

magisterbladet

Han kæmper for liv på øerne

side 16-19



DM's forskerpriser 2009 går til
professorerne Kjems og Bonde
side 6-7

Magistre holder på job trods krise
side 8

Sådan forhandler du med en hård banan
side 10-13

Tiden er løbet fra ophavsretsloven
side 28-29

**DM Natur
& Kultur**

side 37-45



DM · Efteruddannelse

Kurser på diplomniveau

Med et enkeltfag med eksamen kommer du i dybden med et fagområde. Du får et højt fagligt niveau, og du vælger selv, om kurset skal stå alene eller indgå i en samlet diplomuddannelse. I 2010 udbyder DM Efteruddannelse otte kurser på diplomniveau. Hvert kursus giver 5-ECTS point og afsluttes med eksamen. Kurserne er tilrettelagt, så du kan søge Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU).

Ledelse og coaching

– fordybelse i den systemiske coaching.
Fem undervisningsdage med start
hhv. 15. april og 29. september 2010

Evaluerings og kvalitetsudvikling

Fire undervisningsdage med start
hhv. 3. marts og 6. oktober 2010

Projektledelse

Fire undervisningsdage med start
hhv. 7. april og 3. november 2010

Det personlige lederskab

Fem undervisningsdage med start
hhv. 11. maj og 25. oktober 2010

Ledelse og forhandling i politisk styrede organisationer

Fem undervisningsdage med start
13. april 2010

Forskeren som leder – ledelse af forskere

Fem undervisningsdage med start
1. november 2010

Forandringsledelse

Fire undervisningsdage med start
hhv. 9. marts og 28. september 2010

Markedsføring

Fire undervisningsdage med start
hhv. 26. april og 15. november 2010

Bemærk at tilmeldingsfristen er fem uger før kursusstart – så kan du nå at søge SVU. Læs mere om eksamensdatoer og kursusindhold på www.dmefteruddannelse.dk eller ring på tlf. 3815 6668 hvis du har spørgsmål.

Faste rubrikker**4 Leder**

Kunstigt åndedræt til død sild

14 Boglisten**20 Det Akademiske
Folkekøkken (7:9)**

Sønderjysk cocido

32 Magister med profil

Den gamle mand og bøgerne

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

Ledige stillinger

61 Meddelelser**DM Natur
& Kultur****side 37-45****5 Mange medlemmer snydes
med Ny Løn****5 Dansk efteruddannelse
i førertrøjen****8 Magistre holder på job
trods krise****16 Han kæmper for liv på øerne****25 Kvinder falder fra ph.d.-studiet****26 Verdensfront vil fremme
open access****27 Europæere frygter forringede
arbejdsvilkår****27 Krise får ledelse til
at krybe i ly****28 Tiden er løbet fra
ophavsretsloven****30 Omfattende gennemgang
af fredede bygninger****31 Fra dm.dk****6 DM's forskningspriser 2009 går til
professorerne Kjems og Bonde**

For fjerde gang uddeler DM to forskningspriser på hver 50.000 kr. til to banebrydende forskere.

**10 Sådan forhandler du
med en hård banan**

I tre artikler får du redskaber til at håndtere tre vanskelige cheftyper: den hårde banan, det fortravlede mødemenneske og næsten-veninden.

**22 Hallo! Er der nogen
derinde på Christiansborg?**

Danmark kan prale af et hospitalsvæsen i særklasse. Men politikerne glimrer ved deres mangel på at motivere og kommunikere.

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.dkAl 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.dkLiv Kretzschmer
lk@dm.dkMartin Ejlertsen
me@dm.dkThomas Böttcher
tb@dm.dkPernille Siegumfeldt
psi@dm.dkLisbeth Ammitzbøll
la@dm.dkSidse 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:** Poul Henrik Harritz**Oplag:** 30.500 eksemplarer

ISSN 0903-7349



Kontrolleret af

Kontrolleret oplag: 28.852
i perioden 1.8.2008-30.6.2009**Produktionsplan:**

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.

Nr. 1-2010	
udkommer den	15. jan.
Deadline debat	4. jan.
Deadline annoncer	5. jan.
Deadline kalender	5. jan.



Kunstigt åndedræt til død sild



Så dukkede de op igen – de stædige røster for brugerbetaling på kandidatuddannelserne. Vi har hørt dem med mellemrum fra flere sider gennem de

sidste fem år. Som regel afviser politikere fra alle partier heldigvis, at der er planer om at opgive den demokratiske ret til at uddanne sig, så langt evnerne rækker, gennem et skattefinansieret uddannelsessystem.

Argumenterne for brugerbetaling veksler fra gang til gang, og variationen er ganske imponerende. Lige fra den snævraste økonomibetragtning og markedsorienterede konkurrencetankegang til social indignation. Men brugerbetaling bliver ikke mere spiselig af, at vores skattefinansierede uddannelsessystem i den aktuelle debat udnævnes til at være en omvendt Robin Hood.

Det er ganske rigtigt og også beskæmmende, at uddannelsessystemet reproducerer den sociale ulighed. At rekrutteringen er ganske skæv. Men at midlet mod en skæv social rekruttering skulle være opkrævning af ganske store summer i egenbetaling af kandidatstuderende, er absolut ikke indlysende. Tværtimod viser erfaringer fra udlandet, at et sådant system afskrækker en endnu større andel af unge med ikke-akademisk baggrund fra at give sig i kast med en uddannelse. Tvungen optagelse af lån er ikke et godt rekrutteringsmiddel. Risi-

koen for at falde fra eller for at stå uden et velbetalt job efter endt uddannelse er skræmmende. Og den risiko er jo reel, selv om de vise økonomer benægter den.

Men måske ligger der også andre dagsordener bag de genopdukkede tanker om brugerbetaling. Det er jo ikke mere end et halvt år siden, vi hørte videnskabsministeren advokere for, at flere skulle lade sig nøje med en bacheloruddannelse. Og med et krav om brugerbetaling på kandidatuddannelsen er det jo ikke særlig svært at forestille sig, at flere vil vælge at stå af uddannelsesprojektet på halvvejen. Og mon ikke det i højere grad vil være dem, der ikke får finansieringen og opmuntringen med hjemmefra, end de velstillede akademikers børn, der vil tage til takke med en bachelorgrad. Derfor vil brugerbetaling på universiteterne uundgåeligt få social slagside.

Dertil kommer, at det er en rigtig skidt ide at stå af på halvvejen. Alle vores statistikker viser, at ledigheden er højest blandt bachelorerne – langt højere end blandt de tilsvarende kandidatuddannede. Arbejdsgiverne vil altså ikke ansætte dem. Og det er faktisk klogt af virksomhedslederne. For det er den forskningsbaserede kandidatuddannelse, der giver de højt kvalificerede, innovative og fleksible medarbejdere, som fremtidsorienterede danske virksomheder får brug for. Alle er jo enige om, at det er viden og evnen til at omstille sig på et dynamisk erhvervs- og arbejdsmarked, der skal sikre vækst og velfærd i Dan-

Argumenterne for brugerbetaling veksler fra gang til gang, og variationen er ganske imponerende. Lige fra den snævraste økonomibetragtning og markedsorienterede konkurrencetankegang til social indignation”.

mark. Derfor er det en hel gal vej at gå at opfinde incitament, der skal få de studerende til at lade sig nøje med en bachelorgrad.

Et af argumenterne for brugerbetaling fra de økonomiske professorer er, at danske universiteter er nødlidende i sammenligning med andre verdensklasseuniversiteter, og at det ikke vil være muligt at få politikerne til at bevilge de økonomiske ressourcer, der skal til for at holde vores universiteter i den internationale top. Men samfundsafkastet af lange videregående uddannelser er meget stort. Der er tale om en investering, samfundet får mangefold igen. Det burde økonomerne være de første til at forsøge at overbevise politikerne om. Og opgaven er måske ikke umulig. I hvert fald har et bredt flertal da i tolvte time besindet sig og aftalt en forhøjelse af taxametre, fornyelse af laboratorier og tilbageførsel af penge til professionshøjskolerne. Det ser DM trods alt som et godt signal.

DM - Dansk Magisterforening

Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

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

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

MP Pension

Pensionskassen for magistre
og psykologer

Lyngbyvej 20
2100 København Ø
Telefon 39 15 01 02
mp@mppension.dk

Magistrenes

Arbejdsløshedskasse

Mimersgade 47
2200 København N
Telefon 70 20 39 71
Fax 35 86 68 25
ma@ma-kasse.dk

Åbningstid: Man.-tors. og tors.-
fre. kl. 9-15.30, ons. kl. 13-17
Feedback på ansøgninger og cv:
Tirs. og tors. kl. 13-15.30
Tidsbestilling via mail til 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

mange medlemmer snydes med Ny Løn

Dårligt arbejdsklima, forvirring og ulighed er nogle af de ord, som falder to tillidsrepræsentanter for brystet, når de forklarer, at 79 procent af de adspurgte medlemmer på lokalarkiv- og museumsområdet er utilfredse med Ny Løn. De forudser, at der stadig ligger et stort arbejde forude, hvis Ny Løn skal fungere på retfærdig vis.

Redaktionen for DM Natur & Kultur har i dette nummer af sektorbladet taget pulsen på Ny Løn og bedt tillidsrepræsentanter, en museumsdirektør og et menigt medlem om at vurdere Ny Løn. Desuden er der blevet foretaget en større undersøgelse af Ny Løn. Og de tegner et lidt trist billede af lønsystemet. "Det er ikke nødvendigvis den med flest kvalifikationer, der får den højeste løn. Det er den, der kender sit værd, og som er god til at kræve sin ret. Man er også meget afhængig af tillidsrepræsentantens gennemslagskraft og lederens samarbejdsvilje. Det skaber stor

ulighed lønmæssigt, og det er ikke helt fair", siger Brit Bagger Thorsø, fællestillidsrepræsentant i Vejle Kommune. Det billede kan direktøren for Museum Sønderjylland, Orla Madsen, nikke genkendende til. Han mener, at det største problem ved Ny Løn er, at det er op til arbejdsgiveren, om man vil give medarbejderne tillæg. "Hvis det var et ufravigeligt krav, så kunne jeg bedre fremføre det som et argument over for bevillingsgiverne, det vil i sidste ende sige politikerne. Men den mulighed har fagforeningen frataget mig ved ikke at forhandle skal-tillæg centralt", siger han. Ifølge ham har mange lokalarkiver og museer slet ikke råd til at give de tillæg, som DM anbefaler. Orla Madsen mener, at arbejdsgiverne gjorde en god handel, og at fagforeningerne svigtede, da de blev enige om Ny Løn.

Men det er ikke alle medlemmer, der er utilfredse med Ny Løn. Marie Nipper er nyuddannet museumsinspektør på



kunstmuseet ARoS, og hun kan se mange fordele med Ny Løn: "Det tilter mig, at man kan blive honoreret med tillæg, hvis man har gjort en god indsats og påtaget sig ekstra opgaver. Det er rart, at man kan bruge det i en lønforhandling", understreger hun.

mrm

Læs mere i DM Natur & Kultur på siderne 37-45.

dansk efteruddannelse i førertrøjen

Danskerne er vilde med efteruddannelse. Faktisk er Danmark det land i EU, der giver mest efter- og videreuddannelse, viser en ny opgørelse. Næsten hver tredje dansker i arbejde modtog efteruddannelse i en given måned sidste år, og det er en del flere end i fx Norge og Holland, hvor kun hver femte var på skolebænken.

Og det kan have afgørende betydning under en krise som den nuværende, at danskerne ligger forrest i feltet med hensyn til efteruddannelse, mener professor Anders Drejer fra Handelshøjskolen i Århus. Til gengæld mener han ikke, at der gøres det rigtige på efteruddannelsesområdet.

"Vi har en stærk kultur omkring efteruddannelse, men vi skal til at sadle om på måden, den gennemføres på. Det kan for eksempel gøres ved at give særlig støtte til

de faglige områder, der er mest trængte. Vi kan regulere rigtig meget via statslige puljer og støttemidler. Vi er vant til frivilligheden og fortsætter med at satse på mere af det, vi er vant til i forvejen. Der er sket en massiv transformation af det danske arbejdsmarked de sidste 25 år, og arbejdsmarkedet er i stærk ændring. Større konkurrence og problemer på grund af den finansielle krise. Så langt har vi ikke taget dette massive samfundsskifte alvorligt", siger han til Agenda.

lk



DM's forskerpriser 2009 går til professorerne Kjems og Bonde

DM's forskningspriser

Det er den kritiske forskning, den fremragende forskning og den nytænkende anvendelse, som bliver belønnet, når DM årligt uddeler to forskerpriser: én inden for naturvidenskab og én inden for det humanistiske forskningsfelt.

Priserne, som er på hver 50.000 kroner, har siden indstiftelsen i 2006 præmieret forskning, som skaber blivende forandringer, og som ikke kun vurderes efter sin kommercielle nytteværdi.

Med indstiftelsen af priserne har DM samtidig ønsket at bidrage til at fremhæve mangfoldigheden blandt højtuddannede og de debatskabende, kontroversielle og anderledes idéer, der er videnskabeligt funderet.

I bedømmelsesudvalget for 2009 sad:

- Professor Jeppe Dyre (formand), RUC
- Professor Peter Harder, Københavns Universitet
- Lektor Johannes Andersen, Aalborg Universitet
- Direktionskonsulent Susanne Ørum, professionshøjskolen Metropol
- Programmedarbejder Katja Sønder Tuxen, DR

JØRGEN KJEMS, DER FORSKER i brugen af dna og RNA i molekylær medicin, og Hans Bonde, der forsker i krop og samfund, politik og maskulinitet, bliver begge hædret af DM for deres fremragende forskning.

af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk

Første uge i november var en god uge for professor Hans Bonde, Institut for Idræt ved Københavns Universitet. Først fik han fjernet en prop i øret og genvandt hørelsen. Dernæst modtog han nyheden om, at han er den ene af årets modtagere af DM's forskningspris 2009.

"Jeg er særligt glad, fordi DM's pris er forskernes egen pris, og det er et stærkt og kompetent bedømmelsesudvalg, der har peget på mig. Jeg er også glad, fordi indstillingen lægger vægt på vigtigheden af, at forskningen hele tiden udvikler sig og inddrager nye felter. I mit tilfælde er det interessen for krop, sport og maskulinitet i kulturprocessen og udviklingen af multimedier for at indfange den visuelle historie og dermed også vække interesse uden for forskernes snævre kreds", siger Hans Bonde. Også for Jørgen Kjems, professor ved Molekylærbiologisk Institut på Aarhus Universitet, var det glædeligt nyt, da han – rundt på gulvet af jetlag oven på en rejse til Kina - fik beskeden om, at et enigt bedømmelsesudvalg havde indstillet ham til DM's forskningspris 2009.

"Det var noget uventet, og jeg er berøret over, at mit arbejde får et kontant kollegialt skulderklap. Det er en vigtig anerkendelse. Jeg er også glad for, at bedømmelsesudvalget lægger vægt på min indsats for at formidle både min konkrete

forskning, men lige så vigtigt den gode historie om naturvidenskaben. Fag som fx kemi har jo desværre trange tider med vigende ansøgertal på universiteterne, så foredrag i folkeskoler og gymnasier samt bidrag til den brede formidling af mit område anser jeg for en meget væsentlig opgave", forklarer Jørgen Kjems.

I alt har 19 fremtrædende forskere inden for naturvidenskab og humaniora været indstillet til de to forskerpriser, som DM i år uddeler for fjerde gang. Personligt er DM's formand, Ingrid Stage, utrolig glad for og stolt over at stå i spidsen for en forening fyldt med talent og inspiration. Men priserne er også vigtige af principielle årsager.

"Den grundforskning, som ingen ved hvor ender, får hele tiden vanskeligere vilkår, og det er derfor nødvendigt, at DM løbende giver sin fulde opbakning og kæmper for universiteternes frie og uafhængige forskning. Samtidig er det indlysende, at forskerne er afhængige af, at deres projekter nyder en bredere opbakning, og derfor glæder det mig også, at det er to forskere – og to fremragende *formidlere* – der er løbet med bedømmelsesudvalgets opmærksomhed", siger Ingrid Stage.

Om valget af prismodtagerne (uddrag af bedømmelsesudvalgets indstilling)

Hans Bonde har evnet at stille skarpe spørgsmål og vægte utraditionelle vinkler, der har været med til at udfordre gængse forestillinger om eksempelvis samspillet mellem krop og samfund, idræt og politik, maskulinitet og sport og senest også krop og sundhed – en forskning, der har været et vægtigt bidrag til forståelsen af væsentlige sider af dansk kulturhistorie, og som han har formidlet både nationalt og internationalt.

Jørgen Kjems modtager DM's forskningspris som anerkendelse af sin fremragende grundforskning og sin evne til at formidle svært tilgængeligt stof. Jørgen Kjems er ekspert i brugen af dna og RNA i molekylær medicin. Senest har Kjems og hans team af forskere udviklet verdens første dna-boks, som blandt andet kan tænkes at få anvendelser inden for kunstig intelligens såvel som til medicintransportører. Disse dna-bokse har vakt stor international bevågenhed.



FOTO: JESPER VOLDGAARD

Howdan slukker man for de syge gener og bevarer de raske? Jørgen Kjems' forskning i brugen af DNA og RNA i molekylær medicin har vakt stor international bevågenhed. Nu belønnes hans forskning og formidling med en af DM's forskerpriser.



FOTO: HENRIK PETTIT

I 2008 blev Hans Bonde fotograferet til Magisterbladet i sit karatetøj, da han var Magister med profil. Den 24. november i år hædres han med en af DM's forskerpriser.

Tidligere prismodtagere er:

2006

Ole John Nielsen, professor, ph.d., for sin forskning inden for kemi og miljø.

Mette Sørensen, marketingchef, på vegne af Danfoss Universe, som er skabt for at begeistre børn og unge samt skabe større interesse og forståelse for teknologi og naturvidenskab.

2007

Dominique Bouchet, professor ved Syddansk Universitet, for sin grænseoverskridende forskning inden for kulturelle forskelle og samfundsforandringer og deres betydning for virksomheder og organisationer.

Jesper Wengel, kemiker, for sine dna-kemiske og nanoteknologiske forsøg på at finde nye designerdrugs til behandling af sygdomme som cancer og gigt.

2008

Anja Cetti Andersen, astronom, for sin evne til at kombinere astronomisk frontforskning med et sjælden talent for formidling.
Marie-Louise Nosch, historiker, for sin evne til at bygge bro mellem analyser af konkrete arkæologiske fund og kulturhistorie.

magistre holder på job trods krise

MENS LEDIGHEDEN EKSPLODERER blandt arkitekter og ingeniører, lykkes det for mange magistre at undgå krisens skarpeste skær. Blandt nyledige magistre er kun hver femte fyret på grund af dårlig økonomi i en privat virksomhed.

af Lisbeth Ammitzbøll · la@dm.dk

Økonomisk krise og dårlige konjunkturer koster både job og nattesøvn for stadig flere akademikere. Fyresedlerne flyger, og ledigheden stiger, men den stiger i vidt forskelligt tempo blandt forskellige faggrupper.

Foreløbig klarer mange magistre sig gennem krisen med jobbet i behold. Magistres ledighed stiger, men den stiger i et roligt tempo. I september sneg den sig over 4 procent.

Samtidig viser en stikprøve af ledighedserklæringer i Magistrenes A-kasse, at kun hver femte ledige, der kommer fra et job, angiver den økonomiske krise som årsag til deres ledighed.

“De fleste ledige bliver ledige, fordi deres tidsbegrænsede ansættelse er hørt op. Det gælder især job inden for undervisningssektoren. Selvfølgelig mærker vi også krisen i private virksomheder, men den dominerer endnu ikke billedet af den samlede ledighed”, oplyser Anne Christiansen, der er souschef i MAJob.

Krise fyrer få magistre

A-kassens stikprøve af ledighedserklæringer fandt sted i slutningen af september og begyndelsen af oktober.

Stikprøven viser, at ud af 60 ledighedserklæringer er 12 erklæringer præget af begrundelser som “ordrenedgang”, “manglende omsætning”, “manglende opgaver på grund af mistede kunder”, “vigende afsætning”, “konjunkturfatning”, “nedskæringer” og “dårlig økonomi”.

De øvrige 48 erklæringer om ledighed handler især om vikariater, der er hørt op,

kontrakter, der er løbet ud, opsigelser på eget initiativ, afskedigelser på grund af manglende kvalifikationer, ophørt aktive- og meget andet.

I løbet af et år er magistres samlede ledighed steget med omkring 500 fuldtidsledige til lidt over fire procent. Til sammenligning lå magistres ledighed over otte procent i alle årene fra 2002 til 2006.

Også sammenlignet med andre faggrupper slipper magistrene som gruppe foreløbig nådigt gennem krise og lavkonjunktur. Gennem det seneste år er for eksempel arkitekters ledighed steget fra 5 procent til næsten 12 procent.

Færre ledige unge humanister

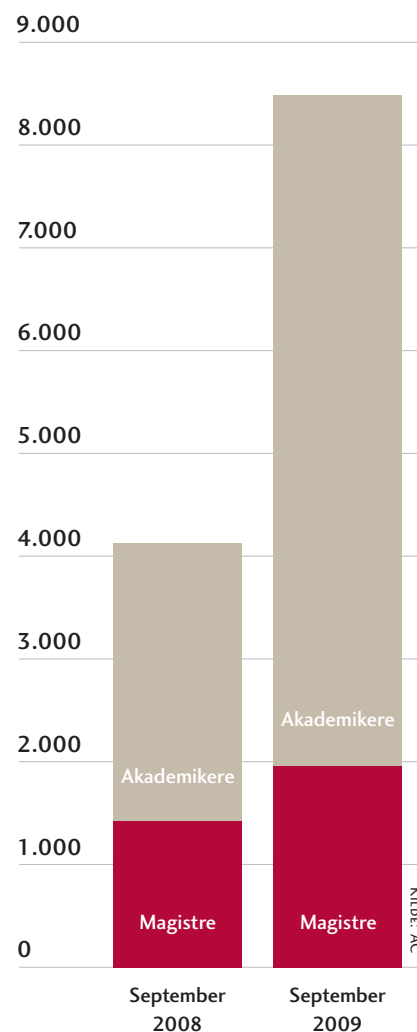
Blandt nyuddannede akademikere viser de seneste tal fra AC meget voldsomme forskelle i nyuddannede akademikeres ledighed.

Igen klarer magistrene sig godt. Humanistiske kandidater har oven i købet skåret toppen af ledigheden. Sidste år i september var næsten 30 procent af sommerens humanistiske dimittender stadig ledige. I år er tallet nede på 27 procent.

Til sammenligning var 73 procent af sommerens nyuddannede arkitekter stadig ledige i september. Unge civilingeniører rammes også hårdt af krisen med en ledighed blandt sommerens dimittender på 42 procent.

Fyresedler ulige fordelt

På et enkelt år er akademikeres ledighed næsten fordoblet. Blandt magistre stiger ledigheden langsommere.



VILLUM KANN RASMUSSEN FONDEN

Postdoc stipendier

Opslag af individuelle postdoc stipendier

Med ansøgningsfrist **mandag 7. december 2009** opslås et antal *individuelle* (se neden for) VILLUM KANN RASMUSSEN FONDEN Postdoc stipendier.

Stipendierne kan søges af yngre danske forskere med henblik på fortsættelse af deres forskning efter ph.d.-graden ved en dansk eller udenlandsk forskningsinstitution.

Der kan som hovedregel kun tildeles stipendium til ophold ved et universitet, og stipendiet skal som hovedregel være påbegyndt senest tre år efter tildelingen af ph.d.-graden.

Stipendiet er ledsaget af et krav om mobilitet, hvilket betyder, at ansøgere i udlandet skal anvende stipendiet ved en dansk institution medens ansøgere i Danmark som hovedregel skal anvende stipendiet ved en udenlandsk institution.

Der kan ikke søges støtte til videreførelse af igangværende VKR-stipendier.

Stipendierne gives normalt som 1 eller 2 årige stipendier og aflønnes i henhold til gældende AC-overenskomst.

Ved ophold i udlandet kan der søges om dækning af driftsudgifter på indtil 50.000 kr. årligt. Ved ophold ved et dansk universitet forventes værtsinstitutionen at dække driftsudgifterne.

Ved postdoc ophold i Danmark forventes ansættelse at ske på den danske værtsinstitution, som dermed vil få overført bevillingen til løn. Ved postdoc ophold i udlandet forventes ansættelse at ske på Aarhus Universitet, Det Naturvidenskabelige Fakultet, som vil administrere bevillingen til løn og eventuelle driftsudgifter.

Individuelle ansøgninger skal indeholde:

- kort beskrivelse af forskningsprojekt (1-5 sider)
- CV og publikationsliste
- Kopi af ph.d.-bevis
- bekræftelse fra den modtagende institution (instituttleder)

Alle ansøgninger skal sendes online på:
www.science.au.dk/stillinger-og-stipendier/stipendier/.

Ansøgningsfrist: **Mandag 7. december 2009.**

Eventuelle spørgsmål kan rettes til fuldmægtig Dorthe M. Andersen, Det Naturvidenskabelige Fakultet, telefon 89 42 55 87 eller mail: dma@science.au.dk.

Baggrund

VILLUM KANN RASMUSSEN FONDEN har i 2008 bevilget 40 Mkr. til et postdoc stipendieprogram til støtte for dansk teknisk og naturvidenskabelig forskning.

Bevillingen er opdelt i to delbevillinger, på henholdsvis 25 og 15 Mkr. Delbevillingen på 25 Mkr anvendes til individuelle stipendier, som kan søges af yngre danske forskere med henblik på fortsættelse af deres forskning efter ph.d.-graden. Delbevillingen på 15 Mkr anvendes til blokstipendier, som kan søges af etablerede seniorforskere til ansættelse af yngre forskere som postdoc ved deres forskningsgruppe.

Bevillingen vil blive udmøntet i opslag af individuelle stipendier i foråret 2008 og efteråret 2009 og af blokstipendier i foråret 2009.

VILLUM KANN RASMUSSEN FONDEN har overdraget ansvaret for udmøntningen af bevillingen til et udvalg bestående af dekanen for Det Biovidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet, dekanen for Det Naturvidenskabelige Fakultet, Syddansk Universitet, samt dekanen for Det Naturvidenskabelige Fakultet, Aarhus Universitet (formand).

Kend din chef

Hvilken type chef forhandler du med? En hård banan? Et fortravlet mødemenneske? Eller en næsten-veninde?

I denne serie får du redskaber til at håndtere tre vanskelige cheftyper. De er ikke de fleste. Men de er dem, der volder flest problemer, når du forsøger at få en højere løn, en rimelig efteruddannelse eller bare en ordentlig stol at sidde på.

Ingen af de tre typer eksisterer i virkeligheden. Vi har forgrovet deres træk, forsimplet deres reaktioner og karikeret deres optræden. Første udfordring hedder "den barske forhandler".



Den barske forhandler er en hård banan. Han trives fint med modstand. Også din. Han er i topform til at vinde enhver krig ved et mødebord. Typisk replik: "NEJ!"



Den travle forhandler er svær at få fat på. Han er altid i møde, bare ikke med dig. Han besvarer ikke dine mails. Han glemmer aftaler. Typisk replik: "Senere! Okay?" (Læs Magisterbladet nr. 19/2009)



Den fortrolige forhandler er tæt på dig, fagligt, personligt eller privat. Hun appellerer til din loyalitet. Hun tager dig gerne som gidsel. Typisk replik: "Du kan jo nok forstå ...". (Læs Magisterbladet nr. 20/2009)



sådan forhandler du

HAN ER DIN CHEF. HAN SIGER ALTID NEJ til dine ønsker. Nej til løn. Nej til kursus. Nej til ny kontorstol. Han siger det højt og uden omsvøb. Nej, Nej, Nej! Enhver forhandling med ham efterlader dig i en tilstand af raseri og ydmygelse. Men fat håb. Også du kan lære at håndtere den barske forhandler. Dit vigtigste redskab er pausen.

af Lisbeth Ammitzbøll · la@dm.dk tegninger: Claus Bigum.

Han har tusind måder at sige det samme på. "Det er der ikke grundlag for". "Det er ikke det, der er meldt ud". "Sådan hænger budgettet ikke sammen". I virkeligheden siger han bare nej og nej og nej.

Hvis du ikke giver op med det samme, bliver han perfid og forsøger at tromle dig. Han siger: "Har du overhovedet forberedt dig til i dag?". Eller han taler dig langt ned under gulvbrædderne med re-

plikker, der alle sammen begynder med: "I min verden ..."

Til sidst – og det punkt kan komme ret hurtigt – rejser du dig og flygter ud af lokalet. Måske smækker du barnagtigt med døren for at bevare en sidste rest af værdighed. Du er rasende, ydmyget og fast besluttet på at søge et andet job.

Inde bag døren, på kontoret, sidder din chef. Han har det fint. Han har endnu en

gang gjort det, han er allerbedst til: Vundet en duel ved et mødebord. Han tror ikke i fem sekunder på, at du søger et nyt job. Og helt ærligt: Gør du det?

Så stop din læsning her. Skriv en ansøgning. Kontakt dit netværk.

Hvis du vælger at blive, må du lære at forhandle med den hårde banan. Han kan ikke skrælles, for han er ikke blød indeni. I hvert fald ikke, når det gælder *din* løn



med en hård banan

eller *dit* kursus eller *din* kontorstol. Måske er han god mod dyr, men du jo ikke nogen hamster, vel?

Så hank op i din indre lønarbejder, og lær et par simple kneb, før du en dag får fyret dig selv i lutter raseri. Læs her om forberedelse, pause og påvirkning.

Før forhandlingen

“Den hårde forhandler kan man ikke vinde over, mens man sidder fastlåst ved et mødebord. Ansigt til ansigt har man ikke en chance”, lyder erfaringen hos Malene Rix, som i årenes løb har undervist flere hundrede DM-medlemmer i at forhandle, især om løn.

Hendes første råd er, at man forsøger at minimere tiden ved mødebordet. I stedet bør man i god tid åbne en forhandling om forhandlingen.

“For eksempel kan man sige til sin chef: Vi skal jo forhandle min løn snart. Jeg har gjort mig nogle overvejelser, som jeg gerne vil sende til dig inden mødet”. Og så sender man sine krav og nogle gode argumenter, men uden alt for meget sniksnak. Hvis chefen vil hidse sig op over kravene, må han i første omgang gøre det på sit eget kontor”, fortæller Malene Rix.

Hun fremhæver, at mange hårde forhandlere har det fint med at tage en rask lille krig ved et mødebord, mens andre bliver hårde, fordi de er utilpasse ved situationen. De sidste kan man fint komme i møde, når man forhandler om forhandlingen.

“Måske skal man hellere forhandle med mails, fulgt op af telefonsamtaler og små, uformelle møder”.

Inden man mødes til forhandling, bør man undersøge, hvilke kriterier chefen fordele løn efter. Desuden bør man derhjemme øve sig på at få et skarpt nej, anbefaler Malene Rix.



Når man møder et så markant ”nej”, går det lige i maven. Man bliver først overrasket og forvirret. Så bliver man modløs. Og så bliver man rigtig, rigtig vred”.

Malene Rix



“Selv om situationen er kunstig, hjælper det faktisk at spille scenen igennem med en anden person i chefens rolle. Man når lige at mærke modløsheden og afmagten og vreden, selv om det er skuespil. Der er et “nej” i enhver forhandling, men normalt larmer det ikke så meget, som det gør hos den hårde forhandler. Jeg har endnu ikke holdt et kursus med DM-medlemmer, uden at en eller flere

deltagere har fortalt om deres chok over at møde så hårdt et nej fra en chef. Det virker voldsomt provokerende at få et nej, der er meget markant og direkte og uden omsvøb. Det går lige i maven. Man bliver først overrasket og forvirret. Så bliver man modløs. Og så bliver man rigtig, rigtig vred. Det skal man lære at styre. Derfor er det en god idé at træne den skarpe stemning. Man kan hjemmefra gøre sig selv mere robust over for et hårdt nej”.

Barske bananer og stride strigler

Kvinder bliver hårdere bedømt både fagligt og personligt end deres mandlige kolleger, mener Malene Rix.

“En kvindelig mellemlider møder en hårdere reaktion, hvis hun for eksempel sprænger et budget. Sat på spidsen risikerer hun at blive hængt ud som en person, der ikke kan regne. En mand i samme situation vil ofte blive bedømt som en effektiv leder, der har brugt pengene på at løse akutte problemer”, siger Malene Rix på baggrund af ti år som selvstændig rådgiver inden for ledelse.

Hun undskylder ikke de stride strigler, men hun fremhæver, at de har et legitimt behov for at være meget stringente. Deres fejltrin har en høj pris.

“Desuden larmer det mere, når en kvinde siger nej. Kvinder bliver i højere grad end mænd mødt med en forventning fra medarbejderne om, at de skal udvise forståelse, empati og lytte til ønsker. Det er ikke usædvanligt, at kvindelige mellemlidere, der i begyndelsen har været meget åbne og bløde ledere, er nødt til at vriste sig fri af alle de forventninger. Nogle af dem svinger over i den modsatte grøft og bliver mere barske end nødvendigt”, fortæller Malene Rix.

Under første møde

Selv med de bedste forberedelser risikerer man som medarbejder at skulle igennem hele registeret af negative følelser under mødet med chefen. Lær at styre det.

“Konfronteret med den hårde forhandler bliver man meget let selv en dårlig forhandler. Måske begynder man at argumentere, fordi man tror, at man kan tale sin modpart til fornuft. Glem det! En forhandling er ikke et debatforum. Der er ingen endelig sandhed eller retfærdighed. Der er kun forhandling. Man handler om ydelser, modydelser og værdier”, understreger Rix.

En god teknik er at interviewe sin modpart.

“Stil nogle spørgsmål: ”Hvordan kan vi finde noget til mig, som du kan leve med?” “Hvilke kriterier lægger du mest vægt på, når det gælder løn?” Det er muligt, at den hårde forhandler er afvisende, ikke-informerende og barsk: “Det skal du ikke bekymre dig om!” Men så har du forsøgt at være saglig og kan med god samvittighed bede om en pause i forhandlingerne. Undgå at blive så vred, at du begynder at true”, advarer Rix.

“Man mener det måske ikke som en trussel, men i en stemning af uenighed kan arbejdsgiveren let forstå det som en trussel, hvis man begynder at luften nogle idéer om, at andre virksomheder eller chefer eller måske ligefrem konkurrenter vil vide

at sætte større pris på ens arbejdskraft. Bevar roen. Bevar fokus på lønnen, kurset eller stolen. Lad være med selv at blive perfid, selv om chefen bliver det. Sig i stedet: “Jeg bryder mig ikke om den tone, vi forhandler i. Lad os holde en pause og mødes en anden dag”, forklarer Rix, der anbefaler pausen som det vigtigste redskab i forhandlinger med hårde bananer.

Mellem møder

Ved mødebordet giver den hårde forhandler sig ikke en millimeter. Men en pause kan gøre underværker.

“Alene det at bede om en pause signalerer: “Jeg giver mig ikke så let, du kan ikke bare tromle mig”. Når den hårde forhandler har sagt nej og nej og nej, kan man med rimelighed sige: “Det her kommer som en overraskelse for mig, det er jeg lige nødt til at gå hjem og tænke over, kan vi mødes igen i næste uge?”. Det signal, man sender, er: “Det nytter ikke, at du bare siger nej. Vi er nødt til at finde et resultat”.

Pausen har værdi i sig selv. Her er tre fordele. Pausen forhindrer dig i at flippe ud og smække med døren. Pausen giver din chef et signal om, at du har fokus på resultatet. Pausen vil sandsynligvis få din chef til at give sig lidt. Fjerde fordel:

“Pausen giver lidt ekstra tid, som man kan bruge på at forbedre sin forhandlingsposition”, siger Malene Rix.

Hun anbefaler, at man bruger indirekte påvirkning af den hårde forhandler.

“Forsøg at påvirke ham gennem andre. Måske har du en god relation til en anden leder, der har hans fortrolighed. Du skal selvfølgelig ikke bagtale din chef eller brokke dig over ham til andre, men du kan godt skubbe lidt til processen ved at fortælle andre om dine succeser. Det vil din chef høre om, og det vil sandsynligvis få ham til at spidse ørerne”.

Lige efter bogen

Magisterbladets serie om forhandling med forskellige typer chefer fortæller kun om livet før og under forhandlingen. Til livet efter forhandlingen kan hentes inspiration i Malene Rix' bog: “Når kvinder forhandler”. Her er råd til begge køn.



FOTO: GYLDENDAL/ANDERS HVIID



En forhandling er ikke et debatforum. Der er ingen endelig sandhed eller retfærdighed. Der er kun forhandling. Man handler om ydelser, modydelser og værdier”.

Malene Rix



Derfor er han sådan

Den hårde chef er muligvis hård, fordi han synes, at det er sjovt, når hans medarbejdere hader ham. Eller når de græder af ydmygelse. Men helt ærligt: Hvor sandsynligt er det? Her er nogle andre forklaringer. De undskylder intet, men forklarer måske lidt af hans rå adfærd:

- En barsk forhandler kan være låst fast i sit mandat. Han har selv hårde forhandlinger bag sig med sine overchefer.
- En forhandler kan blive barsk, fordi han fungerer dårligt ansigt til ansigt med en medarbejder i en formel mødeform.
- En barsk forhandler kan have dårlige erfaringer fra tidligere job, hvor han har følt, at hans åbenhed blev misbrugt. Nu siger han nej til alting for at beskytte sig selv.

10 råd, der redder dig

Den barske forhandler er en farlig modpart. Han provokerer. Han kører på dig. Han kan blive perfid. Hans markante nej indbyder til øretæver, om ikke andet så af den verbale art. Pas på, at du ikke i lutter arrigskab fyrer dig selv midt under en forhandling. Følg i stedet disse råd.

1. Overvej, hvilken type du skal forhandle med. Tænk tilbage på sidste forhandling. Er din chef en rigtig hård forhandler? Eller er han bare socialt hæmmet?
2. Find ud af, hvor niveauet ligger i virksomheden og blandt dine fagfæller. Sæt en realistisk ramme om dine forventninger.
3. Find ud af, hvad du vil have. Hvilket resultat vil gøre dig rigtig glad? Tænk ambitiøst, og find samtidig din smertegrænse.
4. Indled en forhandling om forhandlingen. Sørg for at minimere den hårde duel, ansigt til ansigt, ved et mødebord. Find andre veje: mails, små møder, telefonsamtaler.
5. Send dine krav på en mail til din chef i god tid. Hvis den barske chef vælger at hidse sig op, må han sprutte ud over sin egen skærm og ikke op i dit åbne ansigt.
6. Forbered dig psykologisk på skarpe, provokerende og vanvittig irriterende afslag. Øv dig hjemmefra. Gør dig robust.
7. Sørg for, at du under forhandlingen fokuserer på resultatet. Du behøver ikke at kunne lide din modpart. Du behøver ikke at få ret.
8. Undgå diskussion. Fokuser på forhandling. Brug interviewteknik. Spørg din chef om hans kriterier, holdninger og muligheder i forhold til dit krav.
9. Skab åbninger, præsenter ideer, vis forståelse. Spørg: Hvad skal der til, for at du kan give mig højere løn/dyrt kursus/ny kontorstol?
10. Hold pause i forhandlingen. Gerne flere. Den barske forhandler rykker sig aldrig under mødet, men måske mellem møder. Brug pausen til at påvirke dem, han lytter til.



ARKÆOLOGI



Stederne og menneskene
Istidsjægere omkring
Knudshoved Odde
 Kristoffer Buck Pedersen
 Knudshoved Odde på Syd-sjælland er et af Danmarks vigtigste steder, når det gælder stenalderboplads fra slutningen af istiden. I bogen publiceres udgravningerne af flere af disse boplads, og resultaterne perspektiveres til andre kendte lokaliteter fra samme periode. *Forlaget Museerne.dk, 2009, 151 sider, 250 kr.*

KULTURHISTORIE

Berlin, Berlin – Steder, skæbner og historier
 Henriette Harris
 Dette er en bog om Berlin – byen, der bærer sin dramatiske historie uden på tøjet. Hvor sår og skrammer ikke er pænt gemt væk, men selvbevidst stilles til skue side om side med byens stoltheder og alle dens skønne og charmerende sider. *Gyldendal, 2009, 237 sider, 279 kr.*

BIOLOGI

Biologihåndbogen
 – biologiske overblikstekster
 Kaj Smedemark
 Bogen beskriver de biologiske sammenhænge fra den mindste del til den største helhed i forsøget på at forstå liv som et biosemiotisk netværk. Man

kommer rundt om den moderne biologis forskellige emner, ligesom bioetik og miljøetik introduceres som redskaber til den værdimæssige debat. *Forlaget SydFrugt, University College Vest, 2009, 298 sider, 150 kr.*

KUNST

For øjeblikket 1
 Jesper Bek, Andreas Brøgger, Jannie Dam, Ditte Vilstrup Holm, Kirsten Windfeldt Jensen og Uwe Timm
 Bogen er skrevet til undervisningen i billedkunst i gymnasiet og hf, C-niveau. Den er også egnet læsning for andre kunstinteresserede. Materialet har desuden sin egen hjemmeside, www.forojeblikket.dk, der løbende opdateres. Her findes bl.a. arbejdsopgaver, der integrerer praksis og teori. *L&R Uddannelse, 2009, 159 sider, 300 kr.*

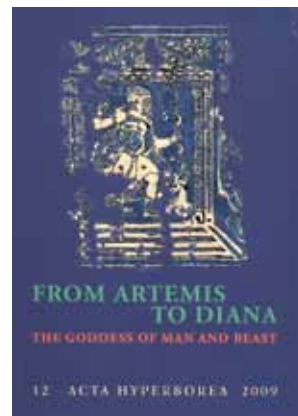
PSYKOLOGI

Stresscoaching, Coaching i grænselandet
 Majken Matzau
 Forfatteren sætter stress ind i både en samfundsmæssig og en psykologisk sammenhæng og sætter her fokus på dilemmaerne ved brug af coaching i behandling af stressramte. Forfatterens parole er, at ud-sigt afhænger af indsigt, og at problemer skal forløses, førend de kan løses. Læseren føres på en eventyrlig rejse gennem livets labyrinter og stresscoachings mange muligheder og begrænsninger. *Børsens Forlag, 2009, 250 sider, 269,95 kr.*

SAMFUND

Babelstårnet – Utopien og arkitekturen
 Malene Woltmann
 Babelstårnet og babels-myten benyttes til stadighed som centrale metaforer inden for arkitekturen og kunsten samt i massemedierne. Babelstårnet er et evigt aktuelt emne, der konstant genfortolkes i forhold til en samtidig optik. Babelstårnet er myte, metafor, drøm, arkitektur og utopi. *Forlaget Alfa, 2009, 174 sider, 218 kr.*

HISTORIE



From Artemis to Diana, The Goddess of Man and Beast
 Tobias Fischer-Hansen og Birthe Poulsen (red.)
 Den græske gudinde Artemis alias den romerske Diana er en gudinde med en kompleks natur. Bogen indeholder en række artikler skrevet af klassiske arkæologer, filologer og historikere. *Museum Tusulanums Forlag, 2009, 585 sider, 475 kr.*

PÆDAGOGIK

Sundhedspædagogik og sundhedsfremme – teori, forskning og praksis
 Monica Carlsson, Venka Simovska og Bjarne Bruun Jensen (red.)
 Sundhed er en ressource til vækst og udvikling både for den enkelte og samfundet og



er derfor et højt prioriteret politisk område. Bogen præsenterer forskningsbaserede og praksisrelevante perspektiver på sundhedspædagogik. *Aarhus Universitetsforlag, 2009, 314 sider, 298 kr.*

Om pædagogik og pædagogisk arbejde

Erik Hygum og Søren Gytz Olesen
 Bogen introducerer væsentlige pædagogiske tilgange samt psykologiske, sociologiske og antropologiske teorier om menneskers udvikling samt dannelse og læring. Endvidere præsenterer den metoder til at udforske og udvikle den pædagogiske praksis. *Via System, 2009, 170 sider, 189,50 kr.*

SPROG

Dansk i verden
 Modersmål-Selskabet – Adam Hyllested, Gerda Thastum Leffers, Claus Tilling og Bent Pedersbæk Hansen (red.)
 Denne 30. årbog i Modersmål-Selskabets 30-årige levetid har en dobbelttydig titel. "Dansk" kan være et substantiv og sigte til det danske sprog, men det kan også opfattes som et adjektiv og dermed det at være dansk i verden. Årbog 2009 handler om begge dele. *Forlaget Vandkunsten, 2009, 136 sider, 75 kr.*

Den Danske Ordbog på nettet

Raskdræt, paraben, SUV-bil og backfisch.

Det er blot fire ud af næsten 100.000 ord, man kan blive klogere på i Den Danske Ordbog, som nu er tilgængelig på nettet. Dermed er der gratis adgang til den mest omfattende ordbog over moderne dansk, hvor man kan få alt at vide om ordenes stavning, bøjning, udtale, betydninger, sprogbrug, grammatik, faste udtryk og orddannelse.

Den Danske Ordbog findes på www.ordnet.dk, som Det Danske Sprog- og Litteraturselskab står bag. Projektet finansieres af midler fra Kulturministeriets andel af tips- og lottomidlerne og af Carlsbergfondet med støtte fra Det Elektroniske Forskningsbibliotek.

På ordnet.dk findes også Ordbog over det danske Sprog, som beskriver det danske sprog i perioden 1700-1950, og tekstsamlingen KorpusDK.



Ik

Forbedret medlemsservice i pensionskasserne

Udviklingsprojekter har banet vejen for, at Arkitekternes Pensionskasse (AP), Pensionskassen for Magistre og Psykologer (MP) og Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger (PJD) kan forbedre servicen til de 85.000 medlemmer.

- Fælles it-plattform: Fra september 2009 har AP, MP og PJD betjent alle medlemmer fra det samme system.
- Fælles pensionsregulativ: AP, MP og PJD's medlemmer har hidtil været underlagt forskellige regler og paragraffer, men 1. januar 2010 træder et nyt, fælles regulativ i kraft.

Med den fælles it-plattform og det fælles pensionsregulativ bliver det muligt for pensionsrådgiverne at betjene alle medlemmer af de tre pensionskasser. Det giver en bedre, mere fleksibel og mere ensartet medlemsrådgivning.

Personlige oplysninger på www

Implementeringen af den nye, fælles it-plattform og de nye regulativer er også en forudsætning for, at pensionskasserne kan tilbyde medlemmerne personlige oplysninger via hjemmesiderne og Pensionsinfo i sidste halvdel af 2010.

Unipension

Administrationsfællesskabet Unipension blev dannet 1. januar 2008. Siden denne dato har AP, MP og PJD haft fælles administration.



Arkitekternes Pensionskasse · MP Pension – Pensionskassen for Magistre & Psykologer · Pensionskassen for Jordbrugsakademikere & Dyr læger
Lyngbyvej 20 · DK-2100 København Ø · telefon +45 39 15 01 02 · post@unipension.dk · www.unipension.dk

han kæmper for liv på øerne

27 SMÅ ØER. 27 SMÅ FÆRGER. 27 SAMFUND i Danmark i konstant kamp for at overleve. Øerne har en god allieret. Han er medlem af DM. Mød ham på en af Danmarks mindste arbejdspladser.

af Lisbeth Ammitzbøll · la@dm.dk foto: Poul Henrik Harritz.

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 både dybden og bredden i deres arbejde. Hvad arbejder de med? Hvordan holder de sig fagligt i live? Hvad er charmen – eller udfordringen – ved en lille arbejdsplads? Hvordan er deres arbejdsbetingelser?

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

Vi sejler mod vest med vind i håret. Havet er blåt med hvidt skum på krappe bølger. Bag os ligger Langeland. Nord for os Tåsinge. Foran os Strynø. Grøn og flad og bare 2 gange 3 kilometer med 12 meter som sit højeste punkt. Solen er skarp. Her blæser en halv pelikan.

Færgen hedder "Strynboen". Den hugger lidt i søen. Motoren dunker. Lugten af varm maskinolie kommer og går med skiftende vindstød. Dækket er fyldt op. Her er en traktor, et par varevogne og tre personbiler. Her er ni passagerer, to færgemænd, en labrador og en terrier. Her er 3.000 eksemplarer af Ø-Posten, frisk fra trykkeriet og pænt pakket i brune papkasser.

Vi er på vej til en af Danmarks mindste arbejdspladser. På Strynø ligger sekretariatet for Sammenslutningen af Danske Småøer. Herfra kæmper dets leder en sej kamp for at bevare dagligt liv og velfærd på Danmarks små øer.

Landets bedste udsigt

Claus Jensen tager imod ved fæргеlejet i en lidt for tynd jakke. Han kommer oprindeligt fra stenbroen. Først for otte år siden flyttede han til Strynø med kone og tre børn for at kæmpe øernes kamp.

Herfra betjener han ø-sammenslutningens politiske bestyrelse. Han skriver høringssvar til myndigheder. Han skriver og redigerer bladet Ø-Posten samt et nyhedsbrev på nettet til øboer og politiske interessenter. Han arrangerer foreningens årlige repræsentantskabsmøde og gene-

ralforsamling. Han holder møder med Folketingets Ø-kontaktudvalg. Han formidler ø-viden og ø-holdninger til adskillige ministerier, og han holder kontakt til European Small Islands Federation. Han planlægger også kurser for ø-sammenslutningens medlemmer og rådgiver iderige øboer om støttemuligheder.

Det hele foregår med base i et kontor i en lavloftet bygning med knirkegulv og loftsbjælker og små ruder. Fra Claus Jensens kontorstol er der direkte udsigt over fredelige får, grønne enge og solblanke, gule græsser til Strynø's kystlinje ved det blå, blå hav.

Her er harer, tudser og stynede popler. Her er pibeand, tejest og stormmåge.

Her er åndeløst smukt.

Og ensomt.

Job med mening

Claus Jensen kan – som de fleste af os – pege på både fordele og ulemper ved sit job. Der er flest fordele.

"Jeg oplever mit arbejde som meningsfuldt og værdifuldt. De danske øers fremtid er en vigtig del af hele landets fremtid. Hver enkelt ø bidrager med noget særligt. Det kan være en speciel flora eller fauna eller et stykke kulturhistorie, der kaster et særligt lys over områdets historie. Danmark ville være et langt fattigere land uden sine små øer", fremhæver han.

Fattigere på natur, kultur, historie og oplevelser, men ikke nødvendigvis på penge. Danske småøer får i runde tal 90



Claus Jensen leder Sammenslutningen af Danske Småøer med sekretariat på Strynø syd for Tåsinge. Han er cand.scient.soc. fra RUC i historie og geografi. Hans eneste akademiske kollega sidder i Hadsten.



FOTO: SAMMENSLUTNINGEN AF DANSKE SMÅØER

Sammenslutningen



af Danske Småøer

Sammenslutningen af Danske Småøer arbejder for at bevare helårsbeboelse på 27 danske øer. Øerne har under 1.200 indbyggere. De er alle afhængige af færgefart til fastlandet. Sammenslutningen er talerør for øernes beboerforeninger. Læs mere på www.danske-smaaoer.dk.





← millioner kroner om året i støtte til især færgedrift. Der bor i dag 5.000 mennesker på de 27 småøer i sammenslutningen.

I 1970'ernes begyndelse skrev en embedsmand i Miljøministeriet en analyse, der forudså en nært forestående affolkning af alle danske øer med under 500 indbyggere. Ædle kvinder, skønne møer og mænd og raske svende ville ikke længere bebo de danske øer. De flyttede til fastlandet.

Analysen blev hurtigt kendt som "Det Sorte Notat". Det fik alarmklokkerne til at ringe. Hos øboer, naturelskere og også på den ø i landet, hvor mest magt er samlet: Slotsholmen i København.

Sårbar dagligdag

Dansk ø-liv blev reddet på strengen. I 1974 opstod Sammenslutningen af Danske Småøer. I 1984 kom ø-støtteleven. I 2007 fik småøerne deres egen aktionsgruppe under Landdistrikts- og Fiskeriudviklingsprogrammet.

I dag er 82 øer befolket ud af landets over 400 øer. På nogle øer skrumper befolkningen, på andre vokser den. Generelt er antallet af øboer nogenlunde konstant.

"For nogle år siden troede man, at interettet ville redde dansk ø-liv, og at mange

unge familier ville etablere sig i trygge rammer med fjernarbejde og små selvstændige virksomheder. Det er også sket, men ikke i så stort omfang, som nogle forventede. Et godt ø-liv med distancearbejde kræver bredbånd, men det kræver også en skole, en dagligvarebutik, en daginstitution og en god og hyppig færgeforbindelse. Hvis blot et enkelt element mangler, bliver det svært at få dagligdagen til at hænge sammen. Livet på øerne er sårbart", fremhæver Claus Jensen.

Sammenslutningen af Danske Småøer er talerør for de 27 danske øer, der har under 1.200 indbyggere, og som er for små til at være selvstændige kommuner. De er uden bro til resten af landet. De tre største af de 27 øer er Fur, Orø og Fejø. De tre mindste er Birkholm, Hjortø og Nekselø.

Lang vej til fagfæller

Flere fortrin ved jobbet som leder af øernes sekretariat:

"Fleksibilitet i arbejdstiden, variation i opgaverne, selvstændighed i jobbet. Kort vej til og fra arbejde de fleste dage", remser Claus Jensen op. Han kan gå fra sit eget hus og hen til kontoret på bare 10 minutter.

Jævnligt ligger hans arbejdsdag dog i

København eller Odense, når han holder møder med politikere, embedsmænd eller repræsentanter for andre organisationer. Så kræver rejsen en til tre timer. Hver vej. Jobbets ulemper er få. De handler om faglig og social ensomhed samt usikre succeskriterier.

Claus Jensen er cand.scient.soc. fra RUC. Geografisk er hans nærmeste kollega sekretariatets eneste HK-sekretær. Fagligt er hans nærmeste kollega Aktionsgruppens medarbejder. Han arbejder fra sit kontor i Hadsten.

"Hvis jeg over en længere periode har travlt med skriveopgaver og sidder på kontoret mange dage i træk, kan jeg mærke savnet af faglig sparring og kollegialt samvær. Når man er mange kolleger sammen, bekræfter man uvilkårligt hinanden i synet på verden og nytteværdien af det arbejde, man udfører. Succeskriterier vokser ofte ud af de daglige diskussioner om opgaver og metoder. Man inspirerer også hinanden til at prøve noget nyt. Det giver alt sammen en større sikkerhed og spændstighed i tilgangen til opgaverne", siger Claus Jensen, der kom til Strynø fra et job som assistent på B.T.

"Og så er mulighederne for at gøre karriere jo temmelig begrænsede, hvis man

Strynø, set fra søsiden.
En af Danmarks 82
befolkede øer.



“Så længe vi kan holde liv
i skolen, færgefarten, dagin-
stitutionen og købmanden,
tror jeg på, at vi klarer os”,
siger Claus Jensen.



ikke vil flytte fra øen”, siger han med et smil. Strynøs akademiske job kan tælles på en enkelt hånd.

Ø-tur er bedste kur

Medicinen mod faglig ensomhed kender han: Besøg en ø.

Claus Jensen er også formand for Øernes Aktionsgruppe, der med midler fra EU og fra finansloven støtter nye projekter for øernes erhvervsliv.

“Øboer er selvhjulpne mennesker og fulde af gode idéer til nye projekter. De kæmper for at skabe liv og indtægter og for at realisere deres drømme. Det gør andre mennesker selvfølgelig også, men øboer må nok kæmpe lidt hårdere for at realisere nye projekter. De kan ikke lige finde ti andre i nabolaget, der brænder for samme idé. Som øbo er man typisk nødt til selv at definere sit projekt, skabe rammerne og finde midlerne”, fortæller Claus Jensen.

Som formand for Aktionsgruppen er han i år med til at fordele fem mio. kr. Han er ofte den første person til at give en professionel vurdering af et projekts mulighed for at opnå støtte fra Aktionsgruppens kasse eller fra andre puljer.

Blandt Aktionsgruppens senest støttede projekter er produktion af syltetøj på

Strynø, en ny bådhavn på Hjarnø, udvikling af rollespil for unge på Årø, billedkunst og “Fortællinger fra fyret” på Anholt, et friluftscenter på Fur, et refugium på Drejø, et beboerhus på Bjørnø, nye temahaver i lægeurtehaven på Endelave.

Ø-liv med fremtid

Intet menneske er en ø. Slet ikke et ø-menneske.

Foruden at være leder af småøernes sekretariat og formand for Aktionsgruppen for danske øer har Claus Jensen adskillige poster i Strynøs lokale liv. Blandt andet er han formand for menighedsrådet i Strynø Sogn, og han er medlem af bestyrelsen for SF's partiforening på Langeland.

“På en ø er man synlig, og man bliver brugt til alt, hvad man kan finde ud af – og så lidt til”, siger han med et skævt grin, mens vi går gennem Strynø by ad smalle, snoede gader med kønne, gamle murstenshuse og velholdte haver.

I dag bor lidt over 200 mennesker på Strynø. I slutningen af 1800-tallet ernærede omkring 900 strynboere sig ved landbrug, fiskeri og søfart med andelsejede store skonnerter, der lå i Marstal.

I dag er kun hver sjette indbygger ud af gamle ø-slægter. Resten er tilflyttere.

SF er øens største parti. På Strynø spiser man sammen en gang om måneden. Her er aftenskole med italiensk, musik og yoga, foredrag på skolen, koncerter i kirken, som i øvrigt fik ny præst i foråret, en kvinde, 28 år, tre børn. Det giver tro på fremtiden.

“Så længe vi kan holde liv i skolen, færgefarten, daginstitutionen og købmanden, tror jeg på, at vi klarer os. Vi er godt stillet, sammenlignet med mange andre øer”, siger Claus Jensen.

Ved færgelejet ligger Strynboen parat til 29 minutters ny kamp mod vind og strøm.

“Den kan gå ned, hvad dag det skal være”, bemærker en øbo, mens vi venter.

Claus Jensen har undervejs hentet sig en tykkere frakke. Han mener nu nok, færgen kan holde sig flydende lidt endnu. Alligevel fortæller han med synlig glæde, at Langelands Kommune netop har søgt om penge til en ny færge fra den pulje på 210 mio. kr., som blev vedtaget for nylig i Folketinget. Puljen er endnu en synlig succes for Sammenslutningen af Danske Småøer.

Om bord på færgen er igen Ø-Posten. Nu pakket om i andre kasser med kurs mod sammenslutningens medlemmer på andre danske øer.

Blæsten er løjet en anelse af. Og jo. Strynboen klarer også denne tur.

Sønderjysk cocido

I sommer var jeg til et bryllup, hvor hovedretten overraskende nok var steg af svinekam og svinebryst i en yderst veltilberedt variant. Et overraskende valg, som fik mig til at tænke på, at svinet i dag alt for sjældent får den opmærksomhed, det fortjener. Det er ikke længere almindeligt at servere gris ved festlige lejligheder. Men det er måske ikke så mærkeligt, da der ikke er meget smag i de slappe kamstege, man kan finde til 12,75 kr. pr. halvkilo i de fleste supermarkeder.

Det er ærgerligt, at vores nationale spisedyr har fået tildelt en så ussel status, fordi producenter satser på kvantitet frem for kvalitet, og fordi forbrugerne – der også må tage et stort ansvar på sig – køber de pumpede klumper fedt, svine-

fabrikkerne producerer. Vi snyder os selv for den store gastronomiske oplevelse, det er at sætte tænderne i et saftigt stykke økologisk/fritgående gris.

En anden ting, man ofte glemmer, er at bruge hele dyret. Der findes mange vidunderlige svineudskæringer, som vi ikke længere regner for noget. I Danmark konsumerer vi næsten udelukkende antibiotikafyldte koteletter, pumpet partyskinke og ligegyldig leverpostej.

Her kan vi tage ved lære af en anden europæisk nation, der er tosset med svin: Spanien. De forstår i sandhed at udnytte svinet til det maksimale. I Galicien holdes der grisefestivaler, hvor grisen æres i store parader. Efterfølgende spises lokale varianter af Cocido – en gennemført svineret kogt på saltet skinke, grønsager og svinehoved. Hele



hovedet spises, både kinder, ører og ja det bedste for mange galicere: svinetrynen!

Cocido findes dog i mange varianter, og her kommer en, der er inspireret af den madrilenske udgave – en tyndere ragout med bønner og pølse. Jeg har dog fordansket den – eller måske rettere forsønderjysket den – ved at bruge sønderjyske kålpølser. Retten hiver også to oversete stykker frem: de kraftfyldte stegeben og den sværholdige skank.

Kast dig ud i denne billige og nærende ret, hvis du vil genfinde glæden ved grisen!



- 1) To dage før: Svineskankene ridses både på tværs og på langs, så sværen får et firkantet mønster. Så gnides hver skank ind i en håndfuld salt og 5 letbrækkede laurbærblade. Derpå puttes de i en plasticpose og saltes således i køleskabet et par dage. Tag dem gerne ud og massér dem let en gang imellem.
- 2) En dag før: Bønnerne udblødes et døgnstid i rigeligt vand.
- 3) På dagen tændes ovnen på 250 grader. Stegebenene brunes i cirka et kvarter.
- 4) Så skæres bacon i tern og brunes ved jævn varme. Sørg for at få noget aromatisk bacon, der er røget ved lav varme – brug ikke de tyndtskårne nitritstrimler, der også kaldes bacon!
- 5) Grønsagerne ordnes og skæres i grove stykker. De brunes lidt med.
- 6) Så tilsættes tomat, vin og urter (laurbærblade, persillestilke, frisk timian) samt godt med salt og peber. Chorizo kommes også ved for at give retten dybde.
- 7) Det hele koges godt igennem og dækkes derpå med vand. Så skal retten bare småsimre, til bønnerne er møre, ca. 4 timer. Rør hver halve time og tilsæt væske, hvis retten er ved at brænde på. Man kan godt bruge andre bønner, der skal koge lidt kortere tid, men butter beans giver et meget voluminøst resultat.
- 8) Når der er to timer tilbage, puttes skankene op i et ovnfast fad. De brunes i ovnen og steger færdig ved 160 grader i cirka 2 timer. Hæld lidt væske ved fadet efter bruningen, og fugt stegene med det jævnlige herefter.
- 9) Når bønnerne er næsten møre, tages stegebenene op (men put kødet tilbage), og tilsæt kålpølserne, der er skåret i mundrette stykker. De koges med i cirka en halv time. Så smages cocidoen til og koges eventuelt lidt ind, til den får en jævn, ragoutagtig konsistens.
- 10) Cocidoen serveres i dybe tallerkner med rustikke skiver skank til. Husk brød til sovsen!



Opskrift (til fem hungrende griseentusiaster)

- 2 svineskanke
- 500 gram butter beans (store, hvide, tørrede bønner)
- 1 kg stegeben
- 250 gram bacon
- 3 løg
- 6 fed hvidløg
- 1 guleros
- 3 persillerødder
- 1 dåse flåede tomater
- 1/2 flaske hvidvin
- Laurbærblade, persillestilke, frisk timian
- 100 gram chorizo
- 5 kålpølser

Pust liv i dit sprog

*Skriver du dig selv ind i et hjørne?
Mangler dine tekster det 3. krydderi?*

UPDATE ved Danmarks Medie- og Journalisthøjskole har målrettet en række kurser til dig, der savner inspiration til at få dine tekster til at strømme sprudlende fra tasterner.

KURSER

- Liv i sproget
- Gransk dit sprog
- I humoristens værksted
- Skriv! Flow og flydende skriveprocesser
- Lær at analysere og redigere tekster
- Skriv effektivt og bedre
- Det gode nyhedssprog
- Klummen som journalistisk legeplads

Læs mere og tilmeld dig på:
www.update.dk/kommunikationsskolen



Foto: Hung Tien Vu

XXXUPDATEXXXXXXXXXX
XXXDANMARKS MEDIE- OG JOURNALISTHØJSKOLEXXXXXXXX
XXXTLF 8944 0550XXXWEB WWW.UPDATE.DKXXXMAIL UPDATE@UPDATE.DKXXXXXX

Hallo!

Er der nogen derinde på Christiansborg?

DANMARK KAN PRALE AF et hospitalsvæsen i særklasse. Men politikerne glimrer ved deres mangel på at motivere og kommunikere, mener magister Henrik Duch Laursen. Han opfordrer politikere og organisationer til at oprette faglige råd, så dialogen kan få det bedre.

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

Først den gode nyhed: Danmark ligger nummer to på listen over Europas bedste hospitalsvæsener. Danmark bliver ifølge sundhedsøkonom Jes Søgaard, direktør hos Dansk Sundhedsinstitut, kun overgået af Finland i, hvad vi som land får ud af hver krone, der bliver placeret i sundhedsvæsenet. Når det kommer til personalets performance, slår kun Holland den danske arbejdsmodel.

Så langt så godt.

Så til den mindre gode nyhed: Mens den gode kvalitet, som vores universitetshospitaler kan bryste sig af, er åbenlys for mennesker, der arbejder inden for hospitalsverdenen, går det knap så godt med at få øje på den for mennesker uden for. Det mener Henrik Duch Laursen, magister i dansk og kunsthistorie og til daglig it-konsulent på Klinisk Mikrobiologisk Institut på Aarhus Universitetshospital, Skejby.

Sammen med sygeplejerske Hanne Holst Long stod han den 24. september i spidsen for en debataften med titlen: Verdens Bedste Universitetshospital?! Målet var at få efterprøvet, om de danske universitetshospitaler nu også er så gode, som *insiderne* selv synes. Og få politisk fokus på, hvordan kvaliteten sikres i årene fremover.

I panelet sad fire regionspolitikere og et enkelt folketingsmedlem – fordelt på både højre- og venstrefløj. Men ikke fordelt ligeligt mellem regionerne og Folketinget.

“Vores ambition var, at der skulle sidde en i panelet fra den røde og en fra den blå blok fra henholdsvis regionen og Folketin-

get. Regionsmedlemmerne ville gerne være med, men det var svært at få opbakning fra Christiansborg. Vi sendte invitationer ud til seks-syv politikere, men alle var forhindret. Vi sad tilbage med fornemmelsen af, at de vægrer sig ved den her debat, og vi har en mistanke om, at de er berøringsangste over for det her, for det er jo nemt nok at sidde på Borgen og tage administrative beslutninger, mens det er meget sværere at skulle ud og forsvare dem over for fagfolkene. Men det kan selvfølgelig også være, de bare skulle noget andet den aften”, siger Henrik Duch Laursen.

Og ifølge ham er der også noget at være berøringsangst over for. For på trods af den høje kvalitet er der panderynker og bekymring blandt flere faggrupper i hospitalsverdenen, fordi mangelen på både at motivere og kommunikere er markant fra folketingspolitisk side.

Kommunikationen lider

I dag bliver kvalitet stort set kun målt i kvantitet, og det er en farlig vej at gå i længden, mener Henrik Duch Laursen, der også er tillidsrepræsentant for sine magisterkolleger på Aarhus Universitetshospital. Når alting bliver omgjort til ydelser, der skal kunne økonomiseres, måles og vejes, bliver der ikke talt meget om, hvad der motiverer. Og det er alt andet lige motivation, der skaber fremdrift, fastslår magisteren:

“Det var naturligvis rigtig dejligt, at Jes Søgaard kunne fastslå, at vi faktisk gør det rigtig godt her i Danmark. Men

det var under debatten også interessant at observere, hvor langt der er fra en hospitalsafdeling til en regionspolitiker – og endnu længere til en landspolitiker. Vi taler konstant om omstillingsparathed og opgaveglidning, men det bliver sjældent fulgt op af motivation. På os virker det, som om Christiansborg-politikerne ser sundhedsvæsenet som en ren administrativ opgave, der skal løses. Jeg savner nogle signaler om tillid fra politikerne til alle ansatte i sundhedssystemet. For vi er ikke nummer to i Europa for ingenting”, fastslår Henrik Duch Laursen.

Han mener, at det helt store problem mellem det arbejdende folk i sundhedssystemet og landspolitikere er manglende kommunikation. Ifølge Henrik Duch Laursen er kommunikationsvejen mellem dagligdagen i hospitalsvæsenet og det politiske miljø én stor brist i øjeblikket. Og det gælder desværre heller ikke motivationen.

“I vores daglige arbejde har vi et højt informationsflow. Ikke kun afdelingerne imellem på de enkelte sygehuse, fordi patienterne skal opleve et sammenhængende behandlingsforløb, men også i forhold til at dele den viden, som vi som akademiske faggrupper når frem til. Men når det handler om information mellem politikerne og vores dagligdag, hænger det slet ikke sammen. Vi hører stort set kun fra politikerne, når der forhandles overenskomster og vedtages budgetter, og det er skidt for motivationen”, siger han.

Et drømmescenario er ifølge





It-konsulent Henrik Duch Laursen stod sammen med sygeplejerske Hanne Holst Long i spidsen for en debataften med fokus på den fremtidige kvalitet på universitetshospitalerne.

I debatpanelet sad:

- Bent Hansen (S) formand for Danske Regioner, regionsrådsformand Region Midt
- Anne V. Kristensen (V), regionsrådsmedlem Region Midt
- Poul Müller (C), regionsrådsmedlem Region Midt og
- Jonas Dahl (SF), Folketingets sundhedsudvalg.

Arrangementet blev støttet af de faglige organisationer DRO, Dansk Magisterforening, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, FOA, DSR og dbio.





I panelet på debataftenen sad Bent Hansen, der som en af de få insisterer på, at et godt hospitalsvæsen baserer sig på vedvarende forskning – ikke kun medicinsk, men også logistisk og strukturelt.



Henrik Duch Laursen, at politikerne tager initiativ til at skabe en mere effektiv kommunikationsvej mellem systemerne. Men hans forventning til det er ikke stor:

“Det er ikke noget nyt problem, at vi synes, der er en træg kommunikation mellem os og i særdeleshed landspolitikerne. Initiativet burde komme fra politikerne, for det er jo dem, der i bund og grund har ejerskabet til os. Det er ikke sket, og det er også derfor, jeg mener, der er tale om en vis berøringsangst over for os fra politisk hold. Men så skal initiativet måske komme fra os selv. Efter min mening bør vi etablere nogle faglige råd, hvor organisationerne også gerne måtte være repræsenteret, så vi ad den vej kan få informeret bredt ud om, hvad det er, der virker og ikke virker i store systemer som vores”.

Ifølge Henrik Duch Laursen er det ikke kun motivationen, der lider under den dårlige kommunikation. Det er i virkeligheden også fremtidens gode kvalitet, der er i fare for at komme til at lide under den. For ikke nok med at demotivation er det modsatte af motivation – et vigtigt element som forskning bliver også offer for den manglende lyst eller vilje til at se på mere end målbare statistikker over dødeligheder og økonomi.

“Det er uheldigt, at det hele i dag handler om økonomi og effektivitet, for der bliver tegnet et forvrænget billede af, hvad der også foregår på et universitetshospital. Der er flere ting, som har været med til at give Danmark den flotte placering over de bedste universitetshospitaler, og det er blandt andet produktionsfokus og strukturrationaliseringer og forskning i, hvilke metoder der virker i store systemer. Det er områder, som magistre og andre akademikere er eksperter i, men som vi ikke får nogen særlig anerkendelse for fra politisk hold”.

Viden kan genbruges

Det, som blandt andet er med til at placere Danmark fint i statistikkerne, er, at rigtig mange patienter oplever det, som fagpersoner kalder shared-care, altså sammenhæng i behandlingen for den enkelte. Det er godt og vigtigt, medgiver Henrik Duch Laursen. Men han beklager i samme åndedrag, at der er så massivt fokus på netop enkeltindividet, at de overordnede linjer aldrig kommer til debat.

“Tingene bliver ikke bragt op på et højere niveau, så vi overordnet kan vise, hvad der sker, når vi prioriterer, som vi gør. Politikerne taler højt og vedvarende om

frit valg til den enkelte, men det hele bliver så ressourcestyret, at vi kan risikere at tabe den sammenhængende gode kvalitet undervejs”.

Skal Henrik Duch Laursen prøve at adressere den del af problemet, mener han, at det til dels skal findes i de signaler, som Christiansborg-politikerne udsender om regionerne:

“Det er en uværdig måde at se på det arbejde, der laves på hospitalerne, at man reducerer regionerne til en administrativ enhed. Hvis man ændrede på regionernes kompetencer, ville det have en gavnlig virkning på blandt andet forskningen, for Bent Hansen er en af de få, der konsekvent supplerer den almindelige snak om kvalitet og økonomi i hospitalsvæsenet med, at vedvarende kvalitet kræver et højt forskningsbehov”.

En sidegevinst ved en bedre kommunikation mellem hospitalsverdenen og politikerne ville ifølge Henrik Duch Laursen også være, at andre kunne nyde godt af alle de strukturelle erfaringer, som netop universitetshospitalerne har gjort sig. Det er viden og forskning, der med succes kunne hives op på et mere overordnet plan og derfra implementeres i eksempelvis de nye stor-kommuner, der mange steder også kunne have gavn af shared-care-tanken.

“Universitetshospitalerne har ikke kun brug for at forske i det medicinske, men også i struktur, logistik og kompetenceudvikling, og den forskning behøver ikke at blive inden for vores egne tykke vægge. Den bør også kommunikeres ud, så andre store systemer i samfundet kan få glæde af den og opnå samme gode resultater, når borgerne bliver spurgt om, hvordan de opfatter den service, det offentlige yder”.

kvinder falder fra ph.d.-studiet

Kvinder klarer sig rigtig godt på bachelor- og kandidatuddannelserne. De er i overtal i forhold til mændene, og de er også bedre til at gennemføre studierne end mændene. Men her ophører succeshistorien for kvindernes vej gennem universitetsuddannelserne, for på ph.d.-studiet ser billedet helt anderledes ud. Både inden og under ph.d.-forløbet falder flere kvinder fra. Mens kvinderne udgør lidt over halvdelen af kandidaterne – 55 procent – er kun 47 procent af de nystartede ph.d.-studerende kvinder. Og ser man på andelen af kvinder, der gennemfører og opnår en ph.d.-grad, er tallet nede på 43 procent. Mange flere kvinder end mænd falder nemlig fra under ph.d.-studiet.

Formand for DM Ingrid Stage ser det som et problem, at kvinderne ikke kan

følge med, når det gælder fastansættelse og en karriere på universiteterne.

“Det er ganske enkelt både sørgeligt og spild af ressourcer, at vi taber kvindeligt forskerpotentiale, og at kvinderne falder fra både inden og under ph.d.-studiet. Derfor har jeg to anbefalinger: For det første skal antallet af midlertidige stillinger på universiteterne sænkes, og antallet af faste karrierestillinger hæves markant. De tidsbegrænsede stillinger betyder, at kvinder i den fødedygtige al-



der bliver sorteret fra. For det andet bør ministeriet droppe det nye loft for universiteternes refusion i forbindelse med barselsorlov. Det gør unge kvinder langt mindre attraktive at ansætte og udgør derfor en helt konkret økonomisk barriere for, at de unge kvinder kan se en fremtidig karriere for sig på universiteterne”, siger Ingrid Stage.

Ik

Procent kvinder blandt tilgangen af ph.d.-studerende 2008

	Humaniora	Naturvidenskab	Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Teknisk videnskab	I alt
Aalborg Universitet	67 %	*	38 %		28 %	34 %
Aarhus Universitet	47 %	43 %	45 %	55 %		47 %
Danmarks Tekniske Universitet					35 %	35 %
Handelshøjskolen i København	75 %		42 %			44 %
IT-Universitetet		25 %	*			25 %
Københavns Universitet	67 %	49 %	52 %	61 %		56 %
Roskilde Universitet	50 %	60 %	46 %			51 %
Syddansk Universitet	33 %	52 %	50 %	58 %	23 %	48 %
I alt	54 %	46 %	46 %	59 %	32 %	47 %

*Færre end tre tildelte grader i alt KILDE: VIDENSKABSMINISTERIET

Procent kvinder blandt tildelte ph.d.-grader

	Humaniora	Naturvidenskab	Samfundsvidenskab	Sundhedsvidenskab	Teknisk videnskab	I alt
Aalborg Universitet	55 %		50 %		15 %	23 %
Aarhus Universitet	55 %	36 %	46 %	56 %		48 %
Danmarks Tekniske Universitet					26 %	26 %
Handelshøjskolen i København			47 %			47 %
IT-Universitetet		22 %				22 %
Københavns Universitet	46 %	44 %	47 %	55 %		49 %
Roskilde Universitet	*	33 %	70 %			56 %
Syddansk Universitet	60 %	30 %	43 %	53 %	25 %	45 %
I alt	52 %	40 %	48 %	55 %	23 %	43 %

*Færre end tre tildelte grader i alt KILDE: VIDENSKABSMINISTERIET

verdensfront vil fremme open access

UNIVERSITETER OG FORSKNINGSBIBLIOTEKER FRA HELE VERDEN samledes i slutningen af oktober i en open access-uge. Formålet var for første gang nogensinde at skabe en front for at fremme fri adgang til forskningsresultater.

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

Adgangen til forskningsresultater skal være fri for alle!

Det var parolen bag et verdensomspændende initiativ i slutningen af oktober, hvor universiteter, biblioteker og forskningsinstitutioner fra mere end 30 lande deltog. Herhjemme deltog blandt andre Københavns Universitets Biblioteks- og Informationsservice (KUBIS), Videnscenter for Videnskabelig Kommunikation og Aalborg Universitetsbibliotek. Derudover blev en dansk hjemmeside for open access lanceret. Her kan man nu hente informationer og læse om nyheder og tiltag om open access.

De seneste år har der været en international open access-dag, men denne gang blev det besluttet af tovholderne bag dagen, den amerikanske organisation SPARC, at udvide initiativet til en uge.

“Der eksisterer en europæisk udgave af SPARC, hvorunder en del forskningsbiblioteker og andre institutioner medvirker. I Danmark har en masse institutioner været impliceret i arbejdet via det nye danske open access-netværk DOAN, som også har lanceret en open access-hjemmeside”, siger Bertil Dorch, centerleder på KUBIS.

I en række lande nåede initiativet i løbet af ugen bredt ud til både universiteter og offentligheden.

Blandt andet modtog grundlæggeren

af World Wide Web (internettet), den engelske forsker Tim Berners-Lee, et æresdoktorat på VU Amsterdam University. Det amerikanske The National Center for Atmospheric Research (NCAR) havde en paneldiskussion om fordelene ved open access med deltagelse af blandt andre kommunikationschef for organisationen The National Science Foundation, George Strawn, som i 2007 sammen med Al Gore modtog Nobels Fredspris for sit arbejde mod klimaforandringer. Og open access-tidsskriftet PLoS Medicine kunne fejre sin femårs fødselsdag som et af de aktuelt mest citerede tidsskrifter inden for medicin.

Mere sporadisk herhjemme

I Danmark var open access-ugen noget mere sporadisk, fordi der ifølge Bertil Dorch ikke har været satset så meget på initiativet.

“I eksempelvis Holland har ugen været langt mere koordineret. Implicerede i initiativet har været ude på forskellige universiteter og institutioner for at debattere og fortælle om open access. Det handler om ressourcer til at sætte dette i gang på gulvniveau. Herhjemme er open access-netværket først lige startet, og Videnskabsministeriets arbejdsgruppe er ikke rigtig kommet i gang med arbejdet endnu”, siger Bertil Dorch.

Videnskabsminister Helge Sander (V) nedsatte tidligere på året en arbejdsgruppe med udgangspunkt i Danmarks Elektroniske Fag- og Forskningsbiblioteks Styregruppe. Den skal komme med et udspil til, hvordan vi herhjemme skal udnytte og bruge open access.

Helger Sander forklarer, at det er et nationalt skridt som opfølgning på de konklusioner, der blev vedtaget i november 2007 i EU's ministerråd om videnskabelig information i den digitale tidsalder, herunder om open access. Forventningen er ifølge ministeren, at gruppen vil præsentere sit arbejde til foråret.



I eksempelvis Holland har ugen været langt mere koordineret. Implicerede i initiativet har været ude på forskellige universiteter og institutioner for at debattere og fortælle om open access”.

Bertil Dorch, centerleder, KUBIS

“Der arbejdes med open access på mange fronter. Den arbejdsgruppe, jeg har taget initiativ til at nedsætte, samler de vigtigste interessenter på området, og gruppen vil præsentere en plan for implementeringen af konklusionerne”, siger Helge Sander til Magisterbladet.

Harvard University var et af de første universiteter i verden til at implementere en open access-politik for forskning. Herhjemme arbejder flere universiteter også på at udvikle politikker for open access. Eksempelvis har nu både Danmarks Tekniske Universitet (DTU), Roskilde Universitet (RUC) og Copenhagen Business School (CBS) fastlagt en open access-politik.

europæere frygter forringede arbejdsvilkår

I takt med en øget økonomisk afmatning bliver arbejdsmiljøet og de generelle vilkår på europæiske arbejdspladser ringere. Det mener seks ud af 10 europæere, som for nylig har deltaget i en undersøgelse for Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur.

Deltagerne er bekymrede for, hvordan den igangværende finanskriser vil påvirke deres arbejdsvilkår, og det er især lønniveauet og jobsikkerheden, som bekymrer de adspurgte. Arbejdsmiljøet kom først ind på en tredjeplads på listen over de emner, som bekymrer europæiske lønmodtagere mest i skyggen af krisen.

Agenturets meningsmåling afslører også, at der er forskel på mænds og kvinders holdninger til spørgsmål om arbejdsmiljø.

Mens løn og jobsikkerhed er vigtigst for mændene, når de søger job, vægter kvinderne arbejdstiden højest. Samtidig oplever 62 procent af de mandlige respondenter, at deres arbejdsmiljøforhold er blevet forbedret i de senere år, mens kun 52 procent af kvinderne oplever det sådan. Mændene føler sig bedre informeret om arbejdsmiljøforhold end kvinderne, og det er en udfordring, som Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur vil tage op.

“Faktisk synes kvinders arbejdsmiljørisici at være undervurderet og forbigået. Problemet med at forene arbejdsliv og privatliv, fordelingen af opgaverne i hjemmet og det forhold, at der er større fokus på arbejdsulykker end på sundhed på arbejdspladsen, er nogle af de udfordringer, der skal tages op. Det er vigtigt at se arbejdsmiljøproblematikken også i et kønsperspektiv og sikre en større forståelse af problematikken hos virksomheder i hele EU”, siger agenturets direktør, Jukka Takala, ifølge en pressemeddelelse.

psi

kriser får ledelse til at krybe i ly

Ledelsen i mange virksomheder vælger at lukke sig om sig selv, når krisen kradser. Det kan betyde, at medarbejderne mister tilliden til og respekten for ledelsen. Seks ud af ti medarbejdere har oplevet at blive involveret, når det går godt i virksomheden. Men i den kriseramte virksomhed er det kun hver tredje uden for den tætte ledelse, der involveres, viser en undersøgelse fra konsulentfirmaet Teglkamp & Co.

Hver tredje medarbejder fra en kriseram virksomhed oplevede, at ledelsen sjældent kommunikerede om selve krisen. Hver syvende oplevede en ledelse, der slet ikke kommunikerede.

Og mange medarbejdere er kede af ikke at blive involveret mere. Hver tredje mener således, at de kunne bidrage til at finde løsninger på virksomhedens udfordringer. Undersøgelsen viser også, at kvinderne generelt er mere kritiske over ledelsens forsøg på at klare sig i krisen. Hver tredje kvinde oplevede, at ledelsen handlede i panik.

lk



Foto: SCANPIX

tiden er løbet fra ophavsretsloven

DEN DIGITALE UDVIKLING HAR OVERHALET ophavsretsloven indenfor, og det går i stigende grad ud over rettighedspersoner til forskningen. Ekspertter efterlyser en fornyelse af loven.

af Martin Ejlersen · me@dm.dk foto: Johnny Wichmann

Den digitale udvikling er for alvor rykket ind på landets universiteter og undervisningsinstitutioner. Flere og flere institutioner opretter open access-arkiver, hvor der er fri adgang for alle til offentligt finansieret forskning og undervisningsmateriale. Men forskere og undervisere bliver i stigende grad dårligere stillet, når de publicerer deres forskning, fordi ophavsretsloven, der skal beskytte de værker, forskerne producerer, ikke tager højde for de udfordringer, den digitale verden stiller. Sådan lød det fra et bredt udsnit af ekspertter, som beskæftiger sig med ophavsretsloven og forskeres rettigheder og pligter, ved symposiet "Kan man komme i fængsel for at undervise?", arrangeret af Forskningsnettet og Udvalget til Beskyttelse af Videnskabeligt Arbejde (UBVA) på Syddansk Universitet i slutningen af oktober måned.

I de seneste år har der på universiteterne været en rivende udvikling frem mod kommercialisering og fokus på nytteværdi for samfundet med afsæt i produktiviteten, forklarer lektor i erhvervsjura ved Handelshøjskolen, Aarhus Universitet, Hanne Kirk Deichmann.

"Der er behov for at kunne bruge ophavsretsbeskyttet materiale i videre omfang, end loven i dag tillader det. Der er altså nogle detailområder i loven, som ikke fungerer, og det handler især om, hvordan man forvalter loven", siger Hanne Kirk Deichmann.

Forskning og undervisningsmateriale kan nemt kopieres og bruges af andre forskere, og det sker også i vid udstrækning



Lektor i erhvervsjura Hanne Kirk Deichmann mener, at der er brug for at justere ophavsretsloven, da den ikke er fulgt med de krav, som den digitale udvikling stiller.

hver dag. Forskere og undervisere kommer ubevidst på den måde til at overtræde ophavsretsloven ved at bruge og henvise til hinandens forskning i undervisningen, hvis de ikke har indhentet de nødvendige tilladelser. Selvom ophavsretsloven ikke er fulgt med tiden, så mener Hanne Kirk



Forskningsadjunkt på Danmarks Designskole Stina Teilmann opfordrer forskere til at bruge alternative digitale licenser, når de skal publicere forskning.

Deichmann dog ikke, at loven har udspillet sin rolle.

“Loven er et fint fundament, men der er behov for justeringer. Den bedste løsning ville være, hvis Copydan, brugerne og forlagene strikkede en fornuftig løsning sammen, og det bør ske”, siger hun.

Hvem har retten?

Problemet er, at ophavsretsloven ikke fungerer lige så godt i den digitale verden som i den analoge. Det pointerer forskningsadjunkt og ph.d. fra Danmarks Designskole Stina Teilmann. Hun har skrevet en afhandling om ophavsrettens historie og er ekspert i open access.

“Brugernes adfærd med de digitale medier er anderledes, hvad enten vi som ophavs personer ønsker det eller ej. Det koster slet ikke det samme at lave en digital kopi, som det koster at lave en kopi i den analoge verden, så de nuværende regler passer dårligt med den digitale udvikling”, siger Stina Teilmann.

Hanne Kirk Deichmann synes, det er kritisabelt, at det ikke er reguleret i ophavsretsloven, at det er forskeren og underviseren, der har ophavsretten til materialet.

“Det eneste, der står i loven, er, at den, som frembringer et værk, har ophavsret til værket. Det er derfor forskeren og underviseren, der er den umiddelbare rettighedshaver. Ofte er der indgået individuelle aftaler eller kollektive overenskomster mellem arbejdsgiver og arbeidstager, der fastsætter, i hvilken grad ophavsretten eventuelt overtrædes. Men spørgsmålet er,

hvad der gælder, hvis der ikke er indgået en aftale”, siger hun.

Den manglende afklaring og sikkerhed for, hvad man kan gøre i forhold til loven, kan ifølge hende betyde, at forsker og institution i værste fald kan komme i direkte konflikt.

“Der vil sagtens kunne opstå konflikter. Som forsker har man måske publiceret noget digitalt, man fortryder og vil trække tilbage. Normalt kan ophavs personen trække sine værker tilbage. Men det giver loven ikke garanti for i dag. Det er derfor et relevant vilkår, som forskere bør inddrage i forhandlingerne med institution og forlag, for det vil ellers kunne give anledning til konflikter”, siger Hanne Kirk Deichmann.

En gylden middelvej

Stina Teilmann pointerer, at den digitale udvikling gør spredningen af forskning og publiceret materiale generelt nærmest umulig at kontrollere.

“Som ophavsmand må man derfor tænke, at jeg dropper nogle af de bekymringer om fuld kontrol og finder den gyldne middelvej med licenser som Creative Commons, for det er den vej, det går”, siger Stina Teilmann.

Creative Commons er en række standardiserede licenser, som kan bruges globalt. De er gratis for en ophavsmand at hente på internettet og gratis at bruge til sine egne værker. De er pædagogisk opstillet og forklarer brugerne nemt, hvad de må gøre med værket, forklarer, Stina Teilmann.

“Creative Commons er ikke i modsætning til ophavsretten, men er en måde at gradbøje rettighederne på igennem standardlicenser, som gradbøjer loven. Ophavsrettens rolle er ikke udspillet i den digitale verden. Creative Commons er ikke et alternativ hertil, men er en måde at få det til at glide nemmere efter devisen “some rights reserved” end fra det velkendte “all rights reserved””, siger Stina Teilmann.

Creative Commons har eksisteret siden 2001 og består af fire grundlæggende, forskellige licenser, der opstiller forskellige vilkår for brug og bearbejdelse af værket. I 2005 blev en dansk del af Creative Commons etableret. Ifølge Stina Teilmann findes der i dag mere end 130 millioner værker, som er publiceret med Creative Commons.

Essentielt med forhandlinger

Både Hanne Deichmann og Stina Teilmann er tilhængere af open access og de muligheder, der følger med. Begge taler dog for, at det er essentielt at få udformet politikker og konkrete aftaler mellem institutioner, forskere og forlag om, hvordan, hvor og hvornår man må bruge den publicerede forskning, som allerede i dag er gratis tilgængelig på flere universiteters elektroniske forskningsarkiver.

“Der er ikke tradition for at indgå aftaler på de højere læreanstalter med de ansatte om de ophavsretsmæssige spørgsmål. Men dette felt er ikke nyt længere, og snart bliver e-læring og offentliggørelse af forskning en almindelig kommerciel virksomhed på universiteterne”, siger Hanne Kirk Deichmann.

Stina Teilmann forklarer, at universiteterne i stigende grad da også udformer open access-politikker. “Når universiteterne laver repositories, må de prøve sig frem. Et universitet som Harvard famler sig stadig frem på dette område, selv om de var et af de første til at bruge dette system. Open access skal ikke bruges, fordi det er nyt og smart, men der, hvor det egner sig”, siger Stina Teilmann.

Danmark gennem tundra og urskov

Nationalmuseet træder nu ind i debatten om klimaet og klimaforandringerne. Med den nye udstilling KLIMA kan man følge klimaet, plantelivet, dyrelivet, landskabet og menneskets udvikling gennem de sidste 25.000 år. I Danmark har der både været tundra med temperaturer a la Grønland og tæt urskov med sydfransk klima. Udstillingen sætter fokus på de voldsomme klimatiske ændringer, som har påvirket Danmark og formet vores kultur de sidste mange tusinde år, men viser også, hvordan vi i stigende grad har formet naturen omkring os, og med den menneskeskabte drivhuseffekt nu også klimaet. Det gennemgående spørgsmål i udstillingen er: Hvad er menneskeligt forårsaget, og hvad er naturligt? Gennem aflejringer fra søer og moser og i isen i Grønland får man et godt indblik i klimaændringerne gennem tiden og kan også få svar på, hvorfor dyr som mammutten og kæmpehjorten uddøde.

På udstillingen kan man blandt andet opleve en isbjørn, en træstub fra Storebælts bund, en fod fra et moselig og tusind år gammel is. Og i restauranten sparer man helt i klimaets ånd på transporten af fødevarerne. Derfor bliver serranoskinken fra Spanien erstattet af røget skinke fra slagter Munk i Skagen.

lk



omfattende gennemgang af fredede bygninger

En bevilling på 16,5 millioner kroner.

Et projekt, der strækker sig over fem år: 3.600 bygninger, som skal gennemgås minutiøst i skrift og billeder fra kælder til kvist. Lagt sammen med forhuse, baghuse, staldbygninger, skure og andet løber det op i 9.000 bygninger i alt.

For første gang i 100 år skal samtlige fredede bygninger i Danmark registreres, og kommer projektet som forventet på finansloven, vil der blive koblet både kulturhistorikere, kunsthistorikere, arkitekter og andre fagspecialister på opgaven.

“Projektet skal medvirke til at lette administrationen af de fredede bygninger og skal samtidig sikre ejerne en hurtigere sagsbehandling og et bedre retsgrundlag, når det skal vurderes, hvorvidt bygninger fx skal bevare deres

fredningsstatus”, forklarer Lisbeth Pepke, der er arkitekt og projektansvarlig i Kulturarvsstyrelsen.

Det er tanken, at den systematiske bygningsgennemgang skal foregå i samarbejde med lokale og kulturhistoriske museer forskellige steder i Danmark, ligesom kommunerne, ifølge Lisbeth Pepke, skal være Kulturarvsstyrelsens øjne rundt om i landet.

Stig Bergman Møller, museumsinspektør på Aalborgs Historiske Museum, glæder sig meget over, at hans og andre institutioner er tænkt ind i det omfattende projekt. Han håber, at det måske kommer til at foregå på samme måde som registreringen af fortidsminder, som involverede 10 større lokalt forankrede museer.

“Det er en kæmpemæssig opgave at skulle foretage en detaljeret gennemgang af fredede bygninger, men stod det til mig, burde man i samme ombæring kigge på den gråzone, som de bevaringsværdige bygninger befinder sig i. Det er ikke nogen hemmelighed, heller ikke i Kulturarvsstyrelsen, at museerne er meget bekymrede over, hvor let det er at ændre de bevaringsværdige bygningers status, hvis et erhvervsprojekt er attraktivt for kommunerne, eller en bygherres pris er høj nok”, siger Stig Møller.

Den første fredningslov blev vedtaget i Danmark i 1918. I 1980 blev fredningsloven ændret, så man både kunne frede bygninger i a- og b-klasse.

psi

OK 2011: Konturerne begynder at tegne sig

Den seneste offentlige overenskomst i 2008 synes netop lige overstået. Ikke desto mindre er forberedelserne til OK 2011 allerede nu godt i gang.

Konturerne af de temaer, der vil komme til at dominere de interne drøftelser i forhandlingsfællesskaberne, kan allerede nu ses, fortæller formand for DM Ingrid Stage i sin randbemærkning i "DM Fagligt Nyt", nyhedsbrevet til tillidsvalgte, der kan læses på dm.dk.

"Finansministeren har over for de faglige organisationers repræsentanter i Lønkommissionen givet udtryk for, at der skal sættes på fleksibilitet, mere valgfrihed og mere individualitet. Ikke noget, der umiddelbart lyder særligt alarmerende. Men ordene dækker over en ideologisk kampagne mod de faglige organisationers kollektive forhandlingsret om medlemmernes løn- og arbejdsvilkår, som Finansministeriet har ført – mere el-

ler mindre energisk – gennem de sidste ti år", siger hun i "DM Fagligt Nyt". Hun efterlyser allerede nu input fra DM's tillidsvalgte i forbindelse med OK 2011.

"Som medlem af AC's forhandlingsudvalg vil jeg være meget glad og taknemlig for ethvert input fra DM's tillidsrepræsentanter i forhold til de krav om større individualisering og fleksibilitet i løn og arbejdstid, vi kommer til at stå over for", siger Ingrid Stage.



beskæftigelsen stiger for sommerdimittender

Mens ledigheden brager i vejret for mange akademikergrupper, ser det anderledes ud for de humanister, der blev uddannet i sommeren 2009. Ledigheden for denne gruppe var i september i år på 27 procent. Det tilsvarende tal for 2008-dimittender var 29,6 procent.

Den faldende ledighed for årets humanistdimittender glæder selvsagt formand for DM Ingrid Stage. Hun er dog fortsat bekymret for ledigheden, der er stigende på stort alle andre områder.

"Med en generel stigning på 104 procent i ledigheden for alle dimittender er det særdeles glædeligt med en ledighedsprocent på 27 for humanisterne. De 27 procent er dog stadig

for højt, og vi vil blive ved med at få dette tal nedbragt, ligesom vi gør for alle de medlemsgrupper, vi repræsenterer", siger Ingrid Stage.

Den gennemsnitlige magisterledighed var i september 2009 på 4,1 procent.

"Dette tal dækker dog over, at der er mange, der har freelance- og deltidsjob, og temmelig få, der er fuldtidsledige. Mange af vore medlemmer er nu med til at reducere ledigheden, fordi de har lært at agere på et fleksibelt arbejdsmarked, hvor man udvikler sig, eksempelvis gennem freelance- og honoraropgaver i en periode, indtil man igen finder fast fodfæste på arbejdsmarkedet", siger Ingrid Stage.

brugerbetaling har social slagside

Dansk Magisterforening tager skarpt afstand fra de tanker om at indføre brugerbetaling på universiteter, som flere økonomiske eksperter fremlagde i dagbladet Information mandag den 2. november. Formand for DM Ingrid Stage er enig i, at universiteterne mangler penge. Men hun understreger, at samfundet skal betragte universitetsuddannelserne som en investering og ikke som en udgift.

En analyse fra Arbejdernes Erhvervsråd i august viste, at set over et livsforløb tjener samfundet ni millioner kroner på hver dansker med en lang videregående uddannelse.

"På den baggrund burde det være let at overbevise økonomer om, at det er værd at investere i uddannelse", siger Ingrid Stage.

Erfaringer fra blandt andet England har vist, at indførelse af brugerbetaling betyder, at færre studerende fra de socialt dårligt stillede samfundsgrupper tager en længerevarende uddannelse.

"Hvis du kommer fra en familie, hvor det er svært at få pengene til at slå til, vil en universitetsuddannelse være mindre attraktiv, hvis du skal betale for den. Det er, uanset om du skal betale her og nu, eller du skal låne pengene", siger Ingrid Stage.

En af forslagsstillerne, professor i økonomi på Aarhus Universitet Nina Smidt, siger til Information, at Danmark skal finde nogle modeller, hvor brugerbetalingen ikke får social slagside. Hun foreslår for eksempel, at brugerbetalingen kan være i form af et lån.

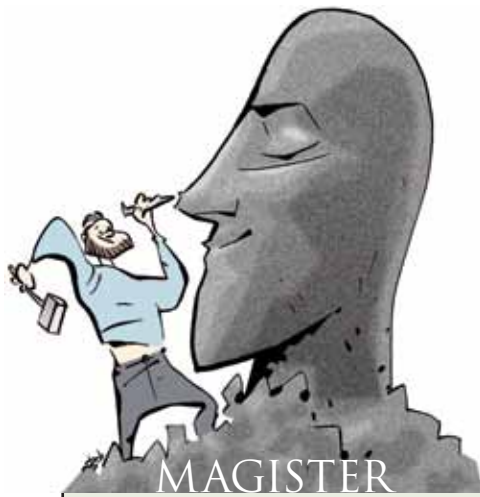
Men den model tror formanden for de studerende i DM, Hans Schmidt-Nielsen, ikke på.

"Det vil under alle omstændigheder gå ud over dem, der får dårligt lønnede job eller bliver ledige. Dermed har det social slagside", siger han.

den gamle mand og bøgerne

HAN HAR PÅVIRKET EN HEL GENERATION af skole- og gymnasieelever med sit udvalg af moderne værker, da litteraturen endnu var dannelsens udgangspunkt. I et halvt århundrede har han haft kolossal indflydelse på, hvem der fik og ikke fik en optræden på poesiens og den skønlitterære scene i Danmark. Kritiker Torben Brostrøms liv og lejlighed er proppet med bøger. For nylig modtog han årets Bebop-pris.

af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk foto: Rie Neuchs



MAGISTER MED PROFIL

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

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

Han er 82 år og fortsat på lønningslisten hos dagbladet Information. Men selv om arbejdslivet tilsyneladende kører upåvirket videre for bladets mangeårige kritiker Torben Brostrøm, er der med alderen sket forandringer.

“At blive gammel er en opdagerfærd. Jeg har udviklet en større interesse for tilværelsen, i takt med at jeg får mindre tilbage af den. Jeg har heller ikke længere så travlt med at udrette noget. Nu driver jeg den af, når jeg har lyst. Og så har jeg fået mere tid til at læse bøger, jeg ikke skal bruge til noget, både amerikansk, fransk og nordisk litteratur”, fortæller Torben Brostrøm.

Det var ikke de 24 år som gymnasie-lærer eller de 13 år som professor ved Danmarks Lærerhøjskole, han for nylig blev hædret for, da han modtog årets Bebop-pris fra forlaget af samme navn. Det var for hans livslange virke som indflydelsesrig skribent, som kritiker og som inspirator for både læsere og forfattere.

“Grunden til, at han har fortjent Bebop-prisen, er, at han midt i de mange gøremål altid har haft, og har, et åbent øje – og et åbent øre – for det skæve, det cool, det hotte, det ikke-lige-definerbare, det afgørende, når mainstream-fortolkningen, den akademiske læsning, er klaret. Når ligesom det forventede er leveret”, hed det blandt andet i overrækkelsestalen fra redaktør på Bebop-forlaget Asger Schnack.

Den begrundelse er Torben Brostrøm ærligt talt lidt stolt af.

“Min rolle som anmelder var engang at stå på forfatterens side frem for på læserens. At introducere nyt, også når det var svært tilgængelige forfattere som Jørgen Gustava Brandt, Klaus Rifbjerg, Uffe Harder eller Inger Christensen. Jeg har været stadigt optaget af dem, der går sidelæns. I den yngre generation af forfattere oplever jeg en særlig sproglig udfoldelse og iagttagelsessevne hos kvinderne – fx Pia Juul, Juliane Preisler, Christina Hesselholdt og Naja Maria Aidt”, siger han.

Bøgerne vandt over violinen

Selv om Torben Brostrøms læsning i dag er mere lystbetonet, fornægter et langt liv som professionel læser sig ikke.

“Jeg skal helst have en blyant ved hånden, når jeg går i gang med en bog. Jeg får en ubændig trang til at notere ned i margin, hver gang jeg hæfter mig ved noget. Jeg sætter streger og markerer i alle mine bøger. Jeg tænker ved at skrive. Det er den måde, jeg finder ud af nyt på”, forklarer han.

Allerede som barn gik Torben Brostrøm til litteraturen med pennen inden for rækkevidde. Dengang var angrebet rettet mod de appetitlige OTA-bøger med eventyr og romantiske fortællinger, som han samlede på ved at spise rigeligt med



Blå bog

Alder: 82 år.

Job: Litteraturkritiker og skribent ved dagbladet Information
Æresdoktor ved Lunds Universitet 1986, professor i dansk litteratur ved Danmarks Lærerskole 1979-1992, lektor ved Ingrid Jespersens Gymnasium i årene 1955-1979, litterær redaktør ved Den store Danske Encyklopædi, essayist, forfatter til en lang række bøger og redaktør af tidsskrifter, som Hvedekorn, Selvsyn og Vindrosen. Medlem af Det Danske Akademi og deltager i adskillige ministerielle udvalg. Har modtaget blandt andet Georg Brandesprisen og Det Svenske Akademis Nordiske Pris.

Uddannelse: Cand.mag. i dansk og fransk 1953.

Privat: Bor alene midt i København efter sin kones død for ti år siden. Har tre voksne børn. Fem børnebørn.

Kendetegn: Lydhør, selvbevidst og skeptisk, hovmodig beskedenhed, hurtig og langsom livsrytme.

havregryn. Også de slidte, overskrevne sider i udgaven af H.C. Andersens eventyr, som hans mor læste op af for Torben og hans to brødre, vidner om, at den er blevet gransket nøje og kommenteret flittigt undervejs.

Noter i bøgerne måtte han dog undlade, når han – bevæbnet med saltpastiller – cyklede hen på Frederiksberg Børnebibliotek for at læse efter skole. Her ville han hellere tilbringe eftermiddagen end sammen med sine brødre, der gravede skyt-



Jeg skal helst have en blyant ved hånden, når jeg går i gang med en bog. Jeg får en ubændig trang til at notere ned i margin, hver gang jeg hæfter mig ved noget.”

tegrave til deres soldater og legede med Meccano.

“Jeg vil ikke betegne mig selv som et nørdet barn, men jeg har heller aldrig været så god til at lege. Selv om jeg var midterbarnet, lod jeg min ældste og yngste bror lege med hinanden, mens jeg læste og spillede som en gal på min violin”, husker Torben Brostrøm.

I dag er han taknemmelig for, at han – til sin egen overraskelse – dumpede til en optagelsesprøve på Musikkonservatoriet.

“Jeg elsker klassisk musik, men har ikke for alvor haft et talent for selv at spille. Sproget og litteraturen vandt over violinen, og det er jeg lykkelig for. Man kan kun arbejde så koncentreret, som jeg har gjort – og igennem så mange år – hvis man nærer en sand kærlighed til sin beskæftigelse. Den rene aflevering er dødbringende, hvad enten det er en artikel eller en undervisningssituation, hvor man bare lirer noget af. Til gengæld er det vidunderlige øjeblikke, når der opstår en samklang mellem sproget og verden. Når folk lever i sproget og ikke bare har det som et redskab. Det er nok derfor, jeg har flest kunstnere i min omgangskreds. Den sanselighed i udtrykket, som de mestrer, og som rækker længere end til de rene refleksioner, er vildt inspirerende og har været det for mig gennem hele mit liv.”



Sidste frist for debatindlæg til nr. 19 er mandag den 17. 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.

Ligeværd i DM?

Den 23. november 2009 skal DM's pensionistsektion vælge medlemmer til sin bestyrelse og til DM's repræsentantskab. Der skal vælges seks bestyrelsesmedlemmer og to suppleanter. Der kan stemmes på maksimalt 3 kandidater, og de 8 kandidater, som opnår det højeste stemmetal, er valgt til bestyrelsen. Heraf bliver de 3 bestyrelsesmedlemmer, som får flest stemmer, også medlem af Repræsentantskabet.

Hidtil har der ingen problemer været med at få repræsenteret alle landsdele i bestyrelsen. Der har således været bestyrelsesmedlemmer fra København, Fyn og Jylland.

Ved dette års valg bliver det anderledes på grund af etableringen af flere regionalkubber: København/Sjælland, Fyn og Århus. Det er klart, at Københavnerklubben er meget større med næsten fire gange så mange klubmedlemmer som Fyn og Århusklubben tilsammen. Desuden stiller de op med flere kandidater. Resultatet kan blive, at medlemmerne fra Fyn og Jylland ikke bliver repræsenteret i den kommende bestyrelse.

Det er dog meget vigtigt, at alle landsdele er repræsenteret, så deres interesser tilgodeses, ellers vil det ikke være muligt at opretholde et tilstrækkeligt højt aktivitetsniveau i de to mindre klubber. Det kan bemærkes, at aktivitetsniveauet er steget betydeligt over hele landet efter etableringen af lokalkubberne. Det kan man læse i DM Pensionist årsberetning for 2009 på <http://www.dm.dk/OmDM/SektorerOgSektioner/Sektioner/Pensionister/Klubber.aspx>.

Før kunne bestyrelsen varetage hele Pensionistsektionens interesser, men nu er Københavnerklubbens økonomi blevet et fast indslag på sektionens bestyrelsesmøder.

Skal medlemmernes interesser tilgodeses ligeligt i Pensionistsektionen, må der findes en løsning på den skæve fordeling.

En mulighed vil bl.a. være, at hver lokalklub har én fast plads, dvs. et født medlem af sektionsbestyrelsen. Valget af denne klubrepræsentant foretages af den pågældende klub. Det kræver naturligvis en vedtægtsændring.

En anden simpel mulighed kan være listevalg, dvs. at hver lokalklub stiller op med deres egen liste.

Det er vigtigt, at lige medlemsindflydelse for alle også gælder på landsplan.

Sianette Kwee

Retssikkerheden tilsidesættes i DM

1. Hovedbestyrelsen i DM har den 19. oktober over hals og hoved besluttet at ekskludere tre medlemmer kollektivt uden en individuel sagsbehandling. Er det o.k.?

2. En DM-politiker, der har ydet et enormt stykke frivilligt arbejde gennem mere end et år med at tilrettelægge og arrangere en DM-

konference og headhuntet topnavne som Asger Aamund, Connie Hedegaard, Lise Kingo, Lars Qvortrup og Carsten Beck til den, bliver afsat fra arbejdet blot 10 dage før konferencens afholdelse med en række grove, løgnagtige og stærkt krænkende personlige beskyldninger fra daværende direktør i DM og hans sekretær. Hovedbestyrelsen godkender efterfølgende løgne som sandhed uden at høre begge parter og nægter endog partshøring i sagen trods flere henvendelser. Er det o.k.?

3. En workshop-ansvarlig træder uforvarende ind i workshoppen en dag og ser en væg, der minimerer workshoppen med 80 %, smækket op efter en – med den workshop-ansvarliges egne ord – løgnagtig udmelding til hende, som hun har beroliget brugerne med og dermed sat sig selv i en pinlig og utroværdig situation over for dem. Er det o.k.?

Kære medlemmer og tillidsrepræsentanter: Ovenstående er desværre, hvad der foregår i DM. Havde en af jeres arbejdspladser handlet på samme måde, så skulle I – eventuelt ved hjælp af konsulenter fra DM – nok få lavet en sag på det.

Men hvor er troværdigheden henne, når DM selv fører sig frem på måder, som enhver tillidsrepræsentant ville fare i flint over?

Flere politisk aktive har meldt sig ud af DM på grund af disse overgreb, og den workshop-ansvarlige har frasagt sig posten og overvejer tillige at melde sig ud.

Men overgreb og uretfærdigheder bekæmpes jo ikke udefra – det må ske indefra ved, at de, der bliver udsat for det, fortæller om det, og at medlemmerne spørger ind, så alt, hvad der er fejlet ind under gulvtæppet, kommer frem i dagens lys.

Måske vil DM's formand, Ingrid Stage, til en start svare på følgende spørgsmål:

Bør en så alvorlig sag som eksklusion ikke behandles omhyggeligt og individuelt?

Hvorfor nægter DM partshøring i interne sager? Bør alle parter i en sag ikke høres?

Er nogen i stand til at dømme retfærdigt og objektivt ud fra blot én parts udlægning?

Bør en workshop-ansvarlig ikke inddrages og orienteres korrekt om så markante ændringer i forbindelse med vedkommendes ansvarsområde?

Hvilken retssikkerhed har man i DM som medlemsvalgt politiker?

Jytte Koch Littau, medlem af Sektoren for honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende, sektion Øst, og medlem af DM's repræsentantskab

Svar

Kære Jytte Koch Littau

Du har forsøgt at få den nuværende hovedbestyrelse til at tildele dig en stor sum penge på baggrund af en gammel sag, der for længst er

afgjort af en tidligere hovedbestyrelse og sekretariatsledelse. En enig hovedbestyrelse har på baggrund af en gennemgang af dokumenterne i den gamle sag afvist dit krav i august i år. Det får dig nu til at give et vrangbillede af DM's politiske og administrative ledelse gennem en misvisende fremstilling og absurd sammenkædning af tre vidt forskellige forhold. Af hensyn til Magisterbladets læsere skal vi her kort kommentere dit indlæg.

Det er rigtigt, at Hovedbestyrelsen på et møde den 19. oktober 2009 besluttede at ekskludere tre medlemmer. Beslutningen blev truffet på baggrund af en meget alvorlig og veldokumenteret klage fra en række medlemmer af DM, som havde deltaget på et seminar, hvor de pågældende havde været arrangører. Hovedbestyrelsen havde forud for sin beslutning gennemført en grundig høring af de tre medlemmer. Medlemmernes høringssvar indgik i Hovedbestyrelsens beslutningsgrundlag. Der er således ikke tale om en kollektiv sanktion, endsize om en beslutning, der er taget over hals og hoved. Sagen er af hensyn til de tre ekskluderede behandlet fortroligt, og kun Hovedbestyrelsens medlemmer ud over de tre berørte har haft alle dokumenter til gennemsyn. Da du ikke er medlem af Hovedbestyrelsen, udtaler du dig på et uoplyst grundlag.

Den politiker, du så rosede omtaler, er – som det vil fremgå af ovenstående – dig selv, og det er, som du ved, helt korrekt, at Hovedbestyrelsen har afvist at betale dig erstatning i forbindelse med dit engagement i etableringen af en konference tilbage i 2005. Det blev, som det vil være dig bekendt, besluttet at flytte opgaven med at arrangere konferencen til DM's sekretariat. En beslutning, Hovedbestyrelsen også på daværende tidspunkt var enig i.

I forbindelse med at DM's hus på Frederiksberg ombygges, er det helt

korrekt, at det aktivitetslokale (workshop), ledige medlemmer kan anvende i forbindelse med deres jobsøgning, er blevet ombygget. Meningen med ombygningen er at gøre det mere attraktivt for alle DM's medlemmer at bruge vores fælles hus. En gruppe brugere af workshoppen har været inddraget i planlægningen af den nye workshop, som til fulde vil dække brugerne behov. Vi skal dog gerne medgive, at det havde været en fordel, om vi havde kunnet inddrage repræsentanter for brugerne af workshoppen på et tidligere tidspunkt. Vi skal samtidig gøre opmærksom på, at DM ikke på noget tidspunkt har udpeget en "workshopansvarlig". Men efter henvendelse til formand og sekretariatsledelse fra nogle af brugerne i forsommeren er der gennem de seneste måneder udfoldet store anstrengelser for at finde frem til en løsning, alle kan være tilfredse med. Ombygningsprojektet er således blevet tilrettet og justeret i samråd med repræsentanter for brugerne.

DM rummer i dag mere end 36.000 medlemmer. Heraf er heldigvis kun en mindre gruppe omfattet af ledighed. Gruppen af dimitterende, der rammes af ledighed, er dog desværre stigende. DM vil i den kommende tid fokusere på netop at støtte denne gruppe igennem perioden som ledig.

Du sammenligner forholdene for de frivilligt aktive med medlemmernes generelle ansættelsesvilkår på arbejdsmarkedet. Det er ikke nogen relevant sammenligning. Som frivillig aktiv i DM er man ikke at regne som ansat i DM. Det gælder således også dig i forhold til den gamle sag fra 2005. Men uanset hvilken konflikt der måtte være tale om, skal begge parter høres. Hvilket også er sket.

Med venlig hilsen

Ingrid Stage, formand, og Christian Strøm, direktør



Karriereudvikling

Savner du mål og retning for din karriere, så du bliver bedre til at vælge til og fra i hverdagen? Bruger du dine kompetencer optimalt? Harmonerer dine værdier og dit arbejdsliv?

Et karriereudviklingsforløb i DM Karriere sætter fokus på dit arbejdsliv og det, som er vigtigt for dig lige nu. Du får mulighed for at reflektere over dine erfaringer og kompetencer og lade det være afsæt for at formulere retningen for fremtiden.

Ved hjælp af strukturerede samtaler med brug af øvelser og samtaleteknikker, fx coaching og sparring, hjælper konsulent dig til en fremadrettet afklaring.

Yderligere information fås ved henvendelse til uddannelsessekretær Bente Boier Olsson på telefon 38 15 66 00.

Prisen er 3.900 kr. eksklusive moms for medlemmer af DM og 4.500 kr. eksklusive moms for ikke-medlemmer. Prisen dækker 1. samtale af ca. 1 ½ times varighed og 2. og 3. samtale af ca. 1 times varighed. Mellem samtalerne arbejdes selvstændigt med stillede opgaver, og der er mulighed for kontakt med din karrierekonsulent pr. mail eller telefon.



Bodil Egede-Lassen
cand.scient.



Finn Dahlsund
cand.merc.



Lars Biza
cand.mag.



Niels Borup
cand.mag.



NYT JOB



Helle Vandkilde professor i forhistorisk arkæologi

Den 1. august 2009 tiltrådte Helle Vandkilde et professorat i forhistorisk arkæologi ved Aarhus Universitet. Hun er dermed blevet fagområdets første kvindelige professor. Helle Vandkildes forskning har sit tyngdepunkt i bronzealderens genembrud ca. 2000 f.Kr. Hun blev cand.mag. i forhistorisk arkæologi i 1986. Frem til doktorafhandlingen i 1996 havde hun stipendier fra bl.a.

Carlsbergfondet og Aarhus Universitet. Mellem 1998 og 2004 var hun ansat som forsker ved Lund Universitet og var også gæsteforsker ved universitetet i Kiel, inden hun i 2004 vendte tilbage til Aarhus Universitet og Moesgård som forskningsrådsprofessor. Hun modtog i 2005 Erik Vesterby-prisen på 100.000 kr. og blev i 2007 medlem af Deutsches Archäologisches Institut. Hun sidder i Svenska Riksbankens Jubilæumsfonds projektgruppe, leder Dansk Arkæologisk Forskerskole og er formand for faggruppen Arkæologi og Konserveringsvidenskab i arbejdet med den bibliometriske forskningsindikator.

Med udnævnelsen til professor skal Helle Vandkilde fremme forskning, undervisning og formidling, men også medvirke til at opdyrke nye emneområder inden for arkæologien.



PRISER

Daniel Otzen modtager forskningspris

Daniel Otzen, professor, ph.d., cand.scient., Interdisciplinært Nanoscience Center på Aarhus Universitet, har modtaget Alzheimer-forskningsfondens pris på 50.000 kr. Han fik den blandt andet for sin forskning i proteiner, som er vigtig for forståelsen af, hvordan Alzheimers og andre hjernesygdomme opstår.

Nyt om navne

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

Skriv til Nyt om navne, hvis det er noget, du vil indvi dine DM-kolleger og omverdenen i. Send meget gerne et foto med (fx jpeg-fil på minimum 300 kb).

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

Send en mail til magisterbladet@dm.dk

DØDE

William Vonsild

Fredag den 25. september 2009 modtog vi den triste besked, at William var død. Vi har længe vidst, at William var alvorligt syg, men som så meget andet i livet kæmpede William det bedste, han kunne. Således var William på arbejde så sent som 14 dage før sin død. Det var Williams ønske at leve så normalt et liv som muligt trods sin sygdom. Han ville dø med støvlerne på, som han selv sagde. Vi siger – han døde med hænderne på tasterne.

Det er et stort tab for Zahle og alle i Afdeling København, Professionshøjskolen UCC. William var en fantastisk samarbejdspartner med et stort overblik og engagement i os alle. Ingen opgave var for lille eller for stor for William at kaste sig over, når det var inden for hans felt. Og Williams felt var stort. Hans hjerte brændte for medier, for det pædagogiske arbejde og for livet i folkeskolen. Således var det også naturligt for William at blive ved med at have kontakt til tidligere studerende fra Zahle, når de fik arbejde i folkeskolen. Han var gerne lige behjælpelig med at lave en kortfilm, lave klasserumsagttagelser, låne lidt udstyr ud, hjælpe med tekniske løsninger, eller hvad det nu var, der var brug for. På Læreruddannelsen Zahle er det helt klart hans store fortjeneste, at de studerende arbejder med medier som en naturlig del af deres undervisning. William har i de godt 5 år, han nåede at være på Zahle, revolutioneret tænkningen om medier i undervisningen og fået det tekniske udstyr op på et aktuelt niveau.

Ingen tvivl om, at vi vil savne William – hans farvede polo T-shirts, hans evne til altid at se nye løsninger, hans skarphed, når vi i ledelsen trængte til det, hans glade smil og ikke mindst hans ufatteligt store viden og faglighed.

Vore tanker går til Williams kone, Herat, og deres tre voksne børn. Æret være Williams minde.

*Medarbejdere og ledelse på Læreruddannelsen Zahle
Kirsten Balle, uddannelseschef, Professionshøjskolen UCC*

Lokalarkiverne og museerne – et lavtlønsområde

En ny lønundersøgelse blandt medlemmerne på lokalarkiverne og de kommunale og private museer viser, at tillæg ikke længere blot er noget, medlemmerne drømmer om, men at det faktisk kan lade sig gøre at få en ordentlig løn. Der er dog stadigvæk rigelig plads til forbedringer.

Undersøgelsen afdækker, i hvor høj grad medlemmernes tillæg matcher den norm, DM siden 2004 har anvendt på bl.a. lokalarkiv- og museumsområdet, og som fastlægger de beløb, medlemmerne som minimum bør have. Men den viser mere end det – den fortæller også, hvordan medlemmerne opfatter Ny Løn, og den giver et indtryk af, hvordan Ny Løn håndteres af de lokale ledelser og af tillidsrepræsentanterne. Her præsenterer vi blot nogle af hovedresultaterne – hvilke holdninger til Ny Løn medlemmerne har, hvor høje tillæggene er, og hvordan forholder de sig til de tillægsbeløb, DM anbefaler.

Vi har spurgt Agnes Conradi, der er tillidsrepræsentantsuppleant og ansat ved Økolariet i Vejle, og Brit Bagger Thorsø, der er fællestillidsrepræsentant og ansat i Vejle Kommune, hvorledes de vil kommentere de holdninger, medlemmerne har til Ny Løn, og som er illustreret i figur 2. Vi har endvidere talt med Orla Madsen, direktør ved Museum Sønderjylland, og bedt om nogle bemærkninger til ikke bare figur 3, der viser, hvor høje medlemmernes tillæg er, men også de øvrige figurer og tabel 1, og vi har talt med Marie Nipper fra AROs Aarhus Kunstmuseum om hendes syn på egne tillægsforhold og på undersøgelsens resultater i almindelighed.

Virkeligheden og normen

Det væsentligste resultat gælder spørgsmålet om, i hvor høj grad medlemmernes tillæg svarer til den norm, som DM benytter, når tillidsrepræsentanterne og sekretariatet forhandler tillæg for medlemmerne på lokalarkiv- og museumsområdet. Her viser undersøgelsen, at 41 % af medlemmerne har tillæg, som ligger mere eller mindre på niveau med normen, mens 45 % ligger under normen; kun 14 % har tillæg, der ligger over minimumbeløbene, således som det fremgår af figur 1.

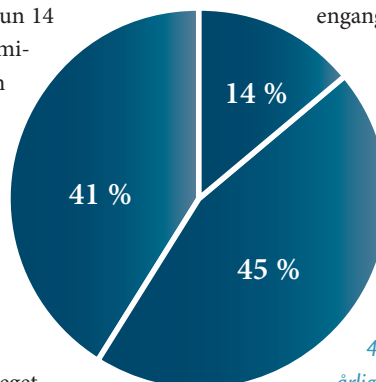
Et enkelt delresultat i undersøgelsen kan sammenholdes med en undersøgelse i 2001. Dengang konstaterede vi, at 36 % af medlemmerne ikke havde tillæg overhovedet; nu ligger tallet på 7 %. Vi glæder os meget over, at det er lykkedes tillidsrepræsentanterne og DM's sekretariat at begrænse antallet af tillægsløse med knap 30 procentpoint, men må samtidig understrege, at de 45 %, som ligger under normen, er et alt for højt tal, især

når afstandene mellem virkelighed og norm er så store – spændet ligger mellem 18.000 og 72.000 kr. årligt, når medlemmernes anciennitet lægges til grund. Undersøgelsen demonstrerer også klart, at lønudviklingen for den enkelte ofte går i stå, når man når op i 40'erne. Og selv om der er en del færre uden tillæg, er 7 % stadigvæk 7 % for højt.

Rettesnoren

Bag ved figur 1 ligger en norm for, hvor høje tillæggene efter DM's opfattelse mindst bør være. Denne norm viser vi i tabel 1. Normen er konstrueret ud fra den viden, vi i 2004 havde om tillægsforholdene på hele det kommunale område, samtidig med at vi lagde os i nærheden af DJØFs rådighedsbeløb, således som de så ud i 2004 – noget under disse beløb, ikke over. Tabellen viser altså de tillægsbeløb, som DM anbefaler, at medlemmer ansat på bl.a. kommunale, forenings- og selvejende lokalarkiver og museer som minimum skal have årligt i forhold til deres lønanciennitet.

Vi vil sikkert blive kritiseret for at være krævende. Det kan vi godt bære – kikk engang på tabel 2, der fortæller,



Figur 1

Medlemmernes tillæg fordelt i forhold til DM's norm for tillæg på lokalarkiv- og museumsområdet.

45 % af medlemmerne har årlige tillæg, der ligger mellem 18.000 og 72.000 kr. under de minimumbeløb i tabel 1, DM anbefaler som minimum. 41 % har tillæg på niveau med minimumbeløbene, mens blot 14 % ligger mellem 18.000 og 54.000 kr. over.

DM Natur & Kultur er sektorblad for DM-medlemmer, der arbejder på forsknings- og kulturinstitutioner. Bladet udkommer fire gange årligt. Næste nummer af DM Natur & Kultur udkommer den 12. februar 2010

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

Redaktionssekretær: Malene Romme-Mølby

Forsidefoto: Henrik Petit



(Fra venstre) Erik S. Christensen, Lars Pagh, Aase Gyldion, Tenna R. Kristensen, Lars Trap-Jensen Peter Mohr Christensen i Runestenshallen på Nationalmuseet.

Tabel 1 Hvilket tillæg skal du mindst have?

Lønanciennitet*	Tillæg pr. år (netto) <i>Beløb pr. 1. oktober 2009</i> <i>Beløbene er afrundet</i>
Ingen anciennitet	26.000
4 år	37.000
7 år	58.000
10 år	67.000
14 år –	79.000

* Antal hele år med akademisk arbejde.
Oven i beløbene skal lægges pension, 17,5 %.

Tabel 2 Hvilke tillæg har de andre?

Er man ansat som forsker på f.eks. Nationalmuseet, har man et automatisk tillæg på 48.750 kr. årligt netto pr. 1. oktober 2009.

Er man ansat som seniorforsker på Nationalmuseet, har man et automatisk tillæg på 86.998 kr. årligt netto pr. 1. oktober 2009.

hvad bl.a. fagfællerne på f.eks. Nationalmuseet får i faste tillæg. Til disse beløb skal i mange tilfælde lægges individuelle tillæg. Afstandene kan blive ganske store, ikke?

Der er virkelig plads til forbedringer. Vi ved godt, at det tager tid. Og vi ved også, at det kræver en indsats, ikke bare af os, men også af dig – og det uanset om du er ansat på et lokalarkiv, et museum eller en anden arbejdsplads, hvor tillæg ikke er en selvfølgelig sag. I det følgende peger vi på nogle af de initiativer, som du og vi skal tage, når lønudviklingen skal

fremmes; de enkelte ledelser og bestyrelser har her en særlig forpligtelse – der skal afsættes tilstrækkelige midler til, at medlemmerne får en anstændig løn.

Hvad kan du selv gøre?

Vi kan hver især gøre en del for at få Ny Løn til at fungere bedre. Vi opfordrer dig til at være aktiv og sammen med dine kolleger sætte lønnen til debat. Du kan jo begynde med at finde ud af, om du har det rette tillæg i forhold til din anciennitet – kik på tabel 1, og tænk over, om du har gode argumenter for at øge dit tillæg – eller i det hele taget få et tillæg. Når tidspunktet for de årlige lønforhandlinger nærmer sig, så vær ekstra aktiv; sandsynligheden for at nå et bedre resultat er større, når alle slutter op. Kik også på figur 3 – hele 79 % af medlemmerne er overvejende utilfredse med Ny Løn. Det standpunkt kalder på handling, ikke blot fra din side, men også fra vores side.

Har du ikke en tillidsrepræsentant, så tænk over, om det ikke kunne være et hverv, du selv kunne påtage dig; eller snak med dine kolleger herom, og søg råd i DM's sekretariat – hvordan vælges en tillidsrepræsentant, og hvilke opgaver følger der med hvervet. Og er du ansat på en arbejdsplads, hvor der ikke kan vælges en tillidsrepræsentant, fordi der er færre end fem akademikere, kan du få hjælp i DM's sekretariat.

Hvad kan tillidsrepræsentanten gøre?

Det betaler sig at have en tillidsrepræsentant – og vi mener det ganske bogstaveligt; undersøgelsen gør det nemlig sandsynligt, at når der er valgt en tillidsrepræsentant, er der større chancer for at hæve tillægsniveauet generelt; mange har allerede mærket på deres lønningspose, hvad det betyder at have en tillidsrepræsentant. Selv om tillidsrepræsentantens rolle i forhold til

de årlige lønforhandlinger og ved nyansættelser naturligvis er afgørende, er den ikke mindre vigtig, når det gælder de mere overordnede rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Når der skal etableres et samarbejdsudvalg, når der skal udformes en personalepolitik, og når der skal lægges en lønstrategi, er tillidsrepræsentanten uundværlig, også for ledelsen. Da ledelsen jo kan have andre mål og strategier end medarbejderne, er tillidsrepræsentanten garanten for, at ledelsen ikke bare forhandler løn årligt, men også er indstillet på at diskutere lønkrav, som er velbegrundede.

Lønpolitik og forhåndsftaler

Vi vil fremhæve to redskaber, der tjener til at gøre lønforhandlingerne og deres resultater mere gennemskelige for medarbejderne, og som letter arbejdet for både tillidsrepræsentanten og ledelsen. Det ene redskab er udarbejdelsen af en skriftlig lønpolitik, som begge parter er enige om. En lønpolitik med de formelle, overordnede rammer for lønudviklingen på arbejdspladsen og for procedurerne i forbindelse hermed fremmer forhandlingsprocessen ved såvel nyansættelser som årlige lønforhandlinger. Det andet redskab er forhåndsftalen, der specifikt angiver, hvor der efter objektive kriterier ydes kvalifikations- og/eller funktionstillæg. Når der som på lokalarkiverne og museerne kun rådes over begrænsede økonomiske og tidsmæssige ressourcer, er der betydelige fordele herved også ved budgetlægningen.

Vi mener ikke, at beløbene i tabel 1 er for ambitiøse. Det er fair at bruge dem, når temperaturen skal tages på tillægspatienten. Vi kan se, at patienten er i bedring, men også, at der godt nok er et stykke vej tilbage, inden vi kan udstede en raskmelding.

Mange medlemmer snydes med Ny Løn

Dårligt arbejdsklima, forvirring og ulighed er nogle af de ord, som falder to tillidsrepræsentanter for hjertet, når de forklarer medlemmernes utilfredshed med Ny Løn. Og de forudser, at der stadig er et stort arbejde for, at Ny Løn skal fungere på retfærdig vis.

af Malene Romme-Mølby magisterbladet@dm.dk
foto: Palle Peter Skov

79 procent af de adspurgte medlemmer på lokalarkiv- og museumsområdet er overvejende utilfredse med Ny Løn. "Jeg tror, at holdningen er sådan, fordi medlemmerne ikke har opnået den lønudvikling, som de ville have haft på gammel løn. Det er et tydeligt tegn på dårligt arbejdsklima og -forhold. Det har tilsyneladende udviklet sig til et efterslæb nogle steder og forringet kvalitet i forhold til bevarelse og formidling af vores kulturarv på kulturinstitutioner og videncentre", siger Agnes Conradi, suppleant for tillidsrepræsentanten i Vejle Kommune.

"Ny Løn har gjort det sværere for den enkelte medarbejder at gennemskue, hvad man er værd, og jeg tror, at det gør medlemmerne frustrerede. Det er svært at agere og sætte sin egen pris, fordi magistre ofte sidder i ret unikke stillinger", forklarer Brit Bagger Thorsø, fællestillidsrepræsentant i Vejle Kommune. Hun oplever, at medarbejderne tidligere havde meget gavn af lønstatistikken, men at den ikke er så anvendelig i forhold til Ny Løn. "Den er jo ikke meget andet end en pejling, for der er så store udsving i de forskellige kommuner. Derudover er Ny Løn jo en meget individuel løn, og de færreste magistre har kolleger, der laver helt det samme, så man kan sammenligne sig med dem", siger hun. De mest anvendelige gennemgående træk i lønstatistikken, som hun forsøger at gøre synlige, er ifølge hende, at man

generelt får højere løn, hvis man er mand, eller hvis ens stilling er placeret i nærheden af kommunaldirektøren.

Ingen kutyme for lønforhøjelse

45 procent af de adspurgte medlemmer på lokalarkiv- og museumsområdet har årlige tillæg, der ligger mellem 18.000 og 72.000 under de minimumsbeløb, som DM anbefaler. 41 procent på minimumsgrænsen. Og kun 14 procent af medlemmerne ligger over DM's minimumsgrænse. "Det er virkelig tankevækkende, og det overrasker mig, at det drejer sig om så mange. Det er vi nødt til at tage til efterretning og overveje, hvad vi kan gøre for at forbedre forholdene for medlemmerne", siger Agnes Conradi. Hun mener, at der er flere grunde til, at lønnen er dårligere inden for kulturforvaltningen. Frem for alt er der noget galt med den måde, som Ny Løn er udmøntet på. Det virker på hende, som om man på lokalarkiv- og museumsområdet ikke har forstået, at tillæg egentlig er en del af lønnen. "Tillæg er så afgørende for, om der sker en lønudvikling. Det skal ledelsen først og fremmest være opmærksom på, men tillidsrepræsentanter og medarbejdere har naturligvis også et ansvar", siger Agnes Conradi. Hun tror, at det kræver en vis tilvænnning og information om, hvilke principper der ligger bag Ny Løn. Hun synes, at det er slemt, når det kommer så vidt, at det er nødvendigt, at DM tager kontakt til de forskellige kulturforvaltninger i kommunerne for at informere personalekonsulenter og chefer om, hvordan Ny Løn er skruet sammen. "Fra politisk side mangler der respekt og indsigt i, hvor vigtigt arbejdet i lokalarkiverne og museerne er. Meget af arbejdet er jo lovbestemt, og det tror jeg, at man glemmer fra politisk side, når man skærer i midlerne til kulturverdenen", siger Agnes Conradi. Men hun tror også, at de dårlige tillæg kan skyldes, at det ikke er kutyme at bede om mere i løn inden for museumsverdenen, som det måske er i andre fag. "Det er engagerede og lo-

yale medarbejdere, og de sætter fagligheden og æren ved at arbejde med faget højere end materielle fordele. De ved, at der i forvejen er for få midler til kulturområdet og føler et ansvar for at få midlerne til at slå til, men med stor fare for, at det går ud over løn og efteruddannelse", siger hun. Coaching, aktiviteter i klubberne, informationsmaterialer og tillidsrepræsentanterne er alle værktøjer, som ifølge Agnes Conradi kan ruste den enkelte medarbejder bedre til at tage ansvar i forhold til deres egen lønforhandling og udvikling.

En del bliver tabt i Ny Løn

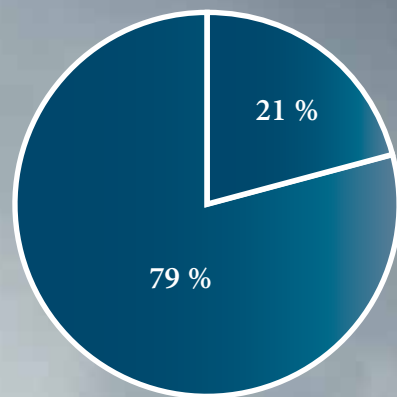
Brit Bagger Thorsø forhandler ikke for lokalarkiv- og museumsområdet, men for magistre i syv forvaltninger i Vejle Kommune. I forbindelse med den kommende udmøntning på 1,25 % af lønsummen har hun bedt sine kolleger om at komme med udmeldinger på, hvem der ønsker at få del i lønpuljen. Ud af 70 magistre har kun 15 meldt tilbage, og tilbagemeldingerne kommer oftest fra dem med den højeste løn. Siden har hun taget fat i dem, der er lavest lønnede, og spurgt dem, hvorfor de ikke har budt ind på lønpuljen, om de er fuldt tilfredse med deres løn. "Det er de absolut ikke, men de synes, at det er akavet at skulle italesætte, hvad deres kompetencer er værd, og begrunde, hvorfor de skal stige i løn. Så kan jeg godt frygte, at der er en hel gruppe, der taber på Ny Løn", siger Brit Bagger Thorsø.

Brit Bagger Thorsø beskriver den største ændring med Ny Løn, at medarbejderne skal gøre en aktiv indsats for at få en lønstigning, hvori lønstigningen tidligere kom automatisk, fordi den fulgte med anciennitet. "Det er ikke nødvendigvis den med flest kvalifikationer, der får højeste løn nu. Det er den, der kender sit værd, og som er god til at kræve sin ret. Man er også meget afhængig af tillidsrepræsentantens gennemslagskraft og lederens samarbejdsvilje. Det skaber stor ulighed lønmæssigt, og det er ikke helt fair", siger Brit Bagger Thorsø.

Medlemmernes holdning til Ny Løn

21 % af medlemmerne på lokalarkiv- og museumsområdet er overvejende tilfredse med Ny Løn, 79 % er overvejende utilfredse.

Figuren bygger på medlemmernes reaktioner på i alt seks positive udsagn om Ny Løn, hvor det så har været muligt at tilkendegive, om man har været mere eller mindre enig eller uenig. 1 % af medlemmerne er helt enige i de seks udsagn, 20 % er helt uenige – altså stærkt utilfredse.



Ny Løn er svær at greje, og det skaber en del ulighed lønmæssigt, mener Brit Bagger Thorsø (tv.), fællestillidsrepræsentant, og Agnes Conradi, suppleant for tillidsrepræsentanten i Vejle Kommune.

Ny Løn fungerer ikke efter hensigten

Ny Løn vil give den samme livsløn som det gamle lønsystem, og tillæggene åbner op for en mere individuel løn, lød argumenter for Ny Løn. Men det er meget langt fra virkeligheden, vurderer Orla Madsen, der har svært ved at finde penge til tillæggene. Og hvis man ikke får tillæg, bliver ens livsløn mindre med Ny Løn.

af Malene Romme-Mølby magisterbladet@dm.dk
foto: Palle Peter Skov

“Det er en forbandet situation hvert år ved lønforhandlingerne. Man står og overvejer, hvem der skal have mere, for vi har ikke råd til at give alle. Hvem har fortjent det? Hvem råber højest? Og så er der dem, der aldrig kræver noget. Det kan let give en rigtig dårlig stemning blandt medarbejderne”, fortæller Orla Madsen, direktør for Museum Sønderjylland, der er en selvejende institution. Han synes, at det er lidt naivt af DM at lave en minimumstillægsskala, fordi de fleste museer ikke har mulighed for at efterleve den. DM anbefaler, at man som magister uden anciennitet mindst skal have et tillæg på 26.000 kroner. “Det er langt fra virkeligheden. Når vi ansætter en helt grøn magister, så er det til basislønnen, ellers kan vi ikke få vores budget til at hænge sammen”. Hvis museet skal finde ekstra penge til tillæg, er Orla Madsen nødt til at skære på driften eller at afskedige, så lønbudgettet overholdes. Han fortæller, at de fleste ansatte på museet de seneste to år har fået gode lønstigninger på grund af de centralt forhandlede basislønstigninger, men dog uden at der er kommet tilsvarende ekstra lønmidler i de offentlige tilskud. Løber lønnen løbsk, vil Orla Madsen blive nødt til at finde pengene enten ved at nedlægge stillinger eller at skære i driften. Men her er der ifølge ham heller ikke rigtig noget at tage af. DM’s minimumstillæg giver han heller ikke meget for, fordi det hverken belønner kvalifikationer eller funktioner. “Tillids-

repræsentanterne har en drøn ubehagelig rolle, når de skal føre lønforhandlinger om midler, der reelt set ikke er til stede, og jeg misunder dem ikke, når de skal forklare kollegerne, at det ikke er muligt at få så højt et tillæg, som DM anbefaler som minimum”, bemærker han.

Ny Løn giver ikke samme livsløn

Orla Madsen lægger ikke skjul på, at han ikke er glad for Ny Løn. Han mener, at arbejdsgiverne gjorde en god handel, og at fagforeningerne svigtede, da de blev enige om Ny Løn. Det største problem ved Ny Løn er ifølge ham, at der er tale om kan-tillæg i stedet for skal-tillæg. Det vil sige, at tillæg *kan* gives, men de *skal* ikke nødvendigvis gives. “Der ligger jo intet krav om, at alle stiger, så det sker kun, når der er penge til det. Hvis det var et ufravigeligt krav, så kunne jeg bedre fremføre det som et argument over for bevillingsgiverne, det vil i sidste ende sige politikerne. Men den mulighed har fagforeningen frataget mig ved ikke at forhandle skal-tillæg centralt”, siger han. Netop over for bevillingsgiverne har han brug for mere hårdtslående argumenter for at få ekstra penge. “Det skyldes jo, at vi i lokalarkiv- og museumsområdet altid har ligget langt nede i fødekæden, og det gælder lønmæssigt både for chefer, magistre, håndværkere, HK-ansatte og andre. Når politikerne skal fordele skattepengene, kommer sygehuse, skoler, veje og sociale områder først, og så får vi den slat, der er tilbage”, siger Orla Madsen. Han mener, at det er svært at bryde mønstret, men at fagforeningen heller ikke gør nok for at afhjælpe situationen. “De indså ikke konsekvensen af Ny Løn og argumenterede for, at man ville få den samme livsløn igennem et helt arbejdsliv med Ny Løn som med den gamle, men det forudsætter jo åbenbart nu, at man for eksempel får de 26.000 i tillæg uden nogen form for anciennitet, og det er ikke realistisk”, siger Orla Madsen.

Et andet problem ved Ny Løn er, at der i retningslinjerne for tillæg lægges op til, at de ofte udløses, når en ansat får nye eller yderligere opgaver, men de principper passer ikke altid til

forholdene på lokalarkiv- og museumsområdet, hvor mange medarbejdere laver det samme, som de gjorde år tilbage. “Så hvis de ansatte spørger, om de må få mere i løn, så kan man faktisk med Ny Løns principper hævde, at det skal de ikke have, fordi de laver det samme, som de gjorde for fem år siden, men det kan de jo ikke gøre for. Det er uretfærdigt”, understreger han.

DM overser problemer

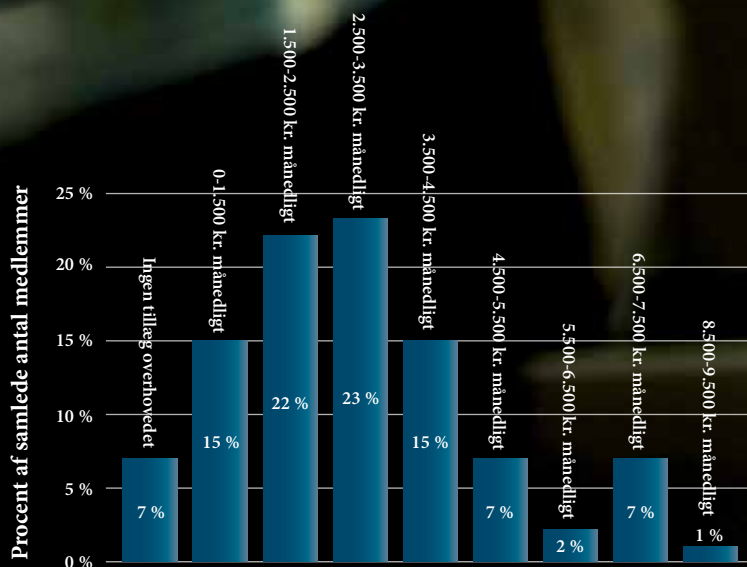
På Museum Sønderjylland arbejder tillidsrepræsentanterne og ledelsen for at lave nogle mere faste retningslinjer for tillæg. Selvom retningslinjerne ikke er færdigforhandlede, tror Orla Madsen, at funktionsløn bliver den mest faste del, mens kvalifikationsløn bliver mere diffus. “Men hvis vi bliver enige om det, så sætter vi faktisk principperne bag Ny Løn ud af spillet, og det var jo ikke meningen. Målet var fuldstændig fri løndannelse, hvor man populært sagt får løn efter fortjeneste, men i erkendelse af at vi ikke kan det, arbejder vi hen mod retningslinjer, der gør lønsystemet mere gennemskueligt”, siger han.

Orla Madsen er ikke overrasket over, at så mange medlemmer er utilfredse med Ny Løn. Han mener, at det er et stort, overset problem for DM, især når 79 procent af medlemmerne inden for lokalarkiv- og museumsområdet er imod. Det er så alvorligt, at enhver demokratisk forening bør tage fat hurtigst muligt. “Skal lønnen hæves, kræves et helt andet lønsystem, som er mere retfærdigt således, at magistre aflønnes nogenlunde ensartet, uanset om de er ansatte i en centraladministration, på universiteterne, i gymnasierne eller på museerne. Enten skal man lægge tillæggene ind i grundlønnen, ellers skal man stille centralt aftalte krav om, hvornår et tillæg skal udløses. Men det kan have lange udsigter, for umiddelbart tror jeg ikke, arbejdsgiverne er interesserede i at komme af med Ny Løn. Det fungerer jo rigtig godt for dem netop med alle kan-tillæggene”, vurderer Orla Madsen.



Arbejdsgiverne gjorde en god handel, og fagforeningerne svigtede, da de blev enige om Ny Løn”.

Orla Madsen,
direktør for Museum Sønderjylland



Medlemmernes månedlige tillæg på lokalarkiv- og museumsområdet.

45 % af medlemmerne har tillæg, der ligger i intervallet fra 1.500 og op til og med 3.500 kr. månedligt, henholdsvis 18.000 og 42.000 kr. årligt. 22 % af medlemmerne har tillæg, der ligger mellem 3.500 og 5.500 kr. månedligt, henholdsvis 42.000 og 66.000 kr. årligt, mens 10 % har højere tillæg. 7 % har ikke tillæg overhovedet.



Ny Løn kræver tilvænning

Marie Nipper synes, at det er rart at arbejde under Ny Løn, fordi man kan blive belønnet med et højere tillæg, hvis man har ydet en ekstra indsats. Men hun forudser dog også, at man skal passe på, at kolleger ikke påtager sig for meget arbejde for at stige i løn.

Af Malene Romme-Mølby magisterbladet@dm.dk foto: Jesper Voldgaard

“Man kan komme til at kæmpe hårdt for at få tillæg som nyuddannet, og i rigtig mange tilfælde er det helt umuligt at få gennemtrumfet nogen form for tillæg, hvis man ikke kommer med anden erfaring end uddannelsen. Det kan jeg høre fra mange af mine venner og bekendte”, siger Marie Nipper, museumsinspektør på AROs. Derfor synes hun, at det er en rigtig god idé, at DM har lavet en minimumsskala over tillægsbeløb, som DM anbefaler. Intentionen er god, men hun frygter dog, at minimumsskalaen ikke bliver brugt til ret meget i praksis.

Marie Nipper blev færdiguddannet i år og sidder nu i sin første fastansættelse som magister, men hun har været forskånet for tunge forhandlinger om tillæg: “Jeg har kun gode erfaringer med Ny Løn, for da jeg blev fastansat, fik jeg automatisk tillæg. Det er heldigvis normal praksis her på AROs”, fortæller hun. Men Marie Nipper kan godt se problematikken med Ny Løn. På hendes arbejdsplads er der ingen tillidsrepræsentant, og hun forestiller sig, at det indimellem kan være krævende, at al lønforhandling skal komme på eget initiativ. “Det er jo meget et spørgsmål om personlighed og temperament, men den stille mus kan måske godt blive tabt i Ny Løn”, siger Marie Nipper.

Hun er lidt i tvivl om årsagen til, at så få ansatte får tillæg, men hun formoder, at det skyldes, at kulturinstitutionerne er så økonomisk pressede, at institutionerne ser en mulighed i at spare på løndelen. Det giver ikke gode odds for medarbejdernes lønforhandling.

Bedre overenskomst til nyuddannede

Med Ny Løn kan der måske også være en fare for, at man påtager sig for meget arbejdet, mener hun. “Når man hele tiden skal kunne lægge noget nyt på bordet til lønforhandlingen for at have mulighed for en lønstigning, så kan faren vel også være en ophobning af arbejdsopgaver og en konkurrencestemning på arbejdspladsen”. Hun synes, at Ny Løn kræver, at cheferne har en mere detaljeret indsigt i, hvad medarbejderne beskæftiger sig med, så det resulterer i kvalificerede lønforhandlinger for alle parter.

Marie Nipper har ikke prøvet at arbejde under et andet lønsystem end Ny Løn, og selvom

hun er godt tilfreds, så kan hun godt se et område, hvor man ved hjælp af overenskomsten kunne ændre lidt ved Ny Løn. Det er især de nyuddannede, som ifølge hende bør have en form for håndsækning, så arkiverne og museerne bliver pålagt mindst at give det tillægsbeløb, som DM anbefaler.

Ny Løn er resultatorienteret

Når 79 procent af medlemmerne er overvejende utilfredse med Ny Løn, så tror Marie Nipper, at det skyldes, at Ny Løn kræver en længere omstillingsproces. Desuden synes hun, at Ny Løn er sat sammen på en måde, som måske ikke passer helt naturligt til arkiv- og museumsområdet. “Det er som om, at det er en lønmodel, der er mere koblet til profitorienterede erhvervsvirksomheder. Vores fagområde er jo ikke profitcenteret eller resultatorienteret på samme måde, og det skal man nok vænne sig til. Med Ny Løn kan man blive tvunget til at definere sit arbejde mere kvantitativt, og man kan dermed komme til at føle sig målt og vejet på en måde, som faget ikke umiddelbart lægger op til”, siger Marie Nipper. Men det tiltaler hende, at man bliver honoreret, hvis man har gjort en god indsats og påtaget sig nogle ekstra opgaver. “Det er rart, at man kan bruge det i en lønforhandling”, understreger hun.



Når man hele tiden skal kunne lægge noget nyt på bordet til lønforhandlingen for at have mulighed for en lønstigning, så kan faren vel også være en ophobning af arbejdsopgaver og en konkurrencestemning på arbejdspladsen”.

Marie Nipper, museumsinspektør på AROs



DM Natur & Kultur tilbyder

Overbygningskursus i arbejdsmiljø for tillidsrepræsentanter

- formulering af stresspolitik samt mobning og kollegakonflikter



DM Natur og Kultur inviterer tillidsrepræsentanter, suppleanter og sikkerhedsrepræsentanter til et overbygningskursus om arbejdsmiljø. Emnerne på overbygningskurset er:

Stress i organisationer

- Hvordan man danner en stresspolitik, så den virker

Oplæg om mobning samt kollegakonflikter

- Hvad er mobning? Hvad er årsagerne til mobning? Hvem kan blive part i en konflikt?

Underviser

Der vil blandt andet være oplæg ved cand.mag. Birgitte Wärn Christiansen indehaver af Wärn Kompetenceudvikling.

Tid og sted:

Tirsdag den 1. december 2009
kl. 10.00-16.00 på Hotel Hesselet,
Christianslundvej 119, 5800 Nyborg.

Tilmelding

Tilmeld dig på www.dm.dk/kalender. Tildeling sker efter først til mølle princippet. Frist 23. november.



Foto: Lars Lindskov

Camilla Simonsen, 39 år

Fra salgskonsulent i MultiMarketing til selvstændig med virksomheden Tekstsprutten.

Karriere

- 2009 Selvstændig, indehaver af firmaet Tekstsprutten
- 2005-2009 Salgskonsulent hos MultiMarketing
- 2004 Praktik som informationsmedarbejder hos YIT A/S
- 2000-2001 Lærer i portugisisk/brasiliansk på Studieskolen
- 2000-2001 Lærer i dansk og brasiliansk på Virksomhedsskolen
- 1999-2001 Lærer i brasiliansk ved Lyngby-Taarbæk Aftenskole
- 1998 Indendørsarkitekt/sælger hos La Maison Entrepriise

Uddannelse

- 1992-1997 Cand.phil. i brasiliansk/portugisisk fra Aarhus Universitet og Florianópolis Universitet i Brasilien.
- 1989-1995 Indendørsarkitekt, Akademisk Brevskole.

Hvad skal du beskæftige dig med i dit nye firma?

Jeg kan primært tilbyde hjælp til søgemaskineoptimering, det vil sige at optimere hjemmesiden til søgemaskinerne, så de duk-

ker op i forbindelse med relevante søgeord. Derudover tilbyder jeg hjælp til opdatering af hjemmesider.

Hvorfor har du valgt at blive selvstændig?

Jeg blev fyret fra mit job på grund af nedskæringer. Jeg har drømt om at blive selvstændig i mange år, men jeg syntes ikke rigtig, jeg havde en vare at sælge. Som cand. phil. i brasiliansk og portugisisk har jeg ikke kunnet leve af fx at undervise. Jeg er tidligere blevet rådet til at koncentrere mig om én ting, hvis jeg skulle være selvstændig. Den ene ting har jeg fundet nu.

Du er både indretningsarkitekt og cand.phil. i brasiliansk. Hvorfor er det lige web, der er blevet dit arbejdsområde?

Da jeg flyttede fra København til Fredericia for nogle år siden, fandt jeg det svært at bruge min faglighed. Så jeg gik efter enten at bruge min baggrund som indretningsarkitekt eller at arbejde med web og marketing. Det blev – måske lidt tilfældigt – det sidste, og jeg har i fire år arbejdet med web og specialiseret mig i søgemaskineoptimering. Jeg kunne også være endt med at indrette køkkener – det er sjovt at tænke på.

Hvordan kan du trække på din brede baggrund?

Jeg har en mere akademisk tilgang til søgemaskineoptimering end de fleste andre i

branchen. Der er fx også masser af psykologi i det. Derudover er jeg god til at skrive, og det kan der være langt mellem på dette felt. Min baggrund som indretningsarkitekt gør, at jeg ved noget om form, farver og opsætning, så jeg synes faktisk, min baggrund hænger godt sammen med det, jeg laver nu. Kombinationen af indhold, opsætning, søgeoptimering og tekstskrivning er ny.

Hvad er den største udfordring som selvstændig?

Jeg troede, det ville blive HTML-koder, men det ser slet ikke så slemt ud mere. Men min udfordring bliver nok alligevel at forstå "ko-deverdenen".

Har du sat dig et mål for din virksomhed?

For i år har jeg sat mål om, at jeg vil have 100 besøgende om dagen på min hjemmeside. Det når jeg måske ikke helt op på, men når man tænker på, jeg er startet ved 0, synes jeg, det går utrolig godt.

Og hvad med din hjemmeside – ligger den i toppen, når man søger?

Ja, søger man "god webtekst", så er jeg i top-tre. Søger man "hjælp til søgeoptimering" på Google, så ligger jeg øverst.

Ik

jobsektion



FOTO: RIE NEUCHS

Brug MA's jobtip, workshop og rådgivning

– ma-kasse.dk

ma

Stillinger

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

Løn og ansættelsesvilkår kan være meget forskellige fra område til område og fra stilling til stilling. Kontakt derfor altid DM for at få råd og vejledning, inden du går til jobsamtale, og inden du siger ja til jobbet.

Husk også, at DM tilbyder karriererådgivning og feedback på ansøgning og CV. Find råd, vejledning, lønstatistikker, kontaktoplysninger og meget mere på DM's hjemmeside www.dm.dk.

SORTERET MAGASINPOST ID-nr. 41032:

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

Nye tider - nye udfordringer Find den direkte vej når finansieringen skal på plads



 REALKREDIT A/S

Den danske uddannelsessektor står over for helt nye udfordringer, når finansieringen af bygninger, der rummer kultur, uddannelse og historie, skal på plads. Vi har fokus på uddannelses- og kulturelle institutioners finansiering af fremtidens udfordringer og ressourcer. Vi lægger vægt på sikkerhed, grundighed og stabile resultater - ligesom vi forventer af vores uddannelsesinstitutioner.

LR Realkredit er et forholdsvist lille realkreditinstitut – og helt efter eget ønske. Vi sætter en ære i nærhed, dialog og personlig kontakt, for vi tror på, at god kommunikation mellem os og vores kunder opbygger det bedste fundament for fremtiden.