.608	13.550,68	28.456	2.371,37	
101.200	134.400	167.596	13.966,34	29.329	2.444,11	
119.600	158.900	198.148	16.512,29	34.676	2.889,65	
121.600	161.500	201.390	16.782,47	35.243	2.936,93	

Beregning af tillæg i 1. oktober 2009-niveau
sker med faktor 1,246995 på grundbeløb 2000.

Regioner

Pensionsgivende tillæg 1. oktober 2009

	Netto		Udbetalt		Pens.bidr. i alt 16,9 %	
	2000-niveau	Årl.	Mdl.	Årl.	Mdl.	
10.100						
12.615	10.100	12.615	1.051,22	2.132	177,66	
16.000	16.000	19.984	1.665,31	3.377	281,44	
16.600	16.600	20.733	1.727,75	3.504	291,99	
17.600	17.600	21.982	1.831,84	3.715	309,58	
18.700	18.700	23.356	1.946,33	3.947	328,93	
19.500	19.500	24.355	2.029,59	4.116	343,00	
20.200	20.200	25.229	2.102,45	4.264	355,31	
22.000	22.000	27.478	2.289,79	4.644	386,98	
23.300	23.300	29.101	2.425,10	4.918	409,84	
25.300	25.300	31.599	2.633,26	5.340	445,02	
27.100	27.100	33.847	2.820,61	5.720	476,68	
28.500	28.500	35.596	2.966,33	6.016	501,31	
34.900	34.900	43.589	3.632,45	7.367	613,88	
35.500	35.500	44.339	3.694,90	7.493	624,44	
36.300	36.300	45.338	3.778,16	7.662	638,51	
38.800	38.800	48.460	4.038,37	8.190	682,48	
39.300	39.300	49.085	4.090,41	8.295	691,28	
40.800	40.800	50.958	4.246,53	8.612	717,66	
41.300	41.300	51.583	4.298,57	8.717	726,46	
43.000	43.000	53.706	4.475,51	9.076	756,36	
44.100	44.100	55.080	4.590,00	9.309	775,71	
44.200	44.200	55.205	4.600,41	9.330	777,47	
46.600	46.600	58.202	4.850,20	9.836	819,68	
47.500	47.500	59.327	4.943,88	10.026	835,51	
48.500	48.500	60.575	5.047,96	10.237	853,10	
50.800	50.800	63.448	5.287,34	10.723	893,56	
51.900	51.900	64.822	5.401,83	10.955	912,91	
52.100	52.100	65.072	5.422,65	10.997	916,43	
52.600	52.600	65.696	5.474,69	11.103	925,22	
52.900	52.900	66.071	5.505,92	11.166	930,50	
53.100	53.100	66.321	5.526,73	11.208	934,02	
53.200	53.200	66.446	5.537,14	11.229	935,78	
53.400	53.400	66.695	5.557,96	11.272	939,29	
54.800	54.800	68.444	5.703,67	11.567	963,92	
55.100	55.100	68.819	5.734,90	11.630	969,20	
56.200	56.200	70.193	5.849,38	11.863	988,55	
58.500	58.500	73.065	6.088,77	12.348	1.029,00	
60.200	60.200	75.189	6.265,71	12.707	1.058,91	
60.500	60.500	75.563	6.296,94	12.770	1.064,18	
62.300	62.300	77.811	6.484,28	13.150	1.095,84	
62.700	62.700	78.311	6.525,92	13.235	1.102,88	
63.600	63.600	79.435	6.619,59	13.425	1.118,71	
64.100	64.100	80.060	6.671,63	13.530	1.127,51	
66.100	66.100	82.558	6.879,79	13.952	1.162,68	
66.900	66.900	83.557	6.963,06	14.121	1.176,76	
68.000	68.000	84.931	7.077,55	14.353	1.196,11	
69.800	69.800	87.179	7.264,89	14.733	1.227,77	
70.900	70.900	88.553	7.379,38	14.965	1.247,12	
72.700	72.700	90.801	7.566,73	15.345	1.278,78	
73.500	73.500	91.800	7.650,00	15.514	1.292,85	
76.100	76.100	95.047	7.920,61	16.063	1.338,58	
78.000	78.000	97.420	8.118,36	16.464	1.372,00	
79.400	79.400	99.169	8.264,08	16.760	1.396,63	
84.100	84.100	105.039	8.753,26	17.752	1.479,30	
95.800	95.800	119.652	9.971,02	20.221	1.685,10	
96.500	96.500	120.526	10.043,87	20.369	1.697,41	
105.700	105.700	132.017	11.001,42	22.311	1.859,24	
126.600	126.600	158.121	13.176,73	26.722	2.226,87	
130.400	130.400	162.867	13.572,24	27.524	2.293,71	
134.400	134.400	167.863	13.988,56	28.369	2.364,07	
158.900	158.900	198.463	16.538,56	33.540	2.795,02	
161.500	161.500	201.710	16.809,18	34.089	2.840,75	

Beregning af tillæg i 1. oktober 2009-niveau
sker med faktor 1,248979 på grundbeløb 2000.



Kommuner

Rådighedstillæg 1. oktober 2009
Pensionsgivende 17,5 %-ordning

	Grundbeløb 31.3.2000	Udbetalt		Samlet løn inkl. pension	
		Årl.	Mdl.	Årl.	Mdl.
1. år	26.300	32.795,97	2.733,00	38.535,26	3.211,27
2. - 3. år	30.200	37.659,25	3.138,27	44.249,62	3.687,47
4. - 5. år	34.600	43.146,03	3.595,50	50.696,58	4.224,72
6. - 7. år	39.500	49.256,30	4.104,69	57.876,16	4.823,01
8. år og flg.	49.500	61.726,25	5.143,85	72.528,35	6.044,03
Turnustillæg ikke pens.givende *	16.100	20.076,62	1.673,05		

* Kun gl. lønsystem

Regioner

Rådighedstillæg 1. oktober 2009
Pensionsgivende 16,9 %-ordning

	Grundbeløb 31.3.2000	Udbetalt		Samlet løn inkl. pension	
		Årl.	Mdl.	Årl.	Mdl.
1. år	26.300	32.848,15	2.737,35	38.399,48	3.199,96
2. - 3. år	30.200	37.719,17	3.143,26	44.093,70	3.674,48
4. - 5. år	34.600	43.214,67	3.601,22	50.517,95	4.209,83
6. - 7. år	39.500	49.334,67	4.111,22	57.672,23	4.806,02
8. år og flg.	49.500	61.824,46	5.152,04	72.272,79	6.022,73
Turnustillæg ikke pens.givende *	16.100	20.108,56	1.675,71		

* Kun gl. lønsystem

§ 2a En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold.

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder

§ 3 En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager (...), fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentant har fremsat krav om lige løn (...).

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder

§ 6 En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren

overholder pligten til at yde lige løn, herunder **lige lønvilkår**, efter loven, kan søge kravet fastslået ved domstolene.

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder



§ 1, stk. 2 Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for **samme arbejde** eller for arbejde, der tillægges samme værdi. (...).

Bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder

Kommuner og regioner – tjenestemænd – skalaløn1. oktober 2009 pr. år i alt
inklusive områdetillæg

Løntr.	Gruppe 0	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4
18	242.684	246.651	249.397	253.365	256.110
19	245.960	250.028	252.845	256.912	259.729
20	249.360	253.531	256.419	260.592	263.478
21	253.497	257.775	260.737	265.015	267.977
22	257.332	261.610	264.572	268.850	271.812
23	261.436	265.598	268.478	272.639	275.520
24	265.671	269.714	272.513	276.556	279.354
25	269.994	273.911	276.622	280.540	283.251
26	274.417	278.200	280.818	284.599	287.217
27	278.942	282.579	285.096	288.733	291.251
28	283.565	287.048	289.458	292.941	295.350
29	288.294	291.612	293.908	297.225	299.522
30	293.125	296.266	298.442	301.582	303.757
31	298.065	301.020	303.065	306.021	308.066
32	303.116	305.872	307.779	310.536	312.444
33	308.276	310.821	312.583	315.128	316.889
34	313.556	315.878	317.484	319.806	321.413
35	318.946	321.031	322.474	324.557	326.001
36	324.461	326.295	327.564	329.397	330.666
37	330.095	331.662	332.749	334.316	335.401
38	336.075	337.387	338.296	339.608	340.518
39	342.079	343.089	343.789	344.799	345.500
40	348.220	348.911	349.390	350.082	350.561
41	354.493	354.847	355.094	355.447	355.694
Skalatr.	Løn i alt	Skalatr. (Lr.)	(Lønramme)	Løn i alt	
42	360.903	49	35	447.978	
43	368.923	50	36	479.250	
44	377.166	51	37	529.367	
45	385.634	52	38	602.353	
46	394.336	53	39	661.361	
47	401.355	54	40	740.028	
48	419.805	55	41	834.586	
		55+	42	940.620	

Kommuner og regioner – tjenestemænd – skalaløn1. oktober 2009 pr. mdr. i alt
inklusive områdetillæg

Løntr.	Gruppe 0	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4
18	20.223,67	20.554,25	20.783,08	21.113,75	21.342,50
19	20.496,67	20.835,67	21.070,42	21.409,33	21.644,08
20	20.780,00	21.127,58	21.368,25	21.716,00	21.956,50
21	21.124,75	21.481,25	21.728,08	22.084,58	22.331,42
22	21.444,33	21.800,83	22.047,67	22.404,17	22.651,00
23	21.786,33	22.133,17	22.373,17	22.719,92	22.960,00
24	22.139,25	22.476,17	22.709,42	23.046,33	23.279,50
25	22.499,50	22.825,92	23.051,83	23.378,33	23.604,25
26	22.868,08	23.183,33	23.401,50	23.716,58	23.934,75
27	23.245,17	23.548,25	23.758,00	24.061,08	24.270,92
28	23.630,42	23.920,67	24.121,50	24.411,75	24.612,50
29	24.024,50	24.301,00	24.492,33	24.768,75	24.960,17
30	24.427,08	24.688,83	24.870,17	25.131,83	25.313,08
31	24.838,75	25.085,00	25.255,42	25.501,75	25.672,17
32	25.259,67	25.489,33	25.648,25	25.878,00	26.037,00
33	25.689,67	25.901,75	26.048,58	26.260,67	26.407,42
34	26.129,67	26.323,17	26.457,00	26.650,50	26.784,42
35	26.578,83	26.752,58	26.872,83	27.046,42	27.166,75
36	27.038,42	27.191,25	27.297,00	27.449,75	27.555,50
37	27.507,92	27.638,50	27.729,08	27.859,67	27.950,08
38	28.006,25	28.115,58	28.191,33	28.300,67	28.376,50
39	28.506,58	28.590,75	28.649,08	28.733,25	28.791,67
40	29.018,33	29.075,92	29.115,83	29.173,50	29.213,42
41	29.541,08	29.570,58	29.591,17	29.620,58	29.641,17
Skalatr.	Løn i alt	Skalatr. (Lr.)	(Lønramme)	Løn i alt	
42	30.075,25	49	35	37.331,50	
43	30.743,58	50	36	39.937,50	
44	31.430,50	51	37	44.113,92	
45	32.136,17	52	38	50.196,08	
46	32.861,33	53	39	55.113,42	
47	33.446,25	54	40	61.669,00	
48	34.983,75	55	41	69.548,83	
		55+	42	78.385,00	

Sprogcentre

Tillæg	Grundbeløb 31. marts 2000	Aktuelt beløb uden pension 1. oktober 2009
Funktionstillæg (obligatoriske)		
Sprogcentertillæg	10.000	12.470 årl. 1.039,16 mdl.
Lærere, der er stedfortræder (souschef), hvor der ikke er ansat en mellemlider	15.400	19.204 årl. 1.600,31 mdl.
Undervisningsvejleder	10.000	12.470 årl. 1.039,16 mdl.

	Aktuelt beløb uden pension 31. marts 2000	Aktuelt beløb uden pension 1. oktober 2009
Løn pr. arbejdstime	141,27	176,16
Løn pr. undervisnings- lektion (60 min.)	268,41	334,71

Der ydes feriepenge med 12,5 %

Tillæg	Grundbeløb 31. marts 2000	Aktuelt beløb uden pension 1. oktober 2009
Undervisningstillæg pr. time:		
300-680 timer (Ny Løn)	27,09	33,78
300-680 timer (pers. ordning)	9,96	12,42
681 og derover	84,05	104,81
Tillæggene er pensionsgivende og afregnes pr. påbegyndt halve time		
Timetillæg pr. undervisn. time	33,23	41,44

**§ 9 Loven gælder
ikke for
Færøerne.**

Bekendtgørelse om lov om lige løn til mænd og kvinder



FOTO: STEFAN KAI NIELSEN

Marianne Møller Jensen, 30 år

Fra freelancer til kommunikationsmedarbejder i DHI – en uafhængig og international rådgivnings- og forskningsvirksomhed med speciale i vand.

Karriere:

- 2008- Freelance PR-arbejde
- 2008-2008 PR-koordinator på Aarhus Sommeropera.
- 2007-2008 Kommunikationsmedarbejder på Kulturhus Århus, planlægning af PR og markedsføring
- 2006-2008 Franskunderviser
- 2005-2007 Projektarbejde for Romansk Hus
- 2005-2006 Praktik i Presse- og Kulturafdelingen ved Den Danske Ambassade i Paris

Uddannelse:

Cand.mag. i fransk og nordisk fra Aarhus Universitet, 2007

Hvorfor søgte du jobbet?

Jeg kendte til DHI og vidste, at her er en god stemning. Desuden handler det om, at arbejdsområderne giver mening for mig. Selvom jeg ikke nødvendigvis forstår den matematiske model, der udregner vandets bevægelser, forstår jeg i den grad nødvendigheden i et projekt, der fx går ud på at genoprette miljøet for at hjælpe en truet fisk eller på at hjælpe landene omkring Nilen med at deles om vandet.

Hvad laver du i din nye stilling?

Jeg laver kommunikations- og formidlingsopgaver, både internt og eksternt. Internt sidder jeg med en udviklingsopgave, der går ud på at få flere til at bruge intranettet. Eksternt skriver jeg nyhedshistorier til hjemmesiden, pressemeddelelser og redigerer artikler til fagblade. En anden spændende formidlingsopgave, jeg arbejder på for tiden, er undervisningsmateriale om klimaændringer til de ældste klasser i folkeskolen.

Du er gået fra kulturlivet til en udpræget ingeniørarbejdsplads med mange mænd. Hvordan er det?

I forhold til tidligere arbejdspladser med mange humanister træder min faglighed stærkere i karakter på DHI. Desuden oplever jeg en både direkte og uformel omgangstone, hvilket smitter af på arbejdsangene, som er mere klare end på mine tidligere arbejdspladser.

Hvad vil du gerne lave om ti år?

Mere af alt det, jeg laver nu! Det er dejligt at have varierende arbejdsopgaver og fx at veksle mellem intern og eksternt formidling, men på den anden side kunne det måske være rart at fordybe sig lidt i et enkelt område. Jeg vil gerne bruge mine journalistiske værktøjer endnu mere fx på pressekontakt, og jeg vil også gerne udvide dem med en diplomuddannelse fra Journalisthøjskolen. Enten arbejder jeg stadig for DHI eller for en større konsulentvirksomhed, eller også er jeg vendt tilbage til kulturbranchen.

tb

jobsektion



Foto: RIE NEUCHS

Brug MA's jobtip, workshop og rådgivning

– ma-kasse.dk

ma

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.

SORTERET MAGASINPOST ID-nr. 41032:

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

Flexible Executive MBA



Do Your MBA Differently

REPUTATIONPH.COM

Executive Certificate in Business Administration

- A first step towards the CBS Executive MBA
- A focused program with classes twice per month in Copenhagen
- Business Essentials with a focus on practical leadership training (7 months)
- Business Development and innovation (6 months)

Information Meeting

Tuesday 3 November 2009, 17:00-19:00

Copenhagen Business School

Dalgas Have 15, 2000 Frederiksberg



**Copenhagen
Business School**
HANDELSHØJSKOLEN

Accredited by
**Association
of MBAs**



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