



Kairo tur-retur

side 18-20

“Jeg følte mig mindreværdig og uduelig”

6

Danske funktionær-ansatte dårligst sikrede i Norden

12

Dansk i nullerne

29

dm faktor 4

33



DIPLOM I KOMMUNIKATION

Styrk dit arbejde, din karriere og din virksomhed med et enkelt kursus eller en hel diplomuddannelse i kommunikation. Uddannelsen er målrettet professionelle journalister og kommunikatører, som vil opdateres på den nyeste viden om strategisk kommunikation. Du er sikret de allerbedste undervisere, da Danmarks Medie- og Journalisthøjskole er landets førende uddannelsesinstitution inden for journalistik og kommunikation, og med den kompetencegivende diplomuddannelse får du et stykke papir, som formelt løfter dit CV

Lige nu kan du eksempelvis tilmelde dig:

Bladudvikling

På dette kursus ser vi nærmere på forudsætningerne for at få succes med dit kundemagasin eller medarbejderblad – og redskaberne til at sikre, at både udgiveren og læserne har nytte af bladet.

København, start 16. marts

Underviser: Lone Krogsholm

I samspil med brugerne

Med de nye digitale, sociale medier må journalister og kommunikatører acceptere og lære helt nye betingelser for, hvordan nyheder og information bliver til, udvikles og spredes. Tiden som indholdsproducent i sin rendyrkede form er forbi. På kurset vil nogle af den digitale verdens kvikkeste hoveder, via teori og praktiske eksempler, give dig inspiration, overblik og praktisk viden.

Århus/København, start 28. marts

Undervisere: Peter From Jacobsen, Anders Colding-Jørgensen, Astrid Haug og Christian Schwartz Lausten

Spin og professionel politisk kommunikation

Bliv bedre til at arbejde professionelt med politisk kommunikation, og lær at analysere andres spin. På dette kursus bliver du trænet i politisk kommunikation på såvel det strategiske, som det operationelle niveau.

København, start 7. april

Undervisere: Jesper Højberg Christensen, Mie Femø Nielsen, Rasmus Jønsson & Tobias Zacho Larsen

Kommunikationsledelse

Som nuværende eller kommende kommunikationschef er du i fokus på dette kursus, hvor du får klarhed over den kommunikationsansvarliges rolle. Du får viden om din ledelsesstil og ledelseskompetencer og opnår værktøjer til at organisere kommunikationsarbejdet.

København, start: 14. april

Undervisere: Karin Sloth & Jesper Thornemann Rasmussen

Læs mere om kurserne og hvordan du kan sammensætte en diplomuddannelse på update.dk/diplom

DANMARKSXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
MEDIE-XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
OGXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
JOURNALISTHØJSKOLEXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Forventeligt resultat af første runde, men løbet er ikke kørt endnu

Medier og arbejdsmarkedsforskere har haft travlt med at kommentere aftalen om en ny overenskomst mellem Det Centrale Forhandlingsudvalg (CFU) og finansministeren. For den uindviede kunne det lyde, som om løbet nu er kørt, og at alt er klappet og klart. Den statslige aftale er imidlertid kun en ud af tre aftaler, der skal indgås mellem arbejdstagerorganisationerne og de offentlige arbejdsgivere. Og for akademikernes vedkommende, herunder DM, gælder det, at AC indgår sine egne aftaler med modparterne: stat, kommuner og regioner.

Når det alligevel giver god mening at ofre en masse spalteplass på CFU-forliget, hænger det naturligvis sammen med, at det er her, den økonomiske ramme lægges fast. Og ingen kan være i tvivl om, at den er historisk lav, og at vi efter en overenskomst med substantielle forbedringer i 2008 nu må tage til takke med en reallønsnedgang. Efter de mange meldinger fra forhandlingsparterne i løbet af de sidste måneder kan det ikke komme som den store overraskelse for ret mange.

Det særlige ved CFU-forliget er samtidig, at stort set alt er givet som generelle lønstigninger for dog at minimere reallønstab i 2011. Men det betyder, at der i modsætning til de sidste mange overenskomstfornyelser ikke er afsat midler til forbedringer på AC-overenskomsten. Det viste sig også umuligt at slå hul i finansministerens betonafrisning af mere øremærket barsel til mænd, hvilket er både uforståeligt, fordi det var et enkelt og ikke særlig dyrt skridt på vejen mod ligeløn, og et stort minus ved hele aftalen.

På trods af den manglende pulje til finansiering af krav på AC's område har der alligevel været forhandlet i mange timer mellem Personalestyrelsen og AC. Resultatet er magert og skuffende, selv om det er lykkedes at gene-

rere nogle midler til forbedringer for forskellige mindre medlemsgrupper. Det drejer sig primært om ansatte på kultur-, forsknings- og undervisningsområdet, som var sakket agterud i lønudviklingen. De får den samme generelle forhøjelse af lektor-/forskertillægget, som den store gruppe af lektorer fik i 2008.

De bastante ideologiske krav, som finansministeren har meldt ud i flere omgange, både med hensyn til arbejdstid, individualisering af løn-

forhandlingerne og målet om, at en større del af lønnen skal udmøntes lokalt, har han stort set måttet lægge til side. Det overordnede resultat kan derfor bedst karakteriseres som en vedligeholdelsesoverenskomst, dvs. en fortsættelse af overenskomsten fra 2008 uden væsentlige ændringer.

Et af de krav, som vi gentagne gange har stillet fra DM's side, er kravet om at kunne anvende merarbejdsreg-

lerne på universitetsområdet, altså et krav om, at vores tillidsrepræsentanter får reelle muligheder for at sætte en stopper for det galopperende merarbejde, der gør mange af vores medlemmer syge. Vi har gennem mange møder i de sidste måneder fremlagt dokumentation for problemet og faktisk fået modparten til at erkende, at der sker misbrug. Med andre ord en fælles erkendelse, af, at der er et problem, der skal løses.

Desværre kunne Personalestyrelsen alligevel ikke bidrage til nogen løsning på det alvorlige problem. Så på universitetsområdet er resultatet mere pauvert end forventeligt.

Nu afventer vi så aftalerne på de to andre sættelsesområder før den endelige stillingtagen.

Hovedbestyrelsen for Dansk Magisterforening

Ingrid Stage, formand

Eva Jensen, DM Offentlig

Peter Grods Hansen, DM Offentlig

Svend Eskildsen, DM Privat*

Camilla Gregersen, DM Privat

Frederik Dehlholm, DM Privat

Hans Beksgaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Anders Hamming, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Henrik Prebensen, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Leif Søndergaard, DM Forskning & Videregående Uddannelse

Erik Alstrup, DM Forskning & Formidling

Tenna R. Kristensen, DM Forskning & Formidling

Ole Kentmark, DM Honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende

Line Ditlev Larsen, DM Studerende

Kasper Ditlevsen, DM Studerende

Charlotte Palludan, Fagforeningslisten

Hanne Götzsche, DM pensionist

*Svend Eskildsen erstatter Nanna Bruun under hendes barselsorlov.

Ingrid Stage

Læs også artiklen
"OK 11: ren vedligeholdelse" på side 8.

Sydvestjyske Museer – igen

Artiklerne “Museumsdirektør under hårdt pres” og “Skandale truer museum i Sydvestjylland” i sidste nummer af Magisterbladet har givet anledning til mange reaktioner. Både positive og negative.

“Utrolig ensidig behandling af emnet”, “ikke journalistisk ansvarlig”, “bidrager til at optrappe konflikt” og “baseret på anonyme kilder”. Sådan lyder de kritiske kommentarer. En “frustreret og skuffet” læser mener, at “sandheden nok ligger et sted i midten”, og at vi burde have haft en “løsningsorienteret indgangsvinkel til sådanne problematikker”. En anden kalder artiklerne “injurierende” og klandrer os for at bruge anonyme kilder.

“Flot arbejde”, der fremkaldte “jubelscener” på arbejdspladsen, lyder en af de positive kommentarer. “Hændelsesforløbet og lignende sager er mig ikke ukendt”, skriver en anden, der kender til mange “maligne affærer” i museumsverdenen. En tredje “fik det dårligt af at læse artiklerne”, fordi det mindede ham om hans egne dårlige arbejdsforhold på et navngivent museum. Endnu to læsere kalder fremlæggelsen af sagen for “god” og takker for det.

Nyt er det jo ikke, at en kritisk artikel fremkalder reaktioner og kommentarer, der så at sige strækker sig over hele menings- og følelsesregistret. Afhængig af temperament, relation til den konkrete konflikt, eventuelle nære relationer til kritiserede aktører og omstændigheder m.m.

Det er i sidste ende ikke personlige reaktioner eller kommentarer, der afgør, om et givet journalistisk produkt er sobert eller ej. Det afgøres alene af, om “historien” er væsentlig og relevant, og at den anvendte journalistiske metode lever op til kravene om hæderlighed, herunder alsidighed og loyalitet over for aktørerne og deres udtalelser.

Selv mener vi – måske ikke overraskende – at vi lever op til kravene om god journalistik.

Kan afdækningen af trakasserierne på Sydvestjyske Museer siges ikke at være relevant for de ansatte, der lider under et dårligt psykisk arbejdsmiljø?

Er historien uvæsentlig for museumsansatte på mange andre danske museer?

Er det uhæderligt at referere udsagn fra kilder, der ønsker at være anonyme (vi kender vel at mærke deres identitet) af angst for repressalier fra chefens side?

Er det journalistens opgave at løse konflikten frem for at pege på konfliktens årsag (som jo faktisk er løsningsorienteret)?

Er det injurierende at referere, hvad medvirkende siger og mener, når det vel at mærke efterprøves, og eventuelle “anklagede” får mulighed for at svare for sig?

Og sidst, men ikke mindst; Hvorfor nægter konfliktens hovedperson konsekvent at udtale sig trods gentagne opfordringer?

Vi vil godt bidrage til, at DM's medlemmer har et godt psykisk arbejdsmiljø. Derfor skriver vi denne historie.



FASTE RUBRIKKER

3 LEDER Forventeligt resultat af første runde, men løbet er ikke kørt endnu

16 SIDEN SIDST

22 DET AKADEMISKE FOLKEKØKKEN Blinis med Babette

24 NYE BØGER

25 DM PÅ SAGEN Aktuelle medlemssager

26 DEBAT

29 LIGE UDKOMMET Dansk i nullerne – 50 sproglige diagnoser

30 KRONIK Gaven, der gjorde ondt

32 SIDEN SIDST

42 DET' MIT JOB Biolog og selvstændig konsulent

44 NYE BØGER

45 JOBSEKTIONEN Ledige stillinger

52 MEDDELELSER

56 DM AKTUELT

Magisterbladet:
Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg
Telefon 38 15 66 00 (kl. 10-16)
Telefax 38 15 66 65
Internet: www.magisterbladet.dk
e-mail: magisterbladet@dm.dk

Al henvendelse vedr. abonnement og adresseændring: 38 15 66 00 og bed om medlemsafdelingen. Abonnement på Magisterbladet koster 213,75 kr. per kvartal.

Redaktion:
Mogens Tanggaard
(ansvarshavende)
mt@dm.dk

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Martin Ejlersen
me@dm.dk

Thomas Bøttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegmundfeldt
psi@dm.dk

Lisbeth Ammitzbøll
la@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

Annoncer:
DG Media a/s
St. Kongensgade 72
1264 København K
Tlf. 70 27 11 55
Fax 70 27 11 56

Design og tryk:
Datagraf
www.datagraf.dk



“Profitten ved handel med truede dyr og planter er faktisk lige så stor som ved narkohandel”.

ARTIKLER



6 “Jeg følte mig mindreværdig og uduelig”

8 OK 11: ren vedligeholdelse



10 Lektor fik sin afskedigelse annulleret

10 Menneskets plads i universet



GAVEN,
DER GJORDE ONDT

12 Danske funktionærer dårligst sikret i Norden

14 Barselsorlov i funktionærloven er forældet



dm faktor 4

18 Kairo tur-retur

33 dm faktor 4

Forside: Ulrik Jantzen

Vignetter: Bob Katzenelson

Oplag: 32.300 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 29.573
i perioden 1.7.2009 – 30.6.2010



Produktionsplan:

Nr. 5-2011
Udkommer: 11. marts
Deadline debat: 28. februar
Deadline annoncer: 2. marts
Deadline kalender: 2. marts

Nr. 6
Udkommer: 25. marts
Deadline debat: 14. marts
Deadline jobannoncer: 16. marts
Deadline kalender: 16. marts

Nr. 8-2011
Udkommer: 8. april
Deadline debat: 28. marts
Deadline annoncer: 30. marts
Deadline kalender: 30. marts

NY KRITIK AF ULLA MEJDAHL

“Jeg følte mig mindreværdig og uduelig”

Endnu en tidligere medarbejder åbner munden i sagen om den stærkt udskældte direktør ved Sydvestjyske Museer, Ulla Mejdahl. Samtidig rettes der på ny kritik af den plan, der ifølge bestyrelsen skal sætte en stopper for balladen ved museet.

Trods opfordringer om at skabe ro om det uroplagede Sydvestjyske Museer fra Esbjergs borgmester Johnny Søtrup (V) forsætter kritikken af museumsdirektør Ulla Mejdahl fra tidligere medarbejdere med uformindsket styrke. Ifølge museumsinspektør ved Herning Museum Charlotte Lindhardt var der allerede i perioden 2000-2004, da hun var ansat ved Esbjerg Museum, udbredte problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Årsagen til problemerne var ifølge Charlotte Lindhardt den daværende direktør, Ulla Mejdahl.

Formand for bestyrelsen ved Sydvestjyske Museer Birthe Rasmussen, der har stået last og brast med sin direktør gennem hele forløbet, har derimod forsøgt at afdratisere uroen ved museet ved at forbinde den med fusionsvanskeligheder i forbindelse med den tre år gamle sammenlægning af museerne i Esbjerg og Ribe.

Men det er ikke sandt, siger Charlotte Lindhardt: “I pressen fremstår det ofte, som om problemet på Sydvestjyske Museer er et Ribe-Esbjerg-problem. Det har det aldrig været. Problemet er Ulla Mejdahls person og ledelsesstil. Jeg var ansat og havde kontorplads på Esbjerg Museum i skiftende ansættelser fra 2000 til 2004. Allerede dengang var grædende medarbejdere, inklusive mig selv, en rigoristisk kontrol med arbejdet, manglende informa-

tion og favorisering af enkelte medarbejdere et problem”, lyder det fra Charlotte Lindhardt, der ikke har ønsket at lade sig interviewe, men i stedet for har sendt en skriftlig udtalelse til flere medier.

Misbrugte fortrolige oplysninger

I udtalelsen anklager Charlotte Lindhardt sin tidligere chef for at bagtale og intimidere de ansatte, favorisere enkelte medarbejdere og for at misbruge private oplysninger. Andre medarbejdere har tidligere beskrevet Ulla Mejdahls adfærd som aggressiv og truende.

“Ulla Mejdahls metode er at virke meget indladende, hvilket hun især er god til over for personer, hun kan få gavn af. Hun vinder derefter folks tillid, får dem ofte til at fortælle om private ting, hvorefter det bliver lagret og brugt på rette tidspunkt, hvis hun kan få noget ud af

“en naturlig reaktion med din baggrund”. Bagefter var jeg rasende over, at hun havde brugt private oplysninger på den måde, i situationen var jeg nærmest mundlam af forbløffelse”, lyder det i Charlotte Lindhardts erklæring, hvor hun også beretter om, hvordan Ulla Mejdahl under et møde med eksterne partnere “råbte og skreg”.

“Årsagen til, at jeg ikke længere er en del af den vestjyske museumsverden, er alene, at jeg ikke igen ønsker at arbejde for eller med Ulla Mejdahl. Dengang klagede jeg ikke, for jeg turde ikke. Jeg troede, at jeg var meget alene om det, og at det ville have store konsekvenser for min karriere”, hedder det videre i udtalelsen, hvor Charlotte Lindhardt skiver, at Ulla Mejdahl fik hende til at føle sig mindreværdig og uduelig.

Det er ikke lykkedes Magisterbladet at få en kommentar fra Birthe Rasmussen, men til JyskeVestkysten har hun udtalt, at de nye beskyldninger ikke gør indtryk.

“Vi kan ikke bruge tidligere medarbejderes udtalelser til noget. Det undrer mig faktisk, at hun først står frem, flere år efter at hun er stoppet på museet”, sagde Birte Rasmussen til JyskeVestkysten, efter at Charlotte Lindhardt havde valgt at stå frem.

Men den udtalelse undrer Torkil Fun-der, der sad i den gamle museumsbestyrelse før fusionen.

“Det er vanvittigt at sige, at man ikke lytter til tidligere ansatte. Hvis man sagde sin stilling op i fortvivelse i går, er så det, man siger om fredagen om, hvorfor man

“Vi kan ikke bruge tidligere medarbejderes udtalelser til noget”.

Birte Rasmussen, formand for bestyrelsen ved Sydvestjyske Museer

“Fx blev det, at jeg græd under et møde med hende, hvor hun virkede meget intimiderende, udlagt som “en naturlig reaktion med din baggrund””.

Charlotte Lindhardt, museumsinspektør, Herning Museum, og tidligere ansat under Ulla Mejdahl



Charlotte Lindhardt, i dag museumsinspektør på Herning Museum, har valgt at fortælle om det psykiske arbejdsmiljø på Esbjerg Museum, da hun i 2000-2004 var ansat under Ulla Mejdahl.

gjorde det, uinteressant? Hvis man derimod stadig sad i stillingen om fredagen og havde sagt stillingen op om torsdagen, er det så relevant?”

Urealistisk handleplan

Han kritiserer samtidig handleplanen, der skal sætte en stopper for uroen ved museet. Planen medfører, at der ansættes en administrationschef ved museet, men indebærer samtidig, at Ulla Mejdahl fortsætter som direktør. Planen er vedtaget af bestyrelsen og godkendt af Esbjerg Kommune.

“På baggrund af det, der er foregået, er det umuligt at forestille sig, at Ulla Mejdahl skal kunne udfylde rollen. Hvordan skulle hun være i stand til at styre de 80 ansatte i den nuværende situation? Efter at have såret så mange af dem og tilsyneladende uden at have været i stand til at komme nogle vegne med museet?”, spørger Torkil Funder.

Selvom Esbjerg Kommune har godkendt handleplanen, har kommunen ifølge

direktør for kulturforvaltningen, Jørn Henriksen, endnu ikke besluttet, om der følger øgede driftsmidler med godkendelsen. Dermed risikerer museet at skulle finde udgiften til chefstillingen i de nuværende driftsmidler.

Ifølge et internt mødereferat har Sydvestjyske Museer i øjeblikket et underskud på 250.000 kr. i budgettet for 2011. Museet har på den baggrund besluttet at undlade at genbesætte en ledig inspektørstilling i arkæologi. I forvejen har museet af økonomiske årsager fyret museets arkæologiske afdelingsleder.

På den baggrund siger Torkil Funder: “Spørgsmålet er, om arkæologien forsvinder fra museet”.

Kulturarvsstyrelsen er i øjeblikket ved at evaluere museerne for blandt andet at undersøge fordelene ved at samle arkæologien i større enheder.

Det har ikke været muligt at komme i forbindelse med Ulla Mejdahl for en kommentar. <<

“Det er vanvittigt at sige, at man ikke lytter til tidligere ansatte. Hvis man sagde sin stilling op i fortvivlelse i går, er så det, man siger om fredagen om, hvorfor man gjorde det, uinteressant? Hvis man derimod stadig sad i stillingen om fredagen og havde sagt stillingen op om torsdagen, er det så relevant?”

Torkil Funder, tidligere bestyrelsesmedlem



OK 11: REN VEDLIGEHOJDELSE

Resultatet af de offentlige overenskomster betyder faldende realløn i den toårige overenskomstperiode. DM's formand ærgres sig over, at AC-forliget på statens område ikke førte til forbedrede arbejdstidsregler på universiteterne.

Der er ikke mange nye lønkroner at hente for ansatte i det offentlige i den kommende overenskomstperiode.

På statens område er der over de næste to år aftalt en generel lønstigning på 3,15 pct., men eftersom prisudviklingen forventes at blive omkring en procent højere, er der i praksis tale om en reallønsnedgang.

Hertil kommer, at knap halvdelen af lønstigningen – 1,48 pct. – på grund af den såkaldte reguleringsordning ryger direkte tilbage til arbejdsgiveren, inden den overhovedet bliver udbetalt som løn.

Ud over de aftalte generelle lønstigninger forventer parterne en lønstigning på 0,9 pct. pr. år på grund af de lokale til-lægsforhandlinger.

Finansministeriets hovedkrav om længere arbejdstider og mere individuel fastsættelse af lønnen blev afvist af lønmodtagernes organisationer.

Mens den smalle lønramme ifølge DM's formand, Ingrid Stage, var forventelig, er hun skuffet over, at det ikke lykkedes at opnå forbedringer på andre og mindre løntunge områder under forhandlingerne om AC-overenskomsten med Personalestyrelsen.

Hovedkrav mødte hård modstand

Det gælder især forholdene for løstansatte undervisere på universiteterne, som ikke er omfattet af en overenskomst, ligesom hun også på universitetsområdet på forhånd havde stillet krav om bindende arbejdstidsregler med henblik på at bremse det udbredte og ubetalte merarbejde, som i dag ikke bliver anerkendt af arbejdsgiverne.

“AC-forhandlingerne på statens område førte ikke til de gennembrud, som DM havde håbet på i forbindelse med arbejdstid på universiteterne og en normalisering af ansættelsesforholdene for timelærere og eksterne lektorer. Det er beklageligt, at der ved en overenskomst, hvor der ikke var mange midler at gøre godt med, ikke var vilje fra arbejdsgivernes side til at gennemføre nødvendige oprydninger, som økonomisk ikke ville have haft betydning. Dette gælder ligeledes det højt prioriterede krav om barsel øremærket til fædre”, siger Ingrid Stage.

På nær enkelte forbedringer er der ifølge Ingrid Stage således tale om en “ren vedligeholdelsesoverenskomst”.

Forbedringerne gælder blandt andet en justering af stillingsstrukturen og tillæg

for videnskabeligt personale ved en række institutioner under Kulturministeriet, en forhøjelse af tillæg til seniorforskere og -rådgivere ved arkiver, biblioteker og museer under Kulturministeriet fra 62.100 kr. til 67.100 kr. og en forhøjelse af tillæg til studielektorer ved universiteterne fra 49.800 kr. til 54.800 kr.

Resultaterne af overenskomstforhandlingerne på det kommunale og det regionale område var ikke kendt ved redaktionens afslutning. <<

DM'S MEDLEMMER SKAL STEMME OM RESULTAT

Det samlede resultat af forhandlingerne om en fornyelse af overenskomsten vil blive sendt ud til urafstemning blandt DM's medlemmer sammen med Magisterbladet nr. 6 (udkommer den 25. marts), hvor forhandlingerne på det kommunale og det regionale område forventes at være overstået.

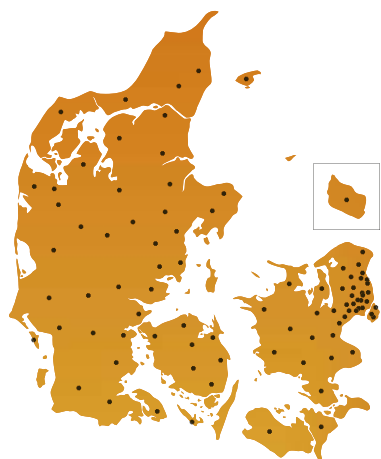
Inspiration til et bedre arbejdsmiljø

Få besøg af rejseholdet i 2011

Gratis temamøder for offentlige arbejdspladser om:

- Fra stress til trivsel
- Gode trivselsprocesser
- Forebyg mobning
- Job & krop – forebyg smerter i muskler og led

Viden
God praksis
Værktøjer



Vi har besøgt flere end 250 offentlige arbejdspladser over hele landet i 2010. Skal vi besøge din arbejdsplads i 2011?

Læs mere om rejseholdet og de nationale kampagner fra Videncenter for Arbejdsmiljø på

arbejdsmiljoviden.dk/rejseholdet



Rejseholdet og kampagnerne er en del af Videncentrets styrkede indsats rettet mod offentlige arbejdspladser. Indsatsen er besluttet som led i trepartsaftalen mellem regeringen, KL og Danske Regioner samt LO, FTF og AC i 2007.

LEKTOR FIK SIN AFSKEDIGELSE ANNULLERET

At få en afskedigelse omstødt ved faglig voldgift er ikke hverdagskost. Men i en nylig sag lykkedes det for DM at få fyringen af en kvindelig lektor på Det Biovidenskabelige Fakultet (LIFE) i København annulleret.

Lektoren var en af de medarbejdere, der blev prikket under en større fyringsrunde på fakultetet sidste år. Ledelsen begrundede fyringen dels med manglende bevillinger, dels med at hendes forskningsområde var for smalt.

Efter at have modtaget sin afskedigelse søgte lektoren en ekstern bevilling på seks millioner kroner til et treårigt forskningsprojekt. Ansøgningen til projektet var vedlagt en støtteerklæring fra hendes institutleder, hvoraf det bl.a. fremgik, at universitetet selv ville finansiere lektorens løn i projektperioden.

Under behandlingen af sagen ved faglig voldgift lagde opmanden til grund for sin afgørelse, at fondens bevilling var givet på den betingelse, at den nu fyrede lektor skulle stå i spidsen for forskningsprojektet, og at institutlederen med sin underskrift på ansøgningen til fonden havde givet sin støtte til, at instituttet fortsat ville betale forskerens løn, hvis det treårige projekt skulle gennemføres.

Den overenskomstansatte lektor var på fyringstidspunktet medlem af det lokale samarbejdsudvalg og derfor omfattet af den beskyttelse, som gælder for tillidsrepræsentanter. Der skal derfor være tvingende årsager til afsked. Hvorvidt der var tvingende årsager, tog opmanden ikke stilling til, da afskedigelsen efter hans vurdering allerede var bortfaldet som følge af bevillingen.

Lonnie Holm Aabroe har været DM's faglige konsulent på sagen. Hun kalder sagen for enestående.

“Det er yderst sjældent i foreningens historie, at det lykkes for os at få en afskedigelse annulleret. Normalt ender disse sager med en økonomisk godtgørelse til vores medlemmer. Afgørelsen er også speciel, fordi opmanden i en sag lægger omstændigheder til grund for sin afgørelse, som er opstået efter opsigelsestidspunktet”, siger hun.

DM-medlemmet, som fik sin fyring omstødt, har ikke ønsket at udtale sig til artiklen, selvom hun naturligvis er glad for afgørelsen. Hun er tilbage på LIFE og ønsker at koncentrere sig om sit arbejde. *psi*

Menneskets plads i universet

Kunstnere, forfattere, filosoffer og videnskabsmænd har gennem årene haft forskellige forestillinger om, hvad det vil sige at være menneske mellem det uendeligt kolossale og det uendeligt mikroskopiske. En ny udstilling på Det Kongelige Bibliotek sætter fokus på menneskets fascination af og begær efter at forklare verdens ubegribelige størrelser.

“Det Største og Det Mindste – en udstilling om menneskets plads i universet” viser værker, kunstobjekter, forskningsresultater, litteratur og teorier, der forholder sig til spørgsmålet om, hvad det vil sige at være menneske. Det Kongelige Biblioteks samling rummer masser af dokumentation af antagelser og drømme i meget forskellige former. Udstillingen går på tværs af tid og genrer og viser, hvordan nye opdagelser konstant har bragt den menneskelige erkendelse fremad.

“Det Største og Det Mindste” viser genstande fra bibliotekets kortsamling, billedsamling, håndskriftsamling, den naturvidenskabelige samling og Det Nationale Fotomuseum, indlån fra Niels Bohr Institutet og det franske galleri Bugada & Cargnel foruden to helt nye værker af Morten Søndergaard og Bjørn Svin, som er skabt særligt til udstillingen. Læs mere på den-sortediamant.dk. *lk*





Informationsmøde om efteruddannelse

TIRSDAG 15. MARTS KL. 16-18.30

på Syddansk Universitet, Campusvej 55 i Odense

Livslang læring

Har du behov for nye udfordringer? Måske er trangen til livslang læring med til at lukke lidenskab ind i dit arbejdsliv? Kom og hør om dine muligheder for kompetenceudvikling. For du lever kun, så længe du lærer.

- Tilmeld dig informationsmødet på www.sdu.dk/efteruddannelse
- Ring på tlf. 65 50 10 54 eller skriv til efteruddannelse@sdu.dk

Du kan blandt andet møde undervisere og studerende fra:

- Master i evaluering
- Master i fitness og træning
- Master i globalisering og integration
- Master i gymnasiepædagogik
- Master i journalistik
- Master i kvalitet og ledelse i social- og sundhedssektoren
- Master i offentlig ledelse (fleksibel)
- Master i projektledelse
- Master i rehabilitering
- MBA – Master of Business Administration
- Master of Public Management



SYDDANSKUNIVERSITET.DK

Danske funktionæransatte dårligst sikret i Norden

Danske lønmodtagere får ikke erstatning ved uberettiget opsigelse i det første års ansættelse, når de er ansat efter funktionærloven. Men i både Sverige og Norge vanker der store bøder til arbejdsgiver, hvis det samme sker der.

En stor gruppe af danske lønmodtagere er så godt som retsløse i det første år af deres ansættelse. Privatansatte lønmodtagere, som er ansat efter funktionærloven, kan nemlig bortvises og fyres helt usagligt, uden at arbejdsgiverne kan dømmes til at betale erstatning for det.

Som dansk privatansat lønmodtager skal man derfor have en kollektiv overenskomst, hvis man skal være sikret mod usaglig fyring i det første år af ansættelsen, og

det har bare ti procent af alle akademikere, som er ansat i private virksomheder. Resten – knap 40.000 akademikere – kan fyres usagligt det første år uden at få en krone i erstatning.

Helt anderledes er det til gengæld i både Sverige og Norge, hvor alle lønmodtagere er langt bedre sikret mod usaglige afskedigelser. Privat og offentligt ansatte – funktionærer eller ej. I Sverige sikrer "Loven om ansættelsesbe-

skyttelse" (LAS) alle lønmodtagere fra første ansættelsesdag.

"I henhold til LAS skal der altid være en saglig grund til en opsigelse. Det gælder alle ansatte fra den første arbejdsdag, for så vidt man ikke på forhånd er blevet enige om i ansættelseskontrakten, at der er en prøvetid. Den kan vare højst seks måneder", siger Robert Andersson, som er forhandlingschef for Sveriges universitetslærerforbund, SULF.



“I Norge har man et relativt stærkt opsigelsesværn mod usaglige opsigelser. Arbejdstagere kan ikke opsiges usagligt i Norge”.

Frank O. Anthun, forhandlingschef i Forskerforbundet (Norges største og førende fagforening for forskere og højtuddannede)

FORÆLDET FUNKTIONÆRLOV

Akademiske fagforeninger kritiserer funktionærloven for at være helt utidssvarende på en række centrale punkter. Med Akademikernes Centralorganisation i spidsen vil de have ændret loven.

Den danske funktionærlov er en feudal overlevering. En stor gruppe af danske lønmodtagere er så godt som retsløse i det første år af deres ansættelse.

6-32 måneders løn

Han forklarer, at der på den måde ikke er forskel på reglerne for funktionærer eller ansatte på overenskomst i Sverige. Det er hovedsageligt også de helt samme regler, der gælder for ansatte i det private og offentlige. Hvis en lønmodtager på funktionærvilkår siges op uden saglig grund, kan en svensk fagforening modsat i Danmark allerede fra den første arbejdsdag gå i forhandling med arbejdsgiveren om den

usaglige firing, uanset om der er overenskomst eller ej, fordi det er retspraksis i Sverige.

I første omgang vil en svensk fagforening typisk have den usaglige afskedigelse erklæret ugyldig. Kan der ikke opnås enighed med arbejdsgiveren, kan fagforeningen overdrage sagen til Arbejdsdomstolen, som vil afgøre spørgsmålet.

“Det vil oftest ende med et forlig, og at arbejdsgiveren pålægges at betale mel-

lem 6-32 måneders løn. Dette er de typiske rammer, som forliget vil lande inden for. Derudover kan domstolen pålægge arbejdsgiveren at betale en bøde på mellem 50.000 og 100.000 kroner for krænkelse”, siger Robert Andersson.

Også bedre i Norge

Ligesom i Sverige er alle arbejdstagere i Norge dækket mod usaglig afskedigelse ifølge Arbejdsmiljøloven. Den dækker

>>

» alle lønmodtagere ud over ansatte inden for søfart og fiskeri, militær luftfart (som har særskilte aftaler), og medmindre anden kontrakt eller aftale foreligger. Der skal ligesom i Sverige være meget stærke grunde til at kunne fyre en arbejdstager i Norge, forklarer Frank O. Anthun, som er forhandlingschef i Forskerforbundet, der er Norges største og førende fagforening for forskere og højtuddannede ansatte.

“I Norge har man et relativt stærkt opsigelsesværn mod usaglige opsigelser. I de første seks måneders prøvetid er værnet lidt svagere, men derefter skal en fyring været stærkt begrundet i virksomhedens eller arbejdstagerens forhold”, siger Frank O. Anthun, som har oplevet forskellene på arbejdstageres rettigheder på det danske og norske arbejdsmarked på nærmeste

“I henhold til Loven om ansættelsesbeskyttelse skal der altid være en saglig grund til en opsigelse. Det gælder alle ansatte fra den første arbejdsdag”.

Robert Andersson, forhandlingschef for Sveriges universitetslærerforbund SULF

hold, eftersom hans datter har arbejdet i Danmark. Hvis en norsk arbejdsgiver vil fyre en ansat, skal opsigelsen ifølge Arbejdsmiljøloven være begrundet i tilpasning til arbejdet, faglig dygtighed eller pålidelighed. Arbejdstagere kan ikke opsiges usagligt i Norge – heller ikke det første år som funktionærer i Danmark kan, da de er beskyttet imod usaglig opsigelse ifølge

lovens paragraf 15-7 “Vern mot usaklig oppsigelse”.

Ingen maksimalgrænse

Er arbejdstager uarbejdsdygtig på grund af sygdom, kan vedkommende ikke opsiges i de første 12 måneder af sygdomsperioden. Også under graviditet og barsel er norske arbejdstagere fuldt ud beskyttet mod usag-

Barselsorlov i funktionærloven er

Funktionæransatte i det private erhvervsliv har langt dårligere barselsforhold end på resten af det danske arbejdsmarked. Funktionærloven skal ændres, for den er forældet, kritiserer akademiske fagforeninger.

Ingen løn til fædre under barsel. Halv løn til mor i 4 ½ måned. Det er barselsvilkårene for alle de privatansatte, som er ansat efter funktionærloven. Det gælder blandt andet to ud af tre privatansatte akademikere. Offentligt ansatte mødre har derimod ret til op imod 26 ugers barsel med fuld løn, mens offentligt ansatte fædre har ret til seks ugers barsel med fuld løn.

Blot 10 procent af privatansatte akademikere er ansat på kollektiv overenskomst. Også det sikrer ofte bedre barselsvilkår, end hvad funktionærloven giver. Men op imod 90 procent af de privatansatte akademikere må altså nøjes med langt dårligere barselsforhold. Og det er slet ikke godt nok, kritiserer Akademikernes Centralorganisation (AC) i front for 26 akademiske organisationer, som ønsker et servicetjek af funktionærloven. En række af de cen-

trale minimumsbestemmelser om forholdene under barsel er nemlig ikke blevet ændret i årtier, påpeger formand i AC Erik Jylling.

“På andre dele af det private arbejdsmarked har flere organisationer været i stand til at indgå kollektive overenskomster og derigennem forbedre aftalerne for de ansatte på en lang række områder. Derfor har andre organisationer hverken haft fokus på eller følt behov for at forbedre funktionærloven. Men akademikerne sidder tilbage som et mindretal, der ikke har opnået overenskomster i samme grad, og derfor har vi behov for, at der gøres noget gennem lovgivning”, siger Erik Jylling.

Ingen barsel til fædre

I funktionærlovens paragraf 7 om barselsorlov fokuseres der kun på barsel til



lig afskedigelse ifølge Arbejdsmiljøloven og derudover også ifølge Folketrykkeloven.

Sektionsleder i Forskerforbundet Ann Turid Opstad oplyser til Magisterbladet, at den norske lovgivning ikke indeholder nogen maksimal grænse for erstatningens størrelse ved usaglige afskedigelser. Den fastsætter retten efter, hvad der findes rimeligt under hensyn til det økonomiske tab, arbejdsgiverens forhold og omstændighederne i øvrigt. Erstatningen kan derfor overstige det økonomiske tab.

“Hvis der indgås aftaler om erstatning ved opsigelse på grund af virksomhedens forhold, kan der i tariffaftaler været fastsat en norm for erstatningsbeløbets størrelse. I staten er det i en tariffaftale fastsat, at der kan gives en måneds løn for hvert år, vedkommende har været ansat, men begrænset op til 24 måneders løn”, siger Ann Turid Opstad. <<



SVERIGE

Lagen om anställsskydd (LAS) er den lov, som beskytter arbejdstagere i Sverige ved opsigelser og fyringer. Ifølge lovens § 7 må ansatte ikke opsiges uden saglig grund. Saglig opsigelse kan foreligge ved enten arbejdsbrist (mangel på arbejde, dårlig økonomi eller omorganisering) eller på grund af personlige årsager (groft misbrug m.v.).

Kilde: *Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)*



NORGE

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (arbejdsmiljøloven) beskytter arbeidstagere i Norge blandt andet mod usaglig opsigelse og fyringer. Ifølge lovens paragraf 15-7 “Vern mot usaklig oppsigelse” kan “arbeidstaker ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold”. Uden anden skriftlig aftale er opsigelsesfristen i Norge en måned. Ved fem års sammenhengende ansættelse mindst to måneder og ved ti års sammenhengende ansættelse mindst tre måneders frist. Er man over 50 år, bliver fristen længere.

Kilde: *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v.*

Læs tidligere artikler
om funktionærloven i Magisterbladet nr. 3/2011, side 11-15.

forældet

moren. Barsel til fædre nævnes slet ikke som en mulighed. I funktionærlovens paragraf 7 stk. 2 står der: “Funktionæren har ret til halv løn under fravær på grund af graviditet og barsel fra barselorslovens påbegyndelse, jf. stk. 1, til 14 uger efter fødslen”.

Rent juridisk er funktionærloven dog ikke diskriminerende på barselsområdet, påpeger ligestillingsekspert og professor på Aalborg Universitet Anette Borchorst. Men i forhold til ligestillingen på arbejdsmarkedet er det et problem, at funktionærloven giver fædre på barsel så dårlige rettigheder.

“Det er vigtigt, at der både er ret til og løn under barsel i lovgivningen, ellers får fædre ikke barsel. Danske mænd

tager den mindste del af barselsorloven i Norden. Man skal starte med at forbedre lovgivningen, for den giver retten og beskyttelsen, og derefter skal man bygge overenskomsterne ovenpå. Hvis man vil ligestilling, skal der øremærkes barsel med løn til mænd, og der er lovgivningen første trin”, siger Anette Borchorst.

Politikerne er bagud

Hun mener, at politikerne er bagud, og at manglen på lovgivning om øremærket barsel til fædre ikke harmonerer med Folketingets mål i øvrigt om ligestilling mellem kønnene.

Med indførelsen af barselsfonden har trygheden på dette område ændret sig me-

get de seneste år, pointerer konsulent på privatområdet i DM Klaus Liebing.

“Signalerne har altså været, at der skal gøres noget for folk på barsel. Men det gælder åbenbart ikke vilkårene i funktionærloven, hvor der ingen lønrettigheder er til fædre, som går på barsel. Desuden er mor kun sikret halv løn i 4 uger før og 14 uger efter fødslen. Funktionærlovens barselsbestemmelser er helt ude af trit med ønsket om ligestilling på arbejdsmarkedet. Det skal op på et højere niveau”, siger Klaus Liebing.

Næsten halvdelen af alle privatansatte mandlige akademikere får desuden kun to ugers betalt barsel af deres arbejdsgiver. Det viste en undersøgelse blandt 4.700 privatansatte medlemmer i DM, som Magisterbladet foretog i slutningen af 2010. Her svarede 46 procent af de medvirkende mænd, at de højst får to uger med fuld løn under barsel. Ønsker disse mænd mere end de to uger, må de vente til senere i den etårige barselsperiode og vel at mærket nøjes med dagpenge.

DM ønsker 12 ugers barsel øremærket til mænd. <<

“Akademikerne sidder tilbage som et mindretal, der ikke har opnået overenskomster i samme grad, og derfor har vi behov for, at der nu gøres noget gennem lovgivning”.

Erik Jylling, formand, AC

Læs i øvrigt temaartiklerne
om barselsregler i Magisterbladet nr. 17-19/2010.

MAGISTRE SKRIVER ÅRETS HISTORISKE BOG

Bogen "Hundemordet i Vimmelskiftet og andre fortællinger fra 1700-tallets København" er valgt som Årets Historiske Bog 2010. Bogen er skrevet af Peter Henningsen og Ulrik Langen. Bag kåringen står Dansk Historisk Fællesråd. Bogen fortæller historien om falsk-spillere, svindlere, tiggere, soldater og prostituerede i 1700-tallets København. Gennem en række episoder får man indblik i, hvordan ære, vold, fællesskaber og hierarkier skabte rammerne for københavnernes liv i den indelukkede by.



BESØG EN ARBEJDSPLADS

En række statslige arbejdspladser rundt om i landet byder alle interesserede indenfor den 8.-23. marts. Blandt de åbne huse er bl.a. DSB, som har etableret et nyt koncept for konflikthåndtering, projektet "Udvikling af fælles læringskultur" på Det Informationsvidenskabelige Akademi og "Et kig bag kulissen" på Det Kongelige Teater. På arbejdspladserne fortæller medarbejdere og ledere, hvad de har fået ud af deres projekter. Programmet til "Kompetence & Kvalitet 08-11" kan ses på sckk.dk

Forskerne er populære

Danskerne er blevet vilde med ordningen "Bestil en Forsker". Siden 2008 er antallet af foredrag tredoblet. Den 15. februar åbnede Bestil en Forsker-kataloget, og her kan man finde mere end 200 videnskabelige foredrag. Alle, der kan samle mindst 15 personer, kan få et gratis foredrag, og den eneste udgift er forskerens transport. På www.forsk.dk kan man frem til den 1. april 2011 bestille forskeren, som kommer på besøg under Forskningens Døgn den 28., 29. og 30. april. Blandt titlerne er "Verdens 7.000 sprog", "Hvordan lever giraffen med sit tårnhøje blodtryk" og "70'ernes mandebevægelse i Danmark".



"Den 8. marts var tidligere Kvindernes Kampdag, men er nu endt i jammer og klage over glasloftet og mandstyranniet, der på den mest nedrige måde holder inkompetente kvinder ude af kompetente topstillinger".

Asger Aamund, erhvervsmand, i Berlingske

HYRER OG FYRER

Staten ansætter flere medarbejdere, mens kommunerne er i gang med at fyre. Fra 2009 til 2010 er der kommet mere end 4.000 flere medarbejdere i staten – heraf 800 i administrationen, råd eller nævn, viser en opgørelse fra Personalestyrelsen. Samtidig har kommunerne haft travlt med at skære ned på antallet af medarbejdere. Ifølge finansminister Claus Hjort Frederiksen (V) skyldes udviklingen, at staten har fået flere opgaver – blandt andet i forbindelse med, at flere unge er kommet på universitetet, forklarer han til Berlingske.



**louis
poulsen**

Campbell 275
(5.495,-)*



**louis
poulsen**

Toldbod 155 Glas Pendel
(1.695,-)*



*Få 10% rabat på
lamper fra Louis Poulsen i LIC*

**louis
poulsen**

Collage 450 Juicy Orange
(5.545,-)*



**louis
poulsen**

Toldbod 155 Pullert alu
(3.995,-)*



Lærernes Indkøbscentral

Varehuse:

Turbinevej 9, Herlev
Jens Olsens Vej 9, Skejby, Århus N
Tlf. 44 85 46 00

Køb på nettet og få leveret til døren:
www.lic-netshop.dk

* I parentes er anført den pris som leverandøren anbefaler

Kairo tur-retur

Få dage efter at Rasmus Boserup forlod Kairo og jobbet som direktør for Dansk-Egyptisk Dialoginstitut, strømmede egypterne til Tahrir-pladsen i historiske protester mod Mubarak. Det lå ikke i kortene, da Magisterbladet besøgte ham i Kairo i december. Gennem sit arbejde kender han flere af de grupper, som har været på gaderne.

Den 19. januar lukkede Rasmus Alenius Boserup for sidste gang døren til sin lejlighed gennem tre år i det centrale Kairo for at flytte hjem til København sammen med sin kæreste og lille søn.

En uge senere vågnede 84 millioner egyptere – 25 millioner alene i hovedstaden – op til det, han uden tøven betegner som det største momentum nogensinde for borgerretsbevægelsen i den arabiske verden.

Ambivalensen er til at tage at føle på.

“Det er dejligt at skulle starte på et nyt liv herhjemme, men samtidig ærgrer jeg mig da voldsomt over at have forladt Kairo, netop som hundrede tusinder, ja millioner af demonstranter skriver historie hver dag med deres protester i gaderne”, siger Rasmus Boserup

Fra 2008 og frem til januar i år sad den 35-årige ph.d. i direktørstolen på Dansk-Egyptisk Dialoginstitut (DEDI) i Kairo og

lagde linjen for det arbejde med demokratisering og reformer, som stille og roligt har løftet instituttet op fra donorstatus til også at fungere som egentlig projektpartner. Rasmus Boserup synes ikke, det er fortænkt at sætte DEDI's arbejde i sammenhæng med den seneste udvikling i det største og mest folkerige land i Mellemøsten.

Gadekunstnere og korruptionsbekæmpelse

“Med et årligt budget på kun godt 10 millioner kroner er der naturlige grænser for, hvor store bølger vi har kunnet få til at rulle. På den anden side har instituttet i årevis arbejdet konsekvent og målrettet med dialog og reformprocesser, fx ved at støtte græsrodsprojekter blandt unge, træne dem i at tænke kritisk og deltage i den politiske debat, bruge medierne og advokere for deres sager og synspunkter. Op til valget i

december sidste år var DEDI partner i et projekt, som ydede medie- og kampagne-træning til kvindelige kandidater fra samtlige partier, der deltog i valget. Vi har også gennemført udvekslingsprogrammer for gadekunstnere, studerende, politikere og eksperter i sikkerhedspolitik og korruptionsbekæmpelse. Her har folk fra den kommende elite i både Egypten og Danmark diskuteret udvikling og udveksling, reform og dialog. Mange af de egyptere, som DEDI har samarbejdet med de senere år, har været på gaden i disse uger for at protestere”, forklarer Rasmus Boserup.

Trods sit kendskab til de egyptiske kritikere og oppositionen er også den erfarne mellemøst- og konfliktforsker blevet overrumplet over, hvor eksplosivt begivenhederne i Egypten har udviklet sig.

“Utilfredsheden har ulmet længe i befolkningen, men protesterne har kun haft

>>



BLÅ BOG

Navn: Rasmus Alenius Boserup

Alder: 35

Job: Fra 1. marts postdoc ved DIIS, Dansk Institut for Internationale Studier

Uddannelse: Doktorgrad ved École des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris (2007), ph.d.-grad ved Det Humanistiske Fakultet på Københavns Universitet (2007), cand.mag. i arabisk med mellemøststudier fra Carsten Niebuhr Institutttet, Københavns Universitet (2003), mastergrad ved École des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris (2002, tildelt prisen for årets bedste masterafhandling ved EHESS) og BA-grad i arabisk ved Carsten Niebuhr Institutttet, Københavns Universitet (2000)

Privat: Gift med Barbara Le Svarre Kristensen og far til Robert på to år

Kendetegn: Ambitiøs – til tider overambitiøs, værdsætter ironi og selvironi, loyal

“Det var trist at opleve, at både USA og EU nedtonede presset for at få gjort op med de autoritære systemer og deres brud på menneskerettighederne”.



Foto: POLIFOTO/Corbis

» en indirekte politisk overtone. For et halvt år siden førte en fodboldkamp mellem Algeriet og Egypten til ballade, der havde systemkritiske elementer i sig. Og over det seneste par år har der været et stigende antal demonstrationer, arbejdsnedlæggelser og andre protester, der ofte udviklede sig til, at der blev peget fingre ad styret. Demonstrationerne den 25. januar var varslet på forhånd, men at de udviklede sig til at blive så voldsomme og med deltagelse fra så mange grupper i samfundet, det havde de færreste set komme og skyldes især de begivenheder, der gik forud i Tunesien”, vurderer han.

En hel del begynderfejl

Da Magisterbladet i december besøgte Rasmus Boserup i Kairo, var der uden for DEDI's kontorlokaler på første sal placeret en ekstra vagtmand. Det var eneste synlige tegn på øget sikkerhed i bygningen, der også rummer den danske ambassade i Kairos eksklusive Zamalek-kvarter på en ø midt i Nilen.

Siden krisen omkring Muhammed-tegningerne brød ud i lys lue i 2005, har der været løbende overvejelser om både flere vagter, kameraer og bombedetektorer ved den danske repræsentation i Egypten. Men det er blevet ved snakken.

“Det vil også være lidt paradoksalt at forsøge sig bag en mur af sikkerhed, når nu dialog og konfliktløsning er det centrale i ens arbejde”, konstaterer Rasmus Boserup tørt.

Det var en meget ung direktør med godt styr på sit teoretiske stof, der i 2008 første gang skulle prøve kræfter med et chefjob i det virkelige liv. Rasmus Boserup

havde brugt år på at skrive speciale om den militante islamisme og politiske vold i Algeriet. Parallelt med ph.d.-graden på Københavns Universitet tog han en doktortræning i kulturhistorie i Frankrig, som ligeledes centrerede sig om Algeriets historie fra 50'erne og frem.

At stå med ansvar for både ombygning af lokaler og ledelse af 12 ansatte, de fleste egyptere, har været en kæmpemæssig udfordring. Der skulle slibes kanter af og begås begynderfejl som personalechef. Men Rasmus Boserup er stolt over, at han hen ad vejen er blevet bedre til at give andre folk plads, at have det skægt og ikke mindst at have medvirket til, at Instituttet i hans tid fik ansvar for en portefølje med 26 større projekter og et solidt omdømme, som er kommet millionbyens fremmeste reformatorer for øre.

Da han forlod byen og jobbet i starten af det nye år, havde en tiltagende demokrati-træthed bredt sig.

“Det var trist at opleve, at både USA og EU nedtonede presset for at få gjort op med de autoritære systemer og deres brud på menneskerettighederne. Selv om vi i denne stund endnu ikke ved, i hvilken retning situationen udvikler sig for Egypten og for regionen, har de mange ugers demonstrationer med deltagelse af millioner af mennesker fra alle dele af samfundet slået en pæl igennem en myte, som næsten havde slået rod i den vestlige kultur, nemlig at muslimer ikke kan stå op for demokratiet. Disse ugers begivenheder bliver et vendepunkt, selvfølgelig for egypterne, som har oplevet, at det rent faktisk kan gøre en forskel at lægge politisk pres på systemet, men også for vores del af verden,

som for første gang siden september 2001 ikke ser de folkelige bevægelser i Mellemøsten alene igennem en snæver religiøs prisme”, forklarer Boserup.

På cykel med Robert

Han havde ikke drømt om, at han i sine første måneder i Danmark skulle bruge tid på dagligt at analysere begivenhederne i Kairos gader for en bred vifte af danske medier. Han glæder sig så småt til 1. marts, hvor han – med støtte fra Carlsbergfondet – skal “tale mindre og skrive mere”, når han igen kaster sig over et forskningsprojekt om den politiske udvikling i Mellemøsten og Nordafrika, denne gang i regi af DIIS, Dansk Institut for Internationale Studier. Og selv om han også allerede nu glæder sig til at gense Kairo og forhåbentlig nå at være til stede, mens historien endnu bliver skrevet, så glæder han sig lige så meget til, at det bliver forår, og han kan cykle rundt i København med sønnen Robert på styret.

“Kairo er en beskidt, overbefolket by og et meget intenst sansebombardement. Der er dage, hvor du dårligt kan trække vejret på grund af smoggen. I starten, da der kun var mig og min kæreste, var det jo en drøm at kunne udforske byen og kulturen på alle tider af døgnet. Men med et lille barn har behovet trængt sig på for at bo et sted med nemmere adgang til grønne områder og et lettere børneliv. Jeg er dog meget taknemmelig over, at det har flasket sig således, at jeg stadig får lejlighed til at besøge byen og dyrke mellemøst- og konfliktforskningen”, fastslår Rasmus Boserup. <<

Få bedre råd

**STUDIE
FORSIKRING
2011**

Med en Studieforsikring hos LB er du sikret til lav pris

Studieforsikringen omfatter:

- Indboforsikring - **50% rabat**
- Rejseforsikring Verden - **50% rabat**
- Ulykkesforsikring - **25% rabat**

Flere fordele:

- Har du en Studieforsikring hos os, kan du få **25%** studierabat på Bil-, Motorcykel- og Knallertforsikring
- Spar **8%** ved at betale én gang om året

Studieforsikringen koster mellem 356 og 473 kr. pr. kvartal (indeks 2011) alt efter, hvor i landet du bor.



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING G/S

www.lb.dk · Tlf.: 3311 7755

Blinis med Babette

En regnfuld aften i 1871 bankede det ganske uventet på døren i et lille gult hus i den norske flække Berlevaag. I huset boede de to søstre Martine og Filippa. De to gammeljomfruer nød stor anseelse i landsbyen, da deres afdøde far havde stiftet en from protestantisk sekt, der forsagede den-

ne verdens glæder. Det syn, der mødte de to søstre, da de åbnede døren, var dog knap af denne verden: En ligbleg og gennemblødt kvinde sendte dem et blik, og uden at mæle et ord rakte hun dem et brev.

Brevet var fra Archille Papin, en fransk verdenstenor og Filippas tidligere sanglæ-

rer. Han havde lagt vejen forbi under en turné og var faldet for Filippas stemme og hendes uspolerede sjæl. Han måtte dog tage båden tilbage til Paris uden nogen af delene. I brevet beder monsieur Papin de to søstre tage sig af denne stakkels kvinde, der under frihedskampen i Paris er blevet

BLINIS AF KARTOFLER

2 personer (hovedret – ellers er der forret til fire):

800 gram kartofler
3 æg
2 dl piskefløde el. mælk
100 gram mel
Salt, peber + evt. muskatnød
100 gram smør
1 stort rødøg
Stenbiderrogn efter pengepung
(man kan også servere gravet laks eller rejer til)
En citron
En dusk dild
¼ liter cremefraiche – gerne 38 %



1. Skræl kartoflerne, og riv dem på et rivejern.
2. Rør det sammen til en dej med æg, fløde og mel. Mængden af mel afhænger af, hvor meget væske der er i kartoflerne, men der skal så meget i, at dejen har en jævn tyk konsistens.
3. Så klares smørret, dvs. det smeltes langsomt, og kun det klare bruges til stegning.
4. Varm en pande – helst en blinis-pande, men en almindelig kan også bruges (så skal dejen ikke være for tynd) – og steg de små pandekager ved god varme. Hvis man laver en stor portion, kan det være en god idé at holde de bagte pandekager varme i ovnen.
5. Pandekagerne serveres lune med en klat cremefraiche, så rogn, øverst finthakket rødøg + en kvist dild, og allerøverst en tynd citronskive.



“Det er et interessant gastronomisk kulturmøde, Karen Blixen iscenesætter i sin mesterlige fortælling Babettes gæstebud”.

arresteret som *pétrouleuse*, dvs. en kvinde, der kastede med den tids molotovcocktails. Brevet slutter: “Babette kan lave mad”.

Selvom søstre ikke er meget for at få en “pavetilbæder” under taget, så antages den mystiske franske kvinde som kokke-kone. Måske kan hun endda omvendes til den rette tro i mødet med et eksemplarisk luthersk levned.

Babettes ansigt bliver dog komplet udtryksløst, første gang hun stifter bekendtskab med klipfisk, men hun har evner og tilbereder i løbet af kort tid denne ret og øllebrød – det eneste alternativ til klipfisk på de berlevaagske borde – så godt som nogen norsk husmor.

Efter nogle år modtager Babette et brev med nyheden om, at hun havde vundet 10.000 francs i et fransk lotteri. Dette betyder, at hun agter at tage tilbage til sit fædreland. Som afskeds gave insisterer hun på at tilberede en ægte fransk middag for menigheden i anledning af hundreårsdagen for den gamle pastors fødsel. Søstre accepterer kun modvilligt, og som dagen nærmer sig, bliver de mere og mere bekymret. Særligt da en ægte skildpadde finder vej til deres køkken, stiger bekymringen. Af frygt for, at deres faders minde skal besudles med vin og anden bestialsk hedonisme,

beslutter de sammen med de andre disciple ikke at skænke maden en tanke på denne højtidensaften. De vil udelukkende bruge deres tunger til at lovsjunge Herren.

Da festdagen oprinder, kommer måltidet dog til at påvirke gæsterne således, at der opstår en usædvanlig hjertelighed omkring middagsbordet, som kun sjældent er genstand for glæde og samtale. Til festen er også general Loewenhjelm, en verdensmand, der har besøgt både det svenske hof og spist på de fineste restauranter i Paris. I dette puritanske hjem havde han forventet et tarveligt måltid, men ser nu, hvordan de fineste retter akkompagneres af de mest udsøgte vine, som de gamle brødre og søstre blot fortærer uden at fatte deres storhed. Måltidet minder generalen om en uforglemmelig diner på den berømte Café Anglais i Paris, der i køkkenet havde tidens største kulinariske geni – en kvinde, som ægte gastronomer beredvilligt gik i døden for. Han fatter ikke, at han skal opleve dette igen – og så i disse omgivelser.

Efter gæsterne er gået, går søstre ud til Babette og takker hende for middagen og fortæller hende, at denne aften vil de tit tænke på, når hun er taget tilbage.

Babette kundgør, at hun ikke vil tage tilbage alligevel, for hun har brugt alle pengene til denne festmiddag. 10.000 francs var prisen for en middag på Café Anglais, hvor hun i sin tid var køkkenchef. Hendes største drøm var blot en gang igen at realisere sig selv som den gastronomiske kunstner, hun virkelig er.

Det er et interessant gastronomisk kulturmøde, Karen Blixen iscenesætter i sin mesterlige fortælling “Babettes gæstebud”. En historie, der kan sætte en del tanker i gang om, hvad mad betyder for os selv og for mødet med den anden.

Det er ting, det kan være sundt at reflektere over i en tid, hvor kultur, mad og identitet er blevet mere og mere komplekse størrelser. Så saml en flok venner – gerne af forskellig observans og kulturel baggrund – læs historien højt, og diskuter den over et måltid.

Det kan virke lidt uoverskueligt at stable hele Babettes middag på benene, så jeg anbefaler, at man kaster sig ud i en enkelt af retterne, nemlig blinis – en lille russisk madpandekage, der var meget populær i Frankrig på Babettes tid. Hun lavede nok sine med boghvedemel, men jeg elsker denne variant med kartofler. <<

“Tressergenerationens kunstnere deler ikke de forudgående generationers aversioner mod massekultur og ny teknologi og er derfor langt mere åbne over for de sider af den amerikanske kultureksport”.



KULTURHISTORIE

Amerika i dansk kulturliv 1945-75

Søren Hein Rasmussen og Rasmus Rosenørn (red.)

Syddansk Universitetsforlag, 2010, 279 sider, 275 kr.

I antologien “Amerika i dansk kulturliv 1945-75” tager 12 forskere på rejse til forskellige områder af det amerikanske kulturmøde i perioden. De viser os både begejstringen og kritikken, og de viser os, at “det amerikanske” som begreb blev brugt til mange formål.

BIOLOGI

Nattelliv – nyt Natur og Museum nr. 4 2010

Morten D. D. Hansen

Naturhistorisk Museum, 2010, 36 sider, 60 kr. + forsendelse

Når mørket falder på, skruer de fleste af os ned for blusset, lukker og slukker og går til ro. Der bliver tilsyneladende stille, men naturen sover ikke. Ude i mørket myldrer det med liv. Dyr af alle slags – snegle, edderkopper, insekter, fugle og pattedyr – kommer frem fra deres dagskjul, og tager man de rette hjælpemidler i brug for at studere dem, åbenbarer der sig en storslået verden, som kun de færreste kender.

HISTORIE

Herregårdsbilleder
Livet på Moesgård 1900-1950

Jesper Laursen

Forlaget Moesgård, 2010, 175 sider, 198 kr.

Familien Dahl, der ejede Moesgård indtil 1960, efterlod sig en overvældende mængde af fotografier, som var samlet i mere end 100 fotoalbum. Disse mange billeder giver et enestående blik i det liv, der blev levet på Moesgård i første halvdel af 1900-tallet. Bogen omhandler såvel herskabets dagligdag som det arbejdsliv, der knyttede sig til bl.a. landbrug, samt det liv, der blev levet i gårdens mange huse.

KUNST

Totalitarian Art and Modernity

Mikkel Bolt & Jacob Wamberg (red.)

Aarhus Universitetsforlag, 2010, 359 sider, 348 kr.

In spite of the steadily expanding concept of art in the Western world, art made in twentieth-century totalitarian regimes is still to a surprising degree excluded from mainstream art history and the exhibits of art museums. In contrast to earlier art made to promote princely or ecclesiastical power, this kind of visual culture seems to somehow not fulfill the category of ‘true’ art, instead being marginalised as propaganda for politically suspect regimes.

PÆDAGOGIK

Uddannelse i spænding – åbenhjertighedens, påmindelsens og tilsynkomstens pædagogik

Thomas Aastrup Rømer

Forlaget Klim, 2010, 230 sider, 269 kr.

I denne bog beskrives uddannelsesprocessen med nye ord som mylder, opmærksomhed, forfald, åbenhjertighed, påmindelse, spænding og ryk. Bogen er et opgør med alle forsøg på at reducere uddannelse til funktionelle og kausale processer. Dette skifte præsenteres med udgangspunkt i læsninger af en række nyere og ældre filosoffer.

SAMFUND



Kriminalitet og illegale rusmidler (Samfund og rusmidler, 1)

Helle Vibeke Dahl og Vibeke Asmussen Frank (red.)

Aarhus Universitetsforlag, 2011, 250 sider, 248 kr.

Hvad er forbindelserne mellem kriminalitet og illegale rusmidler? I “Kriminalitet og illegale rusmidler” gennemgår forfatterne både teoretiske, politiske og historiske perspektiver på de komplekse relationer mellem kriminalitet og rusmidler. Bogen viser, at kriminalisering af rusmidler har både tilsigtede og utilsigtede samfundsmæssige konsekvenser.

ARBEJDSMARKED

Dansk fagbevægelses-historie frem til 1950 – fra arbejdets perspektiv

Knud Knudsen

Selskabet til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie (SFAH), 2011, 736 sider, 299 kr.

Bogen er en fremstilling af dansk fagbevægelses historie fra omkring 1870 til 1950, hvor den særlige vinkel er arbejdet og arbejdsforholdene. I

bogen behandles både de store linjer i dansk fagbevægelse og udviklingen i et større udvalg af fagforbund fra slutningen af det 19. århundrede til omkring 1950, hvor der gøres status over udviklingen og resultaterne.

FILOSOFI



Maskinen skabt i menneskets billede
Mennesket i maskinen eller maskinen i mennesket

Bent Raymond Jørgensen, Jørgen Lyngbye og Henrik Georg Bohr (red.)

Nyt Nordisk Forlag, 2010, 461 sider, 349,95 kr.

Hvem er jeg? Hvad er et menneske egentlig? Er mennesket ved at skabe maskinen i sit billede, ligesom det siges, at Gud skabte mennesket i sit billede? Eller vil vi kun efterligne Gud eller naturens egen mekanik? Sådanne spørgsmål forekommer i vor tid stedse mere påtrængende og relevante, fordi vi er blevet bedre til at beherske virkelighedens udfordringer i kraft af vores teknologiske formåen på flere og flere felter og derfor forstår meget mere om os selv end nogensinde før.

“Først syv år senere godkendte konkursboet det anmeldte krav”.

FOR LIDT I LØN

Et DM-medlem ansat i et boligselskab, som har indgået overenskomst med DM, henvendte sig til DM med en mistanke om, at hendes løn var mindre end hendes arbejdskollegeres, der havde samme opgaver og anciennitet. Da hun efter lidt researcharbejde kunne sandsynliggøre formodningen ved hjælp af lønoplysninger fra fire kolleger (med sammenlignelige arbejdsopgaver og tilsvarende anciennitet), syntes sagen at være klar.

Da DM imidlertid forventede, at arbejdsgiveren ville kræve dokumentation for påstanden, bad DM's konsulent for en sikkerheds skyld medlemmet om at sikre, at kollegerne var indforståede med, at DM oplyste deres navne over for arbejdsgiveren. Det var de fire kolleger heldigvis, og det var derfor nemt at overbevise arbejdsgiveren om, at medlemmets lønindplacering var forkert. Medlemmet, der i mellemtiden havde fundet et nyt job, endte med at få udbetalt 24.181,20 kr. i efterregulering.



LIGEBEHANDLING, BLACK COBRA OG TÆSKEHOLD

Syv dage efter at en projektmedarbejder ved et boligselskab meddelte sin nærmeste chef, at hun var gravid, modtog hun en opsigelse. Efter opsigelsen rejste DM krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven, idet en graviditet ikke må have indflydelse på en opsigelse.

Det har den heller ikke, meddelte boligselskabet, der indledningsvis hævdede, at de fire ledere, der drøftede opsigelsen af medlemmet, ikke var bekendt med graviditeten, da beslutningen blev truffet. Den var nemlig truffet efter et ledelsesmøde allerede den 26. februar 2009, hvorimod medlemmet først havde informeret sin nærmeste chef om sin graviditet i en mail den 3. marts. Ganske vist blev opsigelsen først underskrevet og afsendt den 11. marts, men dette skete udelukkende – hævdede boligselskabet – af hensyn til den pågældende medarbejder, der på det tidspunkt var sygemeldt.

Desuden, lød det fra boligselskabet, havde medlemmets nærmeste chef, der selv var en del af ledergruppen og derfor også deltog i mødet, hvor opsigelsen blev drøftet, “på intet tidspunkt” oplyst sine tre lederkollegaer om graviditeten. Dog havde han alligevel vist så stor interesse for emnet, at han under ansættelsessamtalen to måneder tidligere havde spurgt, om medlemmet planlagde at blive gravid.

Efter at have modtaget en blank afvisning af sit krav udtog DM stævning af boligselskabet. I sit svarskrift lagde selskabets advokat vægt på, at fyringen skyldtes, at medlemmet ikke fungerede særlig godt i jobbet, hvor hun blandt andet skulle tackle yderst grænsesøgende indvandrere. Medarbejderen havde

en alt for “teoretisk” og “analytisk” tilgang til de unge. Svarskriftet nævner herefter en enkelt episode, hvor projektmedarbejderen ikke levede op til de stillede krav. Under episoden, hvor en voldelig 14-årig gik amok, ønskede projektmedarbejderen at tilkalde politiet. Nej, lød det fra den nærmeste chef, der ikke ønskede politiets indblanding. I stedet for formanede han hende til at tilkalde en ansat ved selskabet, der angiveligt også var et højtrangerende Black Cobra-medlem. Så vidste de grænsesøgende unge nemlig, at de ville få tæsk, hvis de ikke opførte sig ordentligt, lød det fra chefen. Flere beboere i området bekræftede i øvrigt samtidig over for Berlingske, at boligselskabet havde hyret flere tidligere kriminelle, som kunne tilkaldes, hvis der opstod problemer. Det gjaldt blandt andet en kendt bandeleder dømt for tyveri, røveri, grov vold og forsøg på ildspåsættelse af et rådhus, som projektmedarbejderens øverste chef over for Berlingske indrømmede at have ansat som “bomvagt” for at sikre “ro”.

Uoverensstemmelserne mellem DM-medlemmets meget “teoretiske” tilgang og boligselskabets egen pædagogiske praksis blev imidlertid aldrig fremlagt for retten. Kort før sagen skulle for en dommer, indgik boligselskabet forlig med DM, og medlemmet fik herefter udbetalt en godtgørelse på 149.860 kr. svarende til 4½ måneds løn.

FIK 30.000 KR. EFTER LAAANG VENTEN

The Østergaard Group var et dansk selskab, hvis hovedforretningsområde var salg af biler og reservedele til udviklingsorganisationer i primært Afrika. Selskabet gik konkurs i 2003, og det er her, historien bliver interessant for DM PÅ SAGEN.

Virksomheden ansatte den 19. december 2000 et DM-medlem i en kontorfunktionærstilling som Export & Marketing Assistant. Ansættelseskontrakten var ledsaget af en konkurrenceklausul, ifølge hvilken den ansatte efter sin eventuelle fratræden ikke måtte tage arbejde i konkurrerende virksomheder.

Da virksomheden imidlertid valgte at trække marketingdelen ud af medlemmets jobopgaver, sagde medlemmet sin stilling op. Herefter opsagde virksomheden konkurrenceklausulen, hvilket ville indbringe den nu tidligere medarbejder en compensation på 30.000 kr. eller tre gange en halv månedsløn. Imidlertid gik virksomheden nu konkurs. Og Lønmodtagernes Garantifond, der er oprettet for at sikre lønmodtagernes løn, hvis deres arbejdsgiver går konkurs, vendte tommelfingeren nedad: Konkurrenceklausuler er ikke omfattet af fondens garantier. Dermed måtte DM søge at inddrive beløbet i konkursboet. Og det kunne desværre nemt tage mere end et år, lød vurderingen fra DM's konsulent på sagen. Vurderingen viste sig at være temmelig forkert. Først syv år senere godkendte konkursboet det anmeldte krav. Så meget desto større var den tidligere kontorfunktionærs glæde og overraskelse over endelig at modtage sin kompensations. Hun havde for længst opgivet ethvert håb derom.

Sidste frist for debatindlæg til nr. 5 er mandag den 28. februar kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk. Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Længere indlæg i form af kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

DANSKE MUSEERS INKOMPETENTE FORMÆND, LEDERE OG MEDARBEJDERE

De fleste danske kulturhistoriske museer er grundlagt i slutningen af det 19. århundrede af lokale kredse for at bevare, dokumentere og formidle den lokale kulturhistorie og identitet, der i vore dage professionaliseres og indgår i den nationale kulturarv som lokale parenteser.

Kunstmuseerne, der oprindeligt skulle berige og oplyse den lokale befolkning, formidler i vore dage lokale vinkler på den kunsthistorie, der lever sit eget liv, i modsætning til museerne om geologi og zoologi, der viser lokale udgaver af den almene naturhistorie. Men hvem bestemmer, hvordan man skal vægte den moderne indsamling, undersøgelse og formidling på de lokale kulturhistoriske museer?

Her er mange ledere og medarbejdere virkeligt i klemme, fordi der nu om stunder ikke længere er argumenter for at indsamle fx genstande fra nyere tid på grund af deres tilknytning til den lokale historie, men kun i lyset af den nationale indsamlingspolitik, fordi man jo skal påse, at magasinerne ikke bliver belastet for meget. Blå kaffekander er der allerede alt for mange af, så bevarelsen af en lokal kulturpersonligheds kaffekande vil ikke øge den nationale kulturarvs repræsentativitet – medmindre den er signeret.

Arkæologerne er heldigere stillet, fordi deres flintesten og potteskår bevares og dokumenteres, som om de alene repræsenterede hele den danske oldtid, selvom vi ved, at der er mange tons flint og potteskår i jorden og på de øvrige museer. Argumentet er naturligvis, at hver og en er unik, der belyser den lokale historie.

Disse og andre problemkredse har i de sidste mange år ikke fundet deres løsning, både fordi arbejdsmetoderne og de økonomiske vilkår har ændret sig radikalt, og fordi de lokale bestyrelser (især ambitiøse formænd) i generationer har blandet sig i det faguddannede personales dispositioner, der som regel har været afstemt med det landsdækkende faglige netværk. Det er sket, enten ved at museernes indsamlings- og undersøgelsesvirksomhed blev påvirket med slet skjulte trusler om at undergrave det faglige personales troværdighed over for lokalbefolkningen, eller ved at splitte den faglige gruppe indadtil, så arbejdet blev lammet og derfor lettere kunne styres udefra. Jeg har også oplevet en museumsbestyrelses sjakring med museets større genstande og den samme bestyrelses forbud mod at søge faglig støtte ved statens råd og nævn. Museet var statsanerkendt, og lederen risikerede at blive fyret, hvis ikke bestyrelsen fik sin vilje.

Problemet er jo, at man både som leder eller faglig medarbejder på et museum som regel har underskrevet en tavshedserklæring, der kun giver lederen eller bestyrelsen ret til at udtale sig om museets interne forhold. Illoyalitet kan derfor straffes hårdt, og museumsverdenen i Danmark er så lille og indskrænket, at har man først talt Roma midt imod på en institution, vil det få følger for resten af ens aktive karriere over hele landet.

Jeg er nu gået på pension og kan derfor risikofrit røbe, at min familie og jeg selv har gennemlevet mange år i danske kulturhistoriske museers tjeneste – og har bevaret interessen for den folkelige lokale og nationale kulturhistorie. Arbejdet har givet meget rige oplevelser, men også grimme år på sjælen. Derfor følgende slutbemærkninger:

Den meget omtalte inkompetence blandt danske museers personale, ledelser og bestyrelser har to lag: Den faglige inkompetence åbner for indsamling af ny euforisk viden om lokalområdet, der fører til opbygning af nye kompetencer, hvorimod den menneskelige inkompetence bør føre til, at både de bestyrelsesmedlemmer (især formænd), ledere og medarbejdere, der mangler menneskelige kompetencer, lægges i håndjern og føres i arbejdslejligheden resten af livet.

Per Ole Schovsbo, dr.phil., museums konsulent

GRUPPELIV, SOLIDARITET OG TILLID

Tak til DM's repræsentant i MP Pensions bestyrelse, Henrik Prebensen, for svar på mit indlæg i Magisterbladet nr. 1/2011 om MP's forslag til ændret gruppelivsordning med væsentlige forringelser for magistre over 55.

Da jeg i 1974 blev kandidat, meldte jeg mig ind i DM og efterfølgende i MA og MP. Jeg er af den grundlæggende opfattelse, at man skal være med i sin fagforening i solidaritet med ens fagfæller. Gennem årene har jeg vel sendt 3-4 mio. kroner af sted til Lyngbyvej, eller hvor det er, man nu holder til. De fleste penge er gået til MP, og jeg har fået meget lidt retur fra nogen af de tre – foreningen og kasserne. Det er helt i orden – jeg har et udmærket arbejdsliv og har hidtil ikke haft behov for megen assistance, hvor andre magistre har været mindre begunstigede. Det gode formål bidrager jeg med glæde til.

Fra MP har jeg endnu ikke modtaget noget, men glæder mig da over udsigten til pension en skønne dag. Og så har jeg glædet mig over, at MP leverer en gruppelivsforsikring og en forsikring mod alvorlig sygdom. Især førstnævnte finder jeg vigtig – jeg har faktisk i tre tilfælde blandt mine nærmeste oplevet pludselige dødsfald længe inden pensionsalderen, hvor en gruppelivsforsikring med en pæn sum penge har hjulpet de efterladte afgørende på deres vej videre i livet.

Derfor har jeg gjort indsigelse mod MP's oprindelige beslutning om – efter at vi har betalt, hvad der er blevet forlangt til ordningen i mange år – at minimere summen eller helt smide os fra 55-årsalderen og opefter ud af gruppelivsordningen, netop som vi med en vis sandsynlighed kunne "få brug for" denne ordning.

DM's mand i bestyrelsen for MP er valgt til at varetage også mine interesser. Han har her efter min opfattelse gjort det modsatte. Derfor er min tillid til min repræsentant sat på prøve.

Henrik Prebensen skriver, at ordningen er en årlig forsikring. Det forstår jeg nok ikke fuldt ud, men det lyder ikke klogt i mine

ører. Forsikringer bør vel ses og betales i en sammenhæng over en årrække, in casu et magisterliv.

Endvidere, at prisen ikke har været vedligeholdet i mange år. Heller ikke rettidig omhu. Det burde vel administrationen have gjort tidligere bestyrelser opmærksom på. Og selvfølgelig må den siddende bestyrelse rette op på det, måske gennem større betaling over en længere periode? Men vel at mærke uden at det går ud over dækningen.

Og så er der meget stor forskel på, om en gruppelivsordning går til 55- eller 67-årsalderen.

Man skal også huske på, at de unge ved omvalget fik langt større invalidepensioner, børnepensioner og ægtefællepensioner, uden at det kostede noget på den risikopræmie, som de betaler. Meget af stigningen tages vist – når nogen får brug for ydelsen – fra de fælles reserver i form af egenkapital, så her er kollektivet solidarisk med til at betale.

I korthed: Lighed er et udmærket udgangspunkt og et mål, der bør tilstræbes. Men det er ikke o.k. at starte en genopretning af fortidens bestyrelser (og administrationers) undladelssynder med en kold tyrker fra oktober 2010. Derfor er en årelang overgangsordning nok det mindst onde. Min tillid til DM's og dermed min repræsentant vil afhænge af, at en sådan årelang overgangsordning kommer på plads

Torsten Berg, cand.scient. og ph.d.

SVAR

Morten Lundbæk og Torsten Berg har i sidste og dette nummer af Magisterbladet skrevet indlæg om ændringen af MP's gruppe-livsforsikring, som pensionskassens bestyrelse vedtog i september 2010. Ændringen er sket for at retablere en økonomisk balance mellem de aldersgrupper, som gruppelivsbetingelserne opdeler medlemsskaren i.

Forenede Gruppeliv, som MP tegner forsikringen hos, er oprettet i 1964. Det er rigtigt, at det var året efter, at MP første gang tegnede en forsikring for sine medlemmer. Men i 1978 ændredes forsikringens indhold og vilkår.

Grundprincippet i gruppelivsordningen er fra da sådan, at der betales et ens bidrag for alle, men at ydelserne aftrappes med de forsikredes alder i takt med stigningen i risikoen for død og invaliditet. Dette forhold er blevet skævvredet med tiden, fordi pensionskassens population aldersmæssigt har ændret sammensætning. Ordningen er blevet aldersskæv. Hertil kommer, at vi ikke mere har en generationskontrakt, hvor de unge yder mod at nyde, når de

bliver gamle. Det nutidige arbejdsmarked fungerer sådan, at hovedparten af medlemmerne ikke som en selvfølgelighed forbliver i kassen som betalende i alle de 40 år, et arbejdsliv forudsættes at vare. Bestyrelsen har med ændringen sikret en mere fair økonomisk balance mellem aldersgrupperne. Bestyrelsens beslutning er sket på grundlag af aktuarmæssige beregninger.

Gruppeforsikringen kan ændres, fordi den er en etårig forsikring. Bestyrelsen har hjemmel til at ændre den. Policens ord om, at den forsikrede er dækket til 60 eller 67 år eller noget andet, har intet at gøre med den etårige tegning. Policen beskriver bare indholdet af forsikringen i tegningsåret.

At præmien er kollektiv, betyder, at betalingen fordeles ligeligt på medlemmernes bonus. Hvis bonus ikke dækker, betaler egenkapitalen. Alle medlemmer "bones" altså for samme beløb, men får forskellige produkter. For hver aldersgruppe skal relationen pris-ydelse balancere så godt som muligt. Man kan jo ikke, før det enkelte år er gået, vide, hvor godt det er lykkedes at få forudberegnet risiko og virkelighed til at passe sammen. Men man kan på et større erfaringsgrundlag kalkulere ubalancer af strukturel karakter.

At ordningen ikke har været vedligeholdt, betyder, at bestyrelserne ikke jævnlige har vurderet behovet for at justere forholdet mellem risikoprofiler, dækningssummer og præmie. Når man i forbindelse med ændringen i 2010 tilbød medlemmer over 60 en individuel ordning til afløsning af gruppeliv, betød det netop, at medlemmer i denne aldersgruppe fremover selv skulle betale, hvad deres forsikring kostede, aldersgruppens risiko taget i betragtning. De skulle ikke længere have tilskud fra andre aldersgrupper.

Torsten Berg skriver, at "forsikringer vel bør ses og betales i en sammenhæng over en årrække, in casu et magisterliv". Ja, det er nok muligt. Men det er altså ikke en sådan forsikring, som MP har tegnet siden 1978 (65). Og det er ikke en sådan forsikring, medlemmerne har betalt for. Hvis nogen grundlagsløst har troet, at sådan var det, synes jeg, vi skal drøfte, hvordan medlemmerne forventer, at man kommunikerer til dem om verdens virkelige tilstand, så illusioner undgås.

Morten Lundbæk skriver: "Det egentlige beregningsmæssige grundlag hemmeligholder I stadig, hvis det ellers eksisterer". Det er ikke hemmeligholdt. Det kan ses i grafisk form i dokumenter på MP's hjemmeside, fx <http://www.mppension.dk/Renderers/ShowMedia.ashx?id=795f10c3-d4ff-45af-9ca9-839ca-7d0e337> og <http://www.mppension.dk/Renderers/ShowMedia.ashx?id=a2d6706a-23df-4767-8dc4-9749bb840eb6>. På siden <http://www.mppension.dk/PensionskassenMagistrePsykologer/Pension/Temaerompension/Gruppeforsikring-2011.aspx> er der i det hele taget adgang til alle dokumenter om gruppeliv.

>>



DANMARKS PÆDAGOGISKE
UNIVERSITETSSKOLE
AARHUS UNIVERSITET

* ET TEORETISK LØFT TIL DIN PRAKSIS ER DU KLAR TIL DET?

Masteruddannelser på Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet inden for pædagogik, uddannelse og ledelse - i København og Aarhus

Vi holder informationsmøde i København d. 15. marts

Der er ansøgningsfrist 1. maj

www.dpu.dk/master



» Bemærkningen om “frejdighed” i kritik af Finanstilsynet taler vist for sig selv. Enhver borger har selvfølgelig ret – og vel egentlig også pligt – til at kritisere offentlige myndigheders virke. Finanstilsynets rimelighedstilsyn er en ganske mærkelig institution. Der er stort set ikke offentlig tilgængelig praksis om det nærmere indhold af reglerne. Finanstilsynet udsteder tilsyneladende regler, som det selv fortolker, og som det idømmer sanktioner efter med tilbagevirkende kraft. Det ligner mere enevældens retsforhold end et demokratisk samfunds.

Jeg har forståelse for, at enkelte pensionskassemedlemmer i den aldersgruppe, der med ændringen har mistet et privilegium betalt af andre i kassen, er frustrerede, ikke mindst fordi de nok aldrig har gjort sig klart, at ordningen med tiden havde udviklet en skæveling og givet dem et privilegium, som de nu mister.

Jeg kan sådan set også godt forstå trangen til at skaffe sig afløb for frustrationerne ved at mistænkeliggøre bestyrelsens motiver og beskrive enkeltmedlemmer som misliebig og fordægtige.

Med den slags kan man vel ikke stille andet op end at spørge: “Hvilken grund – rationel eller følelsesbetonet – skulle MP’s bestyrelsesmedlemmer dog have for at svigte deres ansvar over for den samlede pensionskasses økonomiske interesser?”

Mit svar er: “Ingen”.

Henrik Prebensen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2011 FOR FOLKEHØJSKOLERNE

Denne gang har folkehøjskolerne deres primære krav om overenskomstdækning med helt fremme ved forhandlingsbordet, bakket op af AC og DM. Vi fornemmer i Højskolernes Lærerforening/sektion 41 i DM, at Undervisnings- og Finansministeriet ikke umiddelbart er lydhøre over for kravet med begrundelsen, at vore godt 200 medlemmer ikke udgør mindst 50 % af de fastansatte højskolelærere.

Højskolelærere har meget forskellige uddannelsesmæssige baggrunde, og mange af de deltidsansatte har en stærk faglig tilknytning til en fagforening, der normalt organiserer deres uddannelsesområde, fx designere, journalister, jurister, kunstnere, skuespillere o.lign.

Akademikere udgør sammen med de læreruddannede fortsat den største gruppe blandt lærerne, og DM er fortsat den største og eneste faglige organisation for højskolelærere.

Vi fik i 2005 indført Ny Løn på højskoleområdet, men uden forhandlings- og aftaleret. Ikke engang drøftelsesret er omtalt. Tillæg “tildeles” og omtales i øvrigt som “tildelinger” (på de fleste højskoler tildeles der ingen tillæg). Mange af de på CFU-området opnåede rettigheder har højskolelærerne ikke. Vi har ingen tillidsrepræsentanter, gruppelivsordninger, arbejdstidsregler m.v. Får vi en overenskomst, vil det fx være muligt at aftale en regulering af arbejdet i relation til hviletids- og fridøgnbestemmelserne.

Vi ønsker folkehøjskoleområdet omfattet af en overenskomst, som giver os muligheder for at sikre vores arbejds- og lønforhold. Vores nuværende forhold er nu reguleret af bekendtgørelser fra ministeriet. Dette passer dårligt ind i billedet af et demokratisk og velreguleret dansk uddannelsessystem.

Den nye overenskomst for CFU-området er ikke økonomisk givende, men blot en vedligeholdelsesoverenskomst. Det vil klæde staten at give indrømmelser på et ikke-overenskomstområde og give folkehøjskolerne en tidssvarende forhandlingsret.

Erik Pill Christensen, næstformand, Højskolernes Lærerforening/sektion 41

HVEM STEMME PÅ HVEM?

Formanden for DM’s Repræsentantskabs valgkomité, Dieter Delling, har i Magisterbladet nr. 1/2011 kommenteret mine tidligere indlæg om hovedbestyrelsesvalget i efteråret 2010. Det er fint. Dieter Delling har “med stor forundring læst”, at jeg konstaterer, at Pensionistlisten har en stemmeprocent på 46, og at han derfra slutter, at jeg er af den opfattelse, at alle stemmer på Pensionistlisten alene stammer fra Pensionistsektionens medlemmer, hvilket ikke kan verificeres, da valget er anonymt. Det skal der fantasi eller manglende indsigt til at forestille sig.

Dieter Delling stiller til sidst spørgsmålet, om valget drejer sig om forskellige fagpolitiske programmer eller alene er en konkurrence om, hvilken organisatorisk enhed der kan mobilisere flest stemmer.

Hertil er svaret – hvad Dieter Delling åbenbar ikke er klar over – at det er det sidste.

Ved valget opstiller lister, der bortset fra Fagforeningslisten, som er den eneste tværpolitiske liste, alle er tæt knyttet til den enkelte sektor eller sektion.

Så min påstand er, at medlemmerne stemmer på “deres liste”, men det har intet at gøre med, at valget ikke foregår anonymt.

Vagn Mathiasen, tidligere HB-medlem for Pensionistlisten

DANSK KRÆFTFORSKNINGS FOND

UDELING 2011

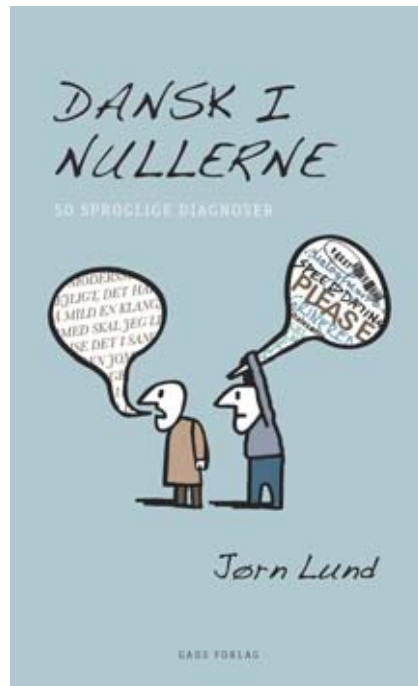
Dansk Kræftforsknings Fond indkalder ansøgninger til dette års uddeling, hvor der vil være ca. 3 mio. kroner til rådighed. Der kan ansøges om 1-årige bevillinger, der ikke overskrider 175.000 kr. Fonden dækker ikke udgifter til “overhead”. Der kan ikke forventes bevilling til projekter, som tidligere har opnået støtte fra Fonden.

Støtte kan gives til projekter inden for basal- og epidemiologisk kræftforskning samt alle former for klinisk kræftforskning. Fonden ønsker at prioritere støtte til initiering af nye forskningsprojekter.

Ansøgningen skal sendes elektronisk via et link på Fondens hjemmeside: www.dansk-kræftforsknings-fond.dk med start fra den 28. februar 2011.

Ansøgningsfristen er mandag den 4. april kl. 12.00.

“Mumledansk er et af de ord, der bruges om især yngre menneskers sprog og udtale. Der er endog påstande om, at dansk talesprog nærmer sig summetonen i telefonen”.



Dansk i nullerne
– 50 sproglige diagnoser

Jørn Lund
Gads Forlag, 2011,
206 sider, 199 kr.

DANSK I NULLERNE

Humoristisk sans og gehør for sprog. Det er Jørn Lunds beskrivelse i bogen “Dansk i nullerne” af “At tænke sig”-forfatterne Gorm Vølver og Bjarne Schilling. “Dansk i nullerne” består af 50 små kapitler eller “sproglige diagnoser”. I kapitlet “Grynt fra halvgamle mænd” anmelder han Vølver og Schillings “Håndbog for halvgamle mænd”, der i en hyleskæg og selvironisk tone opregner en række klichéer, som vi halv- og helgamle mænd og kvinder er blevet trætte af. Den tone, der kendetegner Jørn Lunds sprogklummer i Politiken, er grundstammen i “Dansk i nullerne”.

Det er en sand fornøjelse at læse alle 50 sproglige diagnoser. Den humoristiske tone er kombineret med det ypperste sproglige gehør, glæde over sproget og sprogudvikling, men med en kritisk holdning til de mest absurde af tidens tendenser på kultur-, forsknings- og uddannelsesområdet.

I Politiken søndag den 13. februar tager en gymnasieelev Jørn Lund i skole, ja giver ham en veritabel sproghistorisk lek-

tion, fordi sprogprofessoren har tilladt sig at kritisere den omsiggribende og ureflekterede brug af engelske ord og vendinger. Den sikkert meget dygtige gymnasieelev belærer Jørn Lund og Politikens læsere om, at der altid er foregået sprogudvikling og ordudveksling. Med “Dansk i nullerne” i baghovedet læser man indlægget med vantrø. Læserbrevskribenten kan med fordel studere Jørn Lunds bog, som lige præcis er et sandt overflødighedshorn af viden om sprogshistorie, om etymologi, om indflydelse på det danske sprog fra landene omkring os og om overraskende elementer af sprogets semantiske og fonetiske sprogudvikling. For læseren er engagementet smittende og tæt på at give en egentlig lykkefølelse over det danske sprogs finurligheder.

Så der er ikke i bogen noget udtryk for en konserverende sprogpolitik. Men den afslører og lægger afstand til sprogbrug, der ikke har andet formål end imagepleje. I kapitlet “Skal vi lege image-leg?” hudflettes sproget i Berlingske Nyhedsmagasins årlige Guldnummer. Her beskrives

de mange imponerende stilingsbetegnelser – naturligvis på engelsk: executive vice president, senior vice president for global innovation osv. At Jørn Lund bekymrer sig om det domænetab, som dansk udsættes for i disse år, kan ingen være i tvivl om. Det fremgår af et kapitel med den meget nudanske overskrift “På skrupp”.

Kapitlet “Sprog til tiden” udtrykker til gengæld ros til Københavns Universitet for rettidig omhu ved at oprette “Center for Internationalisering og Parallelsprog”. Det er ifølge Jørn Lund udtryk for universitetets respekt for de tre forskellige ansvarsområder: forskning, uddannelse og formidling. Der er brug for, at undervisere og forskere kan mere end deres modersmål, og her er engelsk det vigtigste sprog i mange sammenhænge. Omtalen af centeret danner så udgangspunkt for danskprofessorens beretning om Holberg og H.C. Andersen, som på deres tid var medvirkende til domæneudvidelse af dansk.

“Dansk i nullerne” bevæger sig med sproglig elegance frem og tilbage i det danske sprogs

udvikling – fra domæneudvidelse til domænetab. Bevidstheden om, at der på Holbergs tid var status i at iklæde sig fremmedsprogede titler, og at Holbergs danskmission faktisk lykkedes, burde kunne lette den aktuelle bekymring over domænetab og ureflekteret brug af engelsk. Og ikke mindst Jørn Lunds indsats har da også givet opmærksomhed om behovet for stadig udvikling af dansk og værn mod fortsat domænetab.

Bogen har et alvorligt budskab, men den er først og sidst morsom. Den starter med kapitlet “Floskomat” – et af Jørn Lund opfundet kunstord for en dims, der slår ud, når flosklerne står i kø. En indretning, jeg godt kunne tænke mig at stille op midt på et af de mange mødeborde, jeg sidder ved i løbet af en normal arbejdsuge.

Jeg kan varmt anbefale bogen, som er fuld af sproglige “lækkerier”. Men læs den ikke i en stillekupa, for det er umuligt at undertrykke en boblende latter, for eksempel ved læsning af sidste sætning i kapitlet “Lækkerier”: “Olieindustrien. Nu med våde drømme. Jeg tænder helt af”. <<

GAVEN, DER GJORDE ONDT



– eller historien om hvordan de eksterne forskningsmidler kom til at true forskningsfriheden.

Da jeg gik i gang med denne kronik, skulle den have handlet om et stort problem på vores universiteter. Det viste sig imidlertid, at der bag det store problem gemte sig en langt mere alvorlig sag, som udfoldede sig undervejs i min research. Den blev italesat af bange forskere og andre universitetsansatte, der krævede anonymitet og kildebeskyttelse og gav mit arbejde en smag af graverjournalistik og Wikileaks. Det kommer jeg tilbage til.

Min oprindelige problemstilling blev sådan set ikke mindre væsentlig i sig selv. Den handlede om universiteternes kraftigt stigende ressourceforbrug på at bedømme og udvælge ph.d'er, som jeg selv har fået indtrykket af som håbefuld ansøger gennem et par år.

Min research førte frem til, at det er umuligt at beregne et eksakt timeforbrug. Men det er hævet over enhver tvivl, at der ganske rigtigt foreligger en stor udfordring for universiteterne. Nogle steder skal der tælles i årsværk af lektorer og professorers tid på at bedømme ansøgninger. Vi taler altså om tusindvis af værdifulde timer, der går direkte fra forskningstiden. Det er sandsynligvis nødvendigt for at lave en fair og seriøs udvælgelse i det nuværende system, der blandt andet indebærer meget omfattende ansøgninger.

Skelet i skabet

Derfor var det nok på tide at revurdere selve systemet. Ressourceforbruget står simpelthen ikke mål med antallet af sti-

pendier. Lad det være en opfordring til selvansøgelse på universiteterne. Og hermed videre i teksten.

For som sagt væltede der et endnu større skelet ud af skabet, da jeg først havde lirket på lågen. Det viste sig, at der det sidste par år er sket en hel del med de selvsamme stipendier rundtomkring på universiteterne. Oprindeligt blev man som ph.d. ansat for universitetets midler. Institutionerne udvalgte (optimalt set) de bedst egnede kandidater og de mest relevante forskningsprojekter. Sådan er det ikke mere.

Eller det er det stadig mange steder. Min research gav ikke et entydigt billede, men afdækkede en meget stærk tendens til, at man er på vej væk fra en udvælgel-

se begrundet i kvalitet. Og det kan føres direkte tilbage til regeringsgrundlaget fra 2005. Her stod der, at vi skulle fordoble antallet af ph.d'er "fortrinsvis inden for naturvidenskab, teknisk videnskab og sundhedsvidenskab". (Nye mål, 2005). Der fulgte bare ikke penge med, for dem skulle fonde, EU-puljer og private aktører levere. Det stod der godt nok ikke noget om i regeringsgrundlaget.

Visionen er efterfølgende ført ud i livet på den måde, at udvalgte institutter og fakulteter er blevet pålagt at fordoble eller tredoble optaget til forskeruddannelserne. Og selv at støve pengene op. Når man tænker på, at en ph.d. koster omkring to millioner kroner, var det ikke småting at bede dem om.

Forskerne var allerede vant til at bruge meget af deres tid på fundraising for at finansiere deres egne projekter. Nu skulle de i endnu højere grad ud med raslebøssen for at finde eksterne midler til en masse nye ph.d'er. Det lykkedes faktisk mange steder. Men med hvilke omkostninger?

Fra frie til bundne midler

For det første spilder vi altså nu endnu flere forskertimer på at skrive ansøgninger. Men måske endnu mere problematisk er det forhold, at der i praksis er ret få private donorer, der yder et helt ph.d.-stipendium. De vil have medfinansiering fra ansøgeren, og de pressede universiteter er nødt til at slå til, hvis de skal opfylde kvoterne. Det betyder, at de frie midler, universiteterne har, i udstrakt grad nu bliver brugt til at supplere de eksterne midler, så der bliver hele forskerstillinger ud af det.

Det værste eksempel, jeg er stødt på, er en institution, hvor 500 ansøgere ved sidste frist havde søgt, hvad der på papiret var åbne stipendier. Efter en ressourcekrævende udvælgelsesproces fra forskernes side valgte ledelsen ikke at give et eneste af de indsendte projekter fuld finansiering. Alle pengene gik til at supplere seks projekter med eksterne midler. Og kandidaterne blev delvist udvalgt på, om de passede ind i et af de seks projekter. De var altså ikke nødvendigvis de seks bedst kvalificerede ansøgere, og projekterne ikke nødvendigvis de seks mest interessante.

Andre steder er man simpelthen holdt op med at slå fulde stipendier op og kræver, at ansøgerne selv har for eksempel 1/3 af pengene med hjemmefra. Det sorterer sandsynligvis også en del af de bedst kvalificerede fra. Og igen låser det universitetets penge til de projekter og kandidater, en ekstern aktør har fundet interesse i.

Det er den slags historier, der får universitetsansatte til at kigge sig nervøst

omkring, bede om anonymitet og frygte for deres job, når jeg taler med dem. Begrundet eller ubegrundet udgør det i sig selv et problem, men det understreger i hvert fald, at der her foregår noget bag kulissen, som ikke er kønt.

Når de frie midler er bundet til de eksterne, er der ikke penge til de – fra forskernes synsvinkel – mest relevante projekter. Der er heller ikke altid plads til de bedst kvalificerede kandidater. I dag er det dominerende parameter, om projekterne kan tiltrække eksterne midler, og om kandidaterne kan varetage et af disse projekter. Markedet har altså overtaget magten over de offentlige forskningskroner. Og markedet har nu engang sin egen dagsorden, og den er i sagens natur dikteret af særinteresser – ikke nødvendigvis af samfundets.

Hvad skal de mange ph.d'er bruges til?

Et andet spørgsmål er, hvad alle disse ph.d'er skal bruges til, for der bliver ikke flere forskerstillinger på universiteterne, tværtimod. Svaret findes også i regeringsgrundlaget: "Efterspørgslen stiger efter unge, der har gennemført en forskeruddannelse (...) Det er vigtigt også at have fokus på behovene for kompetence i virksomhederne". Det er med andre ord erhvervslivet, der angiveligt skal bruge de mange nye ph.d'er. Men der var måske nogle andre måder at imødekomme efterspørgslen for særligt højtuddannede på? Nye masteruddannelser? En rehabilitering af den sikkert inflationsramte kandidatgrad? Det må kunne lade sig gøre uden at nedbryde dansk forskning indefra.

Markedets stigende indflydelse på de offentlige forskningskroner kan betragtes som en dynamisk motivationsfaktor og forankring af forskningen i virkeligheden. Sådan betragter jeg den ikke. Jeg mener, at den udgør en grundlæggende trussel for forskningsfriheden og i øvrigt undergraver universiteternes legitimitet som uafhængige forskningsinstitutioner. Hvis forskning er det, vi skal leve af i fremtiden, er det vel næppe en god ting?

Vagt i gevær!

På den positive side er det mit indtryk, at der er stor modstand mod denne udvikling i vores forskningsmiljøer, og skaden derfor endnu ikke er sket. Men faren er, at det her med tiden bliver en naturlig og indgroet del af kulturen derude. Almindelig evolutionsteori tilsiger, at de personer og *mindset*, der formår at spille spillet – det vil sige er gode til at opstøve eksterne midler – med tiden vil udkonkurrere dem, der tænker kvalitet i traditionel forstand. Det må helst ikke have lov til at ske.

PH.D.-TITLEN

Ph.d.-titlen blev indført i Danmark i 1988 og betyder philosophiae doctor. Den afløste titlen lic., licentiat, der siden 1956 blev brugt som en grad mellem kandidateksamen og doktorgrad ("Nye ord", Gyldendal 1999).

Ph.d.-graden tildeles som regel efter et treårigt selvstændigt forskningsprojekt, der afsluttes med en ph.d.-afhandling, alternativt et antal videnskabelige artikler. Undervejs deltager man i ph.d.-kurser svarende til et halvt årsværk. Kandidaten er ansat på universitetet, får overenskomstmæssig løn og skal bidrage med et halvt årsværks undervisning, administration eller lignende til institutionen. Der er altså to årsværk til at forske i.

Alternativt kan man være ansat i en virksomhed, privat organisation eller lignende under ErhvervsPhD-ordningen. Her udfører man et forskningsprojekt, som virksomheden har en kommerciel interesse i. Staten refunderer ca. halvdelen af lønnen og andre omkostninger. Man er stadig tilknyttet et universitet.

I 2009 blev der tildelt 1.239 ph.d.-grader i Danmark (Danmarks Statistik).

EU, fondene og det private erhvervsliv skal være hjerteligt velkomne til at give penge til forskning, og det er naturligt, at de dermed også er med til at bestemme indholdet. Men de bør ikke også bestemme over de penge, vi som samfund har valgt at investere, når det begrænser universiteternes mulighed for at gennemføre de projekter, de mener gavner forskningen, det danske samfund og vores omverden bedst muligt. Og det skal ikke forhindre, at vi rekrutterer de bedste kandidater uanset deres umiddelbare markedsappel. Både projekter og kandidater tror jeg, at universiteterne er bedst til at udvælge.

Som nævnt er det en tendens, jeg har afdækket. Det er ikke hverdag endnu, i hvert fald ikke alle steder. Men tendensen i sig selv er så alvorlig, at vi bør skride ind. Sæt skotter mellem universiteternes og de eksterne midler. Lad forskerne forske i stedet for at søge penge. Og når man er i gang, kunne man med fordel reformere ansøgningsprocedurerne, så de holder op med at være et stort ressourcespild. Men det er blot et stort problem. Det første er en langt mere alvorlig sag. <<

Foto: Colourbox



NY KORREKTURLÆSERUDDANNELSE

Der er masser af eksempler på fejl i kommunikation i offentligheden, og det kan blandt andet skyldes, at korrekturlæsere ikke er klædt ordentligt på sprogligt. Derfor har cand.mag. Kirsten Rask i samarbejde med Danske Sprogseminarer udviklet en korrekturlæseruddannelse. Undervisningen foregår over ti halve dage i enten København eller Aarhus og afsluttes med en skriftlig afgangsprøve. Når man har bestået uddannelsen, som også udbydes på engelsk, kommer man med i et nyt register over professionelle korrekturlæsere. Læs mere om uddannelsen på sprogseminar.dk.

Forsøgsdyrenes ven

Professor i matematik ved Roskilde Universitet, Johnny T. Ottesen, forsker i at udvikle matematiske modeller af kroppens organsystemer, og hans modeller simulerer blandt andet reguleringen af blodkredsløbet og kemiske stoffers optagelse, nedbrydning og udskillelse. De matematiske modeller kan erstatte dyreforsøg fx i forbindelse med medicinudvikling og giftighedstestning, og de kan give ny viden om sygdomme som forhøjet blodtryk, stress, depression, diabetes eller hjerte-kar-sygdomme. Johnny T. Ottesen har netop modtaget Nordisk Forskningspris til



Foto: Colourbox

Alternativer til Dyreforsøg og er så langt i arbejdet, at modellerne kan understøtte lægerne i deres beslutninger i forbindelse med behandling.

MANGE NYE FORSKERE I AALBORG

209 forskere fra 34 forskellige lande. Så mange nyoptagne ph.d.-studerende kan Det Teknisk-Naturvidenskabelige Fakultet og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet på Aalborg Universitet bryste sig af.

“De er med til at skabe fornyelse og dynamik på universitetet, og det er helt afgørende for, at vi kan være et videns- og forskningsbaseret samfund. Men det indebærer også, at vi har en vigtig opgave i forhold til at skabe nogle karrieremuligheder for dem, når de kommer ud i den anden ende”, siger Eskild Holm Nielsen, dekan på Det Teknisk-Naturvidenskabelige Fakultet i Aalborg.



FIND DIN KULTUR- OPLEVELSE

Den nye webside Kulturklik.dk skal gøre det nemmere at være museumsbruger. Museer, kunsthaller og oplevelsescentre i København og omegn – i alt godt 70 kulturinstitutioner – er gået sammen om at tilbyde viden og inspiration til de kulturinteresserede. Kulturklik opdateres med sidste nyt fra kultur- og museumsverdenen og guider til kulturoplevelser.

“Måske er det tid til, at regnedrengene i Finansministeriet fik sat beløb på, hvor meget der kunne spares, hvis vi skar lidt ned på akkrediteringer af akkrediteringer”.

Rasmus Willig, ph.d. og lektor på Roskilde Universitet, i Information

SEKTOREN FOR HONORAR- OG TIMELØNNEDE,
DELTIDSANSATTE OG ARBEJDSØGENDE

Leder: Er mændene de nye tabere	34
Voxpop: Mænd og arbejdsløshed	37
MP Pensions fleksibilitet koster	39
Ældre sværest ved at komme i job	40



Mænd er langt dårligere
end kvinder til at
håndtere arbejdsløshed

Speciallæge i psykiatri Birgit Petersson
forklarer, hvad mænd kan gøre, side 35.

Er mændene de nye tabere?

Hver femte voksne i den erhversdygtige alder står uden for det ordinære arbejdsmarked. Et arbejdsmarked, der med høje krav til kvalifikationer og effektivisering virker ekskluderende.

Kvinder bliver oftere end mænd ramt af langtidsledighed, og flere kvinder er på efterløn og fleksjob. Men når vi ser på, hvordan arbejdsløshed påvirker livskvalitet og helbred, så viser forskningen, at det er mændene, som er det "svage køn".

Mænd klarer sig statistisk set dårligere gennem en krise som fx ledighed. De bliver mere syge, og livslængden falder mere, end den gør for kvinder i samme situation. Selv hvis ledigheden er af kortere varighed, sætter den sine varige spor i mænds sygdomsstatistik. Det er et af de mere opsigtsvækkende resultater, der er kommet ud af den omfattende undersøgelse "Årsagssammenhænge mellem arbejdsløshed, helbred og livskvalitet", som AKF netop har gennemført. Undersøgelsen påviser, at der er en væsentlig forskel på kønnes coping af ledighed.

Hvordan kan det nu være, at rigtig mange mænd kommer skidt ud af kriser som ledighed og skilsmisser? Er det bare, fordi mænd er nogle skvat? Og hvis ja, hvorfor er de så det?

Er det et resultat af kvinders dominans i drengebørnenes opvækst ("de stakkels drenge")? Eller er mænd bare født dovne? Er det noget, de udvikler sig til – eller har det altid været sådan, og er det biologien, det handler om?

I forrige nummer af Faktor 4 behandlede vi emnet social identitet ved ledighed. Bl.a. baseret på de indkomne bidrag til vores priskonkurrence, hvor mange deltog med selvopleve-

de beskrivelser af, hvad ledighed gør ved selvværd og psyke. Arbejdet har i vores samfund desværre fået en så altafgørende status, at det ikke at have et arbejde er ekskluderende og slår folk mentalt omkuld. Bekymringer er dårlige for vores helbred – faktisk lige så dårlige, som hvis vi røg eller spiste usund mad. En nærliggende teori er, at den identitet, man opnår i kraft af at have et arbejde, betyder mere for mænd end kvinder, fordi kvinder oftere har bedre fungerende netværk, der adskiller sig fra mænds typiske netværk ved at være mere deltagende og støttende i forhold til kriser som ledighed. Det at forholde sig rekonstruerende og få sat ord på, hvad der trykker, mindsker belastningen.

Social isolation, som er konsekvensen af manglende netværk, udgør en større helbredsrisiko end at ryge 15 cigaretter dagligt. Det er også farligere end fedme. Hvis mænds netværk ikke er lige så støttende som kvinders, kunne det i hvert fald være en del af forklaringen på, at mænd er mindre robuste over for stressfremkaldende sociale begivenheder som fx ledighed og skilsmisse.

Dertil kommer, at mænd desuden oftere falder tilbage på uhensigtsmæssige sundhedsvaner med alkohol, tobak og usund kost.

Vi ved, at sundhed er socialt skævt fordelt. I dag ser vi desuden en stigende tendens til, at mange mænd sakker bagud i forhold til uddannelse, når det ses i forhold til kvinder.

Hvad skal der til for at rette op på disse kønsforskelle? Hvordan kan udviklingen vendes? Hvad kan vi gøre i DM og de andre fagforeninger?

Mænd håndterer arbejdsløshed dårligere end kvinder og risikerer at dø af det. Traditionelle kønsmønstre er forklaringen, mener Birgit Petersson, der er lektor og speciallæge i psykiatri.

Arbejdsløse mænd skal lære af kvinder

Speciallæge i psykiatri Birgit Petersson mener, at fagforeninger bør opfordre mænd til at indgå i sociale netværk i stedet for at holde sig for sig selv, når de bliver arbejdsløse.

“Efter middagsmaden spurgte min mandlige ven, om han ikke skulle gå ud og hjælpe til med opvasken, men min dengang seksårige søn sagde straks “nej, det gør Birgit!””.

Kønsrollemønstre er svære at bryde. Også hjemme hos den tidligere rødstrømpe Birgit Petersson. “Min søn havde jo aflæst vanerne”, fortæller Birgit Petersson om episoden fra 1970’erne.

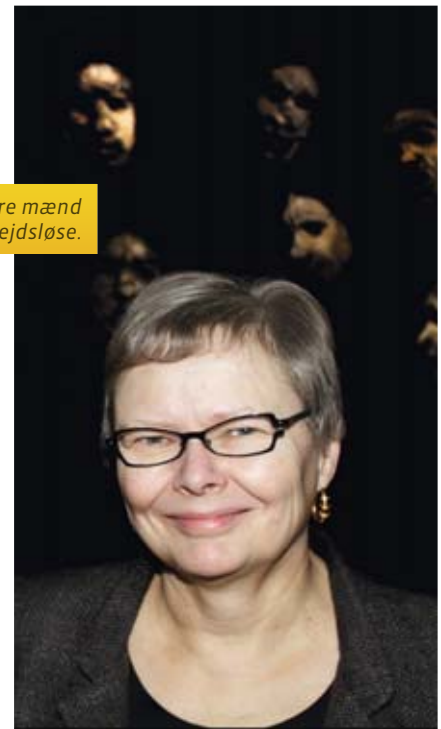
De traditionelle kønsrollemønstre lever også i dag i bedste velgående. Ifølge Birgit Petersson er det, fordi drenge og piger socialiseres forskelligt. Selvom forældre forsøger at lave kønslighed, så er der alligevel nogle egenskaber, som drenge og piger er forskellige på. “Det er ikke så mærkeligt. Vi kan nok så meget forsøge at opdrage vores børn til noget andet, men børnene ser, hvad fædre, mødre og andre kvindelige og mandlige forbilleder lægger vægt på. Vores viden og adfærd kommer ikke mindst i starten af vores liv som en indlært viden, der ligger på ryggraden. Derfor er forandringer i kønsrollemønstre meget svære”, siger hun.

Manden tjener da penge

En arbejdsløs mand har en højere dødelighed end en jævnaldrende mand i arbejde. For kvinder er dødeligheden derimod den samme, uanset om de er i job eller er uden arbejde. Det viser en undersøgelse, Anvendt KommunalForskning (AKF) har foretaget.

Det kommer ikke som nogen overraskelse for Birgit Petersson, der er lektor ved Medicinsk Kvinde- og Kønsforskning ved Københavns Universitet. Hun henviser til tidligere undersøgelser, hvor man har fundet det samme, også når der korrigeres for risikofaktorer som fx alkohol og rygning. Forklaringen på, at arbejdsløshed fører mange mænd ud i blandt andet depression og hjerte-kar-sygdomme skal ifølge Birgit Petersson findes i de typiske mande- og kvinderoller.

“Det har traditionelt været mændenes rolle at tage sig af økonomien og kvindernes rolle at tage sig af familien. Det mønster ligger der stadigvæk, selvom mænd er gået meget mere ind i familieanliggender, og kvinder er kommet ud på arbejdsmarkedet. Det vil sige, at følelsen af at være den, der skal kunne klare



økonomien, hviler stærkere på mænd end på kvinder. Mændenes identitet er simpelthen mere bundet op på arbejdet og det at have økonomisk ansvar, end kvindernes er. Det er der masser af ting, der viser. Blandt andet kan man se, hvordan det i selvmordsbreve ofte er økonomiske vanskeligheder, mændene giver som årsag til, at de ikke kan leve videre, mens det for kvinder er mere private ting som svigt og kæresteforhold, der gør dem sårbare”.

“Statistisk set er mænd stadigvæk “the lonely rider”. De socialiseres til at have en ven, men ikke til at gå med i grupper andet end i sportslig sammenhæng. Der er det helt anderledes for kvinder. De har det sociale netværk, og de bruger det”

» Socialt netværk er afgørende

At arbejdsløse mænd har en overdødelighed, som arbejdsløse kvinder ikke har, hænger sammen med, at mænd og kvinder håndterer arbejdsløshed forskelligt, mener Birgit Petersson. Ifølge hende er en arbejdsløshedssituation forfærdelig for både mænd og kvinder, fordi man ikke har den sædvanlige struktur på hverdagen, og fordi vores sociale liv er tæt knyttet til arbejdsmarkedet.

“Men undersøgelser viser, at det, man kalder “det sociale netværk”, er svagere for mænd, end det er for kvinder. Statistisk set er mænd stadigvæk “the lonely rider”. De socialiseres til at have en ven, men ikke til at gå med i grupper andet end i sportslig sammenhæng. Der er det helt anderledes for kvinder. De har det sociale netværk, og de bruger det”.

Jævnligt besøg hos gode venner og initiativ til at få malet garderoben er helt afgørende, når kedsomhed og frustration over en hverdag uden arbejde slår ind. Og det er samtidig forklaringen på, hvorfor dødeligheden blandt arbejdsløse mænd er højere, end den er for kvinder, mener Birgit Petersson.

“Sådan en lille ting, som at man fastholder en dagsrytme, og at det har betydning

for nogen, om man kommer til et aftalt møde eller ej, har en større betydning, end vi kan forudse”.

Meget tyder på, at den gamle frase “mænd er fra Mars, og kvinder er fra Venus”, kommer til sin ret, når man ser på, hvordan mænd og kvinder bruger deres sociale netværk forskelligt i krisesituationer. Ifølge Birgit Petersson kunne mændene lære meget af kvinderne på dette område. Hun mener sågar, at samfundet bør tvinge mænd ind i fællesskaber.

“Kedsomhed stresser. Derfor kan arbejdsløshed være skadeligt. I forhold til kvinder har mænd svært ved at etablere et socialt netværk. Det betyder ikke, at der slet ikke er mænd med sociale netværk, for det er der, men det er et statistisk fænomen, der virkelig slår igennem. Mænd går generelt ikke ud i køkkenet og laver mad, når de bliver arbejdsløse. Kvinderne er opdraget til at tage fat med håndarbejde, bruger mere tid med vennerne eller giver sig i kast med nye interesser eller kurser på folkeuniversitetet. Det er en helt anden type aktiviteter, mænd vælger, hvis de overhovedet vælger noget. Og det er desværre ikke sammen med netværket, det vil sige kammerater eller kolleger, som er så

utrolig vigtige for vores velbefindende. Mændene vil hellere ud at fiske”.

Opråb til fagforeninger

Birgit Petersson lægger stor vægt på den positive indflydelse, deltagelse i grupper kan have for arbejdsløse. Også for mændene, selvom grupper ikke tiltaler mænd på samme måde som kvinder. Men så må de lære det.

“Vi ved fra kræftbehandling, at nogle kvinder ser ud til at have meget gavn af at gå i grupper, mens mændene hellere vil gå i individuelle relationer. Men det er altså noget, der skal laves om. Det kunne være en gruppe, hvor man arbejdede sammen om et eller andet, så man fik en betydning i forhold til andre. Når man ved, at sygdom og dødelighed er en stor faktor for mænd i forbindelse med arbejdsløshed, så synes jeg, at man er nødt til at legalisere nogle af de ting, man ved er vigtige, som altså netværk og sociale relationer. For eksempel mener jeg, at så snart man som fagforening har medlemmer, der er blevet arbejdsløse, bør man opfordre dem til at gå i grupper, hvor man mødes med andre”. <<

ARBEJDSLØSE MÆND HAR HØJERE DØDELIGHED

En undersøgelse fra Anvendt KommunalForskning (AKF) viser, at der er en 30-50 procent højere dødelighed blandt arbejdsløse mænd. Dødeligheden for kvinder er derimod akkurat den samme, uanset om kvinderne er i arbejde eller ej.

“Meget tyder på, at det pres, arbejdsløshed lægger på mændene, forårsager øget risiko for en dårligere livsstil, hjerte-kar-sygdomme og selvmord”, siger Henrik Lindegaard Andersen, der står bag undersøgelsen fra AKF.

AKF har undersøgt dødelighedstal for 232.000 henholdsvis erhvervsaktive og ledige over en periode på 13 år.

Kilde: Anvendt KommunalForskning (AKF)

Vox- pop

Faktor 4 har spurgt en række eksperter om deres bud på, hvorfor mænd er langt dårligere end kvinder til at håndtere arbejdsløshed.



Kenneth Reinicke,
lektor i mandeforskning

Det hænger sammen med, at mænd i høj grad binder deres identitet op omkring deres arbejde, der er en form for offentlig etikette. Mændene føler stadig, at de bliver målt ud fra deres arbejdsliv, og arbejdet er for dem et sikkert kort at have på hånden. Samtidig er kvinderne bedre til at opretholde et hverdagsliv, selv om de er blevet arbejdsløse.



Carl-Mar Møller,
parterapeut

Når mænd bliver kede af, at de ikke har et arbejde, snakker de ikke med nogen om det. De brænder inde med følelser og tanker og syder og bobler indeni. Kvinder taler om deres følelser og tanker. Kvinder har nemmere ved at bruge tiden fornuftigt – tage ud til en veninde, gøre rent, male hytten derhjemme. Mænd isolerer sig foran tv og computer og bliver deprimerede.



Anton Eg Andersen,
arbejdspsykolog

Når arbejdet bortfalder, lider mænd et større identitetstab, fordi de lægger mere identitet i arbejdet end kvinder. Arbejdsløshed fører til en krisetilstand, hvor man føler sig usikker på sig selv og fremtidige muligheder. Det kræver energi og tid at komme videre. Samtidig kræver det offentlige, at folk skal skrive ansøgninger og stå til rådighed for arbejdsmarkedet.



Trine Lund Niegel,
ligestillingskonsulent i DM

De traditionelle kønsroller lever i 2011 i bedste velgående. Mænd forventes stadig at være hovedforsørgeren, hvorfor han og omverdenen oplever det som et større statustab, end hvis en kvinde i en periode går ledig. Samtidig kan kvinder i højere grad end mænd høste anerkendelse og status på at skruer op for serviceniveauet i hjemmet, hente børn tidligt, lave mad og gøre rent.

Vox- pop

>>



Knud Vilby,
journalist og forfatter

Kvinder har mange funktioner i samfundet, og når de taber arbejdet, taber de en af mange funktioner. Historisk har mænd været bundet op omkring arbejde. Derfor står de tilbage med mindre end kvinder, når de mister jobbet. Det giver en tomhed for mændene, der er dårligere til at passe på sig selv og drage omsorg. Det bilde vil nok ændre sig med tiden, men det går langsomt.



Bertill Nordahl,
forfatter og kønsdebattør

Mange mænds identitet er bundet op på arbejdet og den status, som er forbundet med det. Derfor vil de være sårbare, hvis de bliver fyret. Især singler og fraskilte mænd, som ikke har en familie til at strukturere deres dagligdag. Kvinder klarer nok arbejdsløshed bedre, fordi de generelt har bedre sociale netværk. Men også fraskilte og singlekvinder vil være sårbare, hvis de bliver fyret.



Frederik Dehlholm,
formand for Magistrenes A-kasse

Godt nok får vi gjort mere og mere op med de traditionelle kønsroller, men ikke mere, end at kvinderne vil have nemmere ved at falde tilbage i den traditionelle kvinderolle med at gå hjemme. Selvom de er kede af at miste et arbejde, vil de nok ikke se det som et så stort problem som mændene at få tiden til at gå meningsfyldt hjemme. Mændene, der traditionelt har arbejdet uden for hjemmet, har ikke den rolle at falde tilbage i.

MP Pensions fleksibilitet koster

Det koster minimum 1.500 kroner at spare op til sin pension i MP Pension, og det er en langt højere minimumsgrænse end hos landets billigste pensionskasser. Men det er, fordi ydelserne er mere fleksible, udtaler kundechef i MP Pension.

For timelønnede og honoraransatte

kan det være svært at afse penge til pensionsopsparring hver måned. Rådighedsbeløbet er lavt, og opsparing til pension er ikke det første, som popper op. For arbejdsløse er det endnu sværere. Hos MP Pension skal man indbetale minimum 1.500 kroner om måneden før skat, hvis man skal spare op til sin pension. Det er tre gange så meget som hos Pension Danmark, hvor grænsen er 500 kroner.

I Industriens Pension har man ikke ligesom MP Pension et krav til et mindstebeløb, som selvbetalere skal spare op hver måned, forklarer Jens Almegaard, kommunikationschef i Industriens Pension.

“Det må være folks egen vurdering, om de har mere brug for penge nu, end den dag de går på pension”, siger Jens Almegaard og pointerer, at når medlemmer i Industriens Pensionskasse bliver selvbetalere, er det oftest ikke for at spare op, men for at bevare forsikringsdelen i pensionsordningen.

Men uden minimumsopsparingsbeløb som Industriens Pension sparer man nødvendigvis heller ikke op, og det svarer til at være hvilken medlem hos MP Pension, svarer kundechef i MP Pension Kenneth Petersen om forskellene på pensionsordningerne.

“De fleste af deres produkter er hyldevarer og standard, hvor du ikke kan skræddersy. Og det kan være godt nok. Vi har langt mere fleksible ordninger, hvor man kan vælge fra og til, for det ønsker vores medlemmer. Som vi ser det, ligger vores størrelse der, for at det skal give mening”, siger Kenneth Petersen og understreger, at MP Pensions minimumsindbetaling på 1.500 kroner går til både opsparing til alderdom og forsikring ved invaliditet og død og ligeledes gruppelivsdækning.

Stordriftsfordele

Hos Pension Danmark er kun en lille del af de knap 600.000 medlemmer selvbetalere. For denne gruppe er minimumsgrænsen 500 kroner om måneden. Den grænse er fastsat ud fra dialog mellem overenskomstparterne og er et udtryk for, at der skal være et minimum af indbetalinger, hvor forrentningen af pengene minus omkostningerne svarer til, at man får realforrentning af sin indbetaling, forklarer direktør i Pension Danmark Jens-Christian Stougaard.

“Argumentet kan være, at hvis man er arbejdsløs, kan 500 kroner om måneden være mange penge, på den anden side skal der

være et fornuftigt forhold mellem omkostningerne og mulig forrentning”, siger han.

Mens administrationsomkostningerne i MP Pension ligger på knap 600 kroner, er de i Pension Danmark kun 396 kroner om måneden per medlem i 2011. Det svarer til de laveste omkostninger i branchen og skyldes langt hen ad vejen til dels stordriftsfordele, men ikke udelukkende.

“Stordriftsfordele giver kun fordele, fordi vi har været i stand til at opbygge et gennemgående set-up for hele forretningen. Vi satser systematisk på digitalisering gennem sammenkøring med offentlige registre og konsekvent anvendelse af NemKonto, når vi skal udbetale. Det sammenholdt med moderne it-systemer og administrationslette produkter og digitalisering af alle processer holder omkostningerne nede”, siger Jens-Christian Stougaard.

I MP Pension er man ifølge Kenneth Petersen klar til at kigge på alternative løsninger, hvis der opstår et ønske om det fra politisk side i eksempelvis DM.

“Hvis DM ønsker yderligere løsninger end dem, som vi tilbyder i dag, så kigger vi selvfølgelig på det. Vi er jo interesseret i at levere et produkt, der er afstemt med medlemmernes forventninger”, siger Kenneth Petersen. <<

Omkostninger i udvalgte pensionskasser

	Krav om mindstebeløb ved opsparing	Adminstr.omkost.
MP Pension	ja (1.500 kr./mdl.)	597 kr./året
Industriens Pensionskasse	nej	420 kr./året
Pension Danmark	ja (500 kr./mdl.)	396 kr./året

Ældre har sværest ved at komme tilbage i job

Nye tal viser, at rekord få ledige kommer i job inden tre måneder efter et påbegyndt ledighedsforløb. Værst ser det ud for de ældre.



Jo ældre du er, den dag du bliver ledig, desto mindre er chancen for, at du inden for en overskuelig fremtid får tag på arbejdsmarkedet igen. Det viser nye tal fra Beskæftigelsesministeriet.

De ældre, det vil sige de 55- til 64-årige, er sammen med de helt unge dem, der har sværest ved at få et job igen, når de er blevet arbejdsløse. Arbejdsbevægelsens Erhvervsråd (AE) har undersøgt ledighedstallene for personer mellem 16 og 64 år. Analysen viser, at mens omkring 30 procent af de øvrige aldersgrupper er tilbage i arbejde efter 3 måneder, så gælder det kun 25 procent af de ældre og de helt unge.

Ser man på, hvordan det står til efter et års ledighed, er forskellen endnu større. Her er

næsten 43 procent af de 40-49-årige tilbage i arbejde, mens det gælder for under en fjerdedel af de 60-64-årige.

Kortere til tilbagetrækning

Direktør for AE Lars Andersen peger på, at de ældre kandidater har tidsperspektivet imod sig.

“Med ældre medarbejdere, der er på en arbejdsplads, er lederen helt klar over deres kompetencer, evner, erfaring osv. Når de bliver fyret eller af andre grunde forlader et job og skal søge nyt, så er det måske en modsat mekanisme, der sætter ind, hvor arbejdsgiverne tænker, at de hellere vil have en medarbejder i 30-40 års alderen med friske kvalifikationer, som de kan have glæde af i mange år. Derfor

har de ældre lønmodtagere sværere ved at komme tilbage”, vurderer Lars Andersen.

Chefkonsulent Erik Simonsen fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) lægger vægt på, at den generelle ledighed blandt de ældre ikke er højere end de yngre grupper.

“Ledigheden er lavere for 58-årige, end den er for 28-årige. Selvfølgelig ville alle være glade, hvis ledigheden var lavere, end den er p.t., men det er noget svært at få øje på, at der er en særlig udfordring her”, siger han.

Ifølge Erik Simonsen kan der være mange forklaringer på, hvorfor de ældre grupper af arbejdsløse er længere tid om at komme tilbage i arbejde. Han fremhæver lønforhold og efterløn.

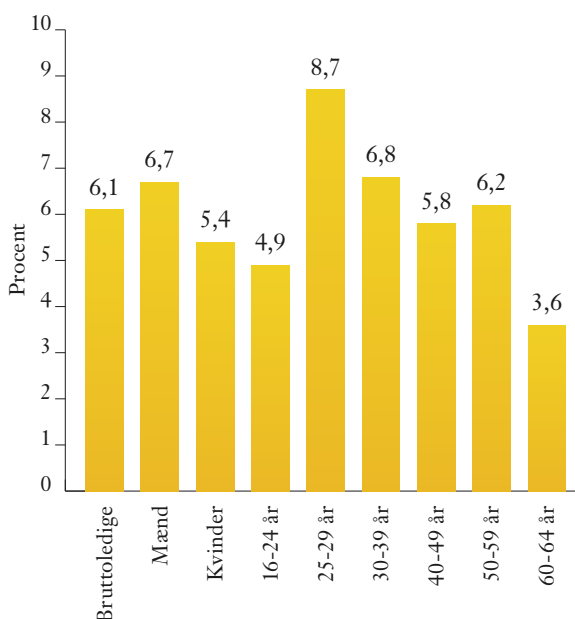


Andel i beskæftigelse 3, 6, 9 og 12 måneder efter ny ledighed, seneste opgørelse

	efter 3 mdr.	efter 6 mdr.	efter 9 mdr.	efter 12 mdr.
Alder i alt	29,5	39,6	40,4	37,9
16-19 år	24,5	30,0	32,2	28,8
20-24 år	29,2	36,8	36,2	33,4
25-29 år	30,4	39,2	39,3	37,8
30-34 år	29,9	40,3	41,1	40,1
35-39 år	30,7	42	43,7	42,7
40-44 år	31,4	43,2	45	42,9
45-49 år	31,4	42,8	44,4	41,6
50-54 år	29,6	41,2	42,4	38,8
55-59 år	25,4	35	34,9	30,2
60-64 år	24,3	31	28,3	23,4

Mens omkring 30 procent af de øvrige aldersgrupper er tilbage i job 3 måneder efter påbegyndt ledighed, så gælder det kun omkring 25 procent af de ældre og de helt unge. Helt specielt er der for de 60-64-årige en mindre andel i job efter 12 måneder end efter 3 måneder. Kilde: Arbejderbevægelses Erhvervsråd

Bruttoledighed for mænd og kvinder



Den sæsonkorrigerede bruttoledighed (ledige + aktiverede) i december 2010, viser at ledigheden er større for mænd end kvinder. Kilde: Danmarks Statistik

“En parameter kan være, at der er en tendens til, at lønningerne stiger med alderen. Den løn, man forventer at få som 55-årig, er højere end den, man forventer som 25-årig, og hvis der ikke er sammenhæng mellem de størrelser, så giver det en vanskeligere vej tilbage til arbejdsmarkedet. En anden parameter kan være, at hvis man er tæt på de 60, kan der være en tilbøjelighed qua efterlønsordningen til, at virksomhederne er mere tilbageholdende med at ansætte folk, de har en opfattelse af med stor sandsynlighed vælger at forlade virksomheden med kort frist”, siger han.

For mange om buddet

Når arbejdsløse ældre har sværere ved at komme tilbage i arbejde, er det ifølge Lars Ander-

sen et symptom på, at mange ikke kan få job. Det kræver et skifte i beskæftigelsessituationen at rette op på tendensen.

“En bedre beskæftigelsessituation er central. Det er lidt det samme, vi som forbrugere gør, når vi går i Kvickly om lørdagen. Hvis der står to ting, og den ene har en datomærkning, der er nyere end den anden, og de begge to er udmærkede til det, vi skal bruge dem til, så tager vi den nyeste. Hvis der ikke er et kæmpe udbud, tager vi den med datomærkning fra i går og finder ud af, at egentlig kan man ikke smage forskel. Det er den mekanisme, der er på arbejdsmarkedet”, vurderer han.

I Dansk Arbejdsgiverforening er meldingen klar. Hvis de ældre skal forblive attraktive for

arbejdsmarkedet, skal efterlønnen afskaffes.

“Afviklingen af efterlønnen vil skabe et langt bedre rum for at fastholde medarbejdere. Den enkelte vil også selv være mere optaget af at udfordre sig selv”, siger Erik Simonsen og pointerer, at ved nyansættelser skal virksomhederne investere i at oplære og integrere den nye medarbejder i virksomheden og skabe de kompetencer, der skal til for at varetage en konkret jobfunktion.

“Investeringer skal have en horisont. Og der vil arbejdsgiverne selvfølgelig gøre sig nogle overvejelser om, hvordan man med størst mulig sandsynlighed får en investeringshorisont, der gør det til en god forretning. Det kan efterlønnen være ødelæggende for”, siger han. <<

I serien DET' MIT JOB tegner vi et portræt af et DM-medlem, der har et job – eller måske lige har fået et – som han/hun gerne vil fortælle om. Hvad er et godt job? Og hvorfor? Hvilke planer har man med sin karriere? Hvilke muligheder er der for faglig og personlig udvikling? Hvad vejer tungest i valg af job og karriere?

Måske kan det inspirere andre til at gå nye veje, hvad angår job og karriere, og til at reflektere over uoprøvede muligheder.

Send en mail til magisterbladet@dm.dk med en kort omtale af dig selv, din uddannelse og dit job.

“Jeg tror, man skal være meget nysgerrig og åben over for andre kulturer og andre menneskers vaner og baggrund”.



KARRIERE:

- 2004-: Selvstændig konsulent med speciale i international naturbeskyttelse og naturforvaltning
- 1994-2003: Seniorkonsulent, Danagro a/s (senere Scanagri a/s)
- 1993-1994: Biologisk rådgiver ved Miljøministeriets igangsættelse af miljøbistandsarbejdet
- 1977-1994: Leder af administrationen af CITES (Konventionen om international handel med udryddelsestruede vilde dyr og planter), Miljøministeriet

UDDANNELSE:

- 1985: Cand.scient. i biologi fra Københavns Universitet
- Endvidere indlæringsrelevante fag fra psykologistudiet og virksomhedsrelevante fag fra merkonomuddannelsen

BIRGITH SLOTH, 58 ÅR

Biolog og selvstændig konsulent

Hvad går dit arbejde ud på?

Jeg arbejder med projekter, der har til formål at beskytte truede arter og natur verden over og dermed sikre biodiversiteten til gavn for fremtidige generationer. Projekterne går ud på at etablere beskyttede områder og nationalparker, udbygning af formidling knyttet til disse områder og udarbejdelse af forvaltningsplaner for områderne og truede dyr og planter. Jeg har endvidere specialiseret mig i biodiversitetsbevarende konventioner og den tilknyttede EU-lovgivning. I den forbindelse arbejder jeg på, at de enkelte lande får den krævede lovgivning på plads, samt med at træne og opbygge kapacitet hos myndighederne, så landene kan leve op til de krav, der er i konventionerne eller EU-lovgivningen.

Du modtog sidste år den prestigjose

Clark R. Bavin-pris. Hvad betyder det for dig at blive anerkendt på den måde?

Det var en meget stor ære og overraskelse. Clark Bavin gjorde et stort arbejde for at stoppe den illegale handel med truede dyr og planter og for at sikre, at de, der overtræder lovgivningen, får en bøde af anseelig størrelse. Profitten ved handel med truede dyr og planter er faktisk lige så stor som ved narkohandel. Derfor er det vigtigt, at bøderne er tilsvarende høje. Jeg har gennem årene trænet toldvæsen, politi og naturfredningsmyndigheder i mange lande verden over, således at de bliver bedre til at stoppe den illegale handel. Jeg er rigtig glad for, at dette arbejde er blevet værdsat og førte til, at jeg modtog prisen.

Hvad har været de største oplevelser i din karriere indtil nu?

Der har været mange gode oplevelser gennem årene. Blandt andet da det i 1989

lykkedes at få elefanter omfattet af bestemmelser, som forbyder handel med elfenben. Der er stadig illegal handel, men forhåbentlig lykkes det at bevare elefanterne som en del af den afrikanske og asiatiske natur. Det at være med til at udbygge fredede naturområder og flere år senere komme tilbage og se, at myndigheder og organisationer på stedet har udviklet disse områder endnu mere, giver stor glæde. For blot at nævne nogle.

Hvad har været den største udfordring indtil nu?

Det er altid en udfordring at opstarte et nyt projekt, for det er vigtigt, at ens partnere i det pågældende land inddrages, således at de føler et ejerskab og fortsætter projektets intentioner, også efter projektet er afsluttet. Den så afgjort allerstørste udfordring var midt under Muhammed-krisen at træne repræsentanter fra toldvæsen, grænsepoliti og miljøministerium i Jordan og efterfølgende i Kuwait at træne sådanne repræsentanter fra alle de arabiske lande. Alt forløb dog helt udramatisk, og begge kurser blev en stor succes. Jeg har rigtig mange gode minder fra mit arbejde i de arabiske lande.

Du har rejst i 86 lande og arbejdet i mange af dem. Hvad er kendetegnende for et arbejdsliv med mange udenlandsophold?

Jeg tror, man skal være meget nysgerrig og åben over for andre kulturer og andre menneskers vaner og baggrund. Jeg opfatter det også som et stort privilegium at få mulighed for at komme ud at opleve spændende natur rundt om i verden. Når jeg kommer ud til et nyt sted, så er jeg til stede i nuet og forsøger at sætte mig ind i, hvordan tingene fungerer der. Ellers kan

man ikke få succes med at få opbygget en god lovgivning og solide institutioner. Jeg har i nogle perioder rejst op til ti måneder om året, dog med flere besøg til samme sted spredt ud i løbet af året.

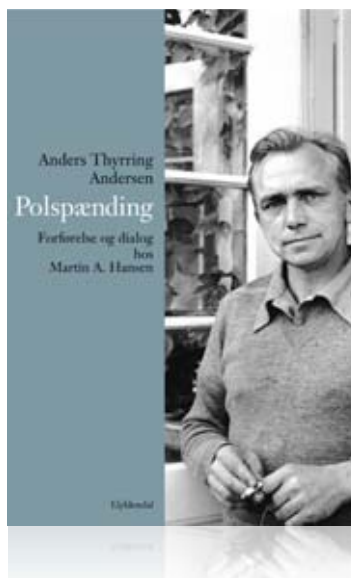
Hvor meget betyder din faglige baggrund for dit arbejde?

Min faglige baggrund betyder rigtig meget. Det er vigtigt at have en forståelse af, hvordan ting hænger sammen, og hvordan forandringer påvirker det miljø, dyr og planter lever i. Ligeledes er viden om de forskellige arter vigtig. Dels for at være i stand til at vurdere, hvad det betyder, hvis der sker forandringer, dels er en solid viden vigtig for at kunne undervise og fange kursisternes interesse for at bevare naturen og de arter, der lever i den.

Har du været aktiv i organisationer?

Ja, jeg startede i Natur og Ungdom, hvor jeg blandt andet var landsformand i 1970'erne. I dag er jeg blandt andet medlem af WWF's Videnskabelige Udvalg. I de projekter, jeg arbejder med, forsøger jeg altid at inddrage de frivillige organisationer, når muligheden er der. Disse organisationer med al deres forskellighed spiller en meget vigtig rolle for beskyttelse af natur og truede arter. Specielt i EU-sammenhæng bliver det stadig vigtigere, at naturfrednings- og miljøorganisationer synliggør deres synspunkter over for økonomiske interesser, der presser på for at få en lovgivning, der tilgodeser økonomien og i mindre grad naturen og miljøet. <<

“Selve forståelsen af, at Martin A. Hansen opfattede sig selv og sit kunstneriske virke som en polspænding, må nødvendigvis have konsekvenser for opfattelsen af Hansens selv-forhold og hans forhold til forfattergerningen”.



LITTERATUR

Polspænding. Martin A. Hansens forfatterskab

Anders Thyrring-Andersen
Gyldendal, 2011, 336 sider, 379 kr.
Anders Thyrring Andersen har i de sidste 20 år forsket om, skrevet om, udgivet og holdt foredrag om Martin A. Hansen. “Polspænding” er Anders Thyrring Andersens første samlede værk om Martin A. Hansens forfatterskab.

ARKÆOLOGI

Die Insel in der Mitte. Bornholm im 2.-4. Jahrhundert. Regionale und vergleichende Untersuchungen der jünger-kaiserzeitlichen Grabfunde. “Berliner Archäologische Forschungen” (BAF) 9

Lene Heidemann Lutz
Verlag Marie Leidorf, 2010, 390 sider, 64,80 kr.

Bogen analyserer bornholmske gravfund fra yngre romersk jernalder (2.-4. århundrede), i første omgang med det formål at skabe grundlag for at sammenligne med andre Østersø-regioner. Analyserne peger på, at Bornholm i yngre romersk jernalder fungerede som en kulturel og antagelig også politisk enhed, der dog på ingen måde var isoleret fra omverdenen.

KULTURHISTORIE

Den Gamle Bys årbog 2010

Elsebeth Aasted Schanz og Thomas Bloch Ravn (red.)
Den Gamle By, 2010, 128 sider, udsendes gratis til Den Gamle Bys Venner og koster i løssalg 150 kr.

Det er Den Gamle Bys ønske og ambition, at museet ikke skal virke akademisk og elitært. Men det er på den anden side af stor vigtighed, at publikum ved, at der ligger viden og forskning bag alt, hvad vi foretager os. Det er fikspunktet i Den Gamle Bys årbog for 2010.

LEDELSE

Det grænseløse arbejdsliv

Anders Raastrup Kristensen
Gyldendal, 2011, 188 sider, 250 kr.

Hvordan skal vi lede os selv i det grænseløse arbejdsliv? De vante dimensioner som arbejdstid, arbejdssted og arbejdsrolle udgør ikke længere faste rammer om alle medarbejders arbejdsliv. Mange medarbejdere oplever i stedet for, at arbejdslivet er blevet mere udflydende. Denne bog er skrevet til selvledende medarbejdere og deres ledere.

MEDIEVIDENSKAB



Mediehistorier

Kirsten Drotner
Samfundslitteratur, 2011, 262 sider, 298 kr.

På baggrund af nye tilgange til mediernes mange fortider giver denne bog en solid og perspektivrig indføring i, hvordan mediernes mangfoldige historier kan undersøges og forstås i forhold til moderne samfund, hvilke metoder det kræver, og

hvilke traditioner medievidenskaben udspringer af og selv udvikler. Bogen inddrager telekommunikationen og computeren i massemediernes historie og giver herved en opdateret baggrund for at forstå nutidens komplekse medielandskab.

PÆDAGOGIK

At bygge bro i vejledning

Rita Bubl, Morten Hasse, Randi Skovhus og Anni West
Via Systime, 2010, 130 sider, 185 kr.

God vejledning har relationer som sin forudsætning. Først når en betydningsfuld relation er opbygget, er der grundlag for at skabe den mentale og fysiske bevægelse, som må være vejlednings egentlige mål. Med begrebet brobygning som gennemgående metafor bidrager bogens kapitler med såvel teoretiske som praktiske perspektiver på relation, metode og samarbejds betydning i vejledningssammenhænge.

SAMFUND

Afghanistan, Taleban og det internationale samfund – kampen om det afghanske folks fremtid

Hans Branner, Peter Dabl Thruelsen, Kaj Pindholt Jespersen og Finn Rasmussen
Forlaget Columbus, 2010, 192 sider, 230 kr.

Med denne bog kan arbejdet med et aktuelt emne i sam-

fundsfag kombineres med undervisning i centrale temaer, begreber og teorier i international politik, dansk udenrigs- og sikkerhedspolitik samt massemedier og meningsdannelse. Endvidere er bogen velegnet til særfaglig undervisning i historie eller tværfaglig undervisning i historie og samfunds-fag.

HISTORIE



Kejser Hadrian og Roms triumf

Anthony Everitt
Nyt Nordisk Forlag, 2010, 416 sider, 299 kr.

Kejser Hadrian, der var en af Romerrikets mest succesfulde herskere og emne for Marguerite Yourcenars berømte roman “Hadrians Erindring”, skildres nu i al sin uudgrundelighed og mangfoldighed i en biografi. Det er første gang, en komplet biografi af den usædvanlige og skelsættende kejser, der var en af Roms mest succesfulde herskere, udgives på dansk.



DET DANSKE INSTITUT FOR VIDENSKAB OG KUNST I ROM



Stillingen som AMANUENSIS ved Det Danske Institut for Videnskab og Kunst i Rom er ledig til besættelse pr. 1. september 2011.

Ansættelsen er 3-årig med mulighed for forlængelse i indtil to år.

For at se det fuldstændige opslag og stillingsbeskrivelsen henvises til Instituttets hjemmeside: www.acdan.it.

Ansøgningen skal være Instituttet i hænde senest den 14. marts 2011 kl. 12.00

Det Danske Institut for Videnskab og Kunst i Rom er en selvejende institution med driftstilskud fra Kulturministeriet. Instituttets formål er at bevare og videreudvikle de kulturelle bånd, der består eller knyttes mellem Danmark og Italien.

DM – DANSK MAGISTERFORENING

Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

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

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

MP PENSION

PENSIONS KASSEN FOR MAGISTRE OG PSYKOLOGER

Smakkedalen 8
2820 Gentofte
Telefon 39 15 01 02
www.mppension.dk
mp@mppension.dk
Åbningstid: Man.-tors. kl. 9-16, fre. kl. 9-15

MA – MAGISTRENE'S ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Mimersgade 47
2200 København N
Telefon 70 20 39 71
www.ma-kasse.dk
www.ma-kasse.dk/email
Åbningstid: Man.-tors. og tors.-fre. kl. 9-15.30, ons. kl. 13-17

Regionalkontorer

Aarhus

Vesterbro Torv 1-3, 7. sal,
8000 Aarhus C
Telefon 70 20 39 71
Åbningstid: Man., tirs. og tors. kl. 9-15.30

Odense

Slotsgade 21 B, 4. sal
5000 Odense C
Tlf. 70 20 39 71
Åbningstid: Man. kl. 9-12 og tors. kl. 13-15.30

Aalborg

Østerågade 19, 3. sal,
9000 Aalborg
Telefon 70 20 39 71
Åbningstid: Man. kl. 9-12 og tors. kl. 13-15.30

MEDLEMSKONTINGENT FOR 2011

Du er medlem af DM, når DM har modtaget din indmeldelse. Visse ydelser opnår du dog først ret til efter 30 dages medlemskab. Du får et brev fra DM, som bekræfter indmeldelsen. Dimittender og studenter opnår straks medlemsrettigheder.

Din kontingentsats og din ret til ydelser er afhængig af din medlemsstatus. Derfor bør du hurtigst muligt give DM's Medlemsservice besked om ændringer i dit ansættelsesforhold eller selv rette dine oplysninger via "Min side" på www.dm.dk. Du bedes også rette oplysningerne, hvis du fx. er flyttet eller har fået ny e-mail adresse.

Har du betalt for højt medlemskontingent, kan det maksimalt tilbagereguleres for indeværende og forudgående kvartal for så vidt angår nedsat kontingent.

Kontingentet opkræves kvartalsvis, og du modtager automatisk et girokort fra os. Vi anbefaler, at du tilmelder dig Betalingsservice.

Pr. kvartal

Fuldtidsansatte, deltidsansatte med mere end 18 timer pr. uge samt ph.d. stipendiat	1.139,00 kr.
Arbejdsledige og deltidsansatte med højst 18 timer pr. uge	551,00 kr.
Dimittender fuld tid - 1. halvår (halvt kontingent)	569,50 kr.
Dimittender ledige - 1. halvår (halvt kontingent)	275,50 kr.
Førsteårsstuderende (de to første kvartaler)	10 kr.
Studerende	66,00 kr.
Studerende med dobbelt medlemskab af DM og SUL.	
DM overfører 50 kr. af dette kontingent til SUL.	116,00 kr.
Studerende med dobbeltmedlemskab af DM og DALF	66,00 kr.
Ansæt i udlandet (på dansk kontrakt)	1.139,00 kr.
Ansæt i udlandet (på udenlandsk kontrakt)	551,00 kr.
Selvstændige	1.055,00 kr.
Pensionister	225,50 kr.
Værnepligtige	225,50 kr.
Langtidsledige	114,00 kr.
Børnepasningsorlov (60% af dagpengemax)	114,00 kr.
Passive	225,50 kr.
Abonnent på Magisterbladet	225,50 kr..

WORKSHOP

KØBENHAVN

Nimbusparken 16,
2000 Frederiksberg.
Du kan få et adgangskort til lokalene i receptionen hos DM (samme adresse).

Aarhus

Vestgaarden, Vesterbro Torv 1-3, 7.,
8000 Aarhus C.
Åbningstid: Man.-fre. kl. 9-16.
Nøglekort udleveres i MA.

ODENSE

Slotsgade 21 B, 4.
5000 Odense.
Åbningstid: Man. kl. 9-12
og tors. kl. 13-15.30
Nøgle udleveres mod depositum hos MA på samme adresse.

AALBORG

Aktivitetshuset
Østerågade 19, 3. 9000 Aalborg.
Åbningstid: Man.-fre. kl. 8.30-15.
Du kan få nøgle, så du har adgang hele døgnet.

EXECUTIVE KURSER

Få markedets bedste værktøjer og styrk din profil – på kun 1 uge

Få stærk kompetenceudvikling lige efter sommerferien inden for områder, der matcher din stilling og ambitioner. Vores kurser giver dig den nyeste viden, hvor forskning møder praksis. Dermed får du konkrete værktøjer, du kan tage med videre og implementere – og skabe merværdi for dig og for virksomheden. **Vælg mellem 27 forskellige kurser inden for ledelse, strategi og innovation, organisation, marketing og kommunikation, økonomistyring eller finansiering. Se mere på www.sommerskole.dk**

CBS SIMI
EXECUTIVE

Råvarebygningen • Porcelæns haven 22
2000 Frederiksberg • Telefon 3815 6000