

magisterbladet



Historiker i trøjen

side 12-15



Antallet af konflikter er historisk lavt
side 6

Byggekrise koster arkæologer jobbet
side 8-9

Krise kan rydde op i dårlig ledelse
side 26-29

Fra nødhjælpsarbejder i Afrika til
cellekontor på Manhattan
side 32-35

DM
Offentlig
side 45-53



KOMPETENCEUDVIKLING

FOR NUVÆRENDE OG KOMMENDE LEDERE

ASB EXECUTIVE, HANDELSHØJSKOLEN, AARHUS UNIVERSITET TILBYDER EN BRED VIFTE AF FORSKNINGSBASEREDE EFTER- OG VIDEREUDDANNELSER

Vi kan hjælpe dig med en afklaring af, hvilke kompetencer du eller din virksomhed har behov for. Kontakt os og få en snak om ønsker og muligheder.

MBA

Executive MBA - Ledelse i forandring
MBA - fleksibelt opbygget
Full-time Sustainable MBA

HD

Afsætning
Finansiering
Organisation
Regnskab og Økonomistyring
Logistik og Supply Chain Management

MASTER

Executive Master in Corporate Communication
Master i Miljø- og Energiret
Master i Moms og Afgifter
Master i It

KURSER & KONFERENCER

Erhvervsjura
Sprog og Kommunikation
Økonomi, Ledelse og Marketing
Virksomhedstilpassede Uddannelsesforløb

Læs mere om vores efteruddannelsesstilbud på
www.asb.dk/executive

Faste rubrikker

- 4 Leder**
DM tager ansvar i klimadebatten
- 22 Boglisten**
- 30 Den Akademiske Kok (6:9)**
Verdens billigste scoremiddag
- 36 Debat**
- 40 Boglisten**
- 41 Kommentar**
Velkommen til det globale læringsrum
- 42 Kronik**
Genopretning nu af universiteterne!
- 44 Faglig information**
Multimedieskat
- 54 NYT JOB**
- 55 Jobsektionen**
Ledige stillinger

5 Nyt lys på dit psykiske arbejdsmiljø

6 Antallet af konflikter er historisk lavt

7 Flexibilitet er efterspurgt hos både chefer og medarbejdere

7 Mobning giver søvnløse nætter

10 Flere virksomheder overlever på udenlandske hænder

10 Virksomheder vender hjem igen

12 Historiker i trøjen

16 DM støtter dansk PEN

16 Nye lovkrav til sygefraværspolitik

16 DM og Jordbrugsakademikere tager ansvar for klimaet

18 Sanktioner fører til lavere løn

23 Medarbejdere uden indflydelse på nye ledere

24 Ny kritik af McKinsey-rapport

32 Fra nødhjælpsarbejder i Afrika til cellekontor på Manhattan



26 Krise kan rydde op i dårlig ledelse
Virksomheder med hang til kontrol og måling af medarbejderes præstationer har det vanskeligt i krisetider. Det gælder især virksomheder, der lever af viden og kreativitet



30 Verdens billigste scoremiddag
Ud med de platte klichéer og ind med originalitet og subtilitet! Det er den kulinariske vej til den attråedes hjerte.

DM Offentlig
side 45-53



8 Byggekriser koster arkæologer jobbet
De danske museer er hårdt ramt af krisen i byggeriet. Men der er også lyspunkter som fx metrobyggeriet i København.

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

Design og tryk:
Datagraf
www.datagraf.dk

Forside: Jesper Voldgaard

Oplag: 30.500 eksemplarer

ISSN 0903-7349



Kontrolleret af
FMK
FAGLIG MEDLEMSKONTROL

Kontrolleret oplag: 28.852
i perioden 1.8.2008-30.6.2009

Produktionsplan:

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.

Nr. 20-2009
udkommer den 11. dec.
Deadline debat 30. nov.
Deadline annoncer 1. dec.
Deadline kalender 1. dec.



DM tager ansvar i klimadebatten



Man kan ikke åbne en avis eller se en nyhedsudsendelse uden at blive konfronteret med udsigterne for klimakonferencen i København i december. Det kan indimellem

godt føles lidt tungt sådan at få klimaet smidt i øjne og ører hele tiden, og man kan fristes til helt at lukke af for flere klimaprogner. Men baggrunden for klimatopmødet i København er alvorlig, og vi har lov at forvente, at der bliver truffet de nødvendige beslutninger af afgørende betydning for kommende generationer.

Mange vil måske spørge, hvorfor en fagforening som DM overhovedet beskæftiger sig med klimaspørgsmålet. Det gør vi, fordi vores medlemmer sidder inde med den nyeste viden på området og med deres faglighed kan medvirke til at finde løsninger på klimaudfordringerne. Der er et stærkt behov for konstruktiv udnyttelse af viden og faglighed i klimapolitikken.

Viden og kontinuerlig forskning om klimaforandringerne er helt afgørende, men er ikke nok i sig selv. Der skal kobles til det praktiske niveau, hvor DM's medlemmer kan være med til at sikre et højt videnskabeligt grundlag for klimaindsatsen. Vi tør godt stå ved, at vi ønsker at præge det politiske arbejde på klimaområdet. Vi vil presse på for, at politikerne sætter sig ambitiøse mål og tager de

nødvendige politiske beslutninger, som sætter rammer for en stor del af det arbejde, som DM's medlemmer med en klimaprofil har.

Klimadebatten har længe været præget af skepsis og usikkerhed om omfanget af klimaforandringerne. En videnskabelig diskussion, hvor forskningsresultater udfordres af andre forskere, er helt nødvendig, men i den offentlige klimadebat har diskussionen mellem mediernes klimaskeptiske darlings og førende klimaforskere antaget mudderkastningens ufrugtbare karakter. Nu må vi videre. Vi må søge løsninger, der bygger på den faglighed, som man kan finde hos eksperter på området. Vores krav til politikerne er, at de for det første i langt højere grad bliver opmærksomme på de muligheder, der ligger i at bruge specialisters viden, og for det andet, at de sikrer de nødvendige ressourcer og foretager de vanskelige prioriteringer, der er nødvendige. Politikerne bør lytte mere aktivt og konkret til de forslag, der lægges frem. De meget kritisable eksempler på politisk pres mod forskere på miljøområdet, som vi har været vidne til i de senere år, og regeringens temmelig uambitiøse plan "Grøn Vækst" giver desværre anledning til bekymring, om de ansvarlige politikere nu også går helhjertet ind for at tage de nødvendige initiativer.

Sammen med vores kolleger Jordbrugsakademikerne (JA) peger DM på nødvendigheden af, at den fortsatte og intensiverede klimaindsats sikrer tvær-

Mange vil måske spørge, hvorfor en fagforening som DM overhovedet beskæftiger sig med klimaspørgsmålet. Det gør vi, fordi (...) DM's medlemmer kan være med til at sikre et højt videnskabeligt grundlag for klimaindsatsen".

faglighed i klimaarbejdet og sammenhæng på tværs af alle indsatsområder. Regeringens finanslovsforslag afspejler ikke en sådan sammenhæng, og mange initiativer er indbyrdes kontrapunktiske. Man forklarer det med manglende ressourcer i en krisetid og befolkningens krav om vækst, velfærd og velstand. Men hvis der sættes ind med reel oplysning, og den altomfattende spin, som har til formål at skjule snarere end at oplyse, bandlyses, vil den danske befolkning nok acceptere en skarpere prioritering af klimaindsatsen. En indsats, der kan sikre fremtidige generationer gode livsbetingelser på en klode med stor flora- og faunadiversitet. En indsats, hvor medlemmer af såvel DM som JA kan yde et væsentligt fagligt bidrag.

Læs også artiklen "DM og Jordbrugsakademikerne tager ansvar for klimaet" på side 16.

Ingrid Stage

DM - Dansk Magisterforening
Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

Vesterbro Torv 1-3, 7. sal,
8000 Århus C
(Husk at bestille tid i forvejen,
hvis du vil have et personligt
møde med en konsulent i Århus)

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

Formand: Ingrid Stage
Telefon 51 21 23 51

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

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

Regionalkontorer
Magistrenes Arbejdsløshedskasse

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

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

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

nyt lys på dit psykiske arbejdsmiljø

FOR TI ÅR SIDEN var DM's privatansatte medlemmer de første akademikere, der satte fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

af Lisbeth Ammitzbøll · la@dm.dk

DM's medlemmer satte en ny dagsorden i dansk arbejdsmiljø, da de for ti år siden deltog i en storstilet undersøgelse af deres psykiske arbejdsmiljø.

For første gang blev det tydeligt for politikere, forskere, ledere og for DM's medlemmer selv, hvilke faktorer der bidrager til et godt psykisk arbejdsmiljø for akademiske medarbejdere. Eller til et dårligt.

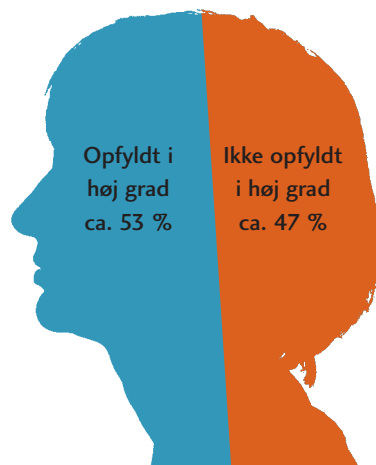
Nu gentager DM undersøgelsen af privatansatte medlemmers arbejdsmiljø.

Formand for DM Privat Frederik Dehlholm håber, at alle privatansatte DM'ere vil tage sig tid til undersøgelsen.

“Kun med solide, opdaterede fakta kan vi som fagforening bruge pengene og kræfterne der, hvor effekten er størst. Vi har selvfølgelig i DM nogle teorier om, at et godt psykisk arbejdsmiljø kræver meget andet end spændende opgaver og tilstrækkelig tid til at løse dem. Det handler også om indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og om metodefrihed. Det handler om at have en lyttende ledelse, solidariske kolleger og trygge ansættelsesforhold. Og meget andet. Med den nye undersøgelse vil vi dels finde ud af, om DM's privatansatte medlemmer har fået det bedre eller dårligere, dels ønsker vi at give hvert enkelt privatansatte medlem lejlighed til at reflektere over deres aktuelle psykiske arbejdsmiljø”, siger Frederik Dehlholm.

Undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø gennemføres sammen med Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA). Spørgsmålene bliver stort set de samme

Psykisk arbejdsmiljø 1999



Psykisk arbejdsmiljø 2009



DM's privatansatte medlemmer var i 1999 enige om, at spændende og udfordrende opgaver var et vigtigt aspekt i det gode arbejde. Alligevel mente kun lidt over halvdelen, at de havde nok af den slags opgaver i deres nuværende arbejde. Nu efterlyser DM din hjælp til at give et svar her i 2009. Brug spørgeskemaet, når det lander i din mailboks.

Hjælp os med at hjælpe dig

I DM har vi spørgsmålene. Som privatansat DM-medlem har du svarene. Vil du være med i undersøgelsen af dit psykiske arbejdsmiljø?

Så hjælp os i første omgang ved at tjekke, om vi har din rigtige mailadresse.

Tjek din adresse ved at gå ind på www.dm.dk og log dig ind. Du skal bruge dit personnummer og dit medlemsnummer. Dit medlemsnummer står bag på Magisterbladet – over dit navn. Det kan bestå af op til otte cifre.

Kun med den rigtige mailadresse vil DM's spørgeskema nå frem til dig. Det sker i første uge af november. Vi håber, at du vil besvare det.

Hvis du ikke har modtaget en e-mail fra os senest torsdag den 5. november, betyder det, at vi ikke har din rigtige e-mail-adresse. Men du kan godt deltage alligevel: Gå ind på dm.dk, hvor du vil blive ledt videre til undersøgelsen.

som for ti år siden, så svarene kan sammenlignes.

DM havde i 1999 lige under 3.500 privatansatte medlemmer. I dag er 6.500 medlemmer af DM ansat i private virksomheder.

Hvis du er privatansat, og hvis DM har din rigtige mailadresse, vil et spørgeskema lande i din mailboks i begyndelsen af november. Undersøgelsens resultater håber vi at berette om i begyndelsen af det nye år.

antallet af konflikter er historisk lavt

PÅ TRODS AF ØKONOMISK KRISE har antallet af konflikter på arbejdsmarkedet aldrig været lavere end nu, viser nye tal. Det skyldes i høj grad et godt for-handlingssystem og udbredelsen af tillidsrepræsentanter, siger ekspert.

af Martin Ejlersen me@dm.dk foto: Scanpix

Dystre udsigter på arbejdsmarkedet med massefyringer og stigende arbejdsløshed får ikke danskerne til at gå i konflikt. Tværtimod. For antallet af konflikter fortsætter med at falde og nåede i andet kvartal 2009, hvor der forhandlede løn lokalt, et historisk lavt niveau. Det viser en analyse, som arbejdsmarkedsforsker på FAOS, Københavns Universitet, Anna Ilsøe har lavet på baggrund af tal fra Dansk Arbejdsgiverforening.

“Det interessante ved udviklingen er, at antallet af overenskomststridige arbejdsstandsninger er faldet over længere tid – det vil sige både under højkonjunktur og den nuværende økonomiske krise”, siger Anna Ilsøe.

Forudsætningen for denne udvikling er ifølge hende den lange tradition herhjemme for forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter og et øget omfang af forhandlinger lokalt på landets virksomheder.

I årets andet kvartal var der tale om blot 70 arbejdsstandsninger på DA-området. Det er en halvering i forhold til samme tidspunkt i 2008, hvor der var 150 arbejdsstandsninger.

Hidtil har der været meget fokus på fordelene ved den danske flexicurity-model, hvor det er relativt nemt at afskedige og

ansætte, hvor der er et økonomisk sikkerhedsnet ved fyringer, og hvor en aktiv beskæftigelsespolitik skal hjælpe dem, der ikke lige kan finde et arbejde. Men det historiske fald i konflikter må ifølge Anna Ilsøe tilskrives en anden model, nemlig den danske aftalemodel.

“Fra 1990’erne og frem har kollektive forhandlinger i Danmark i stigende grad været en del af et decentraliseret system med lokalaftaler i virksomhederne. Man genfinder altså i dag den danske aftalemodel mellem arbejdsmarkedets parter ude på virksomhedsniveau, og det har betydning for antallet af konflikter”, siger Anna Ilsøe.

Tillidsrepræsentanter afgørende

Antallet af arbejdsstandsninger ude på de danske virksomheder har været faldende i de seneste 10-15 år. En vigtig brik i denne udvikling er fagforeningerne og tilstedeværelse af tillidsrepræsentanter, anfører Anna Ilsøe.

“Den høje grad af organisering har været afgørende. I Danmark er der tillidsrepræsentanter på otte ud af 10 overenskomstdækkede industrivirksomheder. Det betyder, at mange virksomheder kan forhandle lokalaftaler. Ledere og tillidsrepræsentanter er desuden ofte i kontakt med deres centrale organisationer under lokale forhandlinger, og den kommunikation i systemet er meget vigtig. Det er et system, som hænger sammen hele vejen rundt”, siger Anna Ilsøe.

Hun fremhæver dog samtidig, at det bliver en stadig større udfordring for tillidsrepræsentanterne at samle opbakning blandt medarbejderne. For mange virksomheder har et voksende antal lokalaftaler med forskelligt indhold. Det giver forskellige arbejds- og lønvilkår blandt de enkelte medarbejdere, og det kan skabe gnidninger på arbejdspladsen.



Det er sandsynligt, at vi vil se en fortsat faldende tendens med undtagelse af de år, hvor der forhandles overenskomst”.

Anna Ilsøe, arbejdsmarkedsforsker, Københavns Universitet

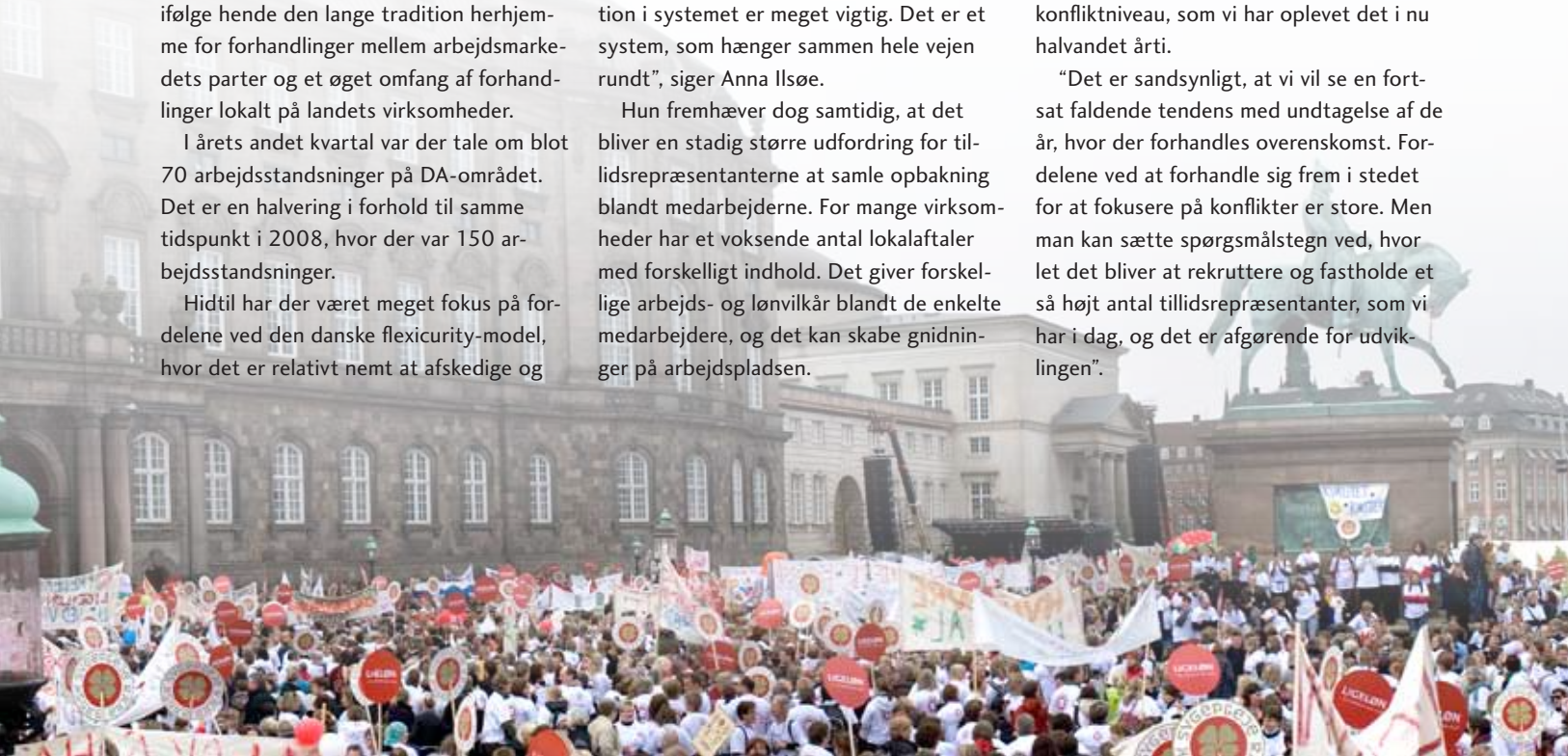
“Aftalerne kan betyde, at der opstår flere konflikter mellem medarbejderne indbyrdes. Tillidsrepræsentanterne må derfor arbejde på at samle medarbejdere, som i stigende grad arbejder under forskellige vilkår. Det kan vanskeliggøre forhandlingerne mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen”, siger Anna Ilsøe.

Hun mener, at det i fremtiden kan blive en stor udfordring for tillidsrepræsentanterne at favne den funktion og samtidig løse interne konflikter undervejs.

“Men det giver også en større magt til tillidsrepræsentanterne, fordi de står i en nøgleposition i forhold til de forhandlingsmæssige resultater”, siger Anna Ilsøe.

På trods af de stigende krav til tillidsrepræsentanterne så tror Anna Ilsøe på en fremtidig udvikling med et fortsat faldende konfliktniveau, som vi har oplevet det i nu halvandet årti.

“Det er sandsynligt, at vi vil se en fortsat faldende tendens med undtagelse af de år, hvor der forhandles overenskomst. Fordelene ved at forhandle sig frem i stedet for at fokusere på konflikter er store. Men man kan sætte spørgsmålstegn ved, hvor let det bliver at rekruttere og fastholde et så højt antal tillidsrepræsentanter, som vi har i dag, og det er afgørende for udviklingen”.



fleksibilitet er efterspurgt hos både chefer og medarbejdere

Jacob Sandegaard, cand.scient. og souschef i enheden for sundhedsdokumentation under Sundhedsstyrelsen, er ikke i tvivl om, hvad der ville ske, hvis arbejdspladsen gik bort fra den store grad af fleksibilitet, som medarbejderne arbejder under:

“Masseflugt – især blandt de erfarne medarbejdere”, vurderer han.

Og spørger man i en hvilken som helst moderne offentlig vidensorganisation, vil svaret være det samme: Arbejdsgiverne efterspørger fleksibiliteten, men det er lige så ofte medarbejderne, der ikke kan forestille sig et arbejdsliv uden.

“Mange akademikere arbejder som en slags selvstændige iværksættere på fast løn. Alle har “en butik i butikken” og søger efter at blive brugt i mange forskellige sammenhænge, også ud af huset. Den klassiske lønmodtagerkultur vil smadre motivationen hos mange medarbejdere. De vil derfor søge et andet sted hen, hvor de kan realisere sig selv fuldt ud, og arbejdsgiveren kan så vinke farvel til sine måske mest produktive folk. Flexibilitet er en forudsætning for, at arbejdspladserne kan tiltrække dygtige, højt uddannede medarbejdere”, siger Thomas Bredgaard. Foruden at være lektor ved Aalborg Universitet og en fleksibel arbejdskraft er han arbejds-

markedsforsker ved Center for Arbejdsmarkedsforskning, Carma.

Den beskrivelse kan Christian Fredsø, cand.mag., cand.pæd.pæd. og projektleder i Region Midtjylland, godt genkende fra sin egen arbejdsplads.

“Vi arbejder, ligesom man gjorde det på landet i gamle dage, hvor man flyttede sig efter opgaverne og i perioder, fx under høsten, knoklede igennem. Men i modsætning til gamle dage på landet, hvor man var færdig, når alle kartofler var pillet op af jorden, er den nye nomadeflok i langt større grad overladt til sin egen dømmekraft i vurderingen af, om vores arbejde er færdigt, og om opgaven er løst godt nok”, forklarer Christian Fredsø.

For ham foregår arbejdslivet i rytmer. “Der er perioder, hvor jeg giver den fuld gas, og perioder, hvor jeg slukker for min mobil og bare flår i mit gamle hus eller roder i min have. Der er ligeledes svingninger i ens eget liv, som har indflydelse på, hvor koncentreret man arbejder. Så for mig er spørgsmålet “har du det godt?” meget vigtigere, end om hvorvidt jeg har opfyldt en arbejdsnorm i tidsrummet 8-16”, siger Christian Fredsø.

psi

Læs hele temaet om fleksibilitet i DM Offentlig på siderne 45-53.



mobning giver søvnløse nætter

Mobning giver søvnproblemer, symptomer på stress og en paradoksalt blanding af øget sygefravær og sygenærvær. Ofre for mobning har flere sygedage end deres kolleger, men samtidig går mobbede oftere på arbejde, selv om de er syge.

Det viser en rapport fra Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Den hviler på svar fra over 3.300 medarbejdere på 60 arbejdspladser.

De mange medarbejdere har svaret på forskernes spørgsmål om mobning, negativ adfærd, helbred, følelser og meget mere.

Et af de dystre resultater fra undersøgelsen er, at fire ud af fem medarbejdere

mindst en gang imellem har oplevet en eller flere negative handlinger, der har direkte relation til arbejdet. De har for eksempel fået pålagt opgaver med urimelige mål og tidsfrister. De har fået en uoverkommelig arbejdsbyrde. De har oplevet, at nogen tilbageholder information, som påvirker arbejdsindsatsen. Eller de har fået pålagt arbejde, som var under deres kompetenceniveau.

Undersøgelsen af de 3.300 medarbejdere viser også, at hver tredje medarbejder har oplevet en eller flere negative handlinger, som har været rettet mod deres egen person. De har oplevet, at deres meninger

og synspunkter bliver ignoreret. De er blevet råbt af eller de har været mål for spontan vrede.

“Negative handlinger kan føre til mobning og chikane og har ikke før været undersøgt i et dansk forskningsprojekt”, siger Annie Høgh, der er leder af forskningsprojektet og lektor på Københavns Universitet. Hun betegner det som “opsigtsvækkende”, at fire ud af fem af undersøgelsens deltagere har oplevet negative handlinger.

la

byggekrise koster arkæologer jobbet

ARKÆOLOGER FYRES I HØJT TEMPO på de danske museer, der er hårdt ramt af krisen i byggeriet. Enkelte store anlægsprojekter skaber dog lyspunkter.

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



Efter flere hektiske år, hvor arkæologer med skalpeller og pensler løb spidsrod mellem bulldozere og gravemaskiner på de danske byggepladser, er de fede tider nu slut for de arkæologiske museer i Danmark. Den dybe krise i byggeriet har forplantet sig til museerne, og netop de museer, der under byggeboomet var mest aktive, er også dem, der lige nu er hårdest ramt.

Moesgaard Museum ved Århus beskæftigede i den travleste periode 40-50 arkæologer, men er nu nede på under 20. På Odense Bys Museer er fem arkæologer netop blevet afskediget, mens 12 tidsbegrænsede stillinger ikke er blevet forlænget, hvilket svarer til en halvering af antallet af beskæftigede arkæologer ved museet.

På Horsens Museum er situationen den samme. Under højkonjunktoren har museets arkæologer foretaget undersøgelser af et 127 hektar stort nyt industriområde ved Gedved, ligesom der har været mange

Næsten alle arkæologiske udgravninger i Danmark er bygherrefinansieret og finder sted i forbindelse med nye anlægsprojekter. Antallet af arkæologiske arbejdspladser er derfor helt afhængig af den aktuelle byggeaktivitet.

udgravninger på en 10 km lang motorvejsstrækning mellem Horsens og Ølholm. Den arkæologiske del af disse anlægsprojekter er nu under afslutning, og med ét slag er 12 af museets fastansatte arkæologer blevet opsagt fra 1. november. Tre tidsbegrænsede ansættelser er ikke forlænget. Også her svarer afskedigelserne til en halvering af den arkæologiske medarbejderstab.

Udgravninger ikke for sjov

“Vi er ekstremt konjunkturfølsomme. Så længe der er anlægsprojekter, er der også udgravninger, men når byggeriet går i stå, forsvinder vores indtægter i samme tempo”, siger Lars Pagh, tillidsrepræsentant for arkæologerne på Horsens Museum.

Årsagen er den enkle, at næsten alle

arkæologiske udgravninger i Danmark er bygherrefinansieret. Det vil sige såkaldte nødudgravninger, der ifølge museumsloven skal bekostes af bygherrerne, når et museum vurderer, at der af hensyn til fortids-



Så længe der er anlægsprojekter, er der også udgravninger, men når byggeriet går i stå, forsvinder vores indtægter i samme tempo”.

Lars Pagh,
tillidsrepræsentant på Horsens Museum

minderne skal foretages udgravninger af en kommende byggeplads.

Museernes muligheder for at hyre arkæologisk arbejdskraft er altså helt afhængig af den aktuelle byggeaktivitet i det område, museet dækker.

For arkæologerne i Horsens kom fyrringerne da heller ikke som en stor overraskelse.

“Det var lidt af et blodbad, men det er jo reelt nok, når der ikke er penge til arkæologi”, siger Anders Christian Christensen, en af de opsagte medarbejdere.

Han har pendlet mellem jobbet på Horsens Museum og familiens bopæl i Århus, siden han blev færdiguddannet i 2008. I den korte tid, der er gået siden opsigelsen, har tankerne endnu ikke kredset om fremtidige job. En ting står dog klart: Hans kommende arbejdsplads skal som minimum kunne nås i pendlerafstand fra Århus.

“Jeg har familie og børn i Århus, så det er ret vanskeligt at rykke teltpælene op. Det er vel heller ikke holdbart i længden at flytte fra sted til sted, hver gang der er et konjunkturudsving. Af samme grund

spørger jeg selvfølgelig også mig selv, om jeg skal finde på noget andet at lave. Jeg har dog ingen ide om hvad, og det ville også være træls at skulle sadle om nu, når jeg har brugt så lang tid på uddannelsen og føler, jeg er kommet godt i gang”, siger Anders Christian Christensen.

Lyspunkter

Hans navn vil derfor næppe være at finde blandt de ansøgere, der går efter et job på Københavns Bymuseum, der står over for en enorm opgave i forbindelse med metro-udvidelsen i København. Museet forventer at kunne beskæftige op til 65 arkæologer i løbet af de 3-4 år, der er afsat til opgaven. Foreløbig har museet ansat otte feltledere og udgravningsansvarlige, der skal stå i spidsen for udgravningerne af Rådhuspladsen, Kongens Nytorv, Gammel Strand og Assistens Kirkegård på Nørrebro.

Museet har indtil videre modtaget mere end 500 ansøgninger, og ikke kun fra Danmark.

“Arkæologerne er afhængige af de infrastrukturelle satsninger i samfundet, og i



Det var lidt af et blodbad, men det er jo reelt nok, når der ikke er penge til arkæologi”.

Anders Christian Christensen, arkæolog

udlandet mærker man også finanskrisen. Vi udvælger dem, som er mest kompetente, og det indebærer jo også andre end danskere”, siger Joakim Thomasson, leder af museets antikvariske afdeling.

Et andet stort anlægsprojekt, der giver jobmuligheder for arkæologer i hårde tider, er Femern Bælt-forbindelsen. Byggeriet forventes at starte i 2012, og Museum Lolland Falster, der har ansvaret for de arkæologiske udgravninger, regner med at ansætte 30-40 arkæologer til opgaven.



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 vand-hanevand, 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 grundvands-politik. 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 for et vandværk, 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: dm.dk/dmkalender → 'Netværksarrangementer'

flere virksomheder overlever på udenlandske hænder

De seneste måneder har flere hæderkro-nede danske virksomheder fyret en masse eller endda endegyldigt måttet dreje nøglen om. Lindøværftet, pumpevirksomheden Grundfos, vindmøllefabrikanten Vestas og tøjgiganten Bestseller er bare nogle af de produktionsvirksomheder, som med den globale økonomiske krise har været tvunget

til at efterlade flere tusinde danske medarbejdere arbejdsløse.

Men løsningen for netop danske produktionsvirksomheder i knibe kan være at spejle efter udenlandske opkøbere. For produktionsvirksomheder har større chancer for at overleve, hvis de bliver overtaget af udenlandske hænder, end hvis de forbliver på danske. Det viser et dansk-tysk forskningsprojekt fra Handelshøjskolen, Aarhus Universitet, om alle produktionsvirksomheder i Sverige mellem 1993 og 2002. Konklusionen herfra er, at udenlandske opkøb af svenske produktionsvirksomheder hverken dræner pengekassen eller fører til flere afskedigelser. Tværtimod

er overlevelseschancen 30 procent større, hvis udenlandske hænder overtager ledelsen. Desuden øges disse virksomheders medarbejderstab med 7 procent – af svenske medarbejdere vel at mærke.

”Resultatet er interessant, fordi andelen af virksomheder, der lever af eksport i åbne økonomier som i Sverige og Danmark, udgør helt op til 80 procent. Derfor kan man forvente en stor positiv effekt på hele eksportindustrien ved udenlandske opkøb”, siger postdoc. på Handelshøjskolen Roger Bandick, der har været med til at lave undersøgelsen, der offentliggøres i det ansete internationale tidsskrift *Canadian Journal of Economics*.

Med undersøgelsens data kan frygten for produktionsindustriens fortsatte eksistens og udflytningen af arbejdspladser ved udenlandsk overtagelse, ifølge Roger Bandick, manes i jorden.

me



virksomheder vender hjem igen

Lønniveauet er lavere, og omkostningerne er små. Det har været hovedårsager til, at mange virksomheder fra ikke bare Danmark, men en stor del af den industrialiserede verden flyttede hele produktionen til billigere verdensdele som Fjernøsten. Men nu vender det. For problemerne med at flytte sin virksomhed til Fjernøsten tårner sig op for mange, og det får et voksende antal virksomheder fra både Danmark, Tyskland, Frankrig, Storbritannien og Japan til at vende hjem igen. Det skriver Ugebrevet A4.

”Det, vi ser, er resultatet af en lidt naiv holdning til det at flytte produktionen til udlandet. Folk har været forblændet af udsigten til lavere lønudgifter, og derfor bliver de meget negativt overraskede over, at der er så mange uforudsete komplikationer ved at arbejde på tværs af kulturer, sprog og tidszoner”, siger Torben Pedersen, der er professor i international virksomhedsøkonomi ved Handelshøjskolen i København, CBS, til Ugebrevet A4.

I Danmark findes der ingen samlede opgørelser over, hvor mange virksomhe-

der der flytter hjem igen. Men hver femte tyske virksomhed i Kina planlægger ifølge den tyske ingeniørforening, Vereins Deutscher Ingenieure, at vende hjem igen. Den samme tendens ser man i Storbritannien og i Japan, ligesom de store franske virksomheder køkkentøjkæden Genevieve Lethu, møbelsnedkeriet Parisot, optikerkæden Les Opticiens Atol og kontormøbelfabrikken Samas er vendt tilbage til Frankrig.

I Kina støder virksomheder på udenlandseventyr ofte på fænomenet *quality fade*, som er en gradvis kvalitetsforringelse af produktionen og altså det helt modsatte af en kontinuerlig forbedring. Efter nogen tid begynder virksomhedernes lokale producenter at bruge billigere råvarer og skifte emballage for at reducere produktionsomkostningerne og forøge egen fortjeneste, og det går ud over kvaliteten, som kan blive decideret sundhedsskadelig, beskriver virksomhedskonsulenten Paul Middleder om fænomenet i sin bog “Poorly Made in China”.

Derfor råder man i Dansk Industri (DI) også altid danske virksomheder i Kina til



Det, vi ser, er resultatet af en lidt naiv holdning til det at flytte produktionen til udlandet. Folk har været forblændet af udsigten til lavere lønudgifter”.

Torben Pedersen, professor, CBS

aldrig at lade en producent stå for hele produktionen, forklarer markedskonsulent i DI Mads Holm Iversen.

”Problemet bliver forværret af den kolossale personaleudskiftning, der finder sted hele tiden. Der er meget lidt loyalitet over for arbejdspladsen, og blandt de højtuddannede skifter op mod 30 procent af de ansatte job hvert år, og de tager jo deres viden med sig”, advarer Mads Holm Iversen.

me

Ta' på ferie med LB



Tør du rejse uden?



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

Før afrejse dækkes bl.a.:

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

Under rejsen dækkes bl.a.:

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

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

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



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING G/S

www.lb.dk - Tlf.: 3311 7755

historiker i trøjen

SÅREDE OG DRÆBTE SOLDATER i Afghanistan. Krisehåndtering med pårørende. Historiker Niels Klingenberg Vistisen er ansat i Hærens Operative Kommando, hvor han betragtes som kaptajn. Han samarbejder med den øverste militære ledelse i landet, når der skal træffes vigtige beslutninger for de danske soldater.

af Martin Ejlertsen · me@dm.dk foto: Jesper Voldgaard

Telefonen ringer. Den vagthavende befalingsmand er i røret. Det drejer sig om en repatriering.

“Vi må indrette os efter det civile system. Han vil gerne tilbage igen, og de vil også gerne have ham tilbage dernede. Men det kan vi ikke, når lægerne siger nej”.

Svaret er klart. Det bliver et nej. Denne gang. Andre gange er det et ja. Det er beslutninger, som bliver taget efter nøje afvejninger. Beslutninger, som Niels Klingenberg Vistisen ofte tager alene efter oplysninger, som tikker ind på mail, og som han viderebringer via telefon. Som i dette tilfælde.

Han lægger røret på. Kigger op. En dansk soldat er kommet syg hjem fra tjeneste i Afghanistan. Sygdommen kræver længere tids behandling, og de danske læger vurderer, at han ikke kan vende tilbage

til sit arbejde i det krigshærgede land i den nærmeste fremtid.

“Sådanne sager er der mange af. Jeg skal nu fortælle de ansvarlige på missionen i Afghanistan, at han ikke kommer derned foreløbig på baggrund af den lægelige vurdering”, siger Niels Klingenberg Vistisen og læner sig tilbage i stolen og kigger rundt.

Hans kontor kunne være et hvilket som helst på en offentlig arbejdsplads et sted i Danmark. På opslagstavlen foran skrivebordet med computeren og telefonen hænger privatfotos af ham og den ruhårede hund Fie. På reolen står bøger om kommunikation, ledelse og uddannelse, coaching, e-læring. Der står også en klinisk ordbog. På væggen hænger et udstoppet vildsvinehoved. Ved siden af dyrehovedet prydes væggen af et foto af Niels smilende, siddende på hug med en riffel ved

hoften og en død gazelle ved sine fødder.

“Jeg skød vildsvinet i Afrika. Det havde angrebet en tjenestepige og bidt hende kraftigt i underbenet. Vi jagtede det om natten, fandt det og skød det. Nu hænger det der”, siger han og konstaterer grinnende:

“Ja, det var jo ikke lige jagt, vi snakkede om på gangene på Historie”.

Som han i sin militæruniform sidder der i stolen med jagttrofæet på væggen og det vidnende foto om jagteventyret i Sydafrika, der varede et halvt år, ligner han ikke en historiker. Men det er han. Magister fra Aarhus Universitet i historie og samfundsfag. Nu arbejder han i det danske militærs mest centrale enhed, når det gælder internationale indsatser som i Afghanistan og Kosovo. De indsatser styres fra Hærens Operative Kommando (HOK).

Niels Klingenberg Vistisen

Cand.mag. i historie og samfundsfag og ansat i HR-afdelingen hos Hærens Operative Kommando på Karup Flyvestation. Her koordinerer han arbejdet med sårede og dræbte soldater i krig og varetager kontakten med pårørende. Han samarbejder med kaptajner og oberster og leverer notater til generalmajorens og forsvarsministerens bord. Han træffer beslutninger om personel, planlægger fremtidigt mandskab og udstationering og tager i uniform rundt i landet og drøfter sager med militære enheder.



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

Hovedbygningen ligger midt inde på Karup Flyvestation i Midtjylland.


Står ret for Dannebrog

Denne morgen viser det elektroniske termometer, som er placeret på taget af det lille hus ved indgangsbommene til Karup Flyvestation, minus to grader. Klokken er 8.15. For et kvarter siden blev Dannebrog hejst. Imens holder al trafik på flyvestationen stille, og soldater i uniform "står ret". Sådan som det i respekt for landet og soldaterne i kamp for det sker hver

morgen ved samme tid. Disen ligger stadig tungt over det midtjyske landskab, mens solen langsomt vækker liv i både natur og militærgrønne køretøjer, som nu kører igen, passerer bommene og forsvinder ud på flyvestationens vejnet.

Karup Flyvestation er som en isoleret mindre landsby, hvor 3.500 personer har deres daglige gang. Det større vejnet på området leder rundt blandt spredte bygninger, marker og små skove. Her kræver det særlig tilladelse og adgangskort at komme ind. Det skal byttes til endnu et

nyt adgangskort for at komme ind til HOK.

Dette er målet for dagens besøg. Det indhegnede HOK-område ligger få minutters kørsel i bil fra flyvestationens hovedindgang. Ved indgangen til HOK står en tank af ældre dato. To nyere hovedbygninger er koblet sammen af flere ældre enetagers barakker med slidt sort patina. Hver barak er opkaldt efter generaler, som har været i krig for Danmark. Som bygning 474 efter generaløjntant Gerlach, der levede og kæmpede for Danmark til sin død i 1865. 



Fra en fast plads i HOK's Operationscenter følger Niels hjælpen til sårede og dræbte soldater minuttiøst via satellitsignaler til et stort lærred midt i lokalet. Samtidig skal han have fat i de pårørende hurtigst muligt.



Danmark er også i krig i dag. Kommandovejen mellem de danske styrker i det krigshærgede Afghanistan, det i dag mere afdæmpede Kosovo og den centrale hovedstation i Karup går gerne forbi en fløj til hovedbygningen. Her ligger Niels Klingenberg Vistisens kontor.

Dræbte soldater

Niels er ansat i Forsvarets Personaletjeneste i HOK i Karup, hvor han arbejder i en turnusfuldmægtigstilling i HR-afdelingen. Det har han gjort siden 2007. Det er hans første rigtige arbejde, efter han sluttede studierne samme år. Turnusstillingen betyder, at han højst kan være i sit nuværende arbejde i fire år, før han skal søge videre i det militære system. Sådan har staten skruet det sammen.

“Min nuværende stilling er tilfældigvis her i Karup, for der sidder masser af andre akademikere i Forsvarskommandoen og i Forsvarsministeriet, som også er på turnus. Men de stillinger besættes ofte af økonomer og jurister. Ikke af humanister”, siger Niels.

Der arbejder omkring 200 mand hos HOK i Karup. Niels Klingenberg Vistisen er den eneste magister. Han arbejder tæt sammen med den militære ledelse og leverer notater til såvel hæren som forsvarsministeren. Han lægger planer for fremtidigt

personel og tager ud i uniform og drøfter sager med forskellige militære enheder i hele landet. Niels havde ikke været ansat ret længe, før arbejdets alvor blev hverdag for ham.

“To danske soldater blev dræbt i Afghanistan i november 2007, efter jeg havde været blot få dage i HOK. Den situation skulle vi håndtere her fra Karup. Det var en meget speciel oplevelse”.

Som civilist og akademiker stikker Niels ud fra mængden. Kun “gruppepresset” afgør, om han skal tage uniformen på, forklarer han smilende. I en alder af 30 år er han som akademiker allerede nået meget længere, end hvis han skulle følge det militære system, som er indrettet efter skemalagt progression.

Han betragtes som kaptajn og drøfter vigtige beslutninger med majorer og oberstløjtnanter om soldater i krig. Han skal handle hurtigt, når danske soldater bliver såret eller dræbt.

“I HR-afdelingen har vi omkring fire timer til at lokalisere og underrette de pårørende til en såret eller dræbt dansk soldat, før pressen kan overhale os og kommer først med historien. Det er lidt af et kapløb”, siger Niels og konstaterer:

“Kommer pressen først, kan det ende med, at et par tusinde pårørende sidder nervøse for, at det netop er deres søn el-

ler datter, som er kommet til skade. Det skal vi undgå”.

Operationscenteret

I midten af HOK-hovedbygningen ligger Operationscenteret. Her samles Niels med resten af krisestaben, når danske soldater bliver såret eller dræbt, og der kræves omgående koordinering og hjælp hjemmefra.

Operationscenteret har 12 pladser ved to rækker af borde, som står i en hestesko. Hver plads har en pc og telefon. I hjørnerne af lokalet hænger store tv-skærme, og i midten et stort hvidt lærred til projektering af tv- og satellit-signaler. Rundt om på væggene hænger store land- og terrænkort over fortrinsvis Afghanistan og Kosovo med påteggede gule pile, røde prikker og centrale byer og steder. Små cirkler med navne angiver de danske militærlejres placering. For en udenforstående uden militær indsigt virker oplysningerne uoverskuelige og uforståelige. For en person med militær indsigt det modsatte. Her er militære hemmeligheder.

I denne hærens centrale krisecentral kan krisestaben sidde i mange timer, når hjælpen for de sårede eller dræbte danske soldater skal koordineres.

“Så samles vi med det samme i Operationscenteret. Her sidder vi med nedrullede gardiner i aircondition og følger via lær-



Fra Operationscenteret koordinerer Niels den internationale indsats sammen med resten af HOK's krisestab, når danske soldater bliver såret eller dræbt.

redet soldaterne i feltens støv og hede. Vi følger udviklingen minutøst og handler i forhold til de ofte dramatiske hændelser, som foregår langt borte i "real time". Det kan være lidt svært at forholde sig til den enorme afstand og de helt forskellige forhold dernede og herhjemme", siger Niels.

Mellem praktiker og teoretiker

Tilbage på kontoret. Niels sætter sig i stolen og vender sig mod skærmen for at svare på en mail fra en chefsergent og oberstløjtnant, som leder slagets gang i Camp Price i den afghanske Helmand-provins. Dem mødte han, inden de tog af sted på tjeneste i Mellemøsten.

"Det er vigtigt, at jeg inden deres afrejse møder op i uniform og viser dem, hvem jeg er. De skal have sat et ansigt på, hvem det er, de kommer til at tale med. Ellers kan der opstå en kommunikationskløft. Vi holder desuden løbende kontakt om hele holdet, som skal udstationeres. Der er jeg en slags key account manager, som hjælper med at finde det rette og passende mandskab. Jeg har ansvaret for at udarbejde et grundlæg-

gende beslutningsoplæg over, hvem der skal af sted og hvorfor. Det er en ret alvorlig opgave at skulle pege på, hvem der skal til Afghanistan", siger han.



Hærens Operative Kommando (HOK) ligger et par minutters kørsel i bil fra hovedindgangen til Karup Flyvestation, som er et indhegnet område med et større vejnet, marker og spredte skove.

I sidste ende er det chefen i HR-afdelingen, oberstløjtnant Anne Bill, der træffer den beslutning. Opstår en tvist eller større usikkerhed om beslutningen, ender afgørelsen på generalmajor Bundsgaards bord. Det er HOK-chefen med det overordnede

ansvar. Niels skriver mailen færdig og trykker send.

Niels' kollega kaptajn Felicia Hernø, som har været udstationeret i Bosnien, stikker hovedet ind for kort at drøfte en sag. De arbejder tæt sammen i dagligdagen. Praktikeren og teoretikeren. Snakken er lavmælt.

"Vi skal have fulgt den sag til dørs", siger hun afslutningsvis, vender sig og går igen.

For Niels har det taget tid at lære de forskellige kommandoveje i systemet. Man kan ikke bare kontakte en enhed i Slagelse uden at kontakte divisionen og derefter brigaden i Haderslev først, forklarer han.

"De kommandoveje skal man følge, og det skal man lige vænne sig til. Som magister har jeg fået verbale bank et par gange for ikke at følge det system. Det er ikke umiddelbart indlysende, at sådan hænger

tingene sammen, men de episoder lærer jeg af. Jeg bliver kastet ud i utrolig meget og får stort ansvar for selv at løse mange sager. At garvede militærfolk viser mig som magister den tillid, synes jeg er positivt og udfordrende".



Daglige drøftelser af sager i HOK's HR-afdeling foregår ofte på gangene i barakkerne som her mellem Niels og hans kollega kaptajn Felicia Hernø, som har været udstationeret i Bosnien.

DM støtter dansk PEN

DM's medlemsblad, Magisterbladet, er blevet opfordret til at indgå i Dansk PEN's støttekreds. Dette ønske følger Magisterbladet og DM med glæde.

Det er PEN's aktive rolle som bannerfører for ytrings- og trykkefriheden, som ligger helt på linje med DM's holdninger, der ligger til grund for støtten.

“PEN's og DM's holdninger, når det gælder ytrings- og trykkefrihed, er meget nært beslægtede, hvorfor det ikke krævede megen overvejelse at støtte PEN. PEN's rolle som symbolet på frihed i det offentlige rum vil vi meget gerne støtte op om”, siger redaktør på Magisterbladet Mogens Tanggaard.

Støtten til Dansk PEN beløber sig til 2.000 kroner årligt.

nye lovkrav til sygefraværspolitik

Trepartsaftalen i sommeren 2008 havde blandt andet til formål at nedbringe sygefraværet.

Det har udmøntet sig i nye bestemmelser i lov om sygedagpenge.

De nye krav indeholder fire punkter, man især skal være opmærksom på:

- Arbejdsgiverens opfølgning
- Fastholdelsesplan
- Mulighedserklæring
- Jobcentret og arbejdspladsen

Socialrådgiver i DM Marianne Knudsen siger om de nye regler: “Det er fint, at arbejdsgiveren bliver forpligtet på at forholde sig til at fastholde medarbejdere på trods af sygdom, og at der bliver opmærksomhed på sygdomsfremkaldende faktorer i arbejdsmiljøet”.

Hun håber samtidig, at de nye tiltag vil nedbringe sygefraværperioden for den enkelte.

“Der er i forvejen bureaukratiske regler nok omkring opfølgning af et sygdomsforløb. Mit håb er, at disse nye tiltag vil sikre en hurtigere tilbagevenden til arbejdet for dem, som måtte blive syge”, siger Marianne Knudsen.

DM og Jordbrugsakademikerne tager ansvar for klimaet

Over 100 medlemmer af DM og Jordbrugsakademikerne (JA), politikere og andre interessenter var samlet i København, da de to fagforeninger 7. oktober arrangerede klimakonference.

Målet var at inddrage den viden, som medlemmer af de to fagforeninger sidder inde med, i den debat om klimaet, som formentlig vil fortsætte mange år fremover.

Formand for DM Ingrid Stage er som arrangør tilfreds med, at medlemmernes viden og ekspertise er blevet hørt ved konferencen.

Konferencen viser, at der er grundlag for at flytte debatten om klimainsatsen fra diskussion til handling.

“Klimadebatten har længe nok handlet om skepsis og usikkerhed om omfanget af klimaforandringerne. Vi har brug for at komme videre og se på løsningerne. For mig er det helt centralt, at disse forslag bygger på den faglighed, som man kan finde hos eksperterne på området”, siger hun.

Også formand for JA Kirsten Holst opfordrer politikerne til at kigge på DM- og JA-medlemmernes forslag, da det blandt andet er dem, der sidder inde med en stor viden.

“Både jordbrugsakademikere og magistre kan spille en central rolle i klimainsatsen, hvis beslutningstagerne bliver opmærksomme på de muligheder, der ligger i at bruge vores



Foto: Ole Mik

Der blev ivrigt diskuteret løsninger på klimaproblemet på DM's og JA's klimakonference.

kompetencer mere aktivt og konkret lytte til de forslag, der er lagt frem”, siger Kirsten Holst.

På konferencen var der bred enighed om, hvilke udfordringer der skal tages fat i:

- Sikring af tværfaglighed i klimaarbejdet
- Formidling af fakta og sikring af forståelse af problemernes omfang og indhold
- Sikring af sammenhæng på tværs af de mange indsatsområder
- Forandring af dansk landbrug og den danske arealanvendelse til gavn for både erhverv, natur og klima



DM · Efteruddannelse

Passer du på dit arbejdsliv?

Tag på kursus i efteråret 2009 med DM Efteruddannelse

Kommunikations- og kampagneplanlægning

På kurset får du et teoretisk grundlag for praktisk tilrettelæggelse af ekstern kommunikation med fokus på kampagner. Du bliver rustet til at samarbejde med reklame-, medie-, kommunikations- og analysebureauer om din organisations kommunikation.

Tid og sted 19/11, 20/11 2009, København. Alle dage kl. 9-16

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

Projektstyring og Projektledelse

Et kursus som handler om, hvad projektarbejdsformen indebærer, uanset om du er projektdeltager eller projektleder for mindre projekter. Vi ser blandt andet på projektfaser, styringsværktøjer, bemanning, ledelse af projekter, konflikthåndtering og evaluering.

Tid og sted 30/11, 1/12 2009, København. Alle dage kl. 9-16

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

Regnskab og økonomistyring for ikke-økonomer

Lær at udarbejde et budget, læse et regnskab og blive klædt på til at kunne tale med om økonomi. Få en indføring i de centrale økonomistyringsmetoder og redskaber, fx det dobbelte bogholderi og sammenhængen mellem resultat, likviditet og balance.

Tid og sted 3/12, 4/12 2009, København. Begge dage kl. 9-16

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

Visuelle præsentationer – sæt billede på

Fremlæg dit budskab visuelt og inspirerende. Ved hjælp af praktiske metoder kan du formidle selv komplicerede eller abstrakte emner for fx ikke-fagfolk. Lær blandt andet enkle tegneteknikker og effektfulde grafiske virkemidler.

Tid og sted 2/12 2009, København, kl. 9-17.30

Pris (ex moms) Medlemmer 3.900 kr., andre 5.150 kr.

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

sanktioner fører til lavere løn

NÅR LEDIGE TRUES MED SANKTIONER fra a-kassen, kommer de hurtigere i arbejde. Men truslen fører til mindre kvalificeret arbejde med lavere løn og får derfor langvarige konsekvenser, viser ny undersøgelse.

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

Trusler som nedsatte dagpenge får ledige hurtigere i arbejde. Men det arbejde, som truslerne fører til, er oftere lavere lønnet og samtidig oftere deltids- end fuldtidsarbejde. Det viser en ny undersøgelse om sanktioner mod ledige fra det svenske forskningsinstitut under Arbejdsmarkedsdepartementet, Institut for Arbejdsmarkedspolitisk Vurdering (IFAU).

“Bliver en ledig truet med en sanktion fra a-kassen, accepterer den ledige oftere et job med en lavere indkomst end ellers”, siger ph.d. i nationaløkonomi Johan Vilkens, som har været med til at lave undersøgelsen.

Han forklarer, at det billede gerne opstår, fordi sanktionstruede ledige søger arbejde mere bredt og intensivt og samtidig sænker kravene til jobbet for at undgå en sanktion.

I forskningsprojektet studeres alle heltidsarbejdsløse, som var indskrevet på den svenske arbejdsformidling i årene 1999-2004. Og sanktionerne gør en forskel: Ledige, der stilles over for sanktioner, kommer i arbejde 23 procent

hurtigere, end de ellers ville have gjort. Til gengæld tager arbejdsløse mindre kvalificerede job, når de stilles over for sanktioner, og de er mere tilbøjelige til at tage deltidsarbejde. Samtidig accepterer de en lavere løn. Konsekvenserne ved sanktioner er derfor langvarige, fastslår undersøgelsen.

Banebrydende undersøgelse

Resultaterne i den svenske undersøgelse er opsigtsvækkende. Det er nemlig første gang, et forskningsprojekt påviser sammenhængen mellem, hvilke slags job ledige påtager sig, og hvad lønnen for det arbejde er, når de står over for sanktioner. Det forklarer professor i økonomi på Aarhus Universitet Michael Svarer.



Det tyder på, at ledige, der stilles over for sanktioner, får dårligere job, end de er kvalificeret til”.

Michael Svarer, professor i økonomi på Aarhus Universitet

“Det er interessant at vide, om det samme mønster også gør sig gældende i Danmark, for det ved vi ikke. Det tyder på, at ledige, der stilles over for sanktioner, får dårligere job, end de er kvalificeret til. Resultaterne lægger derfor op til, at vi også analyserer de langsigtede følger af sanktioner mod ledige herhjemme”, siger Michael Svarer.

Han har tidligere undersøgt, om sanktioner mod ledige fører til kortere ledighed. Men hans undersøgelse fokuserede ikke på, hvorvidt sanktioner mod ledige også fører til job med lavere løn, som tilfældet ofte er i Sverige. I Michael Svarers undersøgelse fra 2007 analyserede han data fra Arbejdsmarkedsstyrelsens DREAM-database og sammenkoblede det med tal fra databasen Amanda,

Når svenske ledige trues med sanktioner:

- kommer de i arbejde 23 procent hurtigere end andre ledige
- men har 15 procent mindre chance for at få fuldtidsarbejde
- og accepterer en løn, der er cirka fire procent lavere

KILDE: INSTITUT FOR ARBEJDSMARKEDSPOLITISK VURDERING.

hvori der bliver registreret sanktioner mod ledige.

“Vi ved derfor, at sanktioner får ledige hurtigere i arbejde. Men vi ved ikke, om sanktioner fører til job med lavere løn, og om arbejdet kun er af kort varighed og derefter på sigt fører til ledighed igen. Det er altså kun de korte følger, vi ved noget om herhjemme”, siger Michael Svarer.

Forskel på sanktioner

I Sverige findes flere forskellige former for sanktioner. I undersøgelsen har forskerne

fokuseret på, hvad der sker, når man siger nej til “anvist arbejde”. Takker man nej til et anvist arbejde i Sverige i dag, får den ledige 25 procent mindre i bidrag i 40 dage. Takker man nej igen, halveres bidraget, som helt forsvinder, hvis man også takker nej tredje gang.

Johan Vilkens kan på baggrund af den svenske undersøgelse ikke direkte konkludere, om sanktioner over for ledige er godt eller dårligt.

“Sanktioner gør, at arbejdsløsheden med tiden bliver mindre, og det er positivt for både samfundet og individet. Men med sanktioner inddrager man også visse individers muligheder for at tage et job, som lever op til deres kvalifikationer, og det er negativt for både individet og i et samfundsperspektiv. I sidste ende er det en politisk vurdering, hvad der er godt og dårligt”, siger han.

I Danmark er sanktioner mod ledige anderledes end i Sverige. Herhjemme træder sanktioner over for ledige i kraft, hvis en ledig afviser at tage et “henvist arbejde” fra jobcenteret, anden aktør eller a-kassen. Det giver tre ugers karantæne uden dag-

penge, forklarer Kristian Budtz-Olsen, som er jurist i Magistrenes A-kasse.

Ekstra incitament

Anden gang en ledig siger nej til et henvist job inden for 12 måneder fra første afslag, mister den ledige helt retten til dagpenge. Først når den ledige har arbejdet i mere end 300 timer inden for en periode på 10 uger, gives dagpengene tilbage.

I det svenske system er incitamentet til at søge arbejde ekstra stort, fordi dagpengeperioden blot er på 300 dage. I Danmark er dagpengeperioden op til fire år. Systemet herhjemme er mere fokuseret på overvågning af, hvorvidt den ledige er aktivt jobsøgende, og sanktionen er oftere kun af et par dages varighed. En sanktion i Sverige er hårdere og længerevarende, forklarer Michael Svarer.

“Sanktionerne er hårdere i Sverige end i Danmark, og derfor forekommer de ikke så ofte. Det samme var tilfældet i Danmark, inden sanktionerne blev gjort mildere”, siger Michael Svarer.



STØT BRYSTERNE



Køb armbånd og andre produkter, opret din egen indsamling og læs mere om Kræftens Bekæmpelses arbejde med brystkræft på

stoetbrysterne.dk



Foto: Hung Tien Vu

Styrk din kommunikation

Følg en diplomuddannelse på UPDATE ved Danmarks Medie- og Journalisthøjskole

Du kan tage et enkelt modul eller kombinere flere og bygge din egen diplomuddannelse i kommunikation og journalistik op over nogle år.

VÆLG MELLEM TRE UDDANNELSER

- Kommunikation og informationsjournalistik
- Den digitale journalistik
- Analytisk journalistik

AKTUELLE MODULER

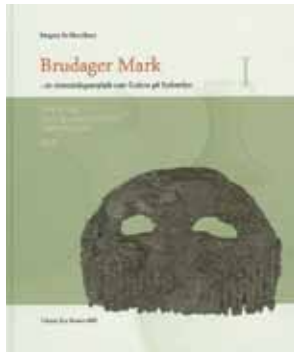
- At styre et projekt
- Kom i mål med dine projekter
- Retorik - formidling der fænger
- Gransk dit sprog
- Smart webstrategi
- Webledelse
- Styr sikkert på alle medier
- I samspil med brugerne
- Spin og professionel politisk kommunikation
- Informationsjournalistikken strategiske grundlag
- Krisekommunikation
- Formidling af forståelse og sammenhæng
- Bladudvikling
- Få styr på tallene - analytisk journalistik i praksis

Få tilsendt den gratis folder 'Bliv diplomjournalist' ved at sende en mail til sekretær Michael Kristensen på mk@update.dk

Læs mere om diplomuddannelserne og tilmeld dig på WWW.UPDATE.DK/DIPLOM



ARKÆOLOGI



Brudager Mark, bind I og II

Mogens Bo Henriksen

Bøgerne tager udgangspunkt i en jernaldergravplads, som forfatteren har udgravet ved landsbyen Brudager nær Gudme på Sydøstfyn. Detaljerede analyser af de gravgaver, som de døde fik med på den sidste rejse, har givet væsentlig ny viden om jernalderens teknologi samt den symbolik og status, der var knyttet til forskellige typer af genstande. *Odense Bys Museer, 2009, 838 sider, 348 kr. til den 3. november 2009, derefter 448 kr.*

HISTORIE

Danmarkshistorien

Peder Christoffersen

I ét bind fortæller Peder Christoffersen hele danmarkshistorien – fra oldtiden og op til det 20. århundrede. Med et imponerende historisk overblik fortælles om konger og dronninger, videnskabsmænd og kunstnere og om både kendte og ukendte begivenheder. Peder Christoffersen formår at kæde det hele sammen til en spændende krønike om danskerne. *Gyldendal, 2009, 725 sider, 299,95 kr.*

KOMMUNIKATION

Lyt til elefanterne – digital kommunikation i praksis

Anna Ebbesen og Astrid Haug
Digital kommunikation ... hvad er det? Og hvordan navigerer

man i det digitale univers som virksomhed, politiker eller organisation? Denne bog giver konkrete råd til, hvordan man kan kommunikere i cyberspace og sociale netværk til størst mulig gavn for forretningen eller sagen. *Gyldendal, 2009, 176 sider, 250 kr.*

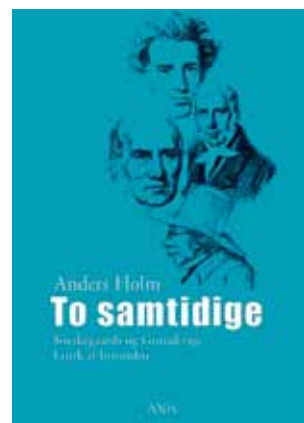
KULTUR

Farvel egofest og goddag til formål og fællesskaber

Emilia van Hauen

I fremtiden vil det handle mindre om "Hvem er jeg?" og mere om "Hvilken forskel kan jeg gøre?". I sin bog beskriver Emilia van Hauen den udvikling, vi står midt i. Gennem modellen "Eksistensmatrix©" og dens fire livsformer: Ego-fest, guruisme, voksenkultur og co-creation beskriver hun, hvilke evner og værdier vi bør dyrke for at komme videre. *Akademisk Forlag, 2009, 244 sider, 269 kr.*

LITTERATUR



To samtidige Kierkegaards og Grundtvigs kritik af hinanden

Anders Holm

Kierkegaard og Grundtvig kendes først og fremmest hver for sig. Men som teologer og forfattere i den samme by forholdt de sig også til hinanden. Bogen trækker på og kan ses som et resultat af den store

udvikling, der har fundet sted inden for både Kierkegaard- og Grundtvigforskningen i de senere år. *Forlaget Anis, 2009, 320 sider, 299 kr.*

SAMFUND

SAMFUNDS VIDENSKAB SOM VIRKER



Samfundsvidenskab som virker

Bent Flyvbjerg

Bent Flyvbjerg argumenterer for, at samfundsvidenskabernes styrke ligger i den mangefacetterede, reflektive analyse af værdier og magt, der er så afgørende for den sociale og økonomiske udvikling i samfundet, snarere end i forsøg på at efterligne naturvidenskaberne og sigte på generaliseret teori. *Akademisk Forlag, 2009, 240 sider, 299 kr.*

RELIGION

Hvad er sandhed Nye læsninger af Johannesevangeliet

Gitte Buch-Hansen

og Christina Petterson (red.)

Hvad er det, der er på færde i Johannesevangeliet? Når bibellæseren giver sig i kast med det fjerde evangelium, når de studerende skal skrive opgave, når præsten skal forberede en prædiken, når kirkegængerne lytter til citater fra Johannes-evangeliet, risikerer de alle at blive angrebet af den "johannæiske svimmelhed" – For hvad

går dette evangelium egentlig ud på? *Forlaget Alfa, 2009, 188 sider, 228 kr.*

SPROG

Tocharian and Indo-European Studies, vol. 11

Jens Elmegård Rasmussen m.fl. (red.)

Established in 1987. "Tocharian and Indo-European Studies" (TIES) is an international scholarly journal with contributions in English, German and French. The journal's central topic is formed by the two closely related languages Tocharian A and B, attested in Central Asian Buddhist manuscripts dating from the second half of the first millennium AD. *Museum Tusulanums Forlag, 2009, 123 sider, 350 kr.*

PÆDAGOGIK

Den tværprofessionelle praktiker

Andy Højholdt

Bogen handler om det samarbejde på tværs af de etablerede professioner, som pædagoger, lærere, socialrådgivere, uddannelsesvejledere og en række andre professionelle nødvendigvis må etablere, hvis det socialt forebyggende arbejde for både de velfungerende og de udsatte børn og unge skal lykkes i praksis. *Hans Reitzels Forlag, 2009, 221 sider, 298 kr.*

LP-modellen. Læringsmiljø og Pædagogisk Analyse

Ole Hansen og Thomas Nordahl (red.)

Antologien er blevet til på baggrund af den første nordiske konference om LP-modellen. Læringsmiljø, pædagogisk analyse og forskningsbaseret viden – vi gør det, som virker. *Dafolo A/S, 2009, 108 sider, 220 kr.*

fleere bøger på side 40 >>

medarbejdere uden indflydelse på nye ledere

SEKS UD AF TI PRIVATANSATTE DM-medlemmer er uden indflydelse, når deres virksomhed ansætter nye ledere. "Uklogt af ledelsen", siger Frederik Dehlholm, formand for DM Privat.

af Lisbeth Ammitzbøll · la@dm.dk

Vi alene vide. Topledelsen i danske private virksomheder tager kun sjældent deres egne medarbejdere med på råd, når de skal ansætte nye ledere.

Det viser en undersøgelse blandt DM's medlemmer.

Kun en ud af ti privatansatte DM-medlemmer svarer "ja" til, at de er repræsenteret i ansættelsesudvalget, når deres arbejdsplads skal finde en ny leder. Tre ud af ti privatansatte medlemmer i undersøgelsen svarer "ved ikke".

"Virksomhederne går glip af værdifuld viden ved at holde deres egne medarbejdere ude af processen. Det er medarbejderne, der kender opgavernes faglige indhold allerbedst, og det er medarbejderne, der i det daglige skal have et godt samarbejde med deres leder. Derfor er det uklogt at holde de ansatte uden for indflydelse", siger Frederik Dehlholm, formand for DM Privat.

Svenskere sikret af lov

I Sverige er medarbejdernes repræsentation sikret ved lov. Det gælder både ved ansættelse af topledere og af mellemledere.

"Mine svenske CSC-kolleger bliver hørt, når der ansættes nye ledere, og de har indflydelse også på ansættelsen af topledelse. I den danske del af koncernen har vi ingen indflydelse på valg af ledelse. Vi bliver orienteret i samarbejdsudvalget, hvis der kommer nye ledere i forbindelse med omstrukturering, men generelt er processen meget lukket", oplyser Frederik Dehlholm, der selv er ansat i CSC Danmark.

Indflydelse giver bonus

Også i ansættelsen af topledelse bør medarbejderne høres, mener Frederik Dehlholm. Det kan ske gennem AC-klubber, tillidsrepræsentanter eller samarbejdsudvalg.

"Vi har som medarbejdere et legitimt krav på at få indflydelse på vores eget arbejdsmiljø. En åben, kommunikerende topledelse, der arbejder for ligestilling, mangfoldighedsledelse og en ordentlig personalepolitik, har bedre forudsætninger

for at skabe et godt samarbejdsklima end en ledelse, der er mest optaget af regneark og overskud, og som gør alt for at tryne medarbejderne og deres fagforeninger", fremhæver Dehlholm.

At indflydelse og medansvar for ansættelsen af en ny leder også kan gøre det vanskeligere at komme af med lederen igen, er et mindre onde, vurderer han.

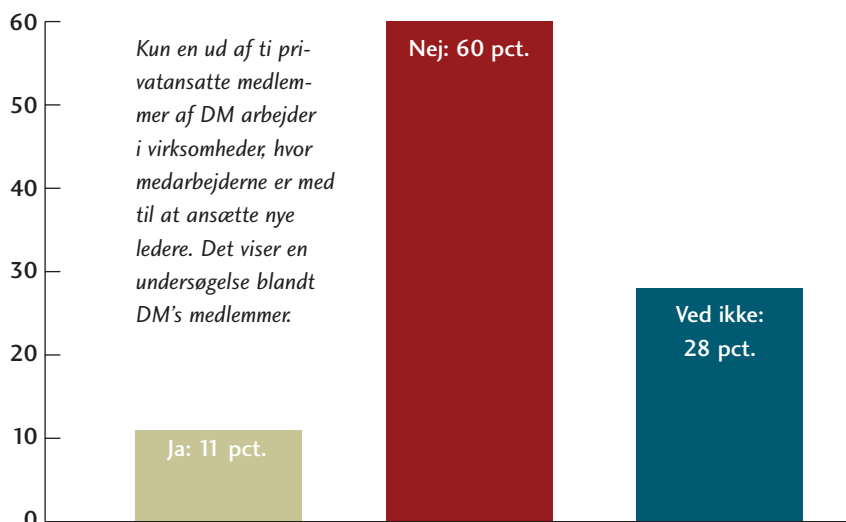
"Ideelt set skulle medarbejdere også kunne afsætte en dårlig leder, uden at det koster fyringer og lange perioder med utrygge arbejdsvilkår og dårlig stemning. Men det er en anden sag. Jeg mener, at både virksomheder og medarbejdere ville høste store fordele, hvis man i højere grad kunne deles med ledelsen om ansvaret for at ansætte nye ledere. Det gælder både, når virksomheden skal opstille faglige og sociale krav til en ny leder, og når man skal vælge den konkrete person til jobbet", understreger Dehlholm fra DM Privat.



Virksomhederne går glip af værdifuld viden ved at holde deres egne medarbejdere ude af processen".

Frederik Dehlholm, formand, DM Privat

Er medarbejderne repræsenteret i ansættelsesudvalget, når din arbejdsplads ansætter nye ledere?



ny kritik af McKinsey-rapport

I FORÅRET UDELTE UNIVERSITETERNE drøje hug til regeringens McKinsey-rapport om universiteternes økonomi. Nu dokumenterer analyse fejlagtige konklusioner i rapportens internationale sammenligninger.

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

Rodet og udtryk for manglende kendskab til området. Sådan lød universitetsrektorernes kritik af den rapport, som konsulentfirmaet McKinsey afleverede til regeringen i foråret. Ifølge Danske Universiteter – bakket op af Folketingets oppositionspartier – forholdt rapporten sig ikke til, hvordan de lave taxametre til uddannelserne på humaniora og samfundsfag påvirker kvaliteten af universiteternes undervisning, hvilket ellers var hovedformålet i kommissoriet.

I stedet for fokuserede McKinsey på universiteternes ressourceanvendelse, mente universiteterne, der desuden beskyldte rapporten for at indeholde en række fejlagtige konklusioner.

Det er disse fejl og mangler, der bliver doku-

menteret i en ny rapport, som analysefirmaet Damvad har foretaget for Danmarks Erhvervsforskningsakademi (DEA).

Det gælder specielt McKinsey-rapportens internationale sammenligning af taxametertilskud og især sammenligningen mellem svenske og danske taxametertilskud. Disse beregninger har videnskabsminister Helge Sander (V) ellers for nylig brugt til at hævde, at Danmark bruger flere penge på humaniora og samfundsvidskabelige uddannelser end Sverige.

Forskel på 24 pct.

Men ifølge DEA's rapport er McKinseys tal misvisende. Tværtimod ville det kræve en forhøjelse af de laveste danske taxametre med 24 pct. eller 9.887 kr., hvis Danmark skulle matche de tilsvarende uddannelser i Sverige.

Fejlen i McKinseys rapport skyldes tilsyneladende, at McKinsey har undladt at inddrage en helt afgørende forskel på uddannelsesfinansieringen i de to lande.

Nemlig at hovedparten af de svenske taxametre beregnes på baggrund af indskrevne studerende.

"I McKinsey-rapporten har man sammenlignet, hvor mange penge der gives per studerende, der består en uddannelse. Men det er kun halvdelen af midlerne i Sverige, der gives efter denne model. Den anden halvdel gives per indskreven studerende, og så får man altså nogle andre tal", siger direktør i DEA Stina Vrang Elias. Hvis de danske universiteter var underlagt samme finansieringsmodel som i Sverige, ville det samlede set udløse en ekstra betaling på 450 mio. kr. om året, viser DEA's rapport. Til sammenligning er der i regeringens finanslovsforslag kun afsat 100 mio. kr. til forhøjelse af de danske taxametre, svarende til 2.100 kr. for den laveste taxametersats.

DEA's analyse viser også, at McKinsey tager fejl, når konsulentfirmaet hævder, at danske studerende på humaniora og samfundsvidenskab ikke har mindre undervisning end studerende på en række udenlandske institutioner, herunder de engelske.

DEA's rapport viser således, at antallet af undervisningstimer for en dansk bachelorstuderende i gennemsnit er ni timer per uge. Det tilsvarende tal for engelske bachelorstuderende er 11 timer per uge.



McKinsey-rapporten om universiteternes økonomi er fyldt med fejl, mangler og uholdbare sammenligninger, dokumenterer DEA-undersøgelse.

millioner til efteruddannelse bliver ikke brugt

Regeringen afsatte i 2006 230 mio. kr. til efteruddannelse af lærere og skoleledere i folkeskolen, penge, der blandt andet skulle bruges til at betale uddannelsesforløb på ikke mindst professionshøjskolerne. Af midlerne blev der afsat en særlig pulje på 150 mio. kr. til uddannelse af lærere i naturfag, matematik og engelsk. Men nu viser tal, at kommunerne kun har brugt 21 mio. kr. af puljen, og ifølge kommunernes egne opgørelser vil der ligge hele 120 mio. kr. i ubrugte mid-


ler tilbage, når puljen skal gøres op efter tre års løbetid.

Ifølge Kommunernes Landsforening (KL) er forklaringen, at kommunerne selv skal betale lærernes løn under uddannelsesforløbet, hvilket vanskeliggøres af, at KL i økonomiaftalen med regeringen har besluttet at holde udgifterne til folkeskolen i ro. Dermed kræver brug af regeringens efteruddannelsespulje, at skolerne i realiteten fravælger andre former for efteruddannelse, mener KL, der

også har udsendt en vejledning til kommunerne, hvor der står, at den nye efteruddannelsesindsats skal erstatte anden efteruddannelses- eller kursusaktivitet.

"Selvom kommunerne kan få dækket deltagerbetalingen, er det stadigvæk dyrt at sende de ansatte af sted, og derfor har det ikke nødvendigvis indvirket på kommunernes prioritering", siger Inger Suppli, konsulent hos KL, til Folkeskolen.

tb



nyt udtryk –
samme bank

Selvfølgelig vil vi gerne tjene penge på vores kunder Til gengæld må de også gerne tjene penge på os.

Lån & Spar er det bedste fra to bankverdener: Stor nok til at vores forretning kører bundsolidt, og lille nok til at være tæt på kunderne og opbygge det tillidsforhold, der er så vigtigt, når vi skal samarbejde om noget så personligt som din økonomi og dine drømme.

Så gør som mange af dine kolleger og få kontant glæde af de medlemsfordele, DM har skaffet dig hos Lån & Spar. Ud over klækkelige rabatter på låneomkostninger og favorable rentesatser, får du enestående medlemstilbud skræddersyet til din hverdag og økonomi.

Ring 33 78 19 52 eller kig ind i et af vores rådgivningscentre. Eller læs meget mere på dmbank.dk



lån & spar

din personlige bank



krise kan rydde op i dårlig ledelse

VIRKSOMHEDER MED HANG TIL KONTROL og måling af medarbejderes præstationer får vanskeligere ved at tjene penge. “Vi får en mere ærlig økonomi. Dårlig ledelse vil give dårlig bundlinje i virksomheder, der lever af viden, innovation og kreativitet”, forudser virksomhedsrådgiver.

af Lisbeth Ammitzbøll · la@dm.dk foto: Polfoto

Måling dræber motivation

Kender du problemet? Din leder forlanger endnu en evaluering, måling, opgørelse, specificering, redegørelse eller benchmarking af din indsats.

På den ene side anerkender du ledelsens ret til at interessere sig for udbyttet af din arbejdsindsats. På den anden side har du erfaring for, at ledelsen bruger en forkert målestok. At der ikke bliver målt på det væsentlige: Kvaliteten af din undervisning, forskning, sagsbehandling, opgaveløsning. Alligevel er du nødt til at lege med. Med en følelse af ubehag.

Rigtigt gættet? Så læs denne artikel, hvor filosof og virksomhedskonsulent Jakob Skov går til angreb på en udbredt form for ledelse gennem måling: *Performance Management*. Gennem analyser af syv danske virksomheder har han opdaget en afgrund mellem ord og handling i præstationsledelse. Læs om konsekvenserne for dig og dit arbejdsmiljø, når din ledelse taler om kvalitet, men kun belønner kvantitet. Dit ubehag har en årsag. Måling af præstationen ødelægger præstationen.

Økonomisk krise er gift for virksomheder, der udadtil lever af viden og kreativitet, men indadtil leder gennem kontrol, evaluering og overvågning.

“I virksomheder, der leder gennem performancemålinger, vil krisen sandsynligvis give endnu flere målinger og kontrolmekanismer og betyde et endnu større pres på den enkelte medarbejder. Derfor risikerer også videnmedarbejdere at skulle gennem en periode med et forværret psykisk arbejdsmiljø og flere fyringer”.

Det vurderer Jakob Skov, der er uddannet filosof og arbejder som virksomhedsrådgiver hos konsulentfirmaet Deloitte.

Han forudser, at et endnu hårdere pres på medarbejdernes præstation vil skabe så

stor usikkerhed og angst blandt medarbejderne, at de ikke længere kan levere den nytænkning, der er deres vigtigste bidrag til virksomheden.

På kort sigt kan krisen dermed ramme danske akademikere hårdt.

“Virksomheder med *performance management* får det meget svært i en stram økonomi. De seneste ti år har det været svært ikke at tjene penge. Nu får vi en mere ærlig økonomi. Dårlig ledelse vil give dårlig bundlinje i virksomheder, der lever af viden og innovation og kreativitet”, forudser Jakob Skov.

Lys forude

På lidt længere sigt kan den økonomiske krise blive en ven i nøden for gruppen af akademikere.

Krisen kan tynde kraftigt ud i de virksomheder, der hellere vil kontrollere medarbejderes produktivitet frem for at motivere virksomhedens ansatte til nytænkning og kreative løsninger.

“De senere år har et stigende antal videnmedarbejdere været underlagt en form for ledelse, der er dræbende for deres



Vi er én stor familie med fælles mål.



Hvis du scorer dårligt i en evaluering, kommer du under skærpet overvågning.



nysgerrige, udforskende, innovative tilgang til opgaverne. Nu står *performance management* for fald”, vurderer Jakob Skov.

Til gengæld bliver der bedre plads til virksomheder, der kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø, og hvis medarbejdere kan levere ægte innovation. De virksomheder vil have langt større chancer for at overleve, mener han.

Kontrol kvæler kreativitet

I bogen “Det brændende engagement” fra maj i år har Jakob Skov analyseret syv større danske virksomheder fra rådgivningsbranchen.

Her afdækker han de mekanismer, der præger præstationsledelse. Og her viser han den indbyggede svaghed i *performance management*: Måling af præstationen ødelægger præstationen.

Hvis præstationen består af viden, engagement, fleksibilitet og nytænkning, vil selve målingen kvæle medarbejdernes frihed til at være kreative. For måling er også bedømmelse, og i præstationsledelse hænger bedømmelse og sanktion tæt sammen. Måler man på loyalitet, får man medarbejdere, der ikke siger imod. Måler man på kvantitet, får man medarbejdere, der satser på det sikre.



Personligt finder jeg den form for ledelse grusom”.

Jakob Skov





krise kan rydde op i dårlig ledelse



Vi har fuld tillid til din evne til at opdage og løse opgaver og tage ansvar for egen udvikling.



Vi måler og kontrollerer og evaluerer dig fra morgen til aften året rundt.



Vi værdsætter dit unikke og personlige bidrag til vores fælles mål.



Vi måler jer på præcis samme skala i den årlige evaluering.



Medarbejderne er virksomhedens vigtigste ressource. Trivsel er en kerneværdi.



Hvert år fyrer vi rutinemæssigt fem procent af de ansatte.



Målinger skaber angst. Og angst blokerer for akademikers vigtigste bidrag til virksomheden: fleksibilitet, innovation og kreativitet”.

Jakob Skov



Og hvad værre er:

“På den ene side tilbyder videnvirksomheden masser af frihed, udvikling, udfoldelse, identitet og fællesskab. På den anden side vikler ledelsen den enkelte medarbejder ind i et snærende net af præstationsmålinger og evalueringer, der øger en menneskelig grundlæggende usikkerhed og



Vi tilbyder frihed, udvikling, udfoldelse, identitet og fællesskab.



Din bonus følger din præstation.



Vi har fleksibel arbejdstid med eget ansvar for deadline.



Hvis du ikke arbejder meget og længe, stempler vi dig som uengageret.

angst for ikke at være god nok. Paradokset har store omkostninger for medarbejdernes trivsel. De risikerer at brænde op i et uendeligt forsøg på at opnå anerkendelse og bekræftelse”, siger Jakob Skov.

Ledelse taler med to tunger

Indbygget i moderne præstationsledelse er typisk en stor afstand mellem ord og handling.

“Medarbejdere bliver underlagt en dobbelt logik. Ledelsen siger, at den værdsætter engagement, individualitet og frihed, men den måler på præstation med meget hårde sanktioner”, fortæller Jakob Skov.

Han fremhæver, at han også selv går ind for evaluering og forbedring, men i en form, der fokuserer på udvikling og ikke benytter karakterer.

“Fyringer er en integreret del af konceptet i præstationsledelse. Nogle virksomheder fyrer fast 5 procent af medarbejderne om året, andre 0 til 5 procent. Havner en medarbejder under den årlige evaluering i den laveste gruppe, bliver vedkommende

fyret uden videre. Havner man i den næstlaveste kategori, kommer man under skærpet overvågning. De fleste medarbejdere forsøger at skjule, at de er havnet i en dårlig kategori. Der er ikke åbenhed om sanktionerne. Derfor kommer det som et chok for de mange medarbejdere, den dag hvor de selv får en fyreseddel eller bliver sat under overvågning. Hvis man har troet på ledelsens ord om fællesskab og tillid, kan man blive hårdt ramt på sit selvværd. Personligt finder jeg den form for ledelse grusom. Hvis den økonomiske krise kan lugge ud i nogle af de mest menneskefjendske mekanismer, vil krisen trods alt have haft en enkelt god effekt”, siger Jakob Skov.

Sådan overlever du *performance management*

- Bliv bevidst om, at din ledelse kommunikerer dobbelt. På den ene side signalerer ledelsen, at I er en stor familie i et varmt og varigt fællesskab. På den anden side bliver du fyret, hvis du ikke præsterer nok.
- Indse, at den karakter, du bliver tildelt i den årlige performance-måling, er vilkårlig og i høj grad hviler på en eller flere projektlederes subjektive skøn.
- Husk, at din årskarakter intet fortæller om din værdi som menneske.
- Erkend, at der er en magtrelation mellem dig og virksomhedens ledelse, uanset hvor hyggeligt I har det til daglig.
- Vær parat til at forlade en virksomhed, hvor du har det dårligt.

Verdens billigste scoremiddag (unisex-versionen)

I løbet af 90'erne er scoremiddagen blevet en næsten institutionaliseret del af det moderne kurtiseringsritual. Den unge elsker skal imponere sin potentielle partner til et kommende seriemonogamistisk forhold ved at invitere hende hjem til en dyr og spektakulær forestilling i det veludstyrede samtalekøkken.

Der er gode muligheder for kokken i dette ritual til at udvise sans for timing og komposition, som er vigtige ingredienser i enhver forførelse. Scoremiddagen ender dog ofte med en række platte klicheer: dyre røde bøffer og flamberede desserter. Alle kan vise sig ved at smide mange penge efter et stykke kød eller hælde sprut på en varm pande. Disse gastronomiske banaliteter afspejler ofte et begrænset og gammeldags kønssyn, hvor forbrug og potent show-off bliver udgangspunktet for erotisk omgang med manden som den klart dominerende part.

Vi kunne godt bruge en gentænkning af scoremiddagen – og dermed hele den erotiske sfære – hvor forbrug erstattes med originalitet, potens med subtilitet. Derfor kommer her en billig, velsmagende

og anderledes scoremiddag, der kan bruges af alle uanset kønsmæssig identitet (kvinde, trans, mand, drag, inter, queer osv.) eller seksuel overbevisning (bi, homo, hetero, poly, mega osv.).

Ud over den seksualpolitiske dagsorden løser dette også et andet presserende problem, nemlig at vi befinder os i en økonomisk krise – og selvom der er krise, skal der stadig scores!



Forret: Rødbedecarpaccio

Væk med oksemørbraden og ind med den sødmefulde og intense rødbede, hvis kilopris er 40 gange så lav. Dette betyder dog ikke, at man skal putte fyrre gange så meget på tallerkenen, bevar elegancen og husk det danske nationale diktum: Less is more!

- **2 store rødbeder**
- **1 spsk. honning**
- **1 spsk. sennep**
- **2 spsk. balsamico**
- **5 spsk. olivenolie**
- **Salt, peber, persille, timian**

Rødbederne pensles med lidt olie, og bages ved 180 grader, til de er møre (afhænger af størrelsen, men mindst en time).

Bland de øvrige ingredienser sammen til en dressing, der smages til med rigeligt peber, salt, timian og persille.

Skræl rødbederne, og skær

dem i meget tynde skiver på skrå.

De arrangeres smukt på en tallerken med dressingen henover. Pynt eventuelt med lidt ekstra persille og lidt citronskal. Er man lidt fremme i skoene, kan man servere det hele på ét fad og spise direkte af fadet – gerne med spisepinde!

Guidelines

til en succesfuld scoremiddag (alle retter er til to personer):

1) Vær velforberedt! Alle retterne kan forberedes næsten færdige.

2) Vær afslappet og fri både ved bordet og i køkkenet! Start med et lille glas og en snack, det giver en ro over

foretagendet, inden middagen begynder at køre.

3) Undgå venligst at spille Céline Dion!

4) Tjek, om din middagsgæst også læser Magisterbladet!



Hovedret: Vagtel i salviekartoffel

Her er en overraskende hovedret, hvor en hel vagtel – der er en af de mindste fugle, man overhovedet kan købe med en vægt på 150-200 g – serveres i en udhulet bagt kartoffel. Retten er faktisk ret simpel og kan forberedes til trin 5 på forhånd. Vagtelkødet er delikat og smager som en blanding mellem vildt og kylling, der her matches perfekt af den distinkte salvie og den runde kartoffelsmag. Fuglene kan fås i de fleste velassorterede supermarkeder eller slagtere og er ret billige.

Opskriften kender jeg fra den provencalske kok Roger Vergé.

- 2 vagtler
- 2 kæmpe bagekartofler - så kæmpe, at de kan rumme en vagtel!
- 100 g smør + lidt til stegning
- Et bundt salvie, salt og peber



Bag kartoflerne ved 200 grader, til de er møre. Skær et låg af på langs på 1 cm, og udhul kartoflen, mens den endnu er varm, og bland kartoffelmosen med smørret og finthakket salvie. Gem låget.

Brun vagtlerne i en lille gryde, krydr med salt og peber, og steg fuglene næsten færdige i et kvarter i ovnen ved 200 grader.

Put lidt af kartoffelmosen i hver kartoffel – placér vagtlerne oven på med brystet opad, og kom resten af mosen rundt i kanten omkring vagtlen.

Bag kartoflen med fuglen i 20 min. + 2 min. grill til sidst. Kartoffellåget grilles også sprødt og serveres med kartoflen.

Hertil en god grøn salat vendt i lidt olie.

Dessert: Bananis med kaffegranitè

Den franske maler Claude Monet havde den specielle tradition altid at servere bananis til sin julefrokost. Bananen giver isen en ekstra sød og fed smag, som jeg synes, trænger til noget modspil, her i form af en bitter kaffegranitè. Granité er en krystalliseret sorbetis, som rives med en gaffel til en slags frossen pudder.

- 4 æggeblommer
- 1 æggehvide
- 100 gram sukker
- 1/2 stang vanilje
- To topmodne bananer
- 2 dl fløde
- 1 dl mælk
- En sjat rom
- 1 dl stærk kaffe
- Rørsukker

Æggeblommer, æggehvide, sukker og vaniljekornene piskes meget grundigt sammen til en jævn, skummende masse. Mos

bananerne og tilsæt dem sammen med rommen.

Mælk og fløde koges op med vaniljestangen og tilsættes ægesnapsen under omrøring.

Når massen er kølet lidt ned, fryses den i ismaskine eller under regelmæssig omrøring i fryseren (3-4 timer).

Kaffen smages til med rigeligt rørsukker og fryses igennem i en flad form (mindst 3 timer).

Servering: Granitéen tages ud et kvarter før servering. En generøs kugle bananis arrangeres i et elegant cocktailglas. Så rives granitéen til drys med en gaffel. Kaffekrystallerne kommes med løs hånd oven på isen.



fra nødhjælpslejre i Afrika til cellekontor på Manhattan

DE FATTIGE KVINDER I MOZAMBIQUE er blevet hængende på nethinden, selv om hun for knap et år siden skiftede nødhjælpslejrene i Østafrika ud med UNFPA's hovedkvarter på 23. etage i New York. Cand.mag. Ida Thyregod er en af knap 70 unge danske akademikere, der netop nu er ansat i en juniorstilling i FN-systemet.

af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk · foto: Ib Kjeldsmark

Hvert år bliver store dele af Mozambique ramt af oversvømmelser, og hvert år er resultatet tusinder og atter tusinder af hjemløse.

I månedsvis bor de i lejre, kvinder og børn ofte længere end mændene, som vender tilbage til der, hvor familiens hjem engang stod, i et forsøg på at redde afgrøderne. Og livet går videre i lejrene, til trods for at verden uden for igen er ramlet: Folk skal have mad og adgang til rent vand, de gravide skal føde, og mænd og kvinder har stadig sex, uanset at hiv-raten i teltby-

erne svinger mellem 12 og 26 procent.

Det er kvinder i de omstændigheder, som Ida Thyregod har i tankerne, når hun går på arbejde. Det er den fattige, hårdt arbejdende mor til syv børn i Mozambique, som hun ser for sit indre blik, selvom hun for knap et år siden skiftede nødhjælpslejrene i det sydøstlige Afrika ud med en mikroskopisk kontorcelle på 23. etage i UNFPA's (United Nations Fund for Population Activities) hovedkvarter midt på Manhattan.

“Det ville ikke have været det samme for mig, hvis jeg var kommet direkte til

FN i New York. Jeg blev meget berørt af det, jeg oplevede i Mozambique, og af de mennesker, jeg mødte. Det var en øjenåbner, og jeg brænder for at gøre deres situation bare lidt mere tålelig. Jeg er ikke udpræget feminist, men i Afrika er det ofte kvinderne, der tager slæbet. De knokler og har det tit ufatteligt hårdt. Mødredødeligheden er tårnhøj, og mange har ikke adgang til sundhedsfaciliteter, men føder alene i deres lerhytte eller – under oversvømmelserne – i et telt. Selv om jeg nu beskæftiger mig med kvinders rettigheder og reproduktive sundhed på et overordnet, strategisk niveau, så er det den fattige, overbelastede mor, jeg i sidste ende håber at hjælpe”, forklarer en engageret Ida Thyregod.

Man kan virkelig rykke her

Hun er 32 år gammel, bachelor i spansk og antropologi fra Københavns Universitet og med en kandidatgrad i internationale udviklingsstudier fra RUC. I 2006 søgte og fik Ida Thyregod en stilling som JPO, Junior Professional Officer, for FN's befolkningsfond, UNFPA. I første omgang en toårig

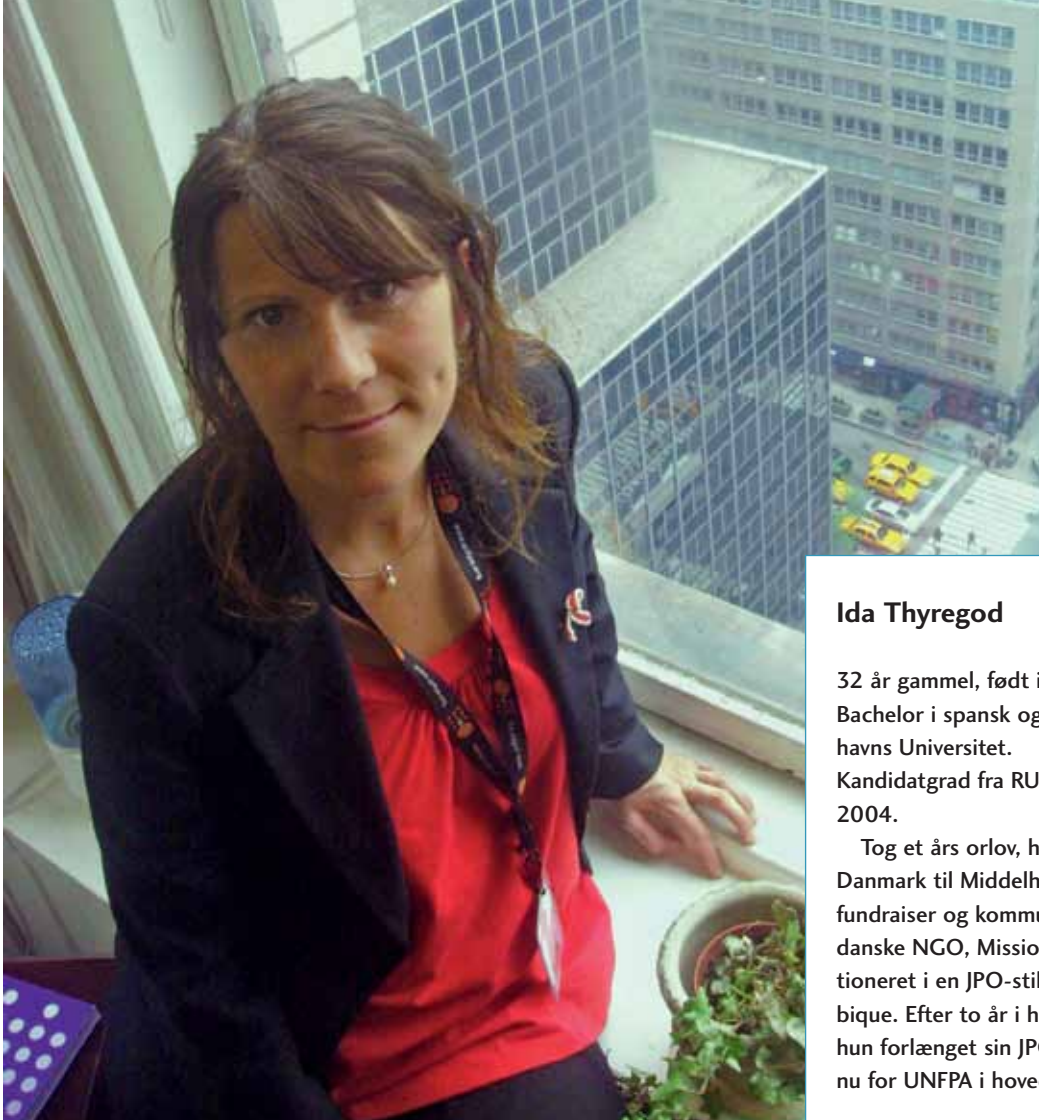
UNFPA

UNFPA er FN's befolkningsfond (United Nations for Population Activities).

Fonden blev oprettet i 1969 og arbejder for at forbedre reproduktiv sundhed, herunder familieplanlægning og seksuel sundhed, og for at skabe opmærksomhed om de problemer, der er forbundet med en stærk befolkningsvækst.

Det er også en del af organisationens arbejde at bidrage til ligestilling mellem kønnene og forøge kvinders muligheder i samfundet.

Læs mere på www.unfpa.org



Ida Thyregod

32 år gammel, født i Herlev.

Bachelor i spansk og antropologi fra Københavns Universitet.

Kandidatgrad fra RUC i international udvikling 2004.

Tog et års orlov, hvor hun sejlede fra Danmark til Middelhavet. Arbejdede som fundraiser og kommunikationschef for den danske NGO, Mission Øst, før hun blev udstationeret i en JPO-stilling for UNFPA i Mozambique. Efter to år i hovedstaden Maputo fik hun forlænget sin JPO-kontrakt og arbejder nu for UNFPA i hovedkvarteret i New York.

udstationering i Mozambique og siden et år oven i med placering i UNFPA's hovedkvarter i New York. Her arbejder hun med "donor relations", som både indbefatter at opnå støtte fra medlemslandene, økonomisk og politisk, og, i den anden ende, at stå for en grundig afrapportering til de lande, der er medfinansierende på de forskellige UNFPA-projekter.

"Der er naturligvis stor forskel på at arbejde her og i felten, men i sidste ende er det jo også vigtigt for verdens fattige kvinder, hvordan den økonomiske og politiske situation bliver forvaltet her i New York", siger Ida Thyregod.

For kollegerne i UNFPA er hun "resource mobilisation analyst" og har ansvar på lige fod med afdelingens øvrige ansatte.

"Der er ikke nogen her, der opfatter mig som junior. Det er kun i forhold til mine ansættelsesvilkår – altså hvem der betaler min løn – at JPO-titlen har en betydning", siger Ida Thyregod.

At arbejde i samme bygning som, Clark Kent gør for avisen Daily Planet, når han

ikke lige skifter til sin Superman-identitet og redder borgerne fra forbrydelser i byen Metropolis, er i sig selv lidt sejt. Men det er ikke derfor, at Ida Thyregod er begyndt at holde øje med de faste stillinger, som UNFPA slår op.

"Min JPO-kontrakt udløber til januar. Jeg vil gerne fortsætte ad FN-sporet og meget gerne med kvinders rettigheder og reproduktiv sundhed som fokusområde. Jeg havde mange fordomme omkring FN-systemet, især på hovedkvarterets-niveau, før jeg kom til New York. Alene hierarkiet kunne skræmme mig efter Mozambique, hvor der bare er masser af arbejde, og folk knokler på alle niveauer. Men jeg oplever, at man virkelig kan rykke her. Lige nu har vi besøg i tre dage af embedsmænd fra Europa-Kommissionen. Det er vigtigt at kunne aflevere en overbevisende dokumentation til dem for at vise, at vi er pengene værd, og at vores arbejde virkelig gør en forskel, så de bliver ved med at støtte organisationen. Som dansker synes jeg desuden, det er vigtigt at præge det internationale

system med noget af det gode fra Danmark. Fx en kultur, hvor døtre og sønner er lige vigtige. Det er ikke givet, at jeg kan fortsætte i FN, selvom jeg nu har fået en hel del erfaring. Men jeg håber", siger Ida Thyregod. Med krydsede fingre.

P.s. Umildbart før deadline blev Ida Thyregod fastansat i FN.

Pengene og JPO

Det årlige budget for det samlede multilaterale rådgiverprogram er på 75 millioner kroner.

Antallet af JPO's har de seneste år været faldende, blandt andet fordi omkostningerne i forbindelse med udsendelser til konfliktområder er vokset



JPO-kontrakten kickstartede karrieren

Der blev ikke slået meget på tromme for JPO-ordningen på Aalborg Universitet i starten af 90'erne, da Michael Lund Jeppesen læste til cand.scient.adm. Men ligesom i dag var det også dengang svært at få en international post, når man ingen arbejds-erfaring havde. Så den unge studerende slog til, selv om jobbet for UNHCR i Sudan under borgerkrigen i 1992 var en såkaldt "hardship-post" med sharia-lov, skræmmende militære checkpoints, udgangsforbud og vedholdende kuprygter som en del af hans hverdag de følgende år.

I dag er den 44-årige nytiltrådte chef for Udenrigsministeriets kontor for Mellemøsten og Nordafrika (MENA) dog ikke i tvivl om, at JPO-kontrakten var altafgørende for en karriere, der indtil videre har ført ham forbi Forsvarsministeriet, to centrale poster i Bruxelles og Washington og de seneste tre år en tur omkring chefstolen i Center for Terroranalyse.

"Det har været utroligt nyttigt for mig at vide, hvordan tingene foregår, ikke bare på de bonede gulve, men også, når man er i felten som fx kollegerne i Irak og Afghanistan. Når man står i en flygtningelejr i Darfur, helt ung og uerfaren, kommer man ikke

så langt, hvis man kun kan sin forvaltningslov. De personlige kompetencer er mindst lige så vigtige for, hvordan man løser sine opgaver og relaterer til folk. Det lærte jeg, da jeg skiftede det glade studentertiliv i Aalborg ud med jobbet for UNHCR", siger Michael Lund Jeppesen.

At det ikke kun var et spændende eventyr, lægger han ikke skjul på.

"Allerede på Danidas forberedelseskursus gik det op for mig, at Sudan var en ordentlig mundfuld, for folk spærrede øjnene op, hver gang jeg nævnte, hvor jeg skulle hen. Under min udstationering var jeg da også indimellem i tvivl og tæt på at pakke mine kufferter og rejse hjem igen. Men overordnet var det en fantastisk tid, og erfaringen har været uvurderlig for mig, både da jeg landede i Washington to uger før angrebet på World Trade Center og Pentagon den 11. september 2001 og i de job, jeg fik efterfølgende. Havde det ikke været for min JPO-kontrakt dengang, havde min karriere næppe formet sig, som det er tilfældet", vurderer MENA's nye chef.

psi

JPO-ordningen

Formålet med Junior Professional Officers er:

- at styrke organisationerne med velkvalificerede og veludannede yngre medarbejdere inden for Danmarks prioritetsoråder
 - at øge internationaliseringen af unge danskere og fremme ansættelsen af danskere i internationale organisationer
 - at opbygge den danske ressourcebase ved at give unge akademikere mulighed for at arbejde i internationale udviklingsorganisationer
- Junior Programme Officer er en uddannelsesstilling, hvor organisationen er arbejdsgiver. Der indgås en etårig kontrakt, som det er muligt at forlænge med et eller to år. Der er ingen garanti for efterfølgende fastansættelse i organisationen.

Junior Professional Officers

- Ved seneste opgørelse pr. 1. november 2008 var 69 yngre danske akademikere ansat i JPO-stillinger: 12 i UNDP, 10 i WFP, 9 i UNHCR, 7 i Verdensbanken, 4 i UNICEF, 6 i FN-sekretariatet, 3 i UNFPA, 3 i FAO, 3 i UNEP, 3 i UNAIDS, 2 i WHO, 2 i OCHA, 2 i UNO-HCHR, 1 i UNRWA, 1 i IFAD og 1 i OECD
- I perioden 2003-2007 havde de danske JPO'er følgende uddannelsesmæssige baggrund:

Statskundskab	28 procent
Udviklingsstudier	25 procent
Økonomi	10 procent
Humaniora	7 procent
Jura	6 procent
Antropologi	5 procent
Sundhed	5 procent
Agronomer m.v.	4 procent
Ingeniører	3 procent

DM har du også i udlandet

SKAT, ARBEJDESTID, FORSIKRING, LØN, RETTIGHEDER.

Spørgsmål om ens ansættelsesvilkår står i kø, hvis man bliver tilbudt en udstationering, får en udenlandsk jobkontrakt eller bliver ansat i en international organisation. Der er hjælp at hente i DM.

af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk

Beslutningen er taget. Eventyret venter. Jobkontrakten med udlandet ligger klar til underskrivelse. Men så melder der sig nogle bekymringer, der godt kan tage toppen af forventningens glæde: Hvad nu, hvis ægtefællen bliver syg, mens man er ude? Hvad med ferie og arbejdstid? Hvem skal betale børnenes skolegang? Ryger man i dagpenge-karantæne ved kontraktophør? Og hvordan er det lige med skat, forsikringer, rettigheder, ansættelsesvilkår i det hele taget?

Flere end 600 DM-medlemmer er i øjeblikket på arbejde, på studieudveksling eller på andet ophold i udlandet, og det tal vokser år for år. Magistrene får job på universiteter, i private virksomheder eller i internationale organisationer. Andre igen bliver udstationeret via ngo'er eller Danida og Udenrigsministeriet.

Men uanset om arbejdsgiveren er dansk eller udenlandsk, har DM's konsulent i internationale forhold Jens Vraa-Jensen et vigtigt råd til de DM-medlemmer, der bliver præsenteret for en jobkontrakt i udlandet:

“Skriv *aldrig* under, før den har været forbi en konsulent i DM. Vi har forhandlet bedre kontrakter hjem for rigtig mange medlemmer. Og selv i tilfælde, hvor vi ikke

er anerkendt som forhandlingsberettiget organisation – fx hvis arbejdsgiveren er udenlandsk – vil der være ting, vi måske opsnapper, som man ikke selv tænker over, fx vedrørende arbejdstid, arbejdsopgaver eller lignende”, siger Jens Vraa-Jensen.

Hvis det er FN eller en anden international organisation, der skal være den fremtidige arbejdsgiver, er DM ikke forhandlingsberettiget. Det samme gælder, hvis arbejdsgiveren er udenlandsk, for så bliver ens ansættelsesforhold reguleret efter reglerne i det pågældende land. Alligevel er der – også i de tilfælde – god rådgivning at hente i DM.

“Vi har samarbejdsaftaler med søsterorganisationer i en lang række lande. Det betyder, at vi kan bede eksperter med kendskab til det lokale jobmarked om at løbe en kontrakt igennem, inden vores medlem skriver under. Vi har eksempler på, at det er lykkedes for os fx at få lønnen løftet eller få indføjet en passus om omfanget af arbejdstid. Mange tænker ikke over, at en arbejdsuge ikke automatisk er på 37 timer eller deromkring andre steder. I det hele taget er vi vant til en række skattefinansierede ydelser i Danmark, som en udenlandsk ansættelseskontrakt ofte skal tage højde for”, pointerer Jens Vraa-Jensen.

Hvad bliver der af JPO's?

- 26 procent får job i egen JPO-organisation
 - 12 procent får job i anden international organisation
 - 11 procent for job i staten, fx Udenrigsministeriet
 - 11 procent får job i dansk eller international ngo
 - 6 procent bliver ansat i konsulentvirksomhed
 - 2 procent bliver rådgiver for Danida, SIDA eller anden bistandsfaglig organisation
 - 2 procent bliver ansat inden for forskning og undervisning
- I alt fortsætter 70 procent deres karriere inden for udviklingsrelaterede områder.

Derudover har DM en aftale med revisionsfirmaet Deloitte, som kan rådgive DM-medlemmer om skatteregler ved arbejde i udlandet.

Bevarer man et aktivt medlemskab af foreningen, kan man i princippet tage direkte fra lufthavnen og ind i DM for at få karriererådgivning, når man kommer retur. Man bevarer også sin stemmeret til Repræsentantskabet og modtager Magisterbladet på sin udlandsadresse. Og kontingentet er nedsat under ansættelsen hos en udenlandsk arbejdsgiver, da DM ikke har de samme muligheder for at varetage medlemmets interesser som over for en dansk arbejdsgiver.

Hvis du vil vide mere

DM har samlet en lang række gode råd og vejledning om udlandsansættelser, udstationering osv. på www.dm.dk. Under emnet “løn og ansættelsesvilkår” finder du fakta og tjeklister vedrørende de forhold, du skal være opmærksom på, hvis du får ansættelse i udlandet.



Sidste frist for debatindlæg til nr. 18 er mandag den 3. nov. 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.

Stem til MP-valget – stem på et kompetent hold

Som den største AC-pensionskasse har MP en økonomisk tyngde som en mellemstor dansk bank. Det kræver fortsat stor professionalisme i MP's administration og i bestyrelsesarbejdet.

Det succesfulde administrative samarbejde med Pensionskassen for Jordbrugsakademikere & Dyrslæger og med Arkitekternes Pensionskasse giver os bedre mulighed for en kompetent og offensiv investeringsstrategi, for en større valgfrihed i ydelserne, og for at fastholde et meget lavt omkostningsniveau.

Vi lægger vægt på at styrke informationen til og kommunikationen med medlemmerne, bl.a. har vi planlagt en større informationskampagne om de nye valgmuligheder. Vi er også interesseret i at høre medlemmernes ønsker, fx om yderligere valgmuligheder. Endelig vil MP i 2010 indgå i Pensionsinfo.dk.

Det vil give medlemmerne en mulighed for at sammenligne med lignende aktører i pensionsbranchen.

Omvalget har givet pensionskassen gode vilkår for igen at tjene penge – og det har vi gjort. Branchetal viser, at 1. halvår 2009 havde MP branchens næstbedste afkast på 6 %. Resten af året tegner endnu bedre med foreløbigt to cifrede afkast. Senere i år vil MP-medlemmer på gammel ordning få en ny mulighed for at vælge den nye ordning til.

Med vores blanding af erfaring, faglig baggrund og nye idéer anbefaler vi dig at bruge alle dine 5 stemmer på:

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

Det er vigtigt, at du stemmer – ellers bestemmer andre for dig!

Bjarne Andresen og Darriann Riber

Åbent brev til Finanstilsynet

Som kandidat til bestyrelsesvalget i MP Pension skal jeg tillade mig at klage over Gymnasieskolernes Lærerforenings, Dansk Magisterforenings og Dansk Psykolog Forenings indblanding i dette valg.

1. I Magisterbladet nr. 15/2009, side 33 siges: "Der skal vælges i alt fem medlemmer fra Dansk Magisterforening (DM), Dansk Psykolog Forening og Gymnasieskolernes Lærerforening (GL)." Den information strider mod Bekendtgørelsen af lov om finansiel virksomhed 793 af 20/08/2009, § 115 om, at "... bestyrelsen skal bestå af en formand og et lige antal bestyrelsesmedlemmer, hvoraf mindst halvdelen skal vælges af og blandt medlemmerne i pensionskassen." Det er således forkert, at man skal være medlem af en fagforening for at blive opstillet og valgt. Man skal blot være medlem af MP Pension.
2. Hver af de tre foreningers bestyrelse har valgt at "opstille/ind-

stille" særligt udvalgte foreningsrepræsentanter som kandidater til MP Pensions bestyrelse, hvoraf flere allerede er bestyrelsesmedlemmer i fagforeningen. Det strider af flere grunde mod § 115, der sidestiller alle kandidater. De tre fagforeninger skal ikke påvirke dette valg ved at skabe en særlig platform for udvalgte kandidater. De tre fagforbunds indblanding kan nemlig virke som valgtryk i forhold til andre kandidater og som foreningsstyring gennem direktiver fra de respektive bestyrelser. De tre fagforbund har i forvejen udpeget en repræsentant til MP Pensions bestyrelse, og de skal ikke – ad bagvejen – sikre sig total kontrol med MP Pension. Hvordan vil man håndtere interessekonflikter forårsaget af et bundet mandat fra de tre foreningers kompetente organer til de fagforeningsopstillede repræsentanter?

3. Det fører over i et specifikt forhold. En af de bestyrelsesopstillede kandidater fra DM, Darriann Riber, har som sin suppleant samme forenings formand, Ingrid Stage. Det betyder i praksis, at de tre foreninger i realiteten får et flertal på fem af ni mandater i MP Pensions bestyrelse: De tre udpegede, Ingrid Stage og den revisionskyndige.
4. De tre af GL "opstillede" kandidater til MP Pensions bestyrelse erklærede sig som kandidater i Gymnasieskolen nr. 16/2009, side 37. Bladet omdeltes 24. september 2009 med deadline allerede den 15. oktober 2009, kl. 12.00. Nøjagtig samme deadline var der for opstilling af kandidater til MP Pensions bestyrelse. Først den 21. september 2009 forelå valgstyrets godkendelse af i alt 13 kandidater, herunder disse GL-opstillede. Da hverken Gymnasieskolens redaktør eller valgstyret havde ændret deadline for disse tre, viser deres valgopråb, hvordan de foreningsopstillede GL-kandidater optræder udemokratisk i forhold til de andre kandidater og klart overtræder gældende spilleregler om ikke at erklære sig som kandidat, før man er godkendt som sådan af valgstyret. Mit andragende er, at de seks fagforbundsopstillede kandidatur erklæres ugyldigt. For en ordens skyld noteres, at min henvendelse herom til valgstyret, statsaut. revisor Anders Gjelstrup, Deloitte, har været forgæves.

Henning Sørensen

Genskabelse af tilliden hos alle medlemmer, ho, ho!

Nu har alle medlemmerne af MP Pension fået valgudtalelser og stemmeseddel til bestyrelsesvalget 2009. Der står så at læse, at fagforeningsgruppen, hvoraf adskillige er medlemmer af den nuværende bestyrelse, som højeste prioritet har "genskabelse af tilliden hos alle medlemmer". Og det skal vi høre fra medlemmer af en bestyrelse, der har kvalt det gamle, velfungerende debatforum, og som siden omvalget konsekvent har undladt at besvare indlæg

og forespørgsler i det nye, invaliderede debatforum. En bestyrelse, som dermed afviser at møde medlemmerne i øjenhøjde, at forklare sig og gøre sig forståelig, og som i stedet har valgt sort snak, nysprog og tavshedens kvælende våben.

MP har oplyst, at "forskellen mellem det nye og det gamle debatforum er primært to ting: 1. Indlæggene ligger i kronologisk rækkefølge med det nyeste indlæg øverst. Vi synes, det giver et langt bedre overblik. 2. Alle medlemmer – også dem uden login – kan komme til orde. Vi synes, det højner den demokratiske proces og styrker debatten, at flere har fået mulighed for at komme til orde".

Det lyder jo overbevisende, ikke? Især hvis man husker det gamle debatforum. MP styrker debatten og højner den demokratiske proces! Det må være et skoleeksempel på nysprog. Tilliden er da også højnet betydeligt siden. Der kommer stort set ikke mere indlæg i debatforum, og det må jo betyde, at informationsbehovet og dialogbehovet er blevet dækket. For det kan umuligt være, fordi medlemmerne har opfyldt bestyrelsens håb og har givet op. Se på <http://www.djoef.dk/joep-pension/debat.aspx> en bestyrelse, der ikke er bange for sine medlemmer.

Det er utvivlsomt også med sigte på genskabelsen af alle medlemmernes tillid, at fagforeningerne i klar modstrid med ånden i MP's vedtægter forsøger at besætte alle posterne ved det forestående valg. Bananrepublikkup er ikke mere på mode, men vogternes råd (læs fagforeningerne) sørger for de rette kandidater. Ifølge vedtægterne udpeger de tre fagforeninger hver et medlem af bestyrelsen og i fællesskab en særlig sagkyndig. Men dermed er fagforeningernes rolle i sammenhængen også udspillet, og det er op til medlemmerne at vælge 5 medlemmer, som selv skal opstille sig sammen med en suppleant og i særdeleshed med støtte af 25-50 stillere. Men hvad skal man med selv at stille op og med stillere, når fagforeningerne massivt og i fællesskab kører et hold kandidater frem i klart forsøg på at overtrumfe den demokratiske proces hos eventuelt uopmærksomme medlemmer?

Bestyrelsen reagerer gerne på den mindste kritik med bebrejdelser for manglende tillid. Det er nærliggende omvendt at se dette opstillingsinitiativ som bestyrelsens og fagforeningernes manglende tillid til medlemmerne. Man skal for alt i verden ikke risikere at få nye folk, der ikke er udruget i fagforeningerne, ind i MP's bestyrelse.

Der er nok kun en ting at sige: Vil du have mere af det samme, som du nu har set og fået i en årrække, så stem for Guds skyld på fagforeningsgruppen.

Morten Lundbæk

Er MP Pension stabil?

Jeg forsøgte i Magisterbladet nr. 15/2009 at rejse en lidt mere langsigtet strategisk debat om det hensigtsmæssige i, at der ikke i fuldt omfang afsættes penge hos det enkelte medlem til den kommende pension i MP Pensions nye ordning.

Når et i dag ungt medlem efter 40 års indbetalinger kommer til pensionsalderen, vil der i hendes opsparing (depot) mangle cirka

40-45 % til at give den lovede pension. De resterende penge ligger – eller rettere burde ligge – i en fælles kasse (egenkapitalen) og skal udloddes herfra af den til den tid siddende bestyrelse som en tillægspension. Men det kræver jo, dels at der til enhver tid er penge nok på egenkapitalen, dels at bestyrelserne fremover er villige til at udlodde dem.

Næstformanden i MP Pension, Bjarne Andresen, svarer mig så her i Magisterbladet nr. 16/ 2009. Han kan ikke se noget problem i dette og mener, at det er en udmærket ordning, som bestyrelsen selvfølgelig godt kan håndtere. Jeg synes, Bjarne Andresen i sit svar går alt for let hen over problematikken. Jeg er med svaret lidt bekymret over, om bestyrelsen har forstået dybden i problematikken.

Jeg synes også, man skal huske på, at Finanstilsynet i foråret 2009 gav MP et påbud om at skrive ud til alle 65.000 medlemmer og klargøre, at tillægspensionerne netop udbetales fra egenkapitalen, og at det er bestyrelserne, der enerådigt beslutter, om det hvert år skal ske. Jeg tolker Finanstilsynets påbud derhen, at det var tilsynet magtpåliggende at være 100 % sikre på, at alle medlemmer har forstået dette og konsekvenserne af det. At MP's brev til medlemmerne så mest var formet som et forsvarsskrift for MP og lettere uforståeligt, er en anden sag.

Hvis jeg skulle være så uheldig at blive valgt til bestyrelsen, er dette noget af det, jeg vil tage op på et lidt mere strategisk niveau i bestyrelsen. Spørgsmålet er, om den nye ordning virkelig er et godt og stabilt langsigtet fundament for MP Pension. Jeg kan tage fejl i mine vurderinger, men debatten må vi have.

Lars Kalsen

Mehr Demokratie wagen!! (Willy Brandt)

For mig er DM en lige så mærkværdig som vidunderlig (fag-)forening – et mikrokosmos af akademiske uddannelser, ansættelsessteder og – ikke mindst – opfattelser af, hvordan en forening som vores skal styres, drives og organiseres.

Mange opfatter vores mangfoldighed som et problem, ikke som mulighed eller udfordring. Vi sammenligner os gerne med andre akademiske foreninger, som vi opfatter som mere effektive end os selv.

DM prøver at formulere og præge et skarpere profil indadtil og udadtil for at tydeliggøre, hvem vi er, hvorfor vi er til, og hvad vores medlemmer kan forvente af DM: Vi vil være den akademiske fagforening, der går længere med medlemmernes sager end de andre AC-fagforeninger. Helt fint for mig!

Det forudsætter/kræver efter min opfattelse bl.a., at vi er tættere på vores medlemmer end de andre foreninger. DM har derfor satset meget på at styrke vores tillidsrepræsentanter – den årlige store TR-dag er bare et af mange tiltag, vores reformerede TR-uddannelse et andet.

En anden vigtig brik i kampen om medlemmerne er vores egen organisationsform: Hvordan sikrer vi vores medlemmer indflydelse på deres egen forening?

Vores nuværende vedtægter deler foreningen op i sektorer og





selvstændige sektioner, der har en vidtgående selvstændighed til at føre fagforeningspolitik på deres område. Ved den sidste ændring i 2004 prøvede man at stramme organisationen op og hørte dermed nogle rationaliseringsgevinster. Samtidig nedlagde vi Kontaktrådet, som var samlingssted for mange af de mindre grupperinger i foreningen. (At mange af disse grupperinger genopstod straks igen som "landsklubber" m.m., er en helt anden sag og skyldes forhåbentligt medlemmernes ønsker! Den økonomiske rationaliseringsgevinst blev i hvert fald usynlig for mig).

Nu arbejdes der åbenbart igen med et forslag om en organisationsændring – og begrundelsen ligner meget det, vi har hørt i en uendelighed fra dem, vi normalt ikke sammenligner os med: stor-driftsfordele, synergi, effektivitet, osv. Hvem kan være imod det?

Men der er ikke én henvisning til de omkostninger, alle organisationsændringer medfører, eller vurderinger om øget medlemskontakt – for ikke at sige medlemsindflydelse!

Hvis medlemsindflydelse skal være andet end den forlængede arm af et "upolitisk" (man har lov til at være naiv) og økonomi- og jurapræget sekretariat, så er det bydende nødvendigt, at den politiske organisation adskiller sig meget tydeligt fra det administrative sekretariat. Organisationsformer af vores kommuner, regioner, og staten er jo netop eksempler på den balancerede forskellighed af den politiske og administrative organisation dér.

For at sige det meget tydeligt: Medlemsindflydelse og -demokrati er besværlig, koster en del resurser og er kun i det lange løb effektiv – men burde være vejen.

Dieter Delling, DM-fællestillidsrepræsentant i Århus Kommune og sektorbestyrelsesmedlem af DM Offentlig

Pletrens i stedet for hovedrengøring

Det må anerkendes, at der er enkelte forslag i regeringens netop fremlagte afbureaukratiseringsplan "Mere tid til velfærd", som vil betyde en reduktion af kontrol og dokumentationskrav for offentligt ansatte og for borgerne. Fx når kun børn i daginstitutioner med sproglige vanskeligheder skal sprogevalueres, og når pædagogiske læreplaner kun skal evalueres hvert andet år mod i dag hvert år. Eller når plejeplaner og forebyggende hjemmebesøg under ældreplejen ikke længere skal være obligatorisk, og når elevplaner i folkeskolen ikke længere skal omtale alle fag.

Men så er det reelle afbureaukratiseringsindhold af VK-regeringens 75 sider lange plan også udtømt.

Ud af 105 forslag betyder således mindre end 10 en reel afbureaukratisering. Hertil kommer, at der højst er tale om en opblødning, ikke en reel afskaffelse eller reduktion af regeringens selvskabte dokumentations- og kontrolbureaukrati. Regeringen har overalt i den offentlige sektor gjort rapportering og dokumentation til obligatoriske rutiner og ritualer, uanset om der reelt var behov herfor, og uanset om det førte til nytænkning. Og det brydes der i hele planen kun med i ganske få tilfælde.

Afbureaukratiseringsplanen er således ikke en gang halvhjertet, den repræsenterer højst en gang pletrens i det af regeringens

selvskabte rapporterings- og dokumentationsregime. Og det skal i den forbindelse erindres, at der altså er tale om, at VK-regeringen nedtrapper det bureaukrati, som den selv siden 2002 målbevidst har opbygget for at kontrollere og sætte sig på offentligt ansatte og offentlig service. Man kan her ikke lade være med at ærgre sig over de skønne spildte kræfter og timer, som i de forgangne år pr. regeringsdekreter er gået tabt for offentligt ansatte og offentlige brugere.

Regeringen hævder selv, at afbureaukratiseringsplanen vil frigøre omkring 3 mio. timer årligt svarende til op mod 900 mio. kr fra bureaukrati til borgernær service.

Ser man imidlertid på de forslag, som reelt batter noget, svarer det til højst en tredjedel heraf, altså omkring 1 mio. timer årligt. Tids- og ressourcegevinsten i planen er således højst opreklameret.

Og den stærkt begrænsede gevinst kan sammenholdes med, at en nylig FTF-undersøgelse viste, at dokumentationsarbejdet pr. ansat udgjorde omkring 1 time pr. dag svarende til 62 mio. timer årligt inden for FTF-området. Hvilket for hele den offentlige sektor svarer til omkring 150 mio. timer.

VK-regeringens afbureaukratiseringsplan når trods enkelte gode momenter således kun frem til at kradse i overfladen på bureaukratiseringsproblemet.

For restens vedkommende – de 90 procent af planen – er der tale om den gamle travet fra Schlüter-regeringen om "regelforenkligning", hvor flere bekendtgørelser, vejledninger eller paragraffer skrives sammen til en samlet eller bare omformuleres uden reel ændring af indholdet.

Der er i forbindelse med regeringens afbureaukratiseringsplan således i høj grad tale om symbolpolitik. Hvorfor er imidlertid højst forklarligt. Den under denne regering øgede kontrol og styring af kommuner såvel som af offentligt ansatte er nemlig en uadskillelig del af regeringens indførelse af New Public Management, dvs. en markedsstyring i den offentlige sektor.

Henrik Herløv Lund, økonom og cand.scient.adm.

Skal vi alle sammen gå på universitetet?

Finanslov 2010 og fordelingen af globaliseringsmidlerne diskuteres i disse uger. Vi er i den paradoksale situation, at mens de studerende står i kø til arbejdsløshed på en del af universiteternes uddannelser, søger alt for få ind på professionsuddannelser til fx lærer, pædagog og sygeplejerske. Uddannelser, der fører til gode beskæftigelsesmuligheder for Danmarks velfærd.

Og så ser vi i finanslovsforslaget for 2010 – igen – fokus på større milliardbeløb fra globaliseringsmidlerne til universiteternes udvikling og langt færre midler til fordeling til bl.a. professionshøjskolerne. Der er ingen grund til at betvivle universiteternes behov. Men det er bekymrende, at der ikke er afsat selvstændige midler til udviklingen af de professionsrettede videregående uddannelser. Derfor har vi sammen med KL, Danske Regioner og FTF henvendt os til finans- og undervisningsministrene for at gøre opmærksom på, at vores institutioner har behov for betydelige

midler fra globaliseringspuljen til især at udvikle og kvalitetssikre vores uddannelser.

Selvom det i år er lykkedes at stoppe et mangeårigt fald i søgningen til uddannelserne, så er det stadig et faktum, at det vil blive meget vanskeligt at skaffe nok kvalificeret arbejdskraft til mange af velfærdsydelse, hvis ikke uddannelsernes attraktivitet løftes betydeligt.

De nye professionshøjskoler har fået ansvar for også at arbejde med efteruddannelse, udviklingsarbejder og udrednings- og undersøgelsesprojekter. På en række områder kan professionshøjskolerne minde om universiteter, og de største af professionshøjskolerne er på størrelse med de mindre universiteter. Men hvor universiteterne naturligt tildeles forsknings- og udviklingsmidler til den faglige udvikling, får professionshøjskolerne ikke tilsvarende midler. To områder trænger sig særligt på.

For det første skal uddannelserne gøres endnu mere udviklende og attraktive for fremtidens unge. Læruddannelsen er mere populær end lærergerningen. Det skal vi ændre på. Det kræver en frihed i struktureringen og tilrettelæggelsen af vores uddannelser. Ikke blot forsøgsparagraffer, der kan give rum for småjusteringer. For det andet skal uddannelserne udvikles i tæt og varieret samspil med den praksis, de uddanner til, og med universiteterne. Det er helt afgørende, at der gennemføres en systematisk videnindsamling om professionerne, og deltagelse i samarbejdsprojekter med professionerne og forskningen skal derfor være naturlig.

Det er udfordrende at nå disse mål, men det er ikke umuligt. Det kræver frihed i planlægningen og de nødvendige ressourcer. Ikke bare øremærkede ressourcer i en afgrænset periode, men grundressourcer, der kan give et udviklingsperspektiv og en praksisforankring som en helt integreret del af uddannelserne.

Laust Joen Jakobsen, rektor, formand for Professionshøjskolernes Rektor-kollegium

Mobning en del af universitetskulturen

I Magisterbladet nr. 16/2009 kan man læse om mobning på Københavns Universitet. Emnet er relevant og interessant, men jeg undrer mig over artiklens pointe og titlen: "Mobbekultur ryster Københavns Universitet." Den antyder, at mobning i universitetsverdenen er nyt, uventet og uacceptabelt.

Men Københavns Universitet er langt fra det eneste sted, hvor der er en hård omgangsform mellem kolleger. Den kendetegner universitetsverdenen i sin helhed, den er en indgroet del af kulturen, og den er helt forventelig. Mobning er en institutionaliseret del af det universitære meriteringssystem, og mange vil ikke ane, hvordan de skal omgås hinanden uden. Ofte omtales det, vi i dag opfatter som uacceptabel adfærd, som godmodige faglige dystre, retorisk duelleren eller konstruktiv kritik. Sådan opleves omgangsformen bare langt fra altid. Det, der ryster Københavns Universitet nu, er vel i virkeligheden, at unge forskere og deres ledere ikke vil acceptere den traditionelle omgangsform længere.

Der er mange eksempler på retorisk sværdfægtning i universite-

ternes historie, ja, der er vel nærmest ikke andet. For denne faglige konfrontation er en del af det at modnes og meritere, men det er også en måde at sortere, udelukke og slippe af med uønskede konkurrenter. Og det er især i den sidste form, at mobbekulturen nu står for skud. For med moderniseringen af universitetet kan man vel ikke have, at man kan blive udelukket af indercirklen alene på sin manglende evne til at udholde hån og chikanelignende kollegiale forhold?

Det er altså en helt naturlig forlængelse af den historiske udvikling på universiteterne, at man ikke længere kan acceptere mobning. Men hvis ikke man i arbejdet med at forhindre denne kultur erkender, hvor indgroet og historisk betinget den er, kan det blive overordentligt svært at komme den til livs. Det er værd at overveje, i hvilke situationer mobningen er institutionaliseret (som fx ved forsvar af afhandlinger) og overveje, hvad der kan sættes i stedet i en situation, hvor mobningen indtil nu er blevet set som den mest naturlige form for samvær.

Hvis ikke der gøres nogle seriøse overvejelser om den akademiske mobnings væsen, kan kampen mod mobning let resultere i en modsat kultur, hvor seriøs faglig sparring og kritik bliver umulig, og hvor listesko og finføling bliver den eneste vej frem. De ansatte skal have redskaber til at indgå i konstruktive kollegiale relationer, hvor faglig udvikling fortsat vil kunne foregå i fællesskab.

Inge Mønster-Kjær, cand.mag., historiker og freelancekonsulent

Bogudsalget i

ROCKWOOL FONDENS FORSKNINGSENHED fortsætter her efter efterårsferien

Nu udvidet med et par ekstra titler og til stærkt nedsatte priser.

Blandt de nedsatte titler er eksempelvis:

Torben Tranæs (red.). *Indvandrerne og det danske uddannelsessystem*. Gyldendal 2008.

Før: 249 kr. Nu: 50 kr.

I sæt af 20 eksemplarer: 450 kr.

Torben Tranæs og Lars Pico Geerdsen. *Forbryderen og samfundet. Livsvilkår og uformel straf*. Gyldendal 2008.

Før: 199 kr. Nu: 50 kr.

I sæt af 20 eksemplarer: 450 kr.

Nikolaj Malchow-Møller, Jakob Roland Munch og Jan Rose Skaksen. 2009. *Det danske arbejdsmarked og EU-udvidelsen mod øst*. Gyldendal 2009. Før: 149 kr. Nu: 40 kr.

I sæt af 20 eksemplarer: 400 kr.

Bestilling via e-mail på adressen mbs@rff.dk eller telefonisk på 39 17 38 32. I kan læse mere om de nedsatte titler på enhedens hjemmeside www.rff.dk

Alle priser er inklusive moms og forsendelse.



ARBEJDSMARKED

Arbejdsmarkedspolitik

Thomas Mølsted Jørgensen

Bogen giver en grundlæggende indføring i arbejdsmarkedsforhold og arbejdsmarkedspolitik. En værdifuld bog for alle, der interesserer sig for arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedspolitik – som en introduktion eller til at give et overblik. Denne 8. udgave af bogen er opdateret på en række områder siden 7. udgave fra 2004. *DJØF Forlagene*, 2009, 268 sider, 230 kr.

HISTORIE



Vældige ting – 63 fortællinger om verden, som den er
Søren Mørch

Der faldt mange rosende ord fra anmelderne, da Søren Mørchs "Store forandringer" udkom. Nu følger forfatteren og historikeren succesen op med 63 nye fortællinger, der på nye og ofte overraskende måder belyser, hvem og hvad der fik verden til at forandre sig fra den gamle til den moderne. *Politikens Forlag*, 2009, 528 sider, 400 kr.

KULTURHISTORIE

Tollundmandens verden

Karen M. Boe, Torsten Capelle og Christian Fischer (red.)

Artikelsamling om religion i Norden og hos kelterne, rigdomscentre, klædedragten, vogne, kunst, langdistance-

kontakter, Middelhavets kulturer m.m. – på den verdensberømte "mosemands" tid. Bogen er udgivet i samarbejde med Silkeborg Museum. *Forlaget Wormanium*, 2009, 192 sider, 188 kr.

GEOGRAFI

Byen i landskabet – Landskabet i byen

Sten Engelstoft (red.)

Bogen består af 11 kapitler om nyere dansk urbanisering samt by- og landskabsudvikling. Bogen henvender sig bl.a. til gymnasielærere i geografi og samfundsfag og til universitetsstuderende i geografi samt andre med interesse for arealudvikling og byplanlægning. *Geografforlaget A/S*, 2009, 192 sider, 280 kr.

ARKÆOLOGI

Expansion – Integration? Danish – Baltic Contacts 1147-1410 AD

Birgitte Fløe Jensen & Dorte Wille-Jørgensen (eds.)

Bogen publicerer 13 indlæg leveret af et tværfagligt forskerpanel bestående af arkæologer, historikere og bygningsingeniører på et symposium, der blev afholdt i Vordingborg i 2006. Artiklerne er hovedsageligt på engelsk, men enkelte er på tysk. *Forlaget Museerne.dk*, 2009, 151 sider, 250 kr.

KUNST

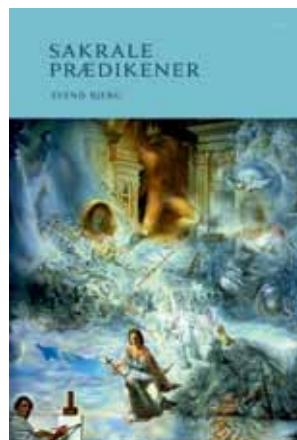
Kunsthistoriografi – Syv foredrag fra et seminar på Afdeling for Kunsthistorie, Institut for Æstetiske Fag, Aarhus Universitet, april 2008

Hans Jørgen Frederiksen, Maria Fabricius Hansen og Anders Troelsen (red.)

Artikler af Maria Fabricius Hansen, Pernille Leth-Espensen, Tobias Raun, Peter Brix Søn-

dergaard, Anders Troelsen og Christian Yssing. *Aarhus Universitet*, 2009, 245 sider. Bogen kan downloades frit på www.kunsthistorie.au.dk/index, eller afhentes så længe lager haves på Afdeling for Kunsthistorie.

RELIGION



Sakrale prædikener

Svend Bjerg

Sakrale prædikener er en åben bog, den inddrager sin læser i fundamentale, eksistentielle overvejelser, og samtidig er det en bog, der åbner de evangeliske fortællinger – også de vrangvillige og de vanskelige. *Forlaget Anis*, 2009, 362 sider, 299 kr.

PÆDAGOGIK

De umulige børn og det ordentlige menneske

Laura Gilliam

Bogen handler om etniske minoritetsbørns identitetserfaringer i den danske folkeskole. Den viser, at de etniske minoritetsbørn – stik imod skolens og lærernes intentioner om integration – oplever, at der er et skarpt skel mellem danskere og etniske minoriteter. Men hvorfor bliver nationale og religiøse identiteter så vigtige i folkeskolen? *Aarhus Universitetsforlag*, 2009, 479 sider, 398 kr.

Æstetiske læreprocesser – i teori og praksis

Kirsten Fink-Jensen og Anne Maj Nielsen

Målet med antologien er at inspirere undervisere til at overveje sanselige og æstetiske muligheder i deres arbejde. Bogen indeholder bidrag fra forfattere, der har tilknytning til universitetet, lærerseminarierne, eller som benyttes som inspiratorer for den undervisning, der foregår disse steder. *Billesø & Baltzer*, 2009, 224 sider, 258 kr.

LEDELSE



Hurra, der er krise

Alexander Kjerulf

I bogen fortæller Alexander Kjerulf, hvordan nogle af de bedste danske og udenlandske erhvervsledere sætter fokus på arbejdsglæden i en krisetid – uden at miste blikket på bundlinjen. Samtidig er bogen fyldt med bl.a. konkrete råd og øvelser til både medarbejdere og ledere, så flere kan gå glade på arbejde i en krisetid. *Gads Forlag*, 2009, 220 sider, 199 kr.



Velkommen til det globale læringsrum

Willkommen, welcome, bien venido, failte ... Danske universiteter har netop slået dørene op for næste generation af studerende. De er unge, de er spændte, og de er verdensborgere. Optaget af internationale studerende har aldrig været så stort som det, vi har set de sidste år. Og lige så stille er det ved at rykke ved den måde, vi tænker og taler uddannelse i Danmark.

Men hvad er det præcis, der ændrer sig på de danske universiteter? I et forsøg på at indfange forandringen har jeg udvalgt tre temaer, der for mig er indbegrebet af internationalisering, som jeg møder den i en undervisningssituation. De tre temaer er kontekst, mangfoldighed og integration.

Kontekst

Det første nøgleord er kontekst, som kan bruges i to betydninger. På den ene side betyder kontekst den overordnede referenceramme, der ligger til grund for den måde, vi sætter vores uddannelser sammen på. For eksempel var det naturlige omdrejningspunkt på forvaltningsuddannelserne det politiske system i Danmark, mens man på jordbrugsvidenskab kunne henvise til "normaltilstanden" på en dansk bondegård. Den kontekst flytter sig, når vi internationaliserer. For vi kan ikke forlange, at studerende fra andre dele af verden skal bruge væsentlige mængder af studietid på at tilegne sig viden, der alene er gyldig i Danmark. I stedet opstår nye uddannelser som Global Studies, International Business og European Law, der forholder sig til en international frem for en national kontekst.

På den anden side handler kontekst også om, hvad vi siger og gør, når vi underviser. Det er ikke sandsynligt, at vi som omdrejningspunkt længere vælger den historie, vi hørte i Radioavisen i morges. For hvad kan den kinesiske studerende lære af et eksempel, der specifikt relaterer til den danske arbejdsmarkedsmodel? I stedet kan vi så vælge at bruge et internationalt eksempel eller måske lade en diskussion tage udgangspunkt i et overordnet tema som global opvarmning, som de studerende så kan belyse med eksempler fra hver deres del af verden.

Mangfoldighed

Et andet tema er den mangfoldighed, som underviseren møder på sit hold. De studerende, der søger ind på vores uddannelser, er ved at være en broget forsamling. Det første mange tænker på, når jeg siger mangfoldighed i international undervisning, er nationalitet. For når man første gang kommer ind på et hold, er det altid spændende at se, hvor de studerende kommer fra i år.

Alligevel er nationalitet blot en lille del af mangfoldigheden. Lige så vigtig for den internationale underviser er de forskelle på læringstradition, som vi ser blandt de studerende. Dem er vi simpelthen nødt til at forholde os til, hvis de internationale stude-



Samtidigt skal vi lære at bruge den viden og arbejdsmoral, de udenlandske studerende har med hjemmefra".

rende skal have samme muligheder for at klare sig som de danske. Det er særligt iøjnefaldende der, hvor undervisningen er bygget op omkring det problemorienterede projektarbejde. Noget har de danske studerende altså med fra de mange år i den danske folkeskole og gymnasiet, og den viden skal bringes videre til de internationale studerende.

Samtidigt skal vi lære at bruge den viden og arbejdsmoral, de udenlandske studerende har med hjemmefra. For sammen med et dansk fokus på problemløsning vil det kunne give løsninger på et meget højt fagligt niveau.

Integration

Det tredje tema, som er centralt i forhold til den internationale undervisning, er integration.

Mange steder har man særlige RUS-arrangementer, hvor internationale studerende præsenteres for dansk kultur, institutionens kultur, og hvor de sikkert også besøger steder som universitetets Fredagsbar, Internationalt Hus og Studenterrådet.

Ofte er der tale om et internationalt parallelsamfund, der eksisterer ved siden af de danske studerendes fællesskab. Som underviser kan jeg vel være ligeglad. Jeg har ansvar for undervisning, ikke for integration af vores internationale studerende. Ikke desto mindre påtager mange internationale undervisere sig en aktiv rolle i forhold til de studerendes socialisering. Det kan være undervisere, der involverer sig i teambuilding, således at deres hold kommer til at fungere som en social enhed. Andre blander sig i de studerendes gruppedannelse, således at danske og internationale studerende kommer til at arbejde sammen. Alle disse tiltag er vigtige i vores daglige arbejde med at bygge et globalt læringsrum. For jo mere vi kan bringe vores studerende sammen, på tværs af sprog, nationalitet, læringstradition og faglighed, jo bedre kan vi fremme den medmenneskelige forståelse, der i sidste ende må være målet med den internationale undervisning.



Genopretning nu af universiteterne!

Et internationalt panel er i gang med at evaluere den danske universitetslov. Danske Studerendes Fællesråd (DSF) og DM ser frem til resultatet af evalueringen med stor interesse, for der er et stort behov for en grundig afdækning af de uhensigtsmæssigheder, som universitetsloven har ført med sig.

Vi håber, evalueringen vil tilvejebringe det nødvendige grundlag for en revision og genopretning af forholdene på Danmarks universiteter, så de lever op til de internationale standarder, der er nedfældet i UNESCO's anbefalinger fra 1997 – anbefalinger, som den danske regering har tilsluttet sig

DSF og DM vil gerne yde vores bidrag til en fornuftig reform. Derfor har vi til panelet og til forskningsordførerne fremsendt vores forslag til det væsentligste indhold i en ny rammelov for universiteter, som tegner hovedpunkterne af, hvad formålet med et universitet bør være, og hvordan man sikrer det.

Det grundlæggende formål for ethvert universitet kan kort beskrives som videreudvikling og formidling af den samlede samfundsmæssige vidensbase på højest mulige videnskabelige niveau.

Den væsentligste udvikling af vidensbasen sker gennem grundforskning og uddannelse af nye forskere (ph.d.-uddannelser).

Den væsentligste formidling af viden sker gennem undervisningen af de studerende både på bachelor- og kandidatniveau.

Den forskningsbaserede undervisning, hvor de studerende på den ene side møder den nyeste forskning i øjenhøjde, og forskeren på den anden side bliver udfordret akademisk fra dag til dag, er et særkende for universitetsuddannelserne. Samtidig er det den forskningsbaserede undervisning, der i det daglige sikrer den høje kvalitet af både forskning og uddannelse.

Det er afgørende, at studerende sikres reelle muligheder for at tage ansvar for deres uddannelse og for at have indflydelse på den. En universitetsuddannelse skal være andet og mere end paratviden og snævre faglige kundskaber. Der skal også være et element af almen dannelse af studerende, for det er dem, der skal tage ansvaret for landet i fremtiden.

Formidling af viden kan også ske gennem samarbejde mellem universiteter og eksterne samarbejdspartnere, såsom offentlige myndigheder, foreninger, organisationer og/eller private virksomheder.

Et sådant samarbejde forudsætter ubetinget respekt for de deltagende universitetsforskere forskningsfrihed, herunder fri og åben publicering af resultaterne af arbejdet, også når det gælder myndighedsbetjening.

På samme måde må universitetet og de deltagende forskere respektere samarbejdspartnerens ønsker om en eventuel kommerciel udnyttelse af resultaterne, som kan forsinke, men aldrig hindre den åbne publicering af resultaterne.

Naturligvis må politikerne kræve, at de ressourcer, samfundet stiller til rådighed for deres uddannelses- og forskningsaktiviteter, anvendes bedst muligt i forhold til det overordnede formål, ligesom det er helt legitimt, at politikerne har ønsker til universiteterne om en særlig indsats inden for et specifikt emne. Det er udfordringer, universiteterne skal tage op.

Men hvis universiteterne skal leve op til deres grundlæggende formål, må universiteternes aktiviteter aldrig reduceres til alene at handle om denne type af opgaveløsning. Universiteterne og universitetsforskere må have den nødvendige frihed til også at udforske problemstillinger, hvis relevans måske først viser sig om en generation eller to. Videnskabshistorien giver et utal af eksempler på, at de virkelig gen-

nembrydende opdagelser netop er sket på baggrund af den frie forskning og ikke på baggrund af kortsigtede politiske ønsker om løsningsforslag til aktuelle problemer.

Det er på denne baggrund og ud fra denne fælles opfattelse af, hvad et universitet egentlig er, at DM og DSF anbefaler, at en revision af universitetsloven skal:

- **sikre autonomi:** Universiteterne skal redefineres som institutioner, hvor det vigtigste formål er den intellektuelle udvikling af kommende generationer. Universiteterne skal ikke opfattes som avancerede servicevirksomheder for private og offentlige særinteresser. Alle væsentlige beslutninger om akademiske forhold skal flyttes fra ministeriet til universiteterne selv, så en reel selvstændighed sikres. Universiteterne skal have mulighed for at organisere sig på en måde, der er hensigtsmæssig for det enkelte universitet. Vi forslår derfor en bred rammelovgivning, der sikrer kvaliteten af forskning og uddannelse, men derudover respekterer det enkelte universitets nødvendige autonomi.

- **sikre medindflydelse og retssikkerhed:** De ansatte universitetslærere og de studerende skal tildeles en afgørende indflydelse på væsentlige beslutninger om forsknings- og uddannelsesmæssige prioriteringer for at sikre, at universiteterne kan leve op til deres formål og beskytte dem mod eventuelle skævvridende pres udefra. Desuden skal de studerende sikres en fair og gennemskelig behandling igennem hele deres uddannelse, så vi i fremtiden undgår sager, hvor studerende kommer i klemme i universiteternes til tider labyrintiske systemer.

- **sikre individuel akademisk frihed** til at forske i selvvalgte emner og til selv at beslutte metode og publicering. Det er samtidig nødvendigt i loven at sikre, at de nødvendige økonomiske ressourcer stilles til rådighed.

- **sikre høje kvalitetskrav og forskningsbaserede uddannelser:** Der må ikke etableres universiteter i Danmark af lavere kvalitet. Det skal være et krav, at alle universiteter i Danmark udbyder både forskning og undervisning og opfylder samme høje kvalitetskrav.

- **sikre ret til uddannelse uden deltagerbetaling:** Det skal være et ufravigeligt princip, at uddannelse ved universiteter i Danmark ikke finansieres ved opkrævning af deltagerbetaling fra de studerende. Universitetsuddannelser er et samfundsmæssigt behov, som ikke skal behæftes med krav om individuel betaling.

DM og DSF anbefaler derfor en ny universitetslov udformet som rammelov uden ministeriel detaljestyre, men med grundlæggende lovfæstede bestemmelser, der sikrer

- at universiteterne er en del af det offentlige tilbud om tilvejebringelse af viden og formidling heraf til hele samfundet
- at universiteterne har autonomi i alle akademiske spørgsmål
- at det bærende styringsprincip bygger på inddragelse af relevante personalegrupper og studerende i styrende organer med bestemmende indflydelse
- at den individuelle forskningsfrihed beskyttes med tid og økonomi i form af tilstrækkelige basisbevillinger
- at studerendes retssikkerhed sikres på en klar og gennemsigelig måde
- at forskningsfrihed også indebærer ret til valg af metode og videnskabelig publicering, hvor det grundlæggende princip om peer review skal respekteres
- at universiteterne ikke kan opkræve individuel betaling fra de studerende for ordinære uddannelser

- at universiteterne skal udbyde forskningsbaserede fuldtids- og deltidsuddannelser inden for deres fagområder på bachelor, kandidat og ph.d.-niveau.

Rammeloven betyder, at spørgsmål om valgte eller ansatte ledere på universiteterne og inddragelse af eksterne medlemmer på de forskellige niveauer i styringen af universiteterne overlades til det enkelte universitet, alt afhængig af lokale behov.

Men det er afgørende, at eksterne medlemmer ikke kommer til at udgøre et flertal af et organ med bestemmende indflydelse som for eksempel bestyrelsen, for eksterne interesser må aldrig dominere over de akademiske prioriteringer, som udgør det grundlæggende formål med et universitet.

Fokus på karriere

– dine muligheder i DM

Sparring · **Karriererådgivning**

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

Afklaring · **Karrieresamtale**

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

Forandring · **Karriereworklabs**

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

Feedback · **Ansøgningstjek**

Få feedback på din ansøgning og dit CV

Erfaringsudveksling · **Netværk**

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

Klik ind på www.dm.dk



Multimedieskat

1. januar 2010 træder den ny multimediebeskatning i kraft. Hvis du får stillet multimedier, dvs. telefon, computer og internetforbindelse og lignende, til rådighed til også privat benyttelse, beskattes du af 3.000 kr. årligt (2010-niveau). Betaler du topskat, svarer det til ca. 1.700 kr., som dermed bliver prisen, du betaler for et givent multimediegode. Beskatningen er uafhængig af, om man får tildelt et, to eller flere af de tre personalegoder, og omfatter:

- 1) telefon (fastnet og mobil), oprettelse, abonnements- og forbrugsudgifter samt sædvanlige telefonserviceydelse, der er en del af abonnementet
- 2) computer med sædvanligt tilbehør, dvs. computerskærm, softwareprogrammer, printer mv.
- 3) datakommunikation via internettet, oprettelse, abonnement og forbrug

Multimedieskatten indgår som A-indkomst. Det er derfor din arbejdsgiver, der indberetter til skat, hvis du modtager et eller flere af disse goder.

Det afgørende i forhold til, om du multimediebeskattes eller ej, er, om goderne anvendes privat.

Sondringen er skarp, fx beskattes du, blot du har en pc eller en arbejdsmobil med hjemme blot én gang.

Du kan læse mere på www.skat.dk.



Hvad gør du?

DM peger på følgende muligheder

1. Lønkomensation/fleksibilitetstillæg
2. Flere frynsegoder
3. Etablering af bruttolønsordninger
4. Sig "nej tak"

1. Lønkomensation/fleksibilitetstillæg

En mulighed er, at du i dine forhandlinger med arbejdsgiver tager højde for de ekstra omkostninger, multimedieskatten medfører.

Gøres det via løntillæg, skal du dog være opmærksom på, at det ikke påvirker den lønfremgang, du i øvrigt bør have. Et tillæg skal i givet fald begrundes i, at du har arbejdsgiverbetalt multimedieudstyr og dermed viser fleksibilitet i forhold til din arbejdsplads, idet du har en hjemmearbejdsplads. Begrundelsen skal ikke være, at der finder beskatning sted. På det offentlige område vil det være tilidsrepræsentanten, der forhandler dit tillæg.

2. Flere frynsegoder

En anden måde at opnå komensation på er at få flere frynsegoder af arbejdsgiveren, således at værdien af disse overstiger den merudgift, som beskatningen påfører dig, fx ca. 1.700 kr. ved topskat.

Får man kun betalt fri mobil af arbejdsgiveren, vil det være oplagt at forhandle en pc eller internetforbindelse oveni.



3. Bruttolønsordninger

Du kan også overveje at indgå i en bruttolønsordning – altså en ordning, hvor du betaler for godet ud af din løn før skatteatræk. Bruttolønsordningerne rykker dog ikke ved, at det bør være arbejdsgiver, der betaler arbejdsredskaber, hvilket du skal være opmærksom på, hvis du indgår i en bruttolønsordning. Er du offentligt ansat og overvejer en bruttolønsordning, kan der være særlige hensyn, du bør være opmærksom på. Læs mere på: <http://www.dm.dk/LoenOgAnsaettelse/Loen/OffentligtAnsatt/TeksterTilTR/TRPersonalegoder.aspx>.

4. Sig "nej tak"

Endelig har du muligheden for at sige nej tak til et gode, hvis du vurderer, at værdien ikke overstiger den pris, du i givet fald skal betale for godet. Igen skal du huske, at hvis du betaler topskat, skal godet mindst have en værdi på ca. 1.700 kr. på årsbasis for at være udgiftsneutral for dig.

Denne mulighed kan i konkrete situationer måske ikke være realistisk. Men den kan under alle omstændigheder bruges som argumentation, hvis du ikke kan komme igennem med en af de ovenstående muligheder.

Undtagelser

Får du stillet en arbejdsmobil til rådighed af arbejdsgiver, kan du slippe for multimedieskat ved at indgå en tro og love-erklæring om, at telefonen udelukkende bruges i arbejdsmæssig sammenhæng. Det vil være arbejdsgiver, der fører kontrol med erklæringens overholdelse.

Tjenesterejser

Ansatte, som medtager et eller flere multimedier på en tjenesterejse, vil ikke blive multimediebeskattet, når disse anvendes arbejdsmæssigt. For medtagne mobiltelefoner kræves det dog, at der er indgået en tro og love-erklæring med arbejdsgiveren om, at denne alene bruges arbejdsmæssigt.

Medfinansieringsaftaler

For allerede etablerede medfinansieringsaftaler indgået før 22. april 2009 om køb af udstyr, og hvor arbejdsgiveren betaler minimum 25 % af udgifterne, vil reglerne om multimedieskat først træde i kraft 1. januar 2013.

Er du i tvivl om ovenstående, er du velkommen til at kontakte DM's sekretariat.



DM Offentlig

Afbureaukratisering
og regelforenkling

side 46

Iværksættere på fast løn

side 47-49

“Der skal være liv i øjnene”

side 50-51

Fleksibilitet med omtanke

side 52

“Så vil vi ha hele pakken”

side 53

Boom i tilgang til
DM Offentlig

side 53

Fleksibilitet

Arbejdsgiverne efterspørger den
– og mange akademikere kan ikke
forestille sig et arbejdsliv uden





Peter Grods Hansen,
formand for DM Offentlig

Afbureaukratisering og regelforenkling

Ved de seneste overenskomstforhandlinger har forenkling og fleksibilitet været et centralt tema. Arbejdsgiverne – med Finansministeriet i spidsen – har fremsat en række krav, der sigter mod at give et større råderum til det lokale niveau, den enkelte arbejdsplads og ikke mindst til den lokale ledelse.

Arbejdsgiverne har således ønsket at give de lokale ledelser flere muligheder for – inden for ledelsesretten og altså uden tillidsrepræsentantens medvirken – at fastsætte de vilkår, der skal være gældende lokalt. Det gælder både i forhold til arbejdets tilrettelæggelse og til aflønningen.

Senest er dette formuleret som et krav om udvidelse af ledelsesrummet, om en såkaldt ”forenkling af det centrale aftalesæt”. Det betyder, at man vil have færre centrale aftaler, og at man samtidig ønsker at indskrænke organisationernes og tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftaleret.

Eksempler på dette er muligheden for at aftale forhøjelse af arbejdstiden (plustid) og mulighed for at forhandle tillæg individuelt.

Der er ingen tvivl om, at vi også ved forhandlingerne op til overenskomst 2011 vil se arbejdsgiverkrav, som sigter mod at svække fagforeningernes og tillidsrepræsentanternes indflydelse. Det gælder både i forhold til arbejdets tilrettelæggelse og i forhold til lønaftaler og tillægsforhandlinger.

DM Offentlig mener, at det fortsat skal være tillidsrepræsentantens opgave, i tæt samarbejde med kollegerne, at aftale de lokale løn- og arbejdsvilkår.

Kravene om øget forenkling og fleksibilitet er ikke kun noget, der berører de overordnede forhandlinger. Det er i høj grad noget, der berører den enkelte arbejdsplads og den enkelte medarbejder.

Regeringens – og dermed arbejdsgivernes – ønske om at øge arbejdskraftudbuddet bl.a. gennem en forlængelse af arbejdstiden, f.eks. ved indførelse af plustid og en mere aktiv udnyttelse af rådighedsforpligtelse og merarbejdsaftaler, er i direkte modstrid med ønsket om at skabe bedre balance mellem arbejds- og familieliv.

Mange oplever det som en fordel at kunne arbejde hjemme og at kunne tilrettelægge arbejdstiden fleksibelt. Det kan give bedre mulighed for at koordinere med andre gøremål, det kan give en større selvstændighed i tilrettelæggelsen og mere arbejdsro i forbindelse med større opgaver – og dermed tilsyneladende en større effektivitet og tilfredshed. Men samtidig bliver grænsen mellem arbejde og fritid mere flydende, arbejdstiden forøges, og det kollegiale og faglige fællesskab svækkes.

En styrkelse af organisationernes og frem for alt tillidsrepræsentanternes rolle er afgørende for at sikre en retfærdig lønudvikling for alle medlemmer. Vi ser en stadig stigende lønforskel, der gør sig gældende både i forhold til geografi, til beskæftigelsesområde, til markedsværdi og til køn.

DM Offentlig mener ikke, at det skal være sådanne tilfældige og irrelevante parametre, der afgør den enkeltes lønudvikling.

Det er derfor vigtigt, at tillidsrepræsentanternes rolle bliver styrket, således at der bliver bedre muligheder for at indgå bindende aftaler på arbejdspladsen. Aftaler, som har medlemmernes opbakning, og som indgås af jævnbyrdige parter.

DM Offentlig finder det afgørende, at vi, som fagforening, der varetager medlemmernes interesser på arbejdspladsen, bevarer og styrker aftaleretten.

DM offentlig er sektorblad for magistre i stat, regioner og kommuner. Bladet udkommer fire gange om året. Næste nummer udkommer 29. januar 2010

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

Redaktionssekretær:
Pernille Siegumfeldt

Forside-illustration: Leo Scherfig

Iværksættere på fast løn



Arbejdsgiverne efterspørger den – og mange akademikere kan ikke forestille sig et arbejdsliv uden. Men fleksibilitet handler om mere end mobiltelefoner og bærbare computere. Det handler lige så meget om nye arbejdsformer, om gensidig tillid – og om at få job og privatliv til at hænge sammen. Og jo mere fleksibilitet, jo større krav stiller det til både medarbejdere og ledelse.

Af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk illustration: Leo Scherfig

Muligheden for at tilpasse sig forskellige krav eller omstændigheder.

Sådan defineres fleksibilitet i Politikens Nudansk Ordbog.

Og spørger man i en hvilken som helst moderne offentlig vidensorganisation, så er definitionen også meget dækkende for det arbejdsliv, som er hverdagen for tusinder af akademikere.

“Mange akademikere arbejder som en slags selvstændige iværksættere på fast løn. Alle har en “butik i butikken” og søger efter at blive brugt i mange forskellige sammenhænge, også ud af huset. Flexibilitet er en forudsætning for, at arbejdspladser kan tiltrække dygtige, højtuddannede medarbejdere. Min egen arbejdsplads er et meget godt eksempel: Vi rejser





”

Hvis fleksibilitet forsvandt, ville vi opleve masseflugt. Især blandt de erfarene medarbejdere.”

Jakob Sandegaard, cand.scient. og souschef i enheden for sundhedsdokumentation under Sundhedsstyrelsen

← mange dage om året, vi arbejder ofte hjemmefra, er ude at holde oplæg og foredrag og kommer næsten kun, når vi har vejledning eller undervisning. Det er dejligt afvekslende og udfordrende for den enkelte, men det kan godt irritere de unge, at de ser os så sjældent – og det kan også give bagslag i forhold til at holde liv i det gode kollegaskab”, forklarer Thomas Bredgaard. Foruden at være lektor ved Aalborg Universitet og en fleksibel arbejdskraft er han arbejdsmarkedsforsker i Center for Arbejdsmarkedsforskning, Carma.

Thomas Bredgaard har vanskeligt ved at forestille sig, at ret mange moderne organisationer kan fungere under mere faste rammer. “Den klassiske lønmodtagerkultur vil smadre motivationen hos mange medarbejdere. De vil derfor søge et andet sted hen, hvor de kan realisere sig selv fuldt ud, og arbejdsgiveren kan så vinke farvel til sine måske mest produktive folk. En stor fleksibilitet er derfor både til arbejdsgiverens og arbejdstagerens fordel”, mener han.

Fleksibilitet

... mulighed for tilpasning til forskellige krav eller omstændigheder

POLITIKENS NUDANSK ORDBOG

Multimedieskatten

træder i kraft 1. januar 2010. Skal betales af alle, der får mobil, arbejdscomputer eller andre elektroniske redskaber stillet til rådighed af deres arbejdsgiver. Skatten beløber sig til knap 4.000 kroner årligt.

Væk med stopuret

Jakob Sandegaard, cand.scient. i matematik og statistik og en af tre souschefer i enheden for sundhedsdokumentation under Sundhedsstyrelsen, har personaleansvar for 18-20 medarbejdere. I hans afdeling er der en stor grad af fleksibilitet. Og han er ikke i tvivl om, hvad der ville ske, hvis den forsvandt.

“Masseflugt. Især blandt de erfarne medarbejdere. Flexibilitet er på mange måder et større ønske blandt medarbejderne end blandt cheferne”, vurderer han. Og så alligevel. For der er visse datakørsler, som kræver, at nøglemedarbejdere er tilgængelige, også selv om det er lørdag eller helligdag.

Jakob Sandegaards afdeling er i stort omfang bundet til at være fysisk til stede på arbejds-



Kommunen og multimedieskatten

Har du allerede et multimedie til rådighed for privat brug og fortsætter med at have multimedier til rådighed for privat brug, vil det blive omfattet af multimediebeskatningen fra 1. januar 2010.

Beskatningen sker med et årligt beløb på i alt 3.000 kroner, uanset om et eller flere af de nævnte multimedier er stillet til rådighed.

Medarbejderen bliver beskattet, uanset om medarbejderen har adgang til sin arbejdsgivers netværk eller ej, når medarbejderen har fået en internetforbindelse stillet til rådighed af sin arbejdsgiver derhjemme.

Uddrag af orientering fra Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning til medarbejderne om multimedieskatten

Staten og multimedieskatten

Personalestyrelsen er endnu ikke helt klar til en udmelding af, hvordan multimediebeskatningen skal udmøntes i forhold til statens ansatte. Først midt i oktober kommer der en samlet information til medarbejderne om de nye regler for beskatning af arbejdsgiverfinansieret multimedieudstyr, som styrelsen er ved at formulere i samarbejde med Skatteministeriet.

Dog kan Personalestyrelsen allerede nu på sin hjemmeside fortælle, at det er styrelsens opfattelse, at ”det ligger uden for de gældende lønsystemer at forhøje/ned sætte lønnen som konsekvens af ændrede skatteregler, og der er således ikke grundlag for at yde tillæg som kompensation for multimediebeskatningen.”

pladsen, så det er ikke i forhold til hjemmearbejde eller arbejdstider, at fleksibiliteten bliver vigtig.

”Medarbejderne her er fagligt meget ambitiøse og optaget af altid at levere den bedste kvalitet i hver en ting, de gør. Derfor kræver de også stor indflydelse på både tilrettelæggelsen og udførelsen af opgaver, og de forventer, at ledelsen har en ubetinget tillid til dem og det, de laver. Når folk skal levere på det niveau, fordrer det en åben og ærlig stemning, og ikke en ledelse, der sidder med stopur og tæller, hvornår medarbejderne har arbejdet nok timer,” forklarer Jakob Sandegaard.

Som leder skal han mest fungere som sparingspartner.

”Coaching er vigtig, når man arbejder, som vi gør. Og for de yngre og mindre erfarne medarbejdere er det også vigtigt at udstikke nogle mere præcise retningslinjer for deres arbejde. I deres tilfælde skal jeg oftere være med til at vurdere, hvornår niveauet er acceptabelt”, siger souschefen i sundhedsdokumentation.

Nye belastninger

I Danmark er forskningen i medarbejderfleksibilitet endnu i sin vorden. Men Karen Albertsen, seniorforsker, cand.psych. og ph.d. ved NFA, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, kan finde nogle tendenser i undersøgelser fra Sverige.

”Her har man langt større erfaring med fx hjemmearbejdspladser, fordi afstandene er så store. Og i Sverige viser erfaringen, at et flertal af medarbejderne oplever en lille fordel ved at have muligheden for at arbejde hjemme op til to en halv dag om ugen. De har mere ro, opnår en bedre koncentration og har lettere ved at få arbejdet til at hænge sammen med deres familieliv”, forklarer Karen Albertsen.

Til gengæld har svenskerne også lavet nogle målinger, der ikke falder ud til fleksibilitetens fordel.

”Der opstår nogle nye belastninger hos folk, som skal opfylde kravene i det nye arbejdsliv. I takt med, at højtuddannede medarbejdere i større og større omfang definerer deres egne mål, selv styrer og designer indholdet og oveni evaluerer egne projekter, oplever mange faktisk en mindre grad af jobtilfredshed og et dårligere psykisk helbred. Det står i modsætning til, at de

I takt med, at højtuddannede medarbejdere i større og større omfang definerer deres egne mål, selv styrer og designer indholdet og oveni evaluerer egne projekter, oplever mange faktisk en mindre grad af jobtilfredshed og et dårligere psykisk helbred.”

Karen Albertsen, seniorforsker ved Det nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø

samme mennesker synes, det er så vigtigt at have stor indflydelse på eget arbejde. Men stressen opstår, fordi mange har svært ved at bevare overblikket, slå den endelige streg og vide, hvornår en opgave er udført godt nok,” siger Karen Albertsen.

Når arbejdsmiljøforskeren skal vurdere, hvad et mere jordnært tiltag som fx multimediebeskatningen får af betydning for moderne vidensorganisationer, er det ikke så meget en begrænsning i de fleksible medarbejders tilgængelighed, hun ser som det største problem.

”Problemet er snarere det udtryk for mistillid til den enkelte, som den slags regulering er et udtryk for. Det kan da godt være, at nogle bruger en medarbejderbetalt pc til netbank eller computerspil – og hvad så? Det kommer til at virke obsternasigt at gå på nettet i sin fritid. Men selve den regulering, som en ny beskatning er udtryk for, kan i sig selv være stressfremkaldende, fordi tilliden fra oven er så vigtig for medarbejdere med en høj faglighed. Det er en faktor, man undervurderer i hele diskussionen”, siger Karen Albertsen fra NFA .

www.skat.dk

På SKATs hjemmeside kan du finde mere information om arbejdsgiverens indberetningspligt, samt i hvilke situationer beskatningen indtræder for den ansatte.

For projektleder Christian Fredsø foregår arbejdslivet i rytmer. I perioder arbejder han rigtig mange timer hver dag, i andre får han i sit gamle hus, roder i sin have eller går nogle lange ture – med mobilen slukket.

Af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk foto: Helena Bagger/Stickelbergs Bureau

“Der skal være liv i øjnene”





I modsætning til i gamle dage på landet, hvor man var færdig, når alle kartofler var pillet op af jorden, er den nye nomadeflok i langt større grad overladt til sin egen dømmekraft i vurderingen af, om arbejdet er færdigt, og om opgaven er løst godt nok.”

Christian Fredsø



“Det kan være virkelig svært at acceptere, at der er ting, du ikke kan nå. I et job som mit bliver du aldrig rigtigt færdig. Du kan altid performe bedre, dine egne ambitioner er din værste fjende, og din arbejdsplads har også ambitioner. Så det er utrolig vigtigt, at din leder eller dine kolleger nogle gange beder dig om at slappe af”.

Christian Fredsø, cand.mag. i biologi og kommunikation fra RUC og cand.pæd.pæd. fra Danmarks Pædagogiske Universitet, er projektleder i Innovation & Forskning og tilkøbt Midtlab under Region Midtjylland. Fokus i arbejdet er på erhvervsudvikling, og specifikt for Christian Fredsø handler det om at gribe ledelsesudvikling an på nye måder og køre workshopper i innovationsledelse. Samarbejds partnere er universiteter, Væksthus Midtjylland og ledere i regionen.

Projektlederen beskriver sig selv som en del af den nye “nomadeflok”.

“Vi arbejder, ligesom mange gjorde det på landet i gamle dage, hvor man flyttede sig efter opgaverne og i perioder, som under høsten, knoklede igennem. Men i modsætning til i gamle dage på landet, hvor man var færdig, når alle kartofler var pillet op af jorden, er den nye nomadeflok i langt større grad overladt til sin egen dømmekraft i vurderingen af, om vores arbejde er færdigt, og om opgaven er løst godt nok,” forklarer Christian Fredsø.

For projektlederen i Region Midtjylland foregår arbejdslivet i rytmer.

“Der er perioder, hvor jeg giver den fuld gas, og perioder, hvor jeg slukker for min mobil og bare flår i mit gamle hus, går ture eller roder i min have. Der er ligeledes svingninger i ens eget liv, som har indflydelse på, hvor koncentreret man arbejder. Jeg har som alle mennesker oplevet at være presset privat, hvilket betød, at

Innovation & Forskning

er en afdeling under Regional Udvikling i Region Midtjylland. Regional Udvikling gennemfører strategiske satsninger for *Vækstforum*, hvis formål det er at styrke de regionale betingelser for udvikling og vækst.

jeg i en periode kørte med meget lavere kraft på arbejde. Og selvfølgelig skal det være muligt! Så for mig er ”Har du det godt?” meget vigtigere at blive spurgt om, end om, hvorvidt jeg har opfyldt min arbejdsnorm i tidsrummet 8-16”, siger han.

Fleksibiliteten skal gå begge veje på en arbejdsplads, mener Christian Fredsø. For hvis man skal holde til at ligge vandret i perioder, skal man også kunne kompensere for det i andre.

“Jeg er min egen hårdeste kritiker, og sådan er det for mange af mine akademikerkolleger. En leders vigtigste opgave i en organisation som min er jævnlige tjekke, om der er liv i øjnene hos den enkelte medarbejder. Og at bede folk om at slappe lidt af, hvis de sender en vedvarende strøm af mails, både sent og tidligt.”

Skulle Christian Fredsø aflevere den arbejds-giverbetalte mobil og den bærbare pc, ville det

Vækstforum

er et partnerskab mellem kommuner, erhvervsorganisationer, arbejdsmarkedets parter, uddannelses- og forskningsinstitutioner og region. Det er landets fem regioner, der har nedsat vækstforaene.

ikke betyde alverden. Principielt, mener han, er multimedieskatten et politisk selvmål blottet for visioner, men den helt afgørende fleksibilitet i jobbet ligger for ham et helt andet sted, i pre- og projektarbejdsformen og i muligheden for sammen med kolleger, brugere eller kunder at skabe projekter, der giver resultater og flytter verden:

“Jeg synes det er lidt ”bonderøvs-agtigt”, at vores samfund har prædikeret medarbejderfleksibilitet i så mange år og lokket os alle ud af hullerne for så at ville tage en bid tilbage igen. Man underkender visionen om et adræt, digitaliseret samfund. Men det er og vil aldrig blive en multimedieskat, der afgør om jeg arbejder fra 8-16 eller på andre tider af døgnet”, slår han fast.

Fleksibilitet med omtanke

I organisationer bemandet med højtuddannede, ambitiøse medarbejdere er lederens vigtigste opgave at signalere, at det er fuldstændigt tilladt ikke at være på.

Af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk foto: Region Midtjylland

Det er en linedans at være leder for 14 ambitiøse medarbejdere, som brænder for deres arbejde. Man kan alt for nemt komme til at udnytte deres engagement, mener Annemette Digmann, i en årrække chef i uddannelsesafdelingen under Århus Amt, nu afdelingschef i sekretariatet for Regional Udvikling under Region Midtjylland.

“Det er svært ikke at blive grebet af den begejstring, ens medarbejdere ofte oplever i forbindelse med de arbejdskrævende, langstrakte udviklingsprojekter, vi er involveret i. Som personaleansvarlig må jeg ikke glemme at gøre opmærksom på, at de skal tage luft ind, hvis de i en lang periode har sendt mails af sted både fredag nat og søndag eftermiddag. En af mine vigtigste opgaver er at holde øje med, om nogen bliver for overbelastede, for det kan ambitiøse, højtuddannede medarbejdere ikke altid selv mærke”, forklarer Annemette Digmann.

Alligevel er medarbejdernes fleksibilitet helt afgørende på en arbejdsplads, der geografisk spreder sig over et kæmpe område og opgavemæssigt har en innovativ tilgang til udvikling.

“Vi kan have en arbejdsdag, der starter i Århus, går via regionens hovedkontor i Viborg og slutter med et møde i Struer. Vi har en arbejdsform, der gør, at vi nogle gange kører fuldstændigt sololøb og ikke ser hinanden flere uger i træk. Det kunne slet ikke fungere uden mobiltelefoner og bærbare computere – men heller ikke, hvis ikke medarbejderne selv var indstillet på den fleksible projektarbejdsform. Omvendt skal der også slukkes for alle knapper nogle gange”, forklarer Annemette Digmann. Sekretariatet for Regional Udvikling skaber selv den fleksibilitet, som medarbejderne har brug for. Fx har afdelingen i perioder lejet lokaler i Århus med fire arbejdspladser, så medarbej-

derne har et sted at gå hen – og mødes – imellem møder. Samtidig gør Annemette Digmann en del ud af at ringe til sine ansatte, bare for at høre, hvordan det går – også, når der ikke er noget specielt, der skal vendes.

Hun tror ikke, at hverken medarbejdere eller chefer på hendes arbejdsplads ønsker sig tilbage til en ufleksibel arbejdsform, der altid holder sig inden for tidsrummet 8-15.30. Men den store og nødvendige medarbejdertilgængelighed fordrer et særligt ledelsesansvar, pointerer regionens afdelingschef.

“Hos os vil det ikke være nogen hjælp at nedskrive regler om, at medarbejderne skal slukke mobilen, hvis de holder fri i forbindelse med barns første sygedag, eller at det er forbudt at gå online om søndagen. Vi aftaler tingene fra gang til gang. Nej, det vigtigste er derimod at skabe en kultur ovenfra, så folk ikke er i tvivl om, at det er fuldstændigt tilladt ikke at være på hele tiden. Mine egne kolleger og min chef skriver indimellem mails om aftenen og om søndagen. Men når jeg har besøg af mine børnebørn, så får de ikke hurtigt svar. Så er der slukket. Jeg har også selv i en periode været slem til lige at sætte mig til computeren søndag aften og skrive mails til mine medarbejdere, men nu gør jeg en dyd ud af så vidt muligt først at sende dem i arbejdstiden og i det hele taget planlægge dagene, så møder holdes inden klokken 15. Selvkørende, ambitiøse, engagerede medarbejdere skal nogle gange have at vide, at nok er nok, og så nytter det ikke, at chefen selv sidder og er evigt tilgængelig. Jeg skal være hende, der justerer kursen nogle gang og styrer dem, der styrer sig selv,” siger Annemette Digmann.



“Selvkørende, engagerede medarbejdere skal nogle gange have at vide, at nok er nok, og så nytter det ikke, at chefen selv sidder og er evigt tilgængelig”, mener afdelingschef i Region Midtjylland Annemette Digmann



“Så vil vi ha’ hele pakken!”

Det ærgrer formanden for DM Offentlig, at hans medlemmer kan blive tvunget til at udvise lige så stor en smålighed, som regeringen udviser ved at lade multimedieskatten træder i kraft ved årsskiftet.

Illustration: Leo Scherfig

DM's medlemmer i staten, regionerne og kommunerne skal kompenseres for den merudgift, de får, når multimedieskatten træder i kraft 1. januar 2010.

Det mener formanden for de knap 6.000 offentligt ansatte DM-medlemmer, Peter Grods Hansen.

“Det er helt uacceptabelt, at de ansatte i staten, regionerne og kommunerne pludselig selv skal betale for at udvise en fleksibilitet over for deres arbejdsplads, som er til glæde for arbejdsgiveren – og i mange tilfælde helt nødvendig”, understreger Peter Grods Hansen.

Det er det principielle snarere end det økonomiske aspekt ved multimedieskatten, som i den grad ærgrer ham.

“Den smålighed, som regeringen demonstrerer, er meget ubehagelig. Man kan godt læse en undertone af mistillid ind i tankerne bag multimedieskatten. Lige pludselig virker det småkriminelt, hvis man formaster sig til at være online på sin bærbare af private årsager om aftenen. Det er et rigtig dårligt signal at sende til i øvrigt loyale og ordentlige medarbejdere”, mener Peter Grods Hansen.

Han undrer sig i det hele taget over, at regeringen på den ene side maner til øget mobilitet, internationalisering og generel fleksibilitet hos ansatte i landets virksomheder og organisationer og samtidig med multimedieskatten sender udviklingen et skridt i den helt forkerte retning.

“Hvis arbejdsgiverne vælger ikke at holde medarbejderne skadesløse, fx ved at kompensere dem økonomisk, så risikerer de, at vi bliver akkurat lige så smålige i vores tankegang som regeringen. Enten ved at skrue ned for vores fleksibilitet eller ved at stille flere krav til arbejdsredskaber. Så vil vi måske forlange hele pakken, både bredbånd, mobil og bærbar pc, så vi på den måde kan kompensere for vores udgift til multimedieskat. DM's medlemmer skal under ingen omstændigheder betale af egen lomme for at imødekomme de krav om fleksible arbejdsformer, som er nødvendige på rigtig mange arbejdspladser”, siger formanden for DM Offentlig.

psi

Boom i tilgang til DM Offentlig

Det offentligt administrative område i DM har oplevet en massiv fremgang de seneste år.

De seneste fire år er de offentligt administrativt ansatte blevet i gennemsnit knap 12 procent flere hvert år.

I august i år var der således 5.852 medlemmer af den voldsomt voksende gren af DM. Det glæder formand for DM Offentlig Peter Grods Hansen, der også er næstformand i DM.

“Tallene har vist en stor fremgang de seneste år, og det er en fremgang, som fortsætter her i efteråret, selvom de officielle tal ikke er kommet endnu. Det er jeg som formand for DM Offentlig glad for, men også som næstformand i DM er det glædeligt, at vi i foreningen har en god og stor bredde”, siger han.

Han er ikke overrasket over den store fremgang.

“Specielt ude i kommunerne har de fået øjnene op for, at det virkelig kan betale sig at ansætte akademisk arbejdskraft. Samtidig har akademikere de seneste år været i stand til at omstille sig til nye arbejdsområder. Dette har også bevirket, at DM'ere ikke har været så hårdt ramt af den nuværende stigning i arbejdsløsheden, som andre grupper på arbejdsmarkedet har været”, siger Peter Grods Hansen.

tm





FOTO: JENNE KORNUM

Sine Skovbjerg, 37 år

Fra ph.d.-studerende ved Videncenter for Duft- og Kemikalieoverfølsomhed på Gentofte Hospital til forskningsleder samme sted.

Karriere:

- 2009: Forskningsleder ved Videncenter for Duft- og Kemikalieoverfølsomhed
- 2006-2009: Ph.d.-studerende ved Videncenter for Duft- og Kemikalieoverfølsomhed
- 2004-2006: Kvalitetsudviklingskonsulent ved Roskilde Amts Sygehus
- 1998-2000: Sygeplejerske på Århus Kommunehospital.

Uddannelse:

- 2003: Cand.scient.san.
- 1998: Sygeplejerske.

Hvad skal du helt præcist lave i din nye stilling?

Jeg skal være forskningsleder for et videncenter, der på bevilling fra Miljøstyrelsen forsker i duft- og kemikalieoverfølsomhed (MCS). MCS er en samlet betegnelse for mennesker, der bliver syge, når de udsæt-

tes for almindeligt forekommende dufte og kemiske stoffer, som fx parfumerede produkter, afgasning fra friske tryksager eller nye møbler. Tilstanden er kontroversiel, da det på nuværende tidspunkt ikke er afklaret, hvorfor den opstår, og hvordan vi kan behandle den. Mit job bliver at øge vores viden om MCS gennem forskning samt at formidle den viden til både forskere, fagfolk og til de ramte.

Hvordan bliver det at skulle lede medarbejdere?

Det bliver rigtig spændende, men også en udfordring at gå fra at være kollega til at være leder. Jeg har været ph.d.-studerende i videncentret og har sammen med to af mine ansatte været med fra centrets start i 2006, så det er en ny situation både for dem og mig, at jeg nu er leder. Det har vi tacklet ved at tale åbent om det både i fællesskab og ved individuelle samtaler, og det er gået godt.

Hvad bliver den største udfordring i jobbet?

I positiv forstand bliver den største udfordring at få skabt nogle forskningsresultater, der kan medvirke til at afklare, hvorfor MCS opstår. Som situationen er nu, ved vi, at

omkring 17.000 danskere er så svært ramte, at de ikke kan føre en almindelig tilværelse, og vi kan hverken stille en diagnose eller tilbyde behandling.

Hvad glæder du dig mest til ved jobbet?

Jeg glæder mig først og fremmest over at få lov til at lede et kreativt miljø, som jeg mener forskning er. Det at skabe ny viden til gavn for en stor gruppe mennesker er motiverende, og vi glæder os alle sammen over de resultater, der bliver skabt. Så jeg glæder mig i virkeligheden meget til at komme i gang med at planlægge nye forskningsprojekter sammen med mine medarbejdere og sammen med videncentrets samarbejdspartnere.

Du var oprindeligt intensiv-sygeplejerske. Hvorfor skiftede du karriere?

Jeg blev ret hurtigt klar over, at jeg gerne ville noget andet, efter at jeg blev uddannet til sygeplejerske. Jeg bruger stadig meget af min viden og erfaring fra min tid på intensiv og fra sundhedsvæsnet generelt, men jeg trives langt bedre med det, jeg laver nu.

tb

jobsektion

Stillinger

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

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

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

Husk også, at DM tilbyder karriererådgivning og feedback på ansøgning og CV. Find råd, vejledning, lønstatistikker, kontaktoplys-

ninger og meget mere på DM's hjemmeside www.dm.dk.



Foto: RIE NEUCAS

SORTERET MAGASINPOST ID-nr. 41032:

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

Flexible Executive MBA



Do Your MBA Differently

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