

magisterbladet

Den digitale underklasse

side 26-27



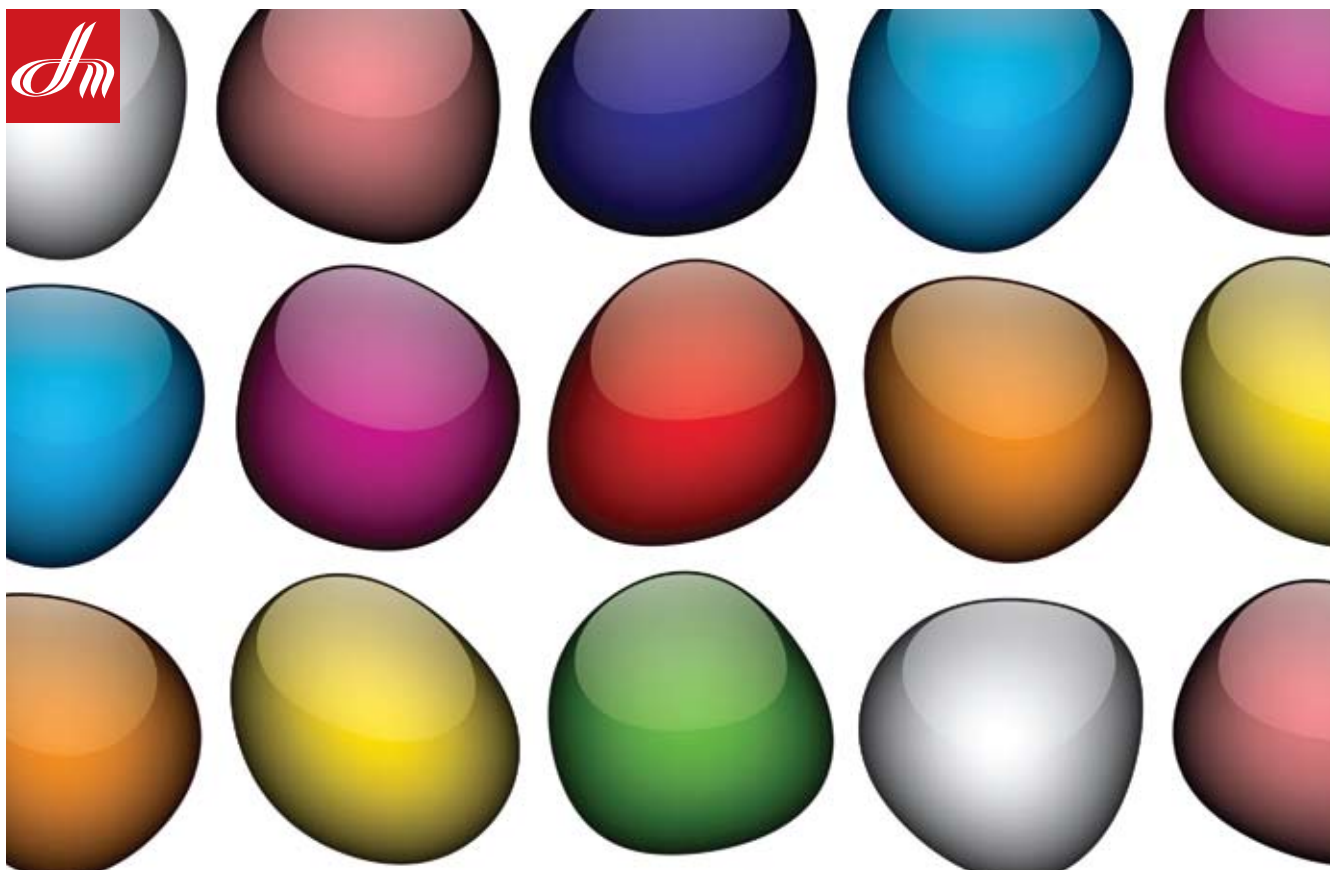
Trendens 2010: Op på ølkassen
side 10-13

NGO'er: En dag med ildsjæle
side 6-8

Ligestilling: Spanien har førertrøjen på i Europa
side 18-20

MP Pension: Et sejt træk mod lysere tider
side 22-23

Faktor4
side 35-43



DM · Dansk Magisterforening

DM's forskningspriser 2009

I 2009 uddeler DM to forskningspriser inden for:

- **Naturvidenskab**
- **Humaniora**

Offentliggørelse og uddeling af priserne vil finde sted 25. november 2009 i DM.

Hver forskningspris er på 50.000 kroner. Fristen for indsendelse af indstillinger er 16. oktober 2009.

Mere information om DM's forskningspriser kan findes på
www.dm.dk/forskningspriser

dm.dk

Faste rubrikker**4 Leder**

Selvledelse kræver ledelse

21 Boglisten**24 Boglisten****25 Ordspætten**

Tivoli

26 Magister med profil

Internettet har skabt en ny underklasse

28 Boglisten**29 Lige udkommet**

Umyndiggørelse

30 Debat**44 NYT JOB****45 Jobsektionen**

Ledige stillinger

54 Meddelelser**5 Kraftig kritik af andre aktører****5 Frygter nedprioritering af ligestilling****5 Oldtiden skal inspirere ledere****14 Årelang ventetid lagde karrieren ned****22 MP Pension: Et sejt træk mod lysere tider****30 Natteravne præsterer længere end morgenmennesker****30 Kvinder har flere sygedage****31 Museer mellem fag og formidling****32 Forpligtelse på selvledelse – mellem frihed og forbandelse****6 NGO'ernes dag**

Ildsjælene i ngo-organisationerne holdt fyraftensmøde i KFUM's lokaler i det indre København. Der blev diskuteret netværk, frivillighed, lobbyisme og synlighed. I øvrigt er 74 % af alle NGO-ansatte kvinder.

10 Op på ølkassen

Trendens 2010 havde indbudt de kommunale udviklingskonsulenter til debat om kommunernes fremtid. Hvis nærdemokratiet og det kommunale selvstyre skal have en chance, skal konsulenterne stikke næsen mere frem.

**18 Spanien har førertrøjen på i Europa**

Spanien er i dag Europas mest progressive ligestillingsland til trods for mange år med diktatur og machokultur.

**Faktor4**

side 34-43

Magisterbladet:

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

Al henvendelse vedr. abonnement og adresseændring: 38 15 66 00 tryk 5 eller bed om medlemsafdelingen. Abonnement på Magisterbladet koster 213,75 kr. per kvartal.

Redaktion:

Mogens Tanggaard
(ansvarshavende)
mt@dm.dk

Liv Kretzschmer
lk@dm.dk

Martin Ejlertsen
me@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

Pernille Siegumfeldt
psi@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon: 38 15 66 52

Annoncer:

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

Design og tryk:

Datagraf
www.datagraf.dk

Forside: Martin Søby

Oplag: 30.500 eksemplarer

ISSN 0903-7349



Kontrolleret af
FMK
FAGBEVÆGELSENS MEDLEMSKONTROL

Kontrolleret oplag: 28.689
i perioden 1.7.2007-30.6.2008

Produktionsplan:

Nr. 12-2009	udkommer den	14. august
	Deadline debat	3. august
	Deadline annoncer	4. august
	Deadline kalender	4. august

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

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



Selvledelse kræver ledelse



Det er ikke nogen hemmelighed, at der gennem de senere år er kommet stor fokus på virksomhedsudvikling. Appreciative Inquiry, Følelsesmæssig Intelligens, NLP, Værdibaseret Ledelse, Forandringsledelse og hvad det nu hedder alt sammen. Ordene indgår i almindelig hverdagsdansk.

Virksomhederne – såvel de private som de offentlige – arbejder med udvikling af alle mulige sider af arbejdspladsen. I denne udvikling støder vi oftere og oftere på termen "selvledelse". Men hvad dækker begrebet egentlig over?

Undervisningsministeriet skriver i Det Nationale Kompetenceregnskab fra 2004:

"Selvledelseskompetence er evne og vilje til at træffe beslutninger om eget arbejde, hvad angår metode, planlægning og gennemførelse med henblik på at bidrage til realisering af virksomhedens mål og værdier".

Medarbejderen skal altså ikke kun udføre arbejdsopgaverne tilfredsstillende, men har samtidig ansvar for, at dette sker i tråd med arbejdspladsens mål og værdier. Det vil sige, at opfyldelse af overordnede mål og håndtering af generelle udfordringer ikke længere kun er ledelsens ansvar – det bliver også den enkeltes ansvar. Involvering i planlæg-

ningsprocesser og metodeudvikling er ikke længere en mulighed, men et vilkår.

Det er klart befordrende for både arbejdsindsats og trivsel at have brede rammer og stor frihed i tilrettelæggelsen af såvel den længere proces som det daglige arbejde. Der er ideelt set tale om en individualisering (i ordets bedste betydning) og frisættelse i forhold til tidligere tiders metodestyrelse.

Samtidig er der tale om et ansvar for egen planlægning og arbejdsindsats, et ansvar, som risikerer at betyde individualisering (ikke i ordets bedste betydning) af ansvaret for målopfyldelse og resultater.

Individualisering af ansvaret giver et komplekst arbejdsmiljø, og konsekvenser for trivslen på arbejdspladsen, og dermed effektiviteten og arbejdsindsatsen, for slet ikke at tale om medarbejdernes ve og vel, er endnu ukendte. Det er derfor helt nødvendigt, at der skabes fokus på arbejdsmiljøet, bl.a. gennem sikring af en stor grad af operationalisering af personale- og ledelsespolitik, både på nationalt og lokalt plan.

En vigtig forudsætning for, at selvledelse som omdrejningspunkt og som arbejds metode skal kunne fungere hensigtsmæssigt, med alles accept og til alles tilfredshed, er en stor grad af medarbejderindflydelse. Det er afgørende, at ledelsen inddrager medarbejderne i arbej-



En vigtig forudsætning for, at selvledelse som omdrejningspunkt og som arbejds metode skal kunne fungere hensigtsmæssigt, (...) er en stor grad af medarbejderindflydelse".

dets tilrettelæggelse. Og det er ligeledes afgørende, at den mængde af erfaringer og kompetencer, medarbejderne besidder, bringes i spil, både i forhold til de overordnede beslutninger og strategier og i den praktiske tilrettelæggelse.

Samtidig er det nødvendigt – selv om det kunne lyde som en selvmodsigelse – at der er klarhed over, hvor ledelsen og ansvaret for hvad er placeret. Ikke mindst ledelsesansvaret. Selvledelse betyder hverken fravær af ledelse eller ledere. Selvledelse kræver ledelse.

Ledelsen skal være synlig, nærværende og involverende. Og ledelsen skal turde reelt give det nødvendige ansvar fra sig, samtidig med at den skal vedstå sig sit ledelsesansvar.

Læs også "Forpligtelsen på selvledelse – mellem frihed og forbandelse" på side 32-33.

DM - Dansk Magisterforening
Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

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

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

Formand: Ingrid Stage
Telefon 51 21 23 51

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

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

Regionalkontorer
Magistrenes Arbejdsløshedskasse

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

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

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

kraftig kritik af andre aktører

Det er jobcentrenes opgave at få ledige i arbejde. Men siden 2007 har jobcentrene haft mulighed for at henvise ledige med en erhvervskompetencegivende uddannelse til private konsulentfirmaer – de såkaldte andre aktører. De er udvalgt af Arbejdsmarkedsstyrelsen efter mottoet “bedst til prisen” til at aktivere ledige og i bedste fald få ledige i varig beskæftigelse. Andre aktører får opgaven tildelt, når jobcentrene ikke magter det, eller når den ledige har været uden beskæftigelse i ni måneder. Men flere af de 18 andre aktører, som Arbejdsmarkedsstyrelsen har lavet kontrakter med, gør det ikke godt nok. Nye tal fra Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland viser, at kun tre ud af 11 undersøgte andre aktører lever op til aktiveringsgraden på 40 procent. Det vil sige, at de skal have ledige i længerevarende aktivering i samlet set 40 procent af tiden.

I Arbejdsmarkedsstyrelsen erkender man, at de andre aktører kan aktivere bedre, end de gør, og kalder indsatsen for

“ikke tilfredsstillende”. Men samme sted vil man på trods af denne “ikke tilfredsstillende indsats” ikke oplyse, hvad de enkelte aktører har tilbudt i pris for at aktivere hver enkelt ledige. Man vil heller ikke oplyse om, hvilke indsatser og metoder de enkelte andre aktører oplyser til Styrelsen, at de vil bruge for at få ledige i arbejde. Disse oplysninger har DM siden sommeren 2007 kæmpet for at få aktindsigt i. Efter at sagen har været henlagt i mere end et år, er der endelig kommet en afgørelse fra Arbejdsmarkedsstyrelsen på den anmodning. Svaret er delvis aktindsigt. Faktum er, at alle relevante oplysninger er streget over med sort. Faktor 4 har spurgt Arbejdsmarkedsstyrelsen om hvorfor og spiller bolden videre til DM for at høre, hvad en fagforening kan gøre, for at dens medlemmer

får information om andre aktører, der i dag er mørklagt for offentligheden.

I februar afgøres det, hvilke andre aktører der vinder det nye udbud for beskæftigelsesindsatsen i 2010.

me

Læs mere i Faktor 4 på siderne 35-43.



frygter nedprioritering af ligestilling

Ligestillingsminister Inger Støjberg (V) møder fra flere sider kritik for at nedprioritere ligestillingsarbejdet. Ligestillingen skal nemlig rykkes fra at være en afdeling under ligestillingsministeren til et kontor i Arbejdsmarkedsstyrelsen og flytter dermed fra det tidligere Velfærdsministeriet til Beskæftigelsesministeriet – fra departement til styrelse. Kritikerne mener, at det vil fjerne fokus fra området, når det ikke længere er placeret direkte under ministeren, og frygter samtidig, at ligestilling bliver snævret ind til kun at handle om ligestilling på arbejdsmarkedet med den nye placering i Beskæftigelsesministeriet. Samtidig ser kritikerne en fare for, at ligestillingsarbejdet fremover kun vil fokusere på ligestilling på arbejdsmarkedet, og at områder som vold mod kvinder og prostitution vil blive overset.

Blandt kritikerne har blandt andet været DM, de Radikale og DJØF.

Inger Støjberg afviser kritikken i Politiken. “Jeg kan slet ikke forstå, hvorfor nogen kan mene, at vi nedprioriterer ligestilling. Og sådan bliver det heller ikke. Der er tale om en rent organisatorisk øvelse, der ingen betydning har for indholdet af ligestillingspolitikken eller for den politiske prioritering af området”, siger hun.

lk

oldtiden skal inspirere ledere

Ledere i danske virksomheder bør lade sig inspirere af de gamle græske filosoffer. Filosoffer som Platon og Sokrates stillede nemlig en masse spørgsmål. Ikke fordi de kendte svarene, men fordi de derved kunne få andre til at tænke som dem selv. Og det mener filosof og erhvervsforsker Pia Lauritzen kan være vejen frem i de danske virksomheder. Medarbejdere stiller nemlig ofte langt flere spørgsmål til virksomheden, end ledelsen selv gør, men alligevel er det ofte kun ledelsens egne spørgsmål og ideer, der bliver brugt til at udvikle virksomheden.

“Vi skal leve af innovation for at klare os i en global konkurrence, og derfor er det nødvendigt, at hele organisationen kommer i spil, i stedet for at det kun er ledelsens sandhed, som tæller. Der er utallige sandheder i en virksomhed, men man baserer sin udvikling på lederens ene sandhed. Det kunne være, at samspillet mellem de mange sandheder kunne skabe mere udvikling”, siger Pia Lauritzen til Ugebrevet A4.

Pia Lauritzen har udviklet en ny metode, Stafetanalysen, som hun har afprøvet sammen med Center for Parkering i Københavns Kommune. Her blev seks tilfældigt udvalgte medarbejdere og en kunde bedt om at stille et spørgsmål til en anden i huset, som så skulle svare og derefter sende et nyt spørgsmål videre anonymt. Det gav en helt anden viden om organisationen, end for eksempel en undersøgelse fra en konsulentvirksomhed havde kunnet give.

lk

ILDSJÆLE

Opbakningen var overvældende, da DM, DJØF og Akademikernes Centralorganisation (AC) inviterede ansatte i NGO'erne til fyraftensmøde i KFUM's lokaler i det indre København en aften i starten af måneden.

Blandt de repræsenterede organisationer var Kvindernes Krisecentre, Dansk Røde Kors, Forbrugerrådet, De Grønne Pige-spejdere, Dansk

Blindesamfund, Danmarks Naturfredningsforening, Sex og Samfund, Red Barnet og Amnesty International.

Flere end 150 dukkede op for at lytte til de programsatte punkter om netværk, ledelse af ildsjæle, lobbyisme og det frivillige perspektiv. Et dæmpet husorkester udfyldte tiden mellem spørgsmål, debat og livlig snak.

At der blandt deltagerne var flest under 40 år og langt flere kvinder end mænd, overrasker ikke. DM's medlemsstatistik viser, at 61

procent af de Ngo-ansatte er under 45 år, og 74 procent er kvinder. Samtidig kan lønstatistikkerne berette den mindre spændende historie, at lønniveauet i NGO'erne over en bred kam halter betragteligt efter det generelle lønniveau for privatansatte akademikere – i et enkelt tilfælde så meget som 18 procent.

På siderne her kan du læse uddrag fra oplæggene på NGO'ernes dag.

psi



FOTOS: JEANNE KORNUM

OM netværk

“Skuldrene tilbage, når du skal til receptioner, på kursus og til møder. En god netværkers faglighed tæller højst 15 procent. Resten handler om din evne til at skabe en god stemning og give folk lyst til at være sammen med dig. Hvis du synes, at man tillægger netværk en for stor betydning, så tjek de her tal ud: 70-80 procent af alle job besættes via netværk, og 45 procent af alle samarbejdsrelationer er med nogen, vi kender, for det er dem, vi opsøger, når vi skal have løst en opgave. Og netværket er ikke kun dem, du selv kender. Når jeg lærer dig at kende, kommer jeg samtidig i potentiel kontakt med de 300 andre, som du kender”.

Simone Lemming Andersen, direktør i Strategisk Kommunikation ApS.

“En dygtig lobbyist forstår spillet i den gyldne trekant, som eksisterer mellem politikere, NGO'er og journalister. Politikere har konstant brug for det brændstof, som NGO'erne kan levere. Måske skal organisationen ikke altid tage æren for at få sat en sag på dagsordenen. Det kan være klogt at træde et skridt tilbage og lade en minister eller en formand for et folketingsudvalg profilere sig på baggrund af de data, som din organisation har samlet. En god sag skal altid basere sig på solide data. Troværdigheden må aldrig sættes på spil”.

Arne Rolighed, tidligere sundhedsminister, i dag direktør i Kræftens Bekæmpelse

OM lobbyisme





“Det er en myte, at ildsjæle ikke kan ledes. Min erfaring er, at de har lige så stort et ønske som alle andre både om anerkendelse og om at få udstukket en retning med klare prioriteringer

OM ledelse

og mål for deres arbejde. Ledelse af en hvilken som helst type medarbejder er et spørgsmål om at tage udgangspunkt i

vedkommendes ressourcer og kapacitet. For ildsjælernes vedkommende skal man så også nogle gange punktere det store bankende hjerte og gøre vejen fra hjertet til hjernen lidt kortere. Selv om man er brændende engageret i en sag, skal der også afleveres regnskaber og skrives rapporter”.

Anders Ladekarl, generalsekretær i Dansk Røde Kors



OM at lede ildsjæle

”Ledelse finder sted i hierarkisk opbyggede institutioner, og det står faktisk i et skærende modsætningsforhold til frivilligheden. Den bygger jo på, at folk stiller deres arbejdskraft til rådighed af holdningsmæssige, etiske årsager. Så frem for at lede de frivillige ildsjæle, så de retter ind efter det, organisationen har brug for, bør organisationerne måske tværtimod hjælpe og støtte deres frivillige i det, de gerne vil. I hvert fald hvis man anerkender, at det har en stor værdi, at kræftramte fx møder andre kræftramte frem for kun at møde professionelle i deres patientforening, osv.”

Bjarne Ibsen, professor og foreningsforsker på Syddansk Universitet





OM synlighed

“Vinklingen er altafgørende, når du skal profilere din sag. Sygeplejerskerne får for lidt i løn. Who cares? Ingen! Medmindre det betyder, at dit barn ikke kan få den fornødne behandling, eller dine forældre ikke kan blive passet, når de bliver syge. Politik er en handelsplads, hvor holdninger er det mindst interessante, og dokumentation det altafgørende. Oftest er det en fordel for NGO-lobbyister at indgå alliancer med andre. Synlighed og gennemslagskraft er jo afgørende for de politikere, der gerne vil genvælges til næste valg”.

*Hans Jørgen Nielsen,
medejer af kommunikationsvirksomheden Slotsholm A/S*

OM nødvendigheden af frivillige

“Det der med bare at hive en frivillig ind fra gaden og sætte vedkommende i sving holder ikke længere. I dag kræver det en hel del knofedt at integrere en frivillig i den komplicerede butik, som mange NGO'er efterhånden har udviklet sig til. Samtidig har ministeriet hævet kravet om såkaldt folkelig forankring i organisationer som fx CARE, så vi er også dybt afhængige af vores frivillige. Danida har på den måde væltet et stort ansvar over på NGO'ernes skuldre, som gør vores situation noget usikker”.

Lisbeth Møller, programchef i CARE Danmark



Rul ud med LB



LB Forsikring har en af landets bedste campingvognsforsikringer, som også dækker teltvogne.

LB har forbedret sin Campingvognsforsikring. Vi har sat prisen ned og samtidig gjort dækningen endnu bedre. Dette er som følge af, at campinglivet bliver mere og mere populært, og flere sætter pris på den uformelle og frie rejseform - om det er for at køre ud i sommerlandet eller for at udforske Europa.

Vores forsikring omfatter bl.a.:

- Erstatning svarende til nyprisen for vognen inden for det første år.
- Erstatningsvogn, hvis planlagt campingferie til udlandet ikke kan gennemføres.
- Dækning af skade ved oversvømmelse og el-skade.
- Dækning af indbosum på 20.000 kr. Summen kan forhøjes, så den passer dit behov.



Forsikringen dækker hele året og i hele Europa.

Du kan få mere at vide om vores Camping- og teltvognsforsikring på www.lb.dk - her kan du bl.a. beregne prisen og læse mere om dækninger og vilkår.



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING G/S

www.lb.dk - Tlf.: 3311 7755



Kommaldirektør fra Odder Kommune, Jesper Hjorth, var første mand på ølkassen. Han opfordrede konsulenterne til at tage ordet i det offentlige rum og fodre både borgmestre og ledere med krudt til den offentlige debat.

op på ølkassen

DE KOMMUNALE UDVIKLINGSKONSULENTER FÅR noget at se til i årene, der kommer. For skal nærdemokratiet og det kommunale selvstyre bestå, skal konsulenterne i langt højere grad turde træde op på ølkassen og tage ordet.

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

Først var der småsludren i krogene. Så blev der helt stille. Og så gik snakken så højtlydt, at selv formanden havde svært ved at få ørenlyd.

Trangen til at tale – ikke fra talerstolen, men med hinanden – var der ikke uden grund sat tid af til, da 120 kommunalt ansatte mødtes til årsmøde i ffUK, foreningen af Udviklingskonsulenter i Kommunerne, på Den Kommunale Højskole i Grenå de sidste to arbejdsdage i maj.

I bedste diplomatstil blev hver enkelt deltager udstyret med en kasse visitkort, som formand for ffUK Malene Kjær-Jepsen i sin velkomsttale opfordrede alle til at dele flittigt ud af under dagens første program-

punkt: mingling. Og der blev stadig byttet på kryds og tværs, da den snakkende masse efter et kvarter blev gennet fra foyeren og ind i Højskolens store mødelokale, som overraskede ved i stedet for endeløse stolerækker at være udstyret med én enkelt ølkasse midt på det bare gulv.

Dermed var scenen sat for årsmødets højdepunkt: Trendens 2010.

Managementvirksomheden Capacent har for ffUK gennemført en undersøgelse for at spotte, hvilke udfordringer kommunerne og dermed de kommunale udviklingskonsulenter står over for i årene, der kommer. Og der bliver brug for en god portion mod for at komme helskindet igen-

nem fremtiden, fastslog Stener Glamann, partner i kommunikationsvirksomheden Tankegang, som stod for afviklingen af Trendens 2010.

“Vil man sætte ting i gang, kræver det, at man tør forstyrre. I skal forstyrre jeres kolleger, I skal forstyrre jeres ledere, og I skal forstyrre jeres lokalpolitikere. Det kræver, at I tør træde op på ølkassen og træde i karakter, for I er ikke bare udviklingskonsulenter, I er konsulenter i udvikling og forstyrrelser”, sagde han, hvorpå han gav ordet og ølkassen til dagens første gæst, kommunaldirektør for Odder Kommune Jesper Hjorth.

40 procent er spildt arbejde

Jesper Hjorth lagde ikke fingrene imellem i sin enetale fra Carlsberg-podiet: Det kommunale selvstyre har trange kår, men udviklingskonsulenterne har fagligheden til at skabe de forandringer, der kan vise, at danske kommuner stadig har deres berettigelse.

“Vi har en finanskrisen i Danmark, men vi har også en samfundsmæssig krise. I øjeblikket er vi vidne til en styringskamp, der lægger maksimalt pres på kommunerne. Der er kamp om, hvem der skal styre vores skoler og alle de andre institutioner, som udgør kerneområderne i en kommune. Og det er ingen selvfølge på Christiansborg, at institutionerne absolut skal styres af kommunerne. Men hvad er der tilbage af det kommunale selvstyre, hvis vi kapper institutionerne af? Det kan godt være, vi synes, det er slemt, at staten vil styre, men det er faktisk meget værre, at staten helst vil have det hele selv”.

Selv om opfordringerne til at træde i karakter var tydelige fra både ordstyreren og kommunaldirektøren, havde ingen af de 120 fremmødte udviklingskonsulenter travlt med at overtage ølkassen og præcisere, hvordan de vil bære sig ad med at sætte den offentlige dagsorden, når de kommer hjem til deres respektive kommuner. Nærmere gik det for talestrømmen, da Stener Glamann løftede sløret for fire overheads med fire påstande om, hvordan der bedst effektiviseres i kommunerne.

De fire overheads var placeret i lokalets fire hjørner, og alle deltagere blev bedt om at tage plads omkring den overhead, de

bedst kunne identificere sig med. Og der var kø under teksten: “Kommunernes organisering er en hæmsko for effektiviteten”.

Anne Lone Eriksen, konsulent i Helsingør Kommune, gav sit bud på, hvorfor lige den sætning faldt i god jord hos hende:

“Som jeg ser det, handler det om beslutningsdygtighed. For hvis man tager de rigtige beslutninger, vil man opnå en effektivisering hele vejen ned gennem systemet”, argumenterede hun.

Ulla Fink fra Bornholms Regionskommune stod der ikke, fordi hun var enig i teksten – snarere fordi det var et valg mellem fire onder.

“Du bad os om at vælge, og jeg føler mest identifikation med denne. Men jeg vælger den på baggrund af et fravalg af de andre”, slog hun fast.

I de tre øvrige hjørner var der ikke sparet på hverken fordomme eller floskler i formuleringerne: “Effektivisering kommer af sig selv med mere it og færre medarbejdere”, “Færre ledere = færre møder = mere tid til reelt arbejde” og den sidste: “Kommunerne skal i langt højere grad købe ydelser ude i byen”.

Provokationerne blev dog blandet op med godt humør – særligt da konsulent Dorte Bjerregaard Jensen fra Gladsaxe Kommune satte trumf på med dagens mest markante udmelding:

“Vi taler og taler om at strukturere organisationerne, men der er ingenting, der handler om trivsel. 40 procent af det, jeg laver, er måske overflødigt. Hvis jeg lavede bare to procent mere af det, der er det rigtige, ville det måske være langt mere effektivt end al den snak”, fastslog hun i et brøl af latter fra sine kommunale kolleger.

Nyttefuld innovation

Efter en times tid i stående position fik udviklingskonsulenterne lov til at tage en stol, og så var der kompetenceudskiftning og innovationsdebat på programmet.

Marianne Rasmussen, direktør i Fredericia Kommune, havde plads i panelet sammen med forskningsleder fra AKF, Anvendt Kommunal Forskning, Lene Holm Pedersen. Og herfra var opfordringen til at sætte dagsordenen i det offentlige rum også entydig:

“Som jeg ser det, er vores egne bloke-



Snakken gik lystigt på tværs af kommunegrænser, da der var officiel mingling på dagsordenen.



Er vi konsulenter i udvikling eller i forstyrrelse, lød et af debatoplæg-gene. Måske begge dele, lød et af svarene. Og der blev lyttet koncentreret til den beskrivelse af konsulenternes jobbeskrivelse.

Årsmødet bød ud over debat og inspiration på lancering af ffUK's nye magasin Trends, som præsenterede. Magasinet kan læses online på www.ffuk.dk.

← ringer de største barrierer for innovativ udvikling, ikke kun når vi taler faglige kompetencer, men inden for al udvikling i kommunerne. Og det er ikke kun de almindelige kommunalt ansatte medarbejdere, der har de barrierer, udviklingskonsulenterne har dem også. Derfor har vi i virkeligheden brug for radikal innovation i kommunerne”, mente Marianne Rasmussen.

Ifølge hende bliver en af fremtidens store udfordringer i kommunerne at udfordre faggrænserne. Og her ligger ifølge Lene Holm Pedersen muligheden for at skabe innovation, der både nytter og flytter:

“Forstyrrelser sætter udvikling i gang, det er der ingen tvivl om. Men man skal huske at spørge sig selv om, for hvem og hvad man skal være innovativ. Derfor tror jeg, at man skal være meget konkret i forhold til, hvad udviklingskonsulenterne skal bidrage med. Tidligere talte vi om kompetenceudvikling, så talte vi om ledelse, og nu er det smart at tale om innovation. I bund og grund handler det vel om, at kommunerne står i en situation,

hvor de på mange måder prøver at genopfinde sig selv. Derfor er udfordringen, som jeg ser den, hvad man kan gøre, uden at det skal igennem det politiske system. Decentralisering er vigtig for innovation, og innovation er argumentet for netop decentralisering, så derfor er den bedste idé måske at ringe til nabokommunen for at få nogle gode input til, hvordan de gør der, i stedet for at lade staten tage styringen”, opfordrede hun.

Kedelige kommuner

Den Kommunale Højskole havde angiveligt haft vandskade i mødelokalet kort før udviklingskonsulenternes rykind, for en mørkegrøn presenning var spændt op under et område midt på loftet. Stor var overraskelsen derfor, da to tekniske håndlangere trak i nogle snore og sendte 120 kulørte balloner ud over hovederne af den måbende flok. Og det var ikke vandballoner.

Hver ballon indeholdt i stedet en farvet lap papir med et spørgsmål. Der var i alt 10 farver og 10 spørgsmål – og 120

meningsdannere, der efter alt at dømme gerne ville have stået på en ølkasse i stedet for at have siddet på en stol under den debat.

“Det var en meget anderledes og sjov måde at blive præsenteret for fremtidens udfordringer på. Og det var også tankevækkende. Jeg tror, mange stadig har en opfattelse af, at kommunerne dels er nogle lidt kedelige og statiske arbejdspladser, dels at vi er ansat til blot at udføre ordrer for direktion og byråd. Jeg synes, Trends 2010 er med til at pege på, at det er spændende og dynamiske organisationer, vi arbejder i, og at de udviklingstendenser, kommunerne står over for, ikke kræver “forlængede arme”, men udviklingskonsulenter, der tør udfordre organisationerne. Så jeg synes roligt, vi kan tage opfordringen til os om at turde træde op på ølkassen lidt oftere”, siger Tinne Simonsen, udviklingskonsulent i Hillerød Kommune.



Trendens 2010:

Kommuner – træd i karakter

Der er talt og skrevet meget om, hvordan staten regulerer og tager styringen over kommunerne. Nu er det tid til at træde i karakter og blive en aktiv spiller i udviklingen af det kommunale selvstyre. Udviklingskonsulenterne skal være frontløbere i indsatsen for at fastholde et meningsfuldt lokalt demokrati og ad den vej genopfinde og brande den kommunale identitet og rekonstruere det kommunes rolle. Kommunerne kan passende gøre som enhver anden privat virksomhed: Lytte til kunderne og skæve til konkurrenterne.

Innovationskraft – vejen til ny værdi

At forandre er at forstyrre. Undersøgelsen viser, at de fleste udviklingskonsulenter mener, at mangel på tid, mangel på penge og stort fokus på driftssikkerhed er hindringer for innovation. Tid og penge vil altid være knappe faktorer, så fokus skal flyttes hen på, at forstyrrelser i virkeligheden er den bedste vej mod driftssikkerhed i en verden, der alligevel er under evig forandring.

Kompetenceudskiftning

Når tiderne skifter, skal kompetencerne

også udskiftes. Derfor bliver strategisk læring og kompetenceudvikling vigtigere end nogensinde i årene fremad. Kompetencerne skal matche den udviklingsstrategi, som den enkelte kommune vælger. For uden kompetenceudvikling hos både ledere og medarbejdere kan kommunerne ikke føre strategierne succesfuldt ud i livet. Med andre ord: Skal en udviklingskonsulent skabe udvikling, kræver det udvikling.

Effektivisering

Effektivisering handler om at udføre arbejdet smartere og lettere. Begrebet dækker over en række discipliner, som overordnet handler om at identificere, hvor der ligger effektiviseringspotentialer, samt hvordan der kan designes initiativer, som effektiviserer i det lange løb. Effektivisering må ikke pr. automatik forveksles med kvalitet, og kvalitet forveksles med ensartethed og kontrol. Der skal udvikles effektive løsninger i tæt samarbejde med de områder, der skal effektiviseres, så nye initiativer ikke bliver opfattet som RoundUp-værktøjer, der måske virker på kort sigt, men på lang sigt udvikler resistens over for netop nye initiativer.

KILDE: CAPACENT A/S, TANKEGANG OG FFUK. FOKUSGRUPPEINTERVIEWS MED KOMMUNALE BESLUTNINGSTAGERE, PERSONLIGE INTERVIEWS MED EKSPERTER OG RESSOURCEPERSONER SAMT SURVEY MED SVAR FRA 96 UDVIKLINGSKONSULENTER FORDELT PÅ 50 DANSKE KOMMUNER.

Det var ikke en vandskade, den grønne presenning over hovederne af deltagerne gemte på. Det var 120 balloner, der hver gemte på en kulørt lap papir med et debatspørgsmål.



Det afslørede svarene

- 76 procent oplever, at det kommunale selvstyre slet ikke eller kun i mindre grad er øget
- 21 procent har en innovationspolitik eller retningslinjer for innovation
- 60 procent mener, at der er arbejdsopgaver, som ikke bliver løst tilfredsstillende på grund af manglende kompetencer hos medarbejderne
- 63 procent vurderer, at det i en eller anden grad er en god idé at etablere fælles centre for kommunerne – kun fem procent er direkte imod

årelang ventetid lagde karrieren ned



FEM ÅR. SÅ LANG TID skulle der gå, før en afgørelse fra Ombudsmanden om en uberettiget kontraktopsigelse faldt ud til Ulla Sidelmanns fordel. Da oprejsningen endelig kom, var karrieren som jobkonsulent lagt i ruiner.

af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk · foto: Jesper Voldgaard

Ulla Sidelmann har nærmest glemt alt om den gamle sag, da et brev fra Folketingets Ombudsmand dumper ind ad brevsprækken hjemme i hendes lejlighed fredag den 23. januar i år.

Historien ligger næsten fem år tilbage. Den tidligere jobkonsulent og cand.mag. i dansk har for længst lagt låg på sin vrede og den følelse af uretfærdighed, som en tid påvirkede hende dybt. Hun er kommet videre og er glad igen. Glad for at være flyttet til en lejlighed, som matcher den ufaglærtets løn, hun får i dag. Glad for, at hendes store søn trives i Vejle, hvor de bor, og meget glad for sit arbejde som assistent på et plejehjem i udkanten af byen.

Bitterheden har ikke fået lov til at sætte sig varigt, selv om det ikke var hendes eget valg, at karrieren skulle tage en uventet drejning.

“Jeg var en dygtig jobkonsulent. Jeg gav folk en ordentlig, seriøs behandling. Min styrke lå i at lytte til mennesker, give deres selvtillid et boost, se deres styrker. Jeg følte en kæmpe tilfredsstillelse, når det lykkedes os på Jobcenter for Akademikere at skaffe folk i arbejde. Jeg husker fx en tidligere direktør midt i 50'erne, som blev omplaceret, selvom han helt havde mistet troen på, at det kunne lade sig gøre. Jeg husker også tydeligt en bygningsingeniør fra Sri Lanka, der slet ikke kunne få hul

igennem til en dansk virksomhed, men som vi hjalp i gang, og som siden fik stor succes hos en entreprenør i området. Og så husker jeg særligt alle de nyslåede kandidater fra universitetet, der famlede lidt i blinde, men som fik anvist en vej ud på arbejdsmarkedet. Oftest var det en fornøjelse at gå på arbejde”, husker Ulla Sidelmann.

Det var dengang. I 2001, før det kørte helt skævt mellem hende og arbejdsformidlingen i Vejle-regionen.

Samarbejdet knager

Ulla Sidelmann blev kandidat i dansk fra Aarhus Universitet i 1983. Siden fik hun arbejde som højskolelærer en årrække i

SAGENS FORLØB

2004, oktober-december: Magistrenes Jobservice overtager opgaver fra Erhvervsprogligt Forbund. Efter tre år som jobkonsulent for Forbundet får Ulla Sidelmann nu en honorar aftale

2004, december: AF i Vejle-regionen kontakter Magistrenes Jobservice og beder om, at der ikke indgås ny kontrakt med Ulla Sidelmann

2004, december: Ulla Sidelmanns kontrakt forlænges ikke og ophører

2005, forår: Løbende telefonisk kontakt mellem AF i Vejle-regionen og Ulla Sidelmanns fagforening, DM, om sagen

2005, juni: DM sender brev til AF i Vejle-regionen og beder om en skriftlig begrundelse for, at regionen ikke ønsker Ulla Sidelmanns kontrakt forlænget

2005, juli: AF i Vejle-regionen svarer DM, og de vigtigste kritikpunkter lyder: Ulla Sidelmann fastholder AC'ere i ledighed, hun er negativ over for AF, og opfølgning fra tidligere forløb viser, at der ikke rigtigt er power i Ulla Sidelmanns indsats

2005, december: E-mail fra DM gør AF i Vejle-regionen opmærksom på, at regionen fremsætter påstande, som Ulla Sidelmann ikke tidligere er gjort bekendt med

2006, januar: AF i Vejle-regionen fastholder sine begrundelser i et brev

2006, februar: DM klager til Ombudsmanden. Foreningen gør gældende, at AF i Vejle-regionen ikke har overholdt sine krav til skriftlig begrundelse, partshøring, proportionalitet, god forvaltningsskik og vejledning

2006, marts: Ombudsmanden sender klagen videre til Arbejdsmarkedsstyrelsen

2006, maj: AF i Vejle-regionen fastholder sin opfattelse af sagen over for Arbejdsmarkedsstyrelsen

2006, juli: I en e-mail efterlyser Ulla Sidelmann dokumentation for AF's kritikpunkter. Hun understreger samtidig, at kontrakten er ophørt, ikke efter hendes egen arbejdsgivers ønske, men på grund af AF's henvendelse

Oprejsning, men for sent: Ulla Sidelmann har i fem år på grund af en sag med AF i Vejle-regionen ikke kunnet få arbejde som jobkonsulent. Selv om Ombudsmanden nu anklager AF for dårlig forvaltningsskik, står karrieren ikke til at redde. Ulla Sidelmann arbejder i dag som assistent på et plejehjem.

Sønderjylland og som konsulent på forskellige aktiveringsprojekter og daghøjskoler i Københavnsområdet, hvor hun boede en periode. Det var den brede erfaring inden for undervisning og projektarbejde, der i 1999 skaffede hende en kontraktansættelse, som Erhvervsprogligt Forbund – der i dag hedder Forbundet Kommunikation og Sprog – var projektholder for. Hun fik til opgave at skaffe LVU'ere (folk med længe-revarende, videregående uddannelse) ud på arbejdsmarkedet i trekantsområdet.

Det var AF i Vejle-regionen, der en gang årligt visiterede de højt uddannede til intensive kursus- og coachingforløb i regi af Erhvervsprogligt Forbund.

“Vi havde opbygget et frugtbart samarbejde med private virksomheder i området, og vores statistikker viste en succesrate på næsten 100 procent. Vi fik folk i arbejde, men alligevel begyndte samarbejdet med AF at knage”, erindrer hun.

Først blev Magistrenes Jobservice og Ulla Sidelmann i særdeleshed beskyldt for at sminke tallene, så indsatsen over for de ledige så bedre ud på papiret, end den var i virkeligheden. Det kunne de hurtigt tilbagevise. Dernæst besluttede AF i Vejle-regionen kun at købe ydelser tre måneder ud i fremtiden, hvor det tidligere havde været et år ad gangen. Det gjorde fremtiden meget usikker for centret.

Efter en fornyet udbudsrunde overgik opgaven til Magistrenes Jobservice (MJS), som åbnede kontor i Torvegade midt i byen. Ulla Sidelmann fulgte med.

Men hendes chef på MJS fik stillet stolen for døren. I en telefonsamtale fik han indirekte en ordre fra AF: Ulla Sidelmanns kontrakt skulle ikke forlænges, når den udløb kort tid efter.

Blacklistet i miljøet

Udfaldet fra AF kom ikke bag på hende.

“Jeg har løbende ført diskussioner med konsulenterne i AF om, hvilken linje man bør lægge over for de ledige. Min holdning har altid været, at ingen skal kravle langs





2006, september: Arbejdsmarkedsstyrelsen beder Beskæftigelsesministeriet om en vurdering af sagen

2006, december:
Beskæftigelsesministeriet svarer, at sagen falder uden for forvaltningsloven

2007, januar:
Afgørelse fra Arbejdsmarkedsstyrelsen: AF i Vejle-regionen har ikke haft pligt til at foretage partshøring i forbindelse med udskiftningen af Ulla Sidelmann

2007, marts:
DM klager til Beskæftigelsesministeriet over Arbejdsmarkedsstyrelsens afgørelse

2007, juli:
Beskæftigelsesministeriet godkender Arbejdsmarkedsstyrelsens afgørelse

2007, september:
DM klager til Ombudsmanden igen. DM oplyser, at den manglende kontraktfornyelse havde virkning som afskedigelse, da der fortsat var masser af arbejde til en jobkonsulent i Magistrenes Jobservice

2007, oktober:
Ombudsmanden beder om en udtalelse i sagen fra Beskæftigelsesministeriet samt dokumentation for, hvordan AF i Vejle-regionen forud for kontraktens opsigelse havde ytret kritik af Ulla Sidelmann over for Sidelmann selv og hendes arbejdsgiver

2007, december: Driftsregion Syddanmark oplyser, at man ikke kan skaffe dokumentation i sagen, hverken referater fra møder eller fra telefonsamtaler med forskellige chefer, som er blevet interviewet om sagen. Også akterne fra en tidligere klagesag, som involverede Ulla Sidelmann, er blevet forlagt. Regionen oplyser, at sagens akter formentlig er makuleret

2008, januar: Arbejdsmarkedsstyrelsen beklager i et brev, at sagsakterne er væk, men tager regionens redegørelse til efterretning

2008, februar: Beskæftigelsesministeriet beder Arbejdsmarkedsstyrelsen om supplerende bemærkninger, bl.a. om reglerne for makulering af materiale

2008, februar: Arbejdsmarkedsstyrelsen forklarer, at makuleringen er sket, fordi der lå oplysninger, som daterede sig helt tilbage til aktiveringsforløb fra 1999

2008, maj: Beskæftigelsesministeriet sender udtalelse til Ombudsmanden, der fastholder den hidtidige kritik


2008, maj: Ombudsmanden beder om eventuelle supplerende kommentarer fra DM. Fagforeningen har ikke yderligere bemærkninger til sagen

2008, maj- 2009, januar: Ombudsmanden behandler sagen

2009, 23. januar: Folketingets Ombudsmand udtaler: Ulla Sidelmann får medhold i, at hun burde have været hørt som part i sagen. Arbejdsgiveransvaret har aldrig påhvilet AF i Vejle-regionen, men en selvstændigt virkende tredjemand, og derfor havde det været god forvaltningsskik, hvis AF havde underrettet Ulla Sidelmann om sin klage over hende til Magistrenes Jobservice. Endelig henholder Ombudsmanden sig til, at de forhold, som regionen er utilfreds med, ikke kan dokumenteres.

SAGENS FORLØB



 med panelerne, fordi de er arbejdsløse. Det nytter ikke at skrue bissen på, når man får et grædende menneske i røret, folk skal behandles med respekt, og man må kigge på det hele menneske frem for de faglige kvalifikationer alene, når ledige skal hjælpes videre. Der var helt sikkert folk i AF-systemet, som syntes, jeg piskede vores klienter for lidt, og at jeg var alt for blød, også selv om jeg kunne dokumentere, at min strategi virkede”, vurderer Ulla Sidelmann.

Hendes kontrakt blev ikke forlænget, og kort tid efter lukkede Magistrenes Jobservice fuldstændigt. Men Ulla Sidelmann var blevet så vred over den behandling, hun havde fået, at hun kontaktede sin fagforening, som var Dansk Magisterforening.

“At undlade at forlænge min kontrakt svarede til at give mig en fyreseddel, og så var det ikke engang min egen arbejdsgiver, der førte pennen. Men det værste var, at jeg blev blacklistet i miljøet. Det blev ganske enkelt umuligt for mig derefter at søge job noget sted i trekantområdet som jobkonsulent eller lignende. Jeg var både chokeret og frustreret over, at en offentlig instans som AF blev nødt til at ty til usandheder for at blackliste mig. Fx har jeg aldrig tidligere set en klage fra AF over min arbejdsindsats. Klager, som de siden hævder, blev makuleret ved en fejltagelse. Indignationen over, at en stor offentligt finansieret arbejdsplads kunne tromle mig på den måde, fik mig til at kontakte DM”, forklarer hun.

I dag har Ulla Sidelmann efter et broget og årelangt sagsforløb – der har taget ad-



Jeg var en dygtig jobkonsulent. Jeg gav folk en ordentlig, seriøs behandling. Min styrke lå i at lytte til mennesker, give deres selvtillid et boost, se deres styrker.”

Ulla Sidelmann

skillige omveje og ture ned ad blindgyder – fået oprejsning hos Folketingets Ombudsmand, der har udtalt kritik af den rolle, AF i Vejle-regionen har spillet i forløbet.

Men karrieren som jobkonsulent står ikke til at redde, mener Ulla Sidelmann:

“Jeg har da overvejet, om jeg skulle gå tilbage til at undervise eller søge konsulentarbejde. Men jeg har fået så mange tæsk i den her sag, og jeg har nok ikke kræfterne til at skubbe den dør op igen. Fem år er lang tid, så det marked er

formentlig under alle omstændigheder lukket land for mit vedkommende. Derfor har jeg besluttet at fokusere på alt det gode, jeg har i dag, frem for at bruge energi på at rippe op i alt det gamle, der bare gør ondt”.

sagen slutter her

OMBUDSMANDENS UDTALELSE ER EN SEJR til Ulla Sidelmann. Men trods hans kritik er der ikke grundlag for at føre sagen videre, vurderer DM.

af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk

På to punkter har Ulla Sidelmann og DM grund til at være tilfredse med den udtalelse, som er kommet fra Ombudsmandsinstitutionen.

Den praksis, som i sin tid kostede jobkonsulenten hendes kontrakt, har fået stemplet “dårlig forvaltningsskik”. Dermed er der sat en stopper for, at en tredjemand, som ikke har arbejdsgiversansvar, kan medvirke til, at en person bliver sat fra bestillingen. Samtidig har Ombudsmanden i sin udtalelse understreget, at han savner dokumentation for de påstande, som AF i Vejle-regionen gav som begrundelse for, at samarbejdet med Ulla Sidelmann skulle ophøre.

“Det er så fin en udgang på en kedelig sag, som vi overhovedet kunne forvente. Et mudret forløb, hvor vigtige dokumenter forsvinder undervejs, bør give anledning til kritik af arbejdsgiveren, og det er også sket. I DM er vi ikke mindst glade for, at Ombudsmanden nu klart har tilkendegivet, at selvom man er beskæftiget i en offentlig stilling via en kontrakt med en anden aktør, bør den offentlige instans følge forvaltningsloven. Det betyder, at

arbejdsgiveren er pligtig til at høre den pågældende, inden man skrider til afskedigelser eller andre indskrænkninger i ansættelsesforholdet. Med Ombudsmandens udtalelse vil fremtidige sager af samme karakter kunne undgås”, siger forhandlingschef i DM Jon Finsen.

Bittersød sejr

Men trods kritikken af hendes tidligere arbejdsgiver er sejren bittersød for Ulla Sidelmann.

DM har haft hendes sag til vurdering hos en ekstern advokat og har på den baggrund besluttet, at der ikke er grundlag for at rejse et krav om erstatning.

“Først og fremmest er Ombudsmandens kritik mest af alt en løftet pegefinger. Fraværet af god forvaltningsskik er et noget usikkert grundlag at starte en opslidende retssag på. Samtidig bliver det efter så lang tid utroligt vanskeligt at stykke et sagligt hændelsesforløb sammen, som endegyldigt kan tilbagevise AF’s mange alvorlige anklager mod Ulla Sidelmanns kvalifikationer”, vurderer Jon Finsen.

Ulla Sidelmann er på én gang lettet og ærgerlig.

“Det er dejligt, at vi ikke skal til at rode op i alt det gamle en gang til. På den anden side synes jeg jo fortsat, at det er fuldstændigt urimeligt, at en stor offentlig instans kan hetze en enkeltperson på den måde, som jeg er blevet det, uden at nogen skal bløde for det”, anklager Ulla Sidelmann.

Spanien har førertrøjen på i Europa

PÅ KUN 30 ÅR ER SPANIEN GÅET fra militærdiktatur og ekstrem machokultur til positionen som Europas mest progressive ligestillingsland. En absolut frontfigur i den revolution er sociologiprofessor Capitolina Díaz Martínez, der i dag er direktør i landets ligestillingsministerium. Hun må stadig knibe sig selv i armen nogle gange for at være sikker på, hun ikke drømmer.

af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk foto: Jonna Fuglsang Keldsen

Udgangspunktet var så repressivt, som det næsten kunne blive: Et stærkt diktatur under general Franco, hvor politiske partier var forbudte, og hvor ingen kunne hverken bevæge sig frit eller tale frit. Oveni det en machokultur, der betragtede kvinder som umyndige og helt frem til 1978 forbød en kvinde at få et pas eller at købe og sælge ejendom, medmindre hun havde sin fars eller sin mands tilladelse. Først i starten af 80'erne fik den spanske kvinde sin lovmæssige ret til at kræve skilsmisse.

Men trods den metodiske undertrykkelse – eller måske netop på grund af den – begyndte kvinderne i det sydeuropæiske land allerede fra starten af 70'erne at organisere sig. Først som en uformel kvindebevægelse, men efterhånden struktureret omkring egentlige organisationer og institutioner, med det formål at sætte fokus på kvindeliv og ligestillingsspørgsmål.

Den foreløbige kulmination kom i 1983, otte år efter Francos død, med oprettelsen af Det Spanske Institut for Kvinder, der også i dag arbejder for at bremse diskrimination og samle dokumentation om kvinders vilkår. Instituttet understøtter desuden kvindelige forskere og entreprenører, rådgiver voldsramte kvinder osv.

Da socialisternes kandidat José Luis Rodríguez Zapatero gik ind i valgkampen

i 2004, var den politiske top modnet. Under sloganet "Zapatero feminista" gik han til valg med ligestilling som et af sine fremherskende temaer.

At Spanien siden – og på rekordtid – har indtaget positionen som Europas mest progressive ligestillingsland, skyldes ikke mindst, at bunden var lagt, da toppen omsider kom på plads. Sådan lyder forklaringen på den eksplosive udvikling, som er sket i det sydeuropæiske land, fra en af den spanske kvindebevægelses frontløbere.

52-årige Capitolina Díaz Martínez er professor i sociologi ved universitetet i Oviedo og har i hele sin forskerkarriere kredset om ligestilling og kønsproblematikker. I 2006 rykkede hun over i direktørstolen i "The Women and Science Unit", i første omgang udpeget af Zapatero til at implementere en ny og kønsafbalanceret universitetslov, men siden 2007 har hun arbejdet for at skabe en ligestillingslovgivning gældende for hele det spanske arbejdsmarked. I 2008 tog hun endnu et skridt op, da hun blev udnævnt til direktør i det nyoprettede spanske ligestillingsministerium.

I maj besøgte hun konferencen "Women in Academia" på Aarhus Universitet for at berette om de lovmæssige tiltag, der har

givet Spanien den europæiske førertrøje på i ligestillingsspørgsmål. Ved samme lejlighed fik Magisterbladet et interview med den beskedne sociologiprofessor.

Ziplist-princippet

"Når man taler om udviklingen i Spanien, skal man huske på vores udgangspunkt, altså hvor vi var henne for bare 30 år siden. Det største ved den udvikling, Spanien har oplevet på ligestillingsområdet, er, at de unge kvinder i dag virkelig føler sig ligeværdige. Ånden er, at alle har samme muligheder – og at kvinderne måske endda er en anelse bedre stillet, i hvert fald så længe de er i uddannelsessystemet. De har ofte mere succes end mændene undervejs i deres studier, og næsten 50 procent af Spaniens ph.d.-studerende i dag er kvinder. Der er en meget stor selvtillid blandt de unge kvinder", fortæller Capitolina Díaz Martínez.

Kigger man på den spanske lovgivning, har de unge kvinder da også en hel del at smile af. For eksempel har landet ved lov indført kvotesystemer, som sikrer ligelig kønsrepræsentation i alle landets politiske organer, fx kommunal- og regionalbestyrelser, og i parlamentet. Men ikke nok med det: Opstillingen af politiske kandidater sker efter det såkaldte Ziplist-princip: én kvinde, én mand, én kvinde osv., så man

Capitolina Díaz Martínez

- Professor i sociologi ved Oviedo Universitet i Spanien.
- Har været gæsteprofessor ved Stanford University, UNAM i Mexico, Maastricht Universitet i Argentina og Maastricht Universitet på Cuba.
- Udpeget til direktør for "Women and Science Unit" i det spanske arbejdsministerium i 2006.
- Udpeget til direktør i Spaniens nyoprettede ligestillingsministerium 2008
- 52 år, gift på 30. år. Ingen børn. Bor til daglig i Madrid og i weekenderne i Valencia.

også undgår, at alle de tungeste poster tilfalder mændene i en ellers kønsligestillet forsamling. Samme princip er indført i universiteternes komiteer og bestyrelser.

"Spanien havde de nordiske lande som forbillede, da kvinderne omsider fik chancen for at komme på banen. Men vi kunne ikke vente i 100-200 år, så derfor har vi i lovmæssig forstand grebet til mere drastiske metoder. Jeg hører naturligvis ofte argumentet, at bedste mand/kvinde bør få jobbet, og at kvotesystemer er udemokratiske, men min erfaring og min forskning har ikke givet mig grund til at tro, at ansættelsesudvalg og andre magtinstanser selv er helt kønsblinde. Derfor forstår jeg heller ikke den skandinaviske vrangvillighed", siger Capitolina Díaz Martínez.

Selvom kønsdiskriminering naturligvis er helt yt og politisk ukorrekt, så foregår det. Hele tiden. Overalt. Bevidst eller ubevidst. Også i Spanien, hvor de unge kvinders glansbillede begynder at smuldre, efterhånden som de bliver gift, får børn og forsøger at følge mændene op ad karrierestigen.

"Man skal være over 30, før man opdager, at der er diskrimination på arbejdsmarkedet. Mange af os på 50 eller mere har nogle gange svært ved at trænge igennem til de helt unge kvinder med vores holdning til, at deres muligheder ikke er de samme som mændenes", siger sociologiprofessoren.

Et nyligt studium fra bioteknologisk institut på Heidelberg Universitet er beskrirende for situationen, mener hun.



"Ilgennem 10 år fulgte forskerne en række ansatte på et af universitetets laboratorier. Arbejdspladsen ansatte lige mange mænd og kvinder med de nøjagtigt samme kvalifikationer i juniorforskerstillinger. Man kunne ikke på noget tidspunkt pege på systematisk diskrimination, men efter 10 år befandt især de gifte kvinder og kvinder med børn sig alligevel generelt på et lavere stillingsniveau, og i laboratoriets top sad der udelukkende mænd. Der sker noget undervejs i kvindernes karriereforløb, som er vanskeligt at bevise,

"Spanien havde de nordiske lande som forbillede, da kvinderne omsider fik chancen for at komme på banen. Men vi kunne ikke vente i 100-200 år, så derfor har vi i lovmæssig forstand grebet til mere drastiske metoder. Derfor forstår jeg heller ikke den skandinaviske vrangvillighed", siger Capitolina Díaz Martínez, direktør i Spaniens ligestillingsministerium





men kigger du på statistikkerne på fx akademikerområdet i hele Europa, så taler tallene sit tydelige sprog. Ligestilling er ikke-eksisterende”, pointerer Capitolina Díaz Martínez.

Den smukkeste chance

Den ligestillingslov, som blev vedtaget i Spanien i 2007, kompenserer kvinderne for århundreders undertrykkelse, som hun udtrykker det. Kvindelige forskere får fx et forspring på en pointskala, når deres projekter skal vurderes. Der er oprettet særlige programmer for kvindeforskning og for forskning udført af kvinder. Hvert eneste universitet i Spanien skal have en ligestillingsafdeling, og som sagt skal repræsentationen af køn være lige i alle besluttede organer.

“I dag er flere end 50 procent af de spanske kvinder i den arbejdsdygtige alder erhvervsaktive på fuld tid. Endnu et

tigerspring i betragtning af, at kvinder var umyndige for 30 år siden”, understreger Capitolina Díaz Martínez.

Også på det personlige plan har den rasende udvikling været en omvæltning for hende. Skiftet fra rollen som kvindeaktivist til højt placeret embedsmand på ligestillingsområdet kalder hun for “den smukkeste chance”, hun har fået i sit liv.

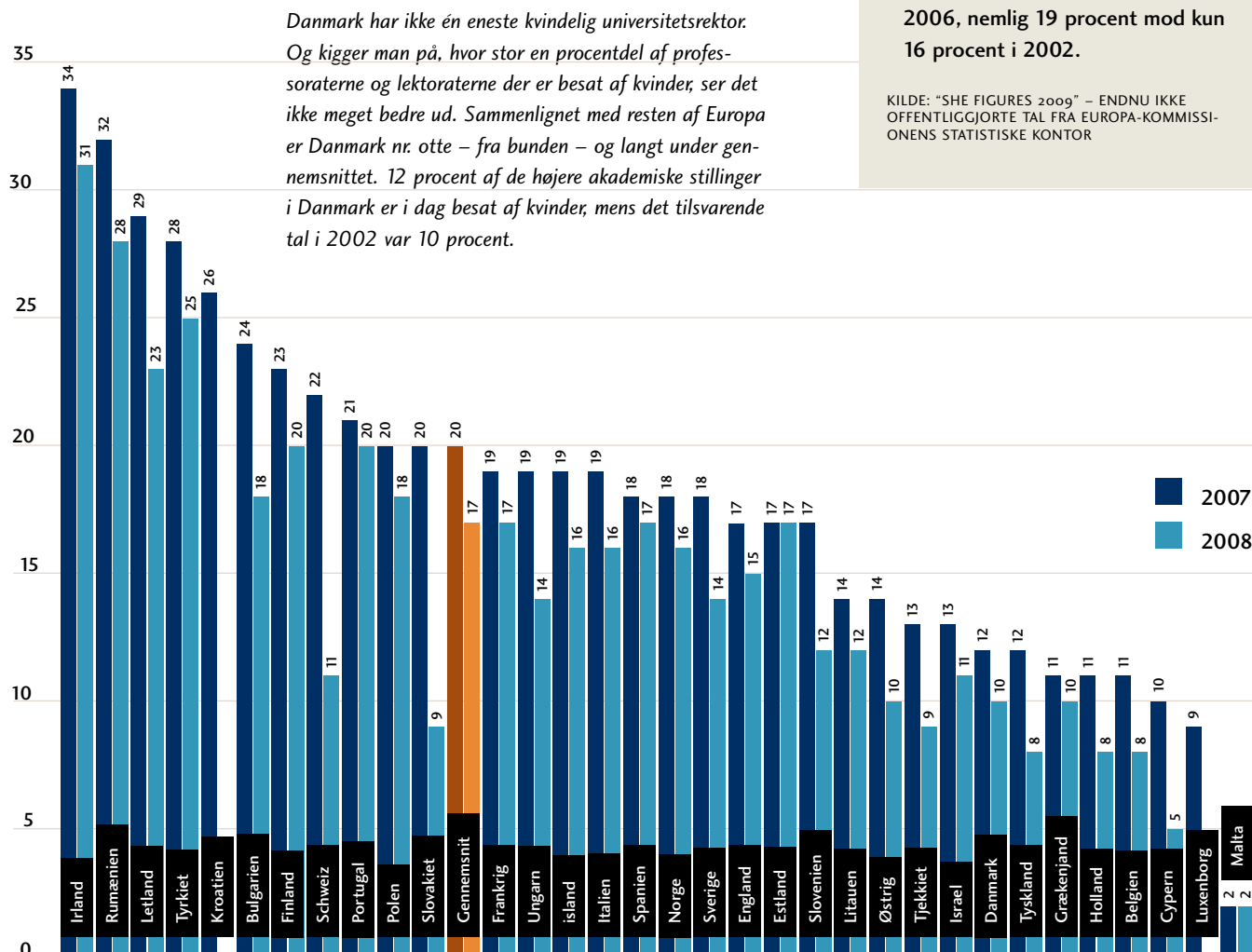
“Jeg blev udpeget til jobbet efter i mange år at have brugt det meste af min tid på at rende universitetsrektorer, institutbestyrere og andre indflydelsesrige herrer på dørene, bare for at få dem til at lytte. Som oftest var det forgæves. I dag befinder jeg mig i en position, hvor jeg har medvirket til, at nogle af mine krav er ophøjet til lov. Det er helt ekstraordinært fantastisk. Nogle gange bliver jeg nødt til at knibe mig selv i armen for at forstå, at det er virkeligt. De senere år har været den lykkeligste tid i mit arbejdsliv”, siger hun.

Andre fakta

- Kvinder sidder i 30 procent af alle forskerstillinger i Danmark. Det samme tal gælder for Europa samlet set. I Spanien er 37 procent af alle forskere kvinder, mens Litauen er tæt på ligestilling med kvinder i 49 procent af forskerstillingerne.
- Danmark ligger lige under EU-gennemsnittet på 45 procent, når det gælder antallet af kvindelige ph.d.-studerende. Tallet for Danmark er 44 procent, mens Spanien har sneget sig op over EU-gennemsnittet med 47 procent. I spidsen af feltet ligger Cypern, hvor 66 procent af de ph.d.-studerende er kvinder.
- I 2002 sad mændene på 84 procent af alle lektorater og professorater i EU-landene. I 2006 var tallet faldet til 81 procent. Tilsvarende tegner kvinder sig for tre procentpoint flere af stillingerne i 2006, nemlig 19 procent mod kun 16 procent i 2002.

KILDE: “SHE FIGURES 2009” – ENDNU IKKE OFFENTLIGGJORTE TAL FRA EUROPA-KOMMISSIONENS STATISTISKE KONTOR

Andelen af kvindelig forskere i lektorater og professorater i EU





BIOLOGI

Mikrobiologi

Margit Andreasen og Lene Bech Hansen
Lærebogen, der fokuserer på de grundlæggende fakta om mikroorganismer og deres sygdomsfremkaldende egenskaber, er opbygget i fire dele. Hver del er forsynet med resumé og studieopgaver. Løsninger til studieopgaverne findes samlet bagest i bogen. *Nucleus Forlag, 2009, 188 sider, 240 kr.*

FILOSOFI

Martin Heidegger

K.E. Løgstrup
K.E. Løgstrups behandling af Heideggers filosofi er den første bog i "Løgstrup Biblioteket", der er en udgivelsesrække, som ud over originale værker af Løgstrup med nye efterskrifter bringer en række kommentarbind, monografier og antologier skrevet af Skandinaviens førende Løgstrupforskere. *Forlaget Klim, 2008, 136 sider, 179 kr.*

HISTORIE



Mogens Fog 1+2

Morten Møller
Som ledende modstandsmand under besættelsen, aktiv kommunist under Den Kolde Krig og rektor for Københavns Universitet under ungdomsoprøret satte Mogens Fog sit tydelige præg på tre af århundredets

største konflikter. Biografien består af to bind: "Fra modstandshelt til landsforræder" og "Den røde rektor". *Gyldendal, 2009, 832 sider, 499 kr.*

LEDELSE

Ledelsevaluering

Ledelsesudvikling

Frode Boye Andersen, Marianne Nykjær Madsen og Birgit Ryberg
Hvis man vil udnytte potentialet i et forløb med ledelsevaluering, er det afgørende, at ledelsevalueringen ikke står alene, men kobles til ledelses- og organisationsudvikling. *Videncenter for ledelse og Organisationsudvikling, VIA University College, 2008, 75 kr.*

PÆDAGOGIK

Tango for to – teori og praksis i læreres professionsudvikling

Helle Bjerresgaard, Per Fibæk Larsen, Adam Valeur Hansen, Trine Haugaard Nielsen og Lene Reichstein Lund (red.)
Bogen handler om forholdet mellem teori og praksis i lærerprofessionen. Bogen beskriver og analyserer et tværinstitutionelt skoleprojekt, hvor lærere samarbejder på tværs af professionsgrænser for at kvalificere læreruddannelsen og de studerendes læring i praksis. *Dafolo A/S, 2008, 122 sider, 159,20 ekskl. moms*

SAMTIDSHISTORIE

Oplysningstiden

– Da det moderne tog form

Jørgen Olsen
Teksterne i denne bog handler om væsentlige samfundsaktuelle forhold diskuteret af oplysningsforfattere. Disse forfattere var de første i den vestlige kultur, som offentligt diskuterede, hvad det er at være menneske; hvordan vi opfatter omverdenen; hvilke forhold der

er nødvendige for et civiliseret samfund. *Systeme, 2008, 122 sider, 162,50 kr.*

POLITIK

Drug Policy – History, Theory and Consequences

Vibeke Asmussen Frank, Bagga Bjerge og Esben Houborg (red.)
Den danske narkotikapolitik har undergået betydelige forandringer til en mere restriktiv politik og et større fokus på behandling af stofmisbrugere. I bogen gennemgår rusmiddelforskere udviklingen af dansk narkotikapolitik fra forberedelsen til den første lov om euforiserende stoffer i 1955 og frem til i dag, men bogen handler ikke kun om lovgivning, strategier og politikker. *Aarhus Universitetsforlag, 2008, 260 sider, 298 kr.*

KUNSTHISTORIE



Lyd, litteratur og musik

Gestus i kunstoplevelsen

Birgitte Stougaard Pedersen
Hvad har John Cages kompositioner til fælles med Gunnar Bjørnings digte? Denne bog svarer, at værkernes stemmeføring og rytme er det, der forener – men også adskiller dem. Vedlagt er en cd med John Cages komposition "Five" (1988). *Aarhus Universitetsforlag, 2008, 177 sider, 198 kr.*

PSYKOLOGI



Vinkler på voksenevejledning – praksisbeskrivelser

Tine Andersen, Vibeke Jørgensen, Hanne Nielsen og Lis Schimming
Voksenevejledning er et nyere fag, der er opstået i kølvandet på den samfundsmæssige moderniseringsproces, som har fundet sted i det danske samfund gennem de sidste 20-30 år. Men hvad er vejledning af voksne? Og hvordan hænger faget sammen med de aktuelle samfundsmæssige udviklingsprocesser? *Dansk Psykologisk Forlag, 2008, 292 sider, 268 kr.*

KULTURHISTORIE

Ideer vi lever på, Humanistisk viden i videnssamfundet

Finn Collin & Jan Faye (red.)
Der er stor søgning til de humanistiske uddannelser, og stadig flere humanistiske kandidater finder arbejde i det private erhvervsliv. Men humanistisk tænkning som leverandør af grundlæggende tanker – nye tanker – om menneske og samfund og om forholdet imellem dem overses stadig, og det skyldes blandt andet, at de humanistiske forskere har været for dårlige til at forklare, hvad det er, de primært frembringer. *Akademisk Forlag, 2008, 272 sider, 299 kr.*

flere bøger på side 24 >>

et sejt træk mod lysere tider

MANGE ULYKKER HAR RAMT MP PENSION i de senere år: ringe afkast af pensionsmidlerne, medlemsvrede over manglende etik i investeringerne, koks i informationsmaterialet i forbindelse med omvalget til Ny Pensionsordning og sidst, men ikke mindst finanskrisen. Men nu er vi på vej ud af krisen, spår pensionskassens formand Jytte Freisleben i et interview med Magisterbladet. "Om 5-7 år har vi genoprettet økonomien".

af Mogens Tanggaard · mt@dm.dk

"Jeg var til fødselsdag forleden dag. Blandt gæsterne var medlemmer af MP. De havde lige fået deres pensionsoversigt og undrede sig over, at de ikke forstod den. Det kan jeg godt forstå".

Således indledte Jytte Freisleben, formand for MP Pension, sin beretning på Pensionskassens generalforsamling den 16. april. Årsagen var indførelsen af et "komplikeret it-system". Endnu en stor opgave at løse oven på alle de andre ubekvemmeligheder. Men problemet vil blive løst, lovede formanden: "Når jeg er til fødselsdag næste år, regner jeg med, at gæsterne er tilfredse med, at de kan forstå deres pensionsberegning".

En optimistisk holdning til fremtiden, som går igen i interviewet med Magisterbladet, hvor hun demonstrerer tro på, at problemerne nok skal blive løst. "Jeg har et spændende og udfordrende job. Der sker jo rigtig mange ting i den finansielle verden i den her tid, både internt i MP og i verden udenfor", smiler hun. Men ville det ikke være lettere for hende at forvalte sit job som formand for MP, hvis hun var uddannet økonom?

"Det skal jeg jo ikke kunne udtale mig om. Men det er klart, at efterhånden som den finansielle sektor bliver mere og mere kompliceret, bliver kravene til os også større og større. Derfor har vi da også fokus på, at vi i bestyrelsen bliver nødt til at professionalisere og uddanne os til jobbet, men også at få eksperter ind i bestyrelsen.

For det kan godt svimle lidt for en at stå med et ansvar for et område, man ikke har den store ekspertise i".

I øvrigt bliver den nu et lovkrav om et særligt regnskabskyndigt medlem af bestyrelsen, så fremover vil der være en ekspert, der kan kvalificere diskussioner og beslutninger i MP Pensions bestyrelse.

Ikke altid sjovt at læse Magisterbladet

Hvad tænker du som formand tilbage på med glæde?

"Medlemsmøderne i forbindelse med Ny Pensionsordning, hvor vi i efteråret 2008 rejste rundt i landet. Medlemmerne er faktisk meget glade for MP, selvom man ikke altid skulle tro det, når man hører på, hvad der bliver sagt på generalforsamlingerne. I hvert fald de sidste af dem. Og så er jeg meget glad for, at så mange har sagt ja til den nye pensionsordning".

Og hvad tænker du tilbage på med mindre glæde?

"Det har ikke altid været sjovt at læse Magisterbladet. Men det har selvfølgelig været okay, at I har været kritiske, for det skærper jo vores opmærksomhed, som det fx var tilfældet med de etiske investeringer, hvor vi kom i klemme, fordi vi på det tidspunkt ikke havde retningslinjer, der kunne tage højde for vores engagement i Burma".

Du forsvarede ikke desto mindre investeringerne i Burma?

"Vi havde på det tidspunkt nogle ret-

ningslinjer, som vi holdt os til. Siden har vi udbygget disse retningslinjer med mere omfattende screeninger, som skulle kunne tage højde for uetiske investeringer". Her hentyder Jytte Freisleben til det nye etiske regelsæt, der allerede er udarbejdet, og som blev gennemgået på generalforsamlingen af den medarbejder, der er ansat til at varetage overholdelsen af regelsættet. Regelsættet lægger sig op ad FN's retningslinjer for forretningsmoral og produkter, der kan investeres i. "Hvis Magisterbladet fx får øje på en uetisk investering, vil vi straks gå ind og undersøge forholdene", fastslår formanden.

Også nyvalgsordningen skabte megen debat. Hvordan vurderer du i dag den debat?

"Jeg var glad for debatten, for den viste, hvad folk tænkte på, hvad de var usikre på, og hvilke spørgsmål de ikke havde fået svar på. Man kan diskutere, om vi i vores kommunikation var åbne nok. Det har vi arbejdet med og bl.a. lavet nye former for medlemsmøder ude på de enkelte arbejdspladser".

Nøglerne til MP Pension

På den ordinære generalforsamling i april 2008 og på den ekstraordinære i december 2008 blev du og andre i bestyrelsen beskyldt for arrogance. Er der noget om det?

"Det kan opleves som arrogance, når vi lyder så selvsikre, men vi bliver jo nødt til at sige, hvordan tingene forholder sig, når andre taler imod bedre viden. Fx mente nogle medlemmer, at den nye pen-



“Det har ikke altid været sjovt at læse Magisterbladet. Men det har selvfølgelig været okay, at I har været kritiske, for det skærper jo vores opmærksomhed”, siger Jytte Freisleben, formand for MP Pension, i et interview med Magisterbladet.

Fakta om MP Pension

- I dag har MP Pension godt 60.000 erhvervsaktive medlemmer. For ti år siden var tallet godt 35.000.
- Pensionsafkastet var i 2008 på minus 7,7 %. Til sammenligning havde Jurister & Økonomers Pensionskasse et afkast på plus 5,6 % og Arkitekternes Pensionskasse et afkast på minus 21,0 %.
- MP Pensions foreløbige afkast i 2009 er samlet for aktier og obligationer på plus 0,5 %.
- Nyt pensionsregulativ blev vedtaget på generalforsamlingen den 16. april. Det vil gøre det lettere for medlemmerne at gennemskue deres pensionsforhold.
- Formandens beretning på generalforsamlingen blev vedtaget med 157 stemmer for, 60 imod og 14 blanke.

sionsordning endnu ikke var trådt i kraft, men det var den faktisk allerede fra det tidspunkt, den enkelte havde sagt ja til den nye ordning. Nu skal vi have et opsamlingsvalg for dem, der ikke valgte den nye ordning i efteråret”.

Hvad var der sket, hvis ingen eller kun meget få havde valgt den nye ordning?

“Det har jeg slet ikke taget stilling til. Den forestilling lå ikke inden for min fantasi. Men det ville i så fald have været kritisk, om vi kunne have overlevet som medlemsejet pensionskasse. Med den gamle ordning skulle vi finde så mange midler til de fremtidige pensioner, at der ikke ville have været råd til pensionerne nu og her. Vi ville nok have været nødt til at aflevere nøglerne i Finanstilsynet”.

Hvorfor sagde I ikke det klart og tydeligt til medlemmerne?

“Jeg har på hver eneste generalforsamling sagt, at det var nødvendigt med den nye ordning for økonomiens skyld. Når vi ikke skrev det i materialet til medlemmerne, var det, fordi det enkelte medlem skulle have fred og ro til at gøre sin stilling op”.

Burde I ikke have fortalt medlemmerne, at resultatet kunne blive fallit, hvis de ikke valgte den nye ordning?

“Vi kunne jo ikke forudse en finanskrise. Hvis vi havde vidst det, ville vi have skrevet det. Men der jo ingen grund til at true folk”.

Men nu kan du beholde nøglerne til MP Pension?

“Ja. Medmindre der sker noget meget overraskende. Men nu er det altså ikke sådan, det vil jeg godt understrege, at folk pludselig står uden pension. Det er kun et spørgsmål om, hvem der administrerer pengene, altså om MP Pension fortsat kan og skal være en medlemsejet pensionskasse”.

Et godt samarbejde med fagforeningerne bag MP Pension, psykologerne, gymnasielærerne og magistrene, ligger Jytte Freisleben meget på sinde. “Det er jo dem, der via overenskomsterne har besluttet, at vi skal eksistere. De har også, mere end vi har, fingeren på medlemspulsens. De mærker en eventuel uro hurtigere, end vi gør. Og så bakker vi jo alle op om medlemsdemokratiet”.

På det klassiske afslutningsspørgsmål: Stiller du op igen til bestyrelsesvalget til efteråret?”, svarer Jytte Freisleben lige så klassisk: “Det har jeg ikke afgjort endnu”.

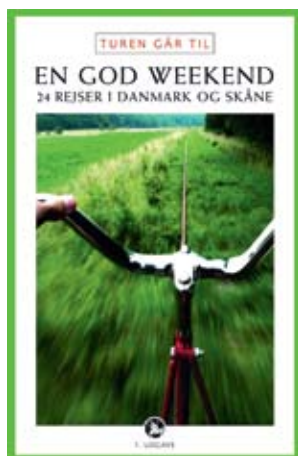


RELIGION

Fra modernitet til pluralisme. Nation–stat–folk–kirke i de 20 århundredes Europa
Jens Holger Schjørring og Torkild Bak (red.)

Ved det 20. århundredes begyndelse indvarslede moderniteten sekularisering, verdens "affortryllelse" og individualisering. Ved århundredets afslutning har billedet ændret sig væsentligt. *Forlaget ANIS, 2008, 375 sider, 289 kr.*

REJSEBØGER



En god weekend – 24 rejser i Danmark og Skåne

Heidi Frank Svømmekjær
 Endelig weekend, men hvad skal der ske? Få inspiration til vidt forskellige weekendoplevelser, uanset hvor du bor i landet. Og kun få timer fra København. Bogen har 24 ture fordelt på Samsø, Fyn og Øhavet, Sjælland, Møn, Lolland-Falster, Skåne og Bornholm. Bogen er en del af serien "Turen går til Danmark". *Politikens Forlag, 2009, 156 sider, 160 kr.*

Turen går til Fyn og Øhavet
Rikke Hostrup Haugballe, Signe Lund og Steen Tommerup
 Oplev Fyn og Øhavet med Turen går til. Bogen dækker Odense, Vest-, Nordøst- og

Sydfyn samt Øhavet med Ærø og Langeland. Bogen er en del af serien "Turen går til Danmark". *Politikens Forlag, 2009, 132 sider, 150 kr.*

Turen går til Bornholm
Kristoffer Holm Pedersen
 Oplev Bornholm med Turen går til. Bogen dækker den største by Rønne, øens klippe- og kyststrækninger, Bornholms bagland og Ert-holmene. Bogen er en del af serien "Turen går til Danmark". *Politikens Forlag, 2009, 132 sider, 150 kr.*

HISTORIE

Spor i Tinganesi
Rolf Guttesen
 Der er fundet omkring 100 forskellige petroglyffer på Tinganes i Torshavn, som præsenteres i denne bog i tekst og farvefotos. Der er bomærker, kompasroser, årstal, initialer, kors og andre spor, som er hugget i klippen. En hovedkonklusion er, at de såkaldte solure intet har med det gamle lagting at gøre, men er kompasroser, der forbindes med lodsvæsen og sejlsk. Teksten er på færøsk. *Fróðskapur, 2008. 174 sider, 250 kr.*

KULTURHISTORIE

Fornaldarsagaerne, Myter og virkelighed
Agneta Ney, Ármann Jakobsson og Annette Lassen (red.)
 Der findes mange myter i og omkring fornaldarsagaerne, der er den sagagenre, hvor der oftest optræder hedenske guder. Antologien består af videnskabelige artikler skrevet af nogle af de fremmeste forskere inden for norrøn og latinsk middelalder. *Museum Tusulanums Forlag, 2009, 385 sider, 375 kr.*

PÆDAGOGIK

Lærerliv – En historielærers beretning om skole og læreruddannelse i sidste halvdel af det 20. århundrede og frem til 2008

Johan Klinge Sørensen
 Indledende skitseres en opvækst i et københavnsk arbejderkvarter i 1940'erne og 1950'erne. Herefter er bogen en beretning om, hvorledes forfatteren fra 1957 og frem til 2008 fra forskellige positioner har oplevet og reflekteret over skolen, læreruddannelsen og lærerseminariernes kultur og struktur. *Eget forlag, 2009, 200 sider, 200 kroner + forsendelse, kan bestilles på johanklinge@stofanet.dk eller 98171847*

SAMTIDSHISTORIE



Indretning og efterretning, Rockefeller Foundations indflydelser på den danske velfærdsstat 1920-1970
Henriette Buus
 Fra 1920'erne og frem støttede Rockefeller Foundation mange aktiviteter i Danmark inden for sundhedsområdet, naturvidenskaben, landbruget og social- og samfundsvidenskabernes. I bogen anskues fondens aktiviteter som en samlet strategisk satsning. *Museum Tusulanums Forlag, 2008, 383 sider, 298 kr.*

LEDELSE



Den trojanske kæphest, lagttagelse af en kommunikation der leder

Frode Boye Andersen
 Ledelse i moderne, løskoblede organisationer med lav styrbarhed og høj deltagerafhængighed må ses som "ledelse af anden orden". Bogen beskriver gennem et konkret projekt, hvordan der på et organisationsdidaktisk grundlag kan udvikles en ledende kommunikation som en for anden ordens intervention. *ViaSystime, 2009, 216 sider, 275 kr.*

MUSIKHISTORIE

Rockprofeter – Jesusfiguren på plade
Lars K. Bruun (red.)
 Hvad har sex, drugs og rock'n'roll med Jesusfiguren at gøre? En hel del, viser det sig i de ni artikler, som i denne bog undersøger Jesusfigurens rolle hos et udvalg af det 20. og 21. århundredes største rockprofeter. Djævelens musik, som rock ofte er blevet kaldt, kan sommetider være Guds musik – og næsten altid de udstødtes. *Forlaget Alfa, 2008, 174 sider, 248 kr.*

flere bøger på side 28 >>

Tivoli

Tivoli er nu i fuld gang for sommersæsonen, og nogle funderer over hvorfor Tivoli nu hedder Tivoli?

Da Tivoli åbnede første gang i 1843, hed det *Kjøbenhavns Tivoli og Vauxhall*; opkaldt efter forlystelsesparkerne *Jardin de Tivoli* i Paris og *Vauxhall Gardens* i London. *Vauxhall Gardens* forsvandt i navnet efter en tid sammen med forleddet *Kjøbenhavn*. Det hele var også lige langt nok. Det franske forlystelsesetablissement *Jardin de Tivoli* var i sin tid opkaldt efter en italiensk by *Tivoli* øst for Rom hvor der findes et berømt haveanlæg til *Villa d'Este*, som var en renæssancevilla. Villaen og haven blev anlagt af kardinal *Ippolito II d'Este*, der af pave Julius III var blevet udnævnt til statholder i Tivoli. Kardinalen indrettede haven så den opfyldte renæssancens idealer med fx utallige springvand. Villa d'Este blev i 2001 optaget på UNESCOs liste over den vigtigste verdensarv, bl.a. fordi haven har haft så stor indflydelse på måden at indrette haver på i hele Europa.

Et tivoli er ellers generelt en betegnelse for en forlystelsespark, især en der rejser rundt fra sted til sted hvor det slår sine telte og forlystelser op. Tivoli skal skrives med stort begyndelsesbogstav når der er tale om et navn, fx når der tænkes på Tivoli i København. Ellers skal det skrives med lille, fx et omrejsende tivoli. Der er andre tivolier end det i København, men deres officielle navne rundt omkring i landet er gerne længere, fx *Tivoli Friheden*. Hvis man



dreng hvis gylp står åben. Bom skriver således: "Når små labaner av drenge slår småpigeres kjoler op bagtil med råb som ... "der er udsigt til Bagsværd eller Tivoli er åben", glatter pigen ned igen med et køligt: Tivoli er lukket igen".

Og slutoplysningen om Tivoli er at der findes en landsby på Ærø som hedder Tivoli. God tur til/i T/tivoli.

Ordspætten

Ordspætten har hakket for sidste gang

Ordspætten har nu i mange numre af Magisterbladet hakket sig gennem adskillige sproglige fænomener, udtryk, vaner og vendinger. Nu får næbbet et tiltrængt hvil. Dette er den sidste udgave af Ordspætten. På reaktionerne kan vi se, at mange har følt sig godt underholdt og oplyst. Redaktionen takker Ordspætten for en lærd og underholdende indsats. Hvem Ordspætten er? En anerkendt sprogforsker, hvis navn redaktionen selvfølgelig kender. Når Ordspætten har været anonym, er det, fordi Ordspætten har skullet kunne komme med sine sproglige kommentarer, uden at en institution ville blive taget til indtægt for dem. Der kan jo ofte være flere lige gyldige forklaringer på det samme sproglige fænomen.

bruger en afkortet form af det officielle navn, skal også den afkortede form skrives med stort, fx *Friheden* eller *Tivoli*.

Tivoli er desuden en nu forældet betegnelse på en fløj af arresten på Københavns Nytorv, og Sukkenes Bro er navnet på den lukkede forbindelsesgang mellem Domhuset og det tidligere arrestaneks. Sukkenes Bro er en opkaldelse efter Sukkenes Bro i Venedig (*Il ponte dei sospiri*). Det oplyser den gamle slangmester Kaj Bom i "Slang. Strejftog på det gemytlige sprogs område", 1948, og "Ordbog over det danske Sprog" daterer det tilbage til 1877. Bom nævner også brugen af *tivoli* i betydningen "ballade", som i denne sætning: "Der var et farligt tivoli". Han nævner udtrykket *Tivoli er åben* (i *Mere om Slang*, 1950), men med en lidt andet betydning en den vi kender i dag med at bruge det til en mand eller

internettet har skabt en ny underklasse

DER ER ET SAMFUNDSÆNDRENDE POTENTIALE i den digitale revolution. Men status er desværre, at vi i Danmark også har fået en gruppe tabere, som informationssamfundet har kørt agterud. Nyudnævnt formand for DANSK IT Klaus Kvorning Hansen har et projekt.

af Thomas Böttcher · tb@dm.dk foto: Martin Søby



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

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

Klaus Kvorning Hansens karriere er en klassisk historie om, hvordan nørderi skaber uventede muligheder. For 20 år siden fristede han tilværelsen som stipendiat og akademisk løsarbejder på Aarhus Universitet efter en guldmedaljeafhandling om filosofen Wittgenstein. Muligheden for et seniorstipendium var til stede, men samtidig også udsigten til en uvis universitetskarriere.

Så hvad skulle han stille op? Det uventede karrierespring kom, fordi han i sin fritid havde lært sig at programmere. "Måske-universitetskarrieren" blev valgt fra, da han ad omveje fik tilbudt en stilling som systemkonsulent i en lille it-virksomhed. Herefter fulgte seks år med ansættelse i Nykredit, først som projektchef og senere som udviklingschef, hvor ansvarsområdet foruden it også omfattede dele af forretningssiden.

Så hvordan klarer man sig som filosof i erhvervslivet?

"Jeg mener, at jeg har nydt uvidenhedens privilegium. Jeg kom ind i erhvervslivet uden formelle forudsætninger. Det betyder, at min tilgang har været den lidt naive, spørgende, undrende og nysgerrige, fordi jeg ikke repræsenterer noget bestemt fagligt synspunkt. Jeg er ikke økonom, cand.merc., jurist eller aktuar. Det har givet mig mulighed for at gå på tværs, uden nogen har mistænkt mig for at forfægte bestemte faglige synspunkter. Det har været et helt objektivt element i mit liv: Retten til og accepten af, at jeg går til tingene på den måde. Det præger nok også min ledelse. Hvis jeg skal bygge noget op, er jeg nødt til at trække på an-

dre, der notorisk er dygtigere end mig på et hvilket som helst specialområde – på nær måske it".

I dag er Klaus Kvorning Hansen direktør i pensionselskabet PenSam med ansvar for strategi, it, intern service, forretningsudvikling, HR og jura. En stilling han ikke har opnået uden en god portion flid, indrømmer han. Og en evne til at sætte sig ind i nyt stof, som måske stammer fra filosofistudiet. "Filosofi var dengang et ekstremt selvstændigt studie. Der var stort set ikke noget pensem. Du fik besked om at opgive 10.000 sider inden for nogle bestemte områder, og derefter gjaldt det bare om at læse op til eksamen".

Truslen mod det homogene samfund

Klaus Kvorning Hansen vil hellere tale om andet end sin personlige historie. Som nyudnævnt formand for DANSK IT, en uafhængig forening for it-professionelle, har han et vigtigt projekt, nemlig den digitale teknologiske samfundsændrende karakter. Projektet kan opgøres i fordele og ulemper:

"Fordelen er, at it har et kæmpe værdiskabende potentiale. Det offentlige kan komme meget længere med at udbygge it-infrastrukturen end det, vi ser i dag. Det gælder fx sundhedsvæsenet, hvor alle i dag kan bestille en tid hos deres læge på internettet. Men hvorfor ikke også konsekvent sende sms'er ud for at minde patienter om, at de skal til undersøgelse på hospitalet. Eller tag fjerndiagnosticering. Her kan en patient med en kronisk lungelidelse teste sig selv derhjemme eller

Blå bog

Navn: Klaus Kvorning Hansen.

Alder: 52 år.

Job: Områdedirektør i PenSam Liv Forsikringsaktieselskab med ansvar for HR, jura, forretningsudvikling, strategi, it og service.

Uddannelse: Mag.art. i filosofi fra Aarhus Universitet. Formand for DANSK IT. Medlem af styregruppen for CIO Innovation Forum. Censor ved IT Universitetet og CBS.

Privat: Bor i Søborg. Fraskilt. Har to døtre og et barnebarn.

Kendetegn: Ordglad, nysgerrig, tænksom, struktursøgende, travl.



på farten og derefter overføre oplysningerne til hospitalet. Det vil frigøre ressourcer til lægen, der kan tage sig af vigtigere opgaver med diagnosticering”, siger Klaus Kvorning Hansen.

Faktisk har Danmark allerede taget store skridt. Enorme summer er blevet investeret i at etablere it-infrastrukturer, og vi er i dag blandt verdens førende it-nationer. Men det er også her, at ulempen kommer ind i billedet, for samtidig viser måling efter måling, at der er et underskud af it-kompetencer i samfundet. Fx kan 40 pct. af den danske befolkning ikke finde ud af at vedhæfte en fil til en mail, som en undersøgelse fra Teknologisk Institut viste for et par år siden.

“Det er selvsagt problematisk, fordi vi færdes i et samfund, der i den grad baserer sig på digitale teknologier. Der er sket et skred. Senest har det offentlige meldt ud, at en række tjenester fremover kun vil være tilgængelige via digitale kanaler som

sms eller internet. Eller tag bare det at bestille en billig flybillet på internettet. Hvis vi vil forblive det relativt homogene samfund, vi trods alt er, skal vi tage det meget alvorligt, at en stor gruppe mennesker er udelukket fra at benytte disse muligheder”.

Folkeoplysning

Skal der rettes op på underskuddet af it-kompetencer i befolkningen, er der ifølge Klaus Kvorning Hansen brug for noget, der bedst kan beteges som et folkeoplysningsprojekt, hvor folkeskoler, gymnasier, højskoler, vokscentre, fagforbund og erhvervsliv deltager aktivt.

Men er der ikke en fare for, at dit projekt går hen og bliver et effektiviseringsprojekt, som i sidste ende drejer sig om at gøre borgerne selvforvaltende og reducere udgifterne i den offentlige sektor?

“Det er rigtigt, at perspektivet kunne være en overflødiggørelse af det offentlige. Men det forudsætter, at det offentlige

udelukkende opfattes som en service, der kan erstattes med selvbetjening. Det er ikke min opfattelse. It kan medvirke til, at borgernes mulighed for selvbetjening øges på bestemte områder med det resultat, at andre offentlige servicen kan styrkes”.

Desuden, mener Klaus Kvorning Hansen, vil nye servicen kunne udvikles, som øger borgernes mulighed for at deltage i og opnå indsigt i processer i det offentlige system, der hidtil har været svært tilgængelige. Det gælder fx online overværelse af byrådsmøder, umiddelbar adgang til offentlige dokumenter eller deltagelse i beslutningsprocesser og høringer.

“Og så skal man ikke glemme, at tilstrækkelige it-kompetencer også er en forudsætning for at kunne gøre brug af en voldsomt stor mængde af tjenester i øvrigt. Helt på niveau med andre basale færdigheder”.



HISTORIE



Den første europæer – Bernard af Clairvaux
 Brian Patrick McGuire
 Med bogen løftes blikket til den europæiske identitet fortalt gennem et levende portræt af én af middelalderens allerstørste og mest kontroversielle skikkelser: abbeden Bernard af Clairvaux. *Forlaget Alfa, 2009, 300 sider, 269 kr.*

KULTURHISTORIE

Meeting of Cultures, between conflict and coexistence
 Pia Guldager Bilde og Jane Hjarl Petersen (red.)
 Meetings of cultures arouse strong feelings. In this volume, nineteen scholars from Denmark, France, Georgia, Great Britain, the Netherlands, Russia, and Ukraine present a profound discussion covering various topics from the physical arena of the colonial encounters. *Aarhus Universitetsforlag, 2009, 424 sider, 378 kr.*

LEDELSE

Protreptik – filosofisk coaching i ledelse
 Ole Fogh Kirkeby, Tobias Dam Hede, Mette Mejlhede og Jens Larsen
 Protreptikken adskiller sig således fra den ledelsesbaserede coaching, der typisk praktiseres i de danske virksomheder, ved at sætte fokus på

værdier og grundholdninger i stedet for på personlige og arbejdsrelaterede problemer. *Samfundslitteratur, 2008, 280 sider, 249 kr.*

MUSIKHISTORIE

Det glemmer jeg aldrig ...
 Eva Fock
 Bogen er en beskrivelse af musikformidlingsmetoden "Kreative Musikalske Processer", som praktiseres af Mogens Christensen, komponist og professor i musikformidling på Vestjysk Musikkonservatorium. *VMK Forlag, 2009, 71 sider, 125 kr.*

PÆDAGOGIK



Læring og forandring Tværfaglige perspektiver
 Annie Aarup Jensen og Palle Rasmussen (red.)
 I de sidste ti år har læring været på dagsordenen som aldrig før. Inden for uddannelsesverdenen og den pædagogiske debat har man kunnet se et markant skift, hvor læringsbegrebet er blevet tematiseret langt stærkere på bekostning af undervisningsbegrebet. *Aalborg Universitetsforlag, 2009, 340 sider, 299 kr.*

Studier af pædagogisk praksis
 Morten Nørholm, Knud Jensen og Niels Rosendal Jensen (red.)
 Serien "Pædagogisk Sociologi"

samler og introducerer pædagogisk sociologisk forskning og gør den tilgængelig for professionsbacheloruddannelserne og de universitære uddannelser. *Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag, 2008, 216 sider, 198 kr.*

RELIGION

Contemporary Religious Satanism, A Critical Anthology
 Jesper Aagaard Petersen (red.)
 Dette er den første akademiske artikelsamling om moderne religiøs satanisme – et kompleks af ateisme, sekularisme, esoterik og selv-religion, som har udviklet sig i et diffust satanisk miljø siden 1960'erne. *Ashgate Publishing, 2009, 277 sider, £55*

NATURVIDENSKAB

Kemisk binding og spektroskopi
 Erik Karlsen
 Bogen er skrevet til de kurser i kvantekemi, spektroskopi og kemisk binding, der findes på de kemirelaterede universitetsuddannelser på bachelorniveau. Med udgangspunkt i kvantemekanik og gruppeteori behandler bogen kemiske forbindelsers grundlæggende kemiske og spektroskopiske egenskaber. *Nyt Teknisk Forlag, 2009, 400 sider, 399 kr.*

SAMFUND

The Heretical Political Discourse – a discourse Analysis of the Danish Debate on Basic Income
 Erik Christensen
 This anthology about the basic income debate in Denmark offers a discourse-analytical perspective on Denmark's development from a universal welfare state to a workfare state. With its ana-

lysis of metaphors, narratives and key concepts in the debate, it unveils how the basic income discourse ended up being both heretical and excluded. *Aalborg Universitetsforlag, 2008, 164 sider, 260 kr.*

SAMTIDSHISTORIE

Witness – Memory, Representation, and the Media in Question
 Ulrik Ekman og Frederik Tygstrup (red.)
 Denne bog præsenterer en kompleks, tankevækkende og intellektuelt udfordrende samling af kritiske essays vedrørende vidnesbyrd og vidnet som begreber og fænomener i den vestlige kultur siden holocaust. *Museum Tusulanums Forlag, 2008, 420 sider, 350 kr.*

SPROG



Klummer og blogs, At turde vælte ud over autoværnet
 Maj Brit Lillelund Have
 Bogen er en guide til klummeskribenten og bloggeren. Den fortæller, hvordan man griber skriveprocessen an, og giver en række gode råd og fokuspunkter, man kan tage med i betragtning, når man bevæger sig ind i klummegenren. *Bogforlaget Frydenlund, 2009, 128 sider, 199 kr.*

Umyndiggørelse

“Hav mod til at betjene dig af din forstand”, står der i Immanuel Kants berømte tekst “Hvad er oplysning”. I bogen “Umyndiggørelse” påviser sociologen Rasmus Willig, hvor vanskeligt det kan være for offentligt ansatte i dagens Danmark – uanset modet – at få lov at betjene sig af deres forstand på faglige forhold.

DM har i år sat fokus på medindflydelse på arbejdspladsen og har jævnligt sat ansattes ytringsfrihed på dagsordenen. Her kan Rasmus Willigs essay om den stigende umyndiggørelse blive et meget kærkomment redskab til at formulere de problemstillinger, som vi skal arbejde med. Sammenhængen mellem adgangen til at ytre kritik, reel medbestemmelse og myndiggørelse er en af bogens pointer. Willig skriver i forordet, at han ønsker at rekonstruere kritikken og gøre op med Kants forestilling om det “individuel modige” valg.

Mit ærinde med denne kommentar er imidlertid ikke en bedømmelse af det videnskabelige belæg for en ny teori eller en faglig vurdering af resultatet. Det, der for mig gør denne bog interessant og vedkommende, er den overbevisende skildring af de svære vilkår, mange offentligt ansatte arbejder under, og de nærmest uoverstigelige barrierer for faglig kritik de møder.

Bogen bygger på et case-studium af pædagoger i Århus. Forholdene i en kommunal daginstitution kan ikke automatisk overføres til alle offentlige institutioner, men Willig formår på overbevisende vis at perspektivere pædagogernes erfaringer og oplevelser på en sådan måde, at de kan danne baggrund for generelle udsagn om offentligt ansattes arbejdsliv under *New Public Management*-svøben. Den ideologi, der gennem de sidste 10-15 år har gennemsyret den offentlige sektor, og som konstant kræver mere service for færre penge. En ideologi, der sætter den økonomiske rationalitet og bundlinjetænkning over alle andre former for rationalitet. En ideologi, der tilsidesætter professionernes faglige autonomi og oplysningsgrundlag og sætter forbrugerisme i højsædet. Og en ideologi, der har udhulet ideen om en fri og kritisk offentlighed.

Offentligt ansatte har en oplevelse af, at en byge af nye politiske krav, organisationsændringer, nye hierarkiske ledelsesformer, konstante evalueringer – der kun måler kvantitet og ikke kvalitet – og spin reelt kvæler al faglig begrundet kritik. Der er ikke råderum til at betjene sig af sin faglige forstand, dvs. den faglige viden,

som man har opbygget gennem uddannelse og erfaring. Medarbejderne fratages dermed deres faglige identitet og myndighed.

Det er opskriften på et dårligt arbejdsmiljø med afmagt og handlingslammelse, manglende arbejdsglæde, desillusion, ligegyldighed og et stort sygefravær, der yderligere forstærker presset på de nedslidte ressourcer. Men i stedet for at vende vreden udad i kritik af forhold og strukturer vendes den indad. Man bliver flow over, at det arbejde, man udfører, ikke lever op til egne kvalitetskrav, og forsøger at skjule det for omverdenen gennem en pæn facade.

De ansatte oplever ikke de strukturer, der på fagforeningernes initiativ er opbygget for at give medarbejderne indflydelse – såsom medarbejderudviklingssamtaler og et snirklet system af sam-

arbejdsudvalg og -strukturer – som reelt befordrende for den radikale, grundlæggende kritik. Samtidig er der en udbredt opfattelse af, at kritik er uønsket og kan give bagslag i form af marginalisering eller direkte fyring. Når de ansatte mødes af bemærkninger om, at “kan de ikke lide lugten i bageriet, kan de bare skride”, bliver det selvcensuren, der råder på arbejdspladsen. DM’s medlemsundersøgelser viser, at dette er en udbredt holdning på mange forskellige typer af arbejdspladser. De strømninger, som pædagogerne oplever i vuggestuerne, kan forskerne genkende på universiteterne.

Som fagforening for medarbejdere, der direkte eller indirekte oplever at have mundkurv på, skal vi være den kritiske røst. Vi er forpligtede til at føre den kritik

frem, som vores medlemmer ikke kan trænge igennem med eller kun kan fremføre med personlige og/eller karrieremæssige omkostninger til følge. Det kan ikke være rigtigt, at der med viden- skabsministerens ord “skal lig på bordet”, før politikerne tillader sig lidt selvransagelse og lader den faglige autonomi og oplysning være medbestemmende, når politikken udstikkes.

Bogens præcise beskrivelse af manglende ytringsfrihed og medbestemmelse, af umyndiggørelse og manglende muligheder for at komme frem med kritik i dagens Danmark har været en øjenåbner for denne læser. Jeg anbefaler den derfor til alle, der bekymrer sig om udviklingen af vores offentlige institutioner.

Rasmus Willig: *Umyndiggørelse*. Hans Reitzels Forlag, 2009, 160 sider, 198 kr.





Psykisk APV på Aarhus Universitet – falsk reklame

”Trivsel, engagement og samarbejde er i top på Aarhus Universitet”, skriver Rektoratet på AU’s hjemmeside. Og så fortsætter universitetet ellers med at rose sig selv. De glemmer bare at fortælle én ting: De mere end 2.000 deltidsansatte undervisere er ikke blevet spurgt.

Timelærerforeningen forsøgte ellers at få de deltidsansatte timelærere inddraget i APV’en ved at kontakte flere forskellige nøglepersoner og spørge, om de deltidsansatte ikke skulle med. Men vi blev mødt med en mur af tavshed. Vi kan kun tolke dette på én

måde: At man ikke var interesseret i at høre vores svar. Og når man ikke får vores side af sagen med i undersøgelsen, giver den ikke et retvisende billede af det psykiske arbejdsmiljø. Men det er måske det mest bekvemme for ledelsen?

I Timelærerforeningen undrer vi os over denne fremfærd. Rektoratet kunne jo i det mindste have skrevet på AU’s hjemmeside, at de deltidsansatte ikke var blevet spurgt, og have givet en begrundelse for dette. Men det er måske meningen, at AU vil lave en særskilt psykisk APV for deltidsansatte? I så fald ser vi frem til at deltage. Og vi ser gerne, at denne APV får samme eksponering som den, der nu er lavet for de fastansatte.

Iben Sønderup, formand for Timelærerforeningen ved Aarhus Universitet

natteravne præsterer længere end morgenmennesker

B-mennesker er de bedste. I hvert fald hvis man sammenligner deres koncentrationsevne med A-menneskers i længere tid efter, at de er stået op. Det viser et forsøg ledet af søvnforsker Philippe Peigneux ved Universitetet i Liège i Belgien. Han undersøgte morgenmenneskers og natteravnens koncentrationsevne halvanden time og ti og en halv time efter, de var stået op, og det gav overraskende resultater. Forsøgspersonerne fik lov til at følge deres egen søvnrytme. Der var ingen forskel imellem A- og B-mennesker halvanden time efter, at

de var hoppet ud af sengen, men efter ti og en halv time uden søvn kom natteravnene foran. Deres reaktionsevne var nu forbedret med seks procent i forhold til A-menneskerne og således også i forhold til deres egne tidligere præstationer.

”Det ser ud til, at når morgenmennesker er vågnet op, så får de hurtigere et behov for at sove igen end natteravnene”, siger Philippe Peigneux til ScienceNow.

”Det er et resultat, som kan få store samfundsmæssige konsekvenser”, siger søvnforsker David Dinges fra University of

Pennsylvania School of Medicine in Philadelphia til ScienceNow. Han forklarer, at når man tidligere har beregnet risikoen for uheld forårsaget af træthed, for eksempel i forbindelse med flyvning, har man nemlig kun taget stilling til, hvor mange timer man har været på arbejde, men undersøgelsen tyder på, at om man er A- eller B-mennesker også kan have afgørende indflydelse på koncentrations- og reaktionsevnen.

mrm

Fokus på karriere

DM’s karriererådgivning

Hele sommeren er der mulighed for karriererådgivning og feedback på ansøgninger og cv.

Juni og august

Telefonen er åben mandag og tirsdag kl. 13-16, torsdag kl. 15-18, tlf. 38156600, tast 5. Ansøgningstjek hver torsdag kl. 13-15, se www.dm.dk/jobogkarriere

Juli

Telefonen er åben hver mandag kl. 13-16, tlf. 38156600, tast 5. Ansøgningstjek hver torsdag kl. 13-15, se www.dk.dk/jobogkarriere

Og rigtig god sommer – også til de medlemmer, som vi ikke får talt med de næste par måneder!

Mange hilsner
Konsulenterne i DM Karriere

kvinder har flere sygedage

Både privatansatte og offentligt ansatte kvinder har flere fraværsdage end mænd. I gennemsnit tilbringer kvinderne på tværs af sektorer 40 procent flere dage i sygesengen end deres mandlige kolleger, viser tal fra Statistiks-service.dk.

De statsansatte har det laveste sygefravær på 9,28 dage i gennemsnit om året. De privatansatte ligger næsten lige så lavt med 9,71 dage i gennemsnit. I toppen ligger de kommunalt ansatte med 14,06 dage. Ser man nærmere på tallene, viser det sig, at kvinderne tager langt hovedparten af børnenes sygedage – to tredjedele af børnenes sygefravær holder kvinderne væk fra arbejde. Men det kan ikke alene forklare den store forskel på mænd og kvinders sygefravær, for fratrukket børnenes sygedage er der fortsat stor forskel.



lk



Museer mellem fag og formidling

Landets museer gennemlever i disse år en formidlingsrevolution. Et nyt temanummer tager pulsen på den nye museumsformidling og dens konsekvenser for hele museumsinstitutionen.

Regeringen lancerede i 2006 en størstilet plan for udvikling af museernes formidling. Befolkningens kendskab til kulturarven skal styrkes, var budskabet fra daværende kulturminister Brian Mikkelsen. Med planen fulgte 41,2 mio. kr. om året udbudt som puljemidler i perioden 2007-2010.

Midlerne bliver nu brugt til at nedbryde barrierer mellem museum og publikum, til udvikling af nye involverende formidlingsformer og til at nå nye befolkningsgrupper. Der sker også en teoretisk oprustning med forskning i læring og oplevelse, og resultatet skal blive mere vedkommende, samfundsrelevante og brugerinddragende museer.

I puljeperioden har man set en vækst i museernes aktivitetsprogrammer. Spørgsmålet er, om man helt undgår faren for en tivolisering af museerne?

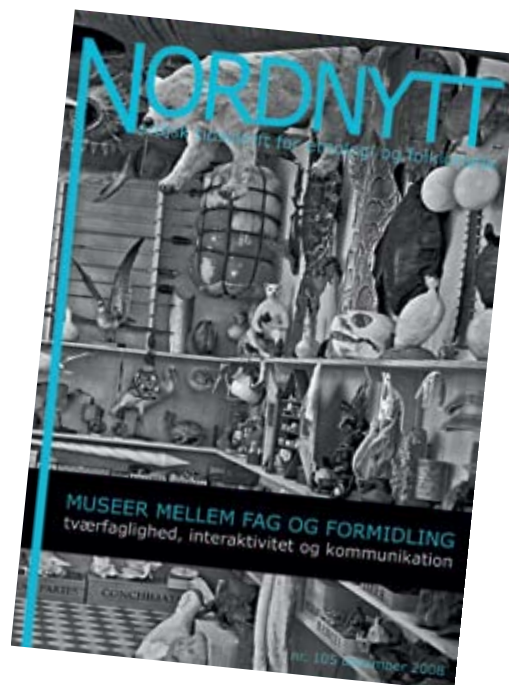
Mens initiativerne er i fuld gang, er det tid til at tage pulsen på udviklingen af museernes formidling. I et nyt nummer af tidskriftet "Nord Nytt" om (inter)aktivitet, tværfaglighed og kommunikation sætter en række yngre museumsfolk fokus på de udfordringer, som udviklingen af museernes formidlingstilbud stiller museumsansatte og publikum over for.

Den digitale udvikling har skabt nye kanaler og nye rum for museumsformidlingen. De besøgende forventer at kunne indgå som aktive medspillere i forhold til den viden og de ressourcer, som museerne stiller til rådighed på nettet. Mange museer arbejder derfor aktivt med at gøre deres digitale rum mere interaktive ved brug af diverse former for informationsdeling samt blogs og chatfunktioner.

Også på museerne bliver der stillet krav om øget interaktion, større brugerinvolvering og mere tovejskommunikation. Mange kulturhistoriske museer har længe arbejdet med levendegørelse for at gøre historien mere vedkommende og aktiverende. På science centre udgør fysisk aktivitet og interaktive læringsformer langt den største del af formidlingen af naturvidenskabelige og tekniske emner.

Formidlingsinitiativerne nødvendiggør ofte tværfaglighed. Eftersom formidlingen ikke længere nødvendigvis tager udgangspunkt i museernes faglige identitet, men opstår gennem samarbejde på tværs af etablerede faggrænser, vil mange af de nye formidlingstiltag skabe udfordringer for hele museumsinstitutionen. Det gælder organisationen, og det gælder forskningen.

Når tværfaglighed er fundament for formidlingen, må museerne i stigende grad samarbejde på tværs af natur, kultur og kunst for



at fremskaffe den relevante viden. Museumsfusioner er en måde at gennemtvunge et sådant tværfagligt samarbejde, men er det den rigtige?

Det traditionelle formidlingsbegreb er tæt knyttet til forestillingen om museernes forskning som det bærende. Med omvurderingen af formidlingsbegrebet giver det også mening at gentænke museernes faglige forskningsindsats. Forskningen skal måske i højere grad foregå i tæt tilknytning til konkrete formidlingsprojekter. Hvis museerne virkelig skal videreudvikle deres store formidlingspotentialer i kultur- og oplevelsesøkonomien, må de også indstille sig på at udvikle deres andre funktioner tilsvarende.

Kristian Hvidtfelt Nielsen er lektor ved Institut for Videnskabsstudier, Aarhus Universitet. Mette Kia Krabbe Meyer er museumsleder og inspektør i nyere tid, Museet Færgedgården. Carina Serritzlew er museumsleder for Skive Museum og afdelingsleder for Kulturhistorisk Afdeling, Museum Salling.

Museer mellem fag og formidling: Tværfaglighed, interaktivitet og kommunikation. Temanummer af tidskriftet Nord Nytt, nr. 105. www.nordnytt.dk

Fremtidens museumsformidling – en videnskabscafé om formidling, forskning og fremtid på landets museer. Café Katz, Frederiksholm Kanal 1, 1220 K, mandag d. 22. juni kl. 20-22. www.vcaf.dk



Forpligtelsen på selvledelse – mellem frihed og forbandelse

Medarbejdere leder sig selv på flere og flere arbejdspladser. Når den enkelte skal skabe fornyelse og tage vare på sig selv og sine opgaver, er selvledelse vejen frem. Det giver medarbejderen stor frihed, men frihedens velsignelser er samtidig en forbandelse og en belastning. Både for den enkelte, for organisationen og for samfundet. Her ligger der en stor udfordring for den moderne fagforening.

Det er efterhånden blevet et mantra, at viden samt kreative og innovative potentialer er afgørende for at hævde sig i en stadig mere globaliseret verden. Men hvad kan være innovationens drivende kraft? Vi kender svaret på forhånd: Medarbejderne er virksomhedens væsentligste aktiv, og nyskabende kan medarbejderne først være, hvis det nye ikke er et påtryk udefra, men noget, de selv skaber indefra. De må med andre ord kunne lede sig selv på selvstændig vis på arbejdet.

Selvledelse indebærer, at vi som medarbejdere tager ansvar for os selv, når vi arbejder. Vi må lede os selv og vores arbejdsliv, idet vi samtidig selvstændigt tager højde for, hvordan vi bedst bidrager til og skaber værdi for den organisation eller virksomhed, vi indgår i.

At selvledelse er præsent overalt, både i den private og den offentlige sektor, er åbenlyst, når man betragter de ledelsesteknologier, vi aktuelt anvender. *Coaching*,

performance management, *auditering* og *benchmarking* forudsætter alle, at medarbejderne er i stand til at lede sig selv. Igennem dem søger vi ikke alene at påvirke, *hvordan* han eller hun gør det, men også at forpligte ham eller hende *på* at gøre det. Kunne vi forestille os en MUS-samtale, hvor medarbejderen siger nej til at udvikle sig og tage vare på sig selv og sine opgaver?

Frihed som forpligtelse

Selvledelsen tildeler medarbejderne en ny selvstændighed og giver udfoldelsesmuligheder. Men det er værd at være opmærksom på, at den ikke alene giver medarbejderne betydning, frihed og magt, men også giver medarbejderne et større ansvar, nemlig for løbende at udvikle sig selv og deres arbejdsopgaver. Og samtidig med ansvaret tildeles vi en ny forpligtelse. Sideløbende med at vi skal være innovative, skal vi samtidig tage højde for, hvordan vi derigennem bidrager til organisationens målsætninger.

Det er ligeledes værd at huske på, hvordan det i en række sammenhænge ikke er valgfrit, om du vil lede dig selv. Selvledelsen er et tilbud, som du ikke kan sige nej til, hvis du ellers har lyst til at være med i det moderne arbejdsliv. Der er dermed tale om et krav, som du skal være i stand til at leve op til. Selvledelse indebærer, at selve friheden og selvstændigheden i dag er blevet en forpligtelse og en udfordring.

Forbandet fri

Med forpligtelsen på frihed følger også frihedens og selvudfoldelsens belastning og forbandelse. Selvledelsen tildeler den menneskelige eksistens den centrale rolle på arbejdspladsen. Arbejdspladsen humaniseres således, men uden at der dermed er tale om en varm og altfavnende humanisme, der blot accepterer alle forskellige menneskelige måder at være til på. Mennesket træder ind og optager den centrale plads på scenen,

samtidig med at det udfordres og belastes af den fordring, det er konstant at skulle udfordre og overgå sig selv. Mennesket træder i centrum, samtidig med at det får til opgave at være *transhumant*: at udfolde og overskride sig selv for at finde sig selv på ny. Det konfronteres dermed også hele tiden med den udfordring at skulle forholde sig til, hvor langt det kan gå og er villig til at gå i den proces, hvor det hele tiden befinder sig *på kanten af sig selv*.

Denne tendens er især tydelig i ekstremsportens verden, hvor triatlon, maraton eller cykelløb, klatring eller mountaineering, rafting eller surfing, faldskærmsudspring, paragliding eller bungy jump lader beskuer og deltager flirte med eller afprøve sig selv og sine grænser. Som i arbejdslivet stiller den enkelte deltager nemlig hele tiden sig selv opgaven at skulle *stå distancen*, både i forhold til sig selv og de andre. Han eller hun konfronteres dermed også konstant med den udfordring, det er at skulle lede sig selv, således at dette bliver muligt og til at holde ud.

Den prekære balancekunst

At vi på arbejdet konstant skal udfordre os selv, indebærer, at vi bestandig kommer til at balancere mellem forskellige faldgruber. Det er nødvendigt, at vi brænder for arbejdslivet, men samtidig må vi heller ikke brænde op. I det moderne arbejdsliv bliver pres og stress et stadig mere tungtvejende problem, som vi skal evne at forholde os balanceret til, så vi bevarer vores engagement og nerve, uden at vi bryder sammen.

Samtidig med at vi skal gå op i vores arbejdsliv, må vi heller ikke gå så meget op i det, at vi bliver rendyrkede arbejdsnarkomaner. Arbejdet skal være en lidenskab, men må ikke blive en lidelse. Hvis vi mister ethvert liv hinsides arbejdet, har vi nemlig ikke længere noget sted, hvorfra vi kan hente ressourcerne og inspirationen til

arbejdet. Vi må derfor hele tiden være i stand til at etablere en vanskelig grænse og balance mellem arbejdet og vores øvrige liv. Og vi skal kunne gøre det, både når vi opholder os på arbejdspladsen og derhjemme.

Det er en heftig opgave hele tiden at skulle etablere og respektere de nævnte uselvfølgelige grænser. De får karakter af skrøbelige og afgørende balancer, vi selv hele tiden skal genfinde, samtidig med at vi konstant har fornemmelsen af at være utilstrækkelige, fordi vi konstant rammer ved siden af det optimale og står i fare for at falde.

I takt med at vi forlader identiteten som arbejder for i stedet at blive selvledende og frie medarbejdere, begynder vi alle i større eller mindre grad at praktisere ekstremporten linedans på arbejdet. Vi bliver alle linedansere på arbejdet. Fejltrin kan vise sig fatale, og de sammenbrud, de kan resultere i, kalder blot på endnu mere og bedre selvledelse.

Frihedens kollektive udfordring – en udfordring for fagforeningerne

Selvledelse er således ikke blot tidens allestedsnærværende løsen, der giver os svaret på en række presserende problemer. Løsningen rejser samtidig en række nye problemer og udfordringer, som bliver stadig mere påtrængende. Hvorledes vi forholder os til disse spørgsmål, har afgørende betydning for den enkeltes arbejdsliv. Men der er ligeledes tale om problemer, der har så vital betydning for virksomheder, organisationer og samfundet, at vi ikke kun kan overlade dem til den enkeltes selvforvaltning.

Heri ligger en udfordring for fagforeningerne. Som det ser ud i dag, har fagforeningerne ikke bidraget tilstrækkeligt med at definere og tydeliggøre arbejdets indhold og dermed aflaste deres medlemmers frihed til at lede sig selv. Det handler ikke kun om at formulere en stress- eller e-mail-politik – der skal i lige så høj grad være klarere regler for, hvornår en aktivitet som fx besvarelse af mails i fritiden kan kaldes for arbejde, eller for hvordan fx ældreplejens, politiets eller pædagogernes kerneydelse skal defineres. Skal ældreplejens primære kerneydelse handle om om-

sorg, så er opgaven at få defineret, hvori en sådan omsorg består.

Set i et historisk lys har fagbevægelsens traditionelle opgaver været at sikre overholdelsen af regler om arbejdstid, aflønning og arbejdsmiljø, og det har den gjort godt.

Det står klart, at arbejdets indhold er under forandring, men fagbevægelsen har været mindre synlig på dette område. Grænserne for, hvornår en aktivitet som mailbesvarelse kan beskrives som et stykke lønnet arbejde, er derfor blevet et individuelt spørgsmål, hvor den enkelte medarbejder ofte må opfinde sine egne regler for selvledelse i hverdagen. Der kan derfor også være mange individuelle selvledelsesregler på en arbejdsplads, hvor nogle ikke opfatter en hurtig mailbesvarelse som arbejde, mens andre slet ikke besvarer mails hjemmefra. Eller hvor en politibetjent ikke opfatter et tilråb som provokerende, mens en anden ville opfatte det som en klar overskridelse af en personlig grænse.

Disse individuelle definitioner og grænsesætninger gør linedansen forbandet vanskelig og kan være en stor belastning for den enkelte, der hele tiden må afveje de mange forskellige regler for selvledelse. En vej ud af belastningen og ind på en mere stabil linedans går derfor gennem en fælles forpligtelse på at udvikle virksomhedernes mange politikker til egentlige regler for selvledelse. Hvis selvkørende medarbejdere er idealet, må fagbevægelsen, dens medlemmer og arbejdsgivere stå sammen om at definere arbejdets nye karakter, hvor individuelle selvledelsesproblemer løses gennem et kollektivt fokus på klare regler for, hvor, hvordan, hvor længe og hvornår arbejdet skal udføres. Vi må indse, at vi er forpligtet på at støtte linedanserne, så de faktisk danser, mere end de vakler. Så friheden til selvledelse

ikke ender i forbandelse, men i en fælles forpligtelse på at selvfølgelig gøre arbejdets konkrete indhold, karakter og udførelse.



Sverre Raffnsøe er professor og leder af forskningsprogrammet Ledelse af Selvledelse (LAS), finansieret af Velux Fonden, ved Institut for Ledelse, Politik og Filosofi, CBS, og indgår desuden i forskningsprogrammet TRIPS (trivsel, produktivitet og selvledelse), finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfondet. Thomas Graven Nielsen er specialestuderende, stud. cand.soc. (PKL/Politisk Kommunikation & Ledelse) ved Institut for Ledelse, Politik og Filosofi, CBS.



DM · Efteruddannelse

Husk din efteruddannelse – gør noget ved det i 2009

Facilitering

6 dages mastermodul i hvordan du som facilitator hjælper med at gøre organisationens processer mere flydende og givende. Du lærer at tilrettelægge processerne, så du navigerer i problemerne og mod målene. Kurset udbydes i samarbejde med SDU.

Tid og sted 2/10, 23/10, 30/10, 13/11, 27/11, 4/12 2009, København.

Alle dage kl. 9.00-16.00

Pris medlemmer 21.500 kr., andre: 23.000 kr.

Forhandling i politisk styrede organisationer

Kurset beskæftiger sig teoretisk og praktisk med forskellige forhandlingsperspektiver. Du lærer at analysere forhandlinger metodisk og tilpasse forhandlingerne til ændringer i vilkårene. Kurset udbydes i samarbejde med Danmarks Forvaltningshøjskole.

Tid og sted 8/10, 22/10, 29/10, 5/11, 12/11, 19/11, 26/11, 3/12 2009, København.

Alle dage kl. 9.30-15.30

Pris medlemmer: 18.500 kr., andre: 19.900 kr.

Forskeren som leder – ledelse af forskere

Formålet med dette kursus er at kvalificere din ledelsesopgave i forskningsmiljøer. Kurset kommer omkring blandt andet det personlige lederskab, organisation og ledelsesrum, og udviklingen i den offentlige styringstænkning.

Tid og sted 8/10, 26/10, 30/10, 6/11, 13/11, 27/11 og 2/12 2009, København.

Alle dage kl. 10.00-17.00

Pris medlemmer: 16.250 kr., andre: 17.750 kr.

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

Faktor 4

Leder: Du har behov
for omvejsaktivering

side 36

Arbejdsmarkedsstyrelsen
mørklægger oplysninger

side 37

DM holder klimaseminar

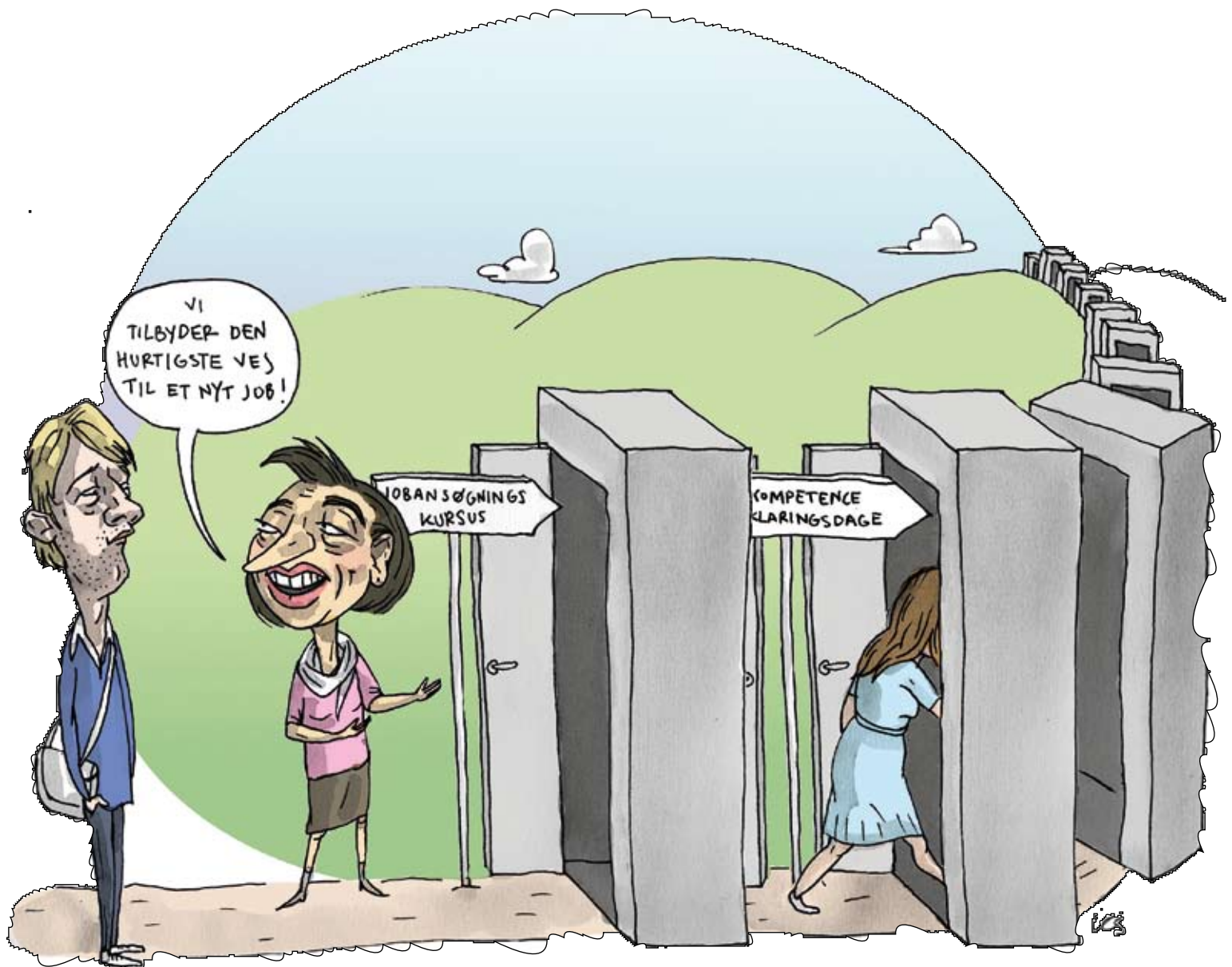
side 38

DM vil anmelde andre
aktørers indsats

side 39

Statsforvaltnings afgørelse
trods Arbejdsmarkeds-
styrelsen

side 42



Andre aktører aktiverer ikke godt nok side 40



Du har behov for ... omvejsaktivering

Du undrer dig måske over, hvorfor din anden aktør presser på, forat du skal finde en virksomhedspraktikplads eller en løntilskudsplads selv, mens du forsøger at finde et godt akademisk job. Måske får du at vide, at du skal finde en plads.

Ellers!

Ja, ellers skal de nok finde en plads til dig. For aktiveres skal du i din ledighedsperiode og helst rigtig meget.

Nu kan deltagelse i tilbud – aktivering – såmænd være relevant nok. Der skal jo gives tilbud ud fra den enkelte lediges egne ønsker og behov og arbejdsmarkedets behov, så den ledige opnår varig hel eller delvis selvforsørgelse.

Det er dog ikke den enkeltes individuelle ønsker, forudsætninger eller arbejdsmarkedets behov, der er i centrum, når der aktiveres hos anden aktør i akademikersporet, som alle højtuddannede er dækket af.

Akademikersporet i beskæftigelsesindsatsen, som Akademikernes Centralorganisation (AC) er meget stolt af, men som i sin substans blot er en aftale med Arbejdsmarkedsstyrelsen om, at samtlige ledige AC'ere skal udliciteres til anden aktør via det landsdækkende rammeudbud på LVU- længerevarende uddannede – området.

I stedet er det fastlagt i LVU-udbudsmaterialet og hermed i akademikersporet, at aktiveringsgraden skal være 40 procent i gennemsnit målt på den enkelte anden aktør over hele udbudsperioden. Derfor defineres lediges ønsker, forudsætninger og arbejdsmarkedets behov som præcis et behov for, at ledige aktiveres 40 procent i gennemsnit.

Da de fleste andre aktører halter noget bagefter i aktiveringsgraden, så skal der sættes turbo på aktiveringen i den sidste del af udbudsperioden. Mange ledige akademikere skal aktiveres et godt stykke mere end de 40 procent af tiden.

Ellers!

Ja ellers opfylder din anden aktør ikke den delaftale, der er indgået med jobcenteret – det vil blive påtalt – og den anden aktør risikerer at miste eksistens grundlaget: At udføre beskæftigelsesindsatsen over for de ledige.

Nu er der jo ingen private virksomheder, der ønsker at miste en givtig kontrakt med det offentlige. Derfor aktiveres der på livet løs hos den anden aktør. Jobsøgning, kompetenceafklaring, personlig udvikling, praktik og løntilskudsjob.

Så når du møder din anden aktør, og du opdager, at den korte samtale, du havde, viser sig at være både en jobsamtale og en aktivering i personlig afklaring; når du presses til endnu en temadag om træning i jobsamtalens psykologi og opbygning af CV, så ved du hvorfor.

Det er såmænd kun, fordi du skal omvejsaktiveres – som AC kalder det i sin undersøgelse af kvaliteten hos anden aktør i akademikersporet. Omvejsaktivering, hvor ledige kommer i aktivering, som ifølge AC er unødvendig og fastholder den ledige i ledighed.

Det har ikke noget med dig personligt at gøre. Det er kun dig, det går ud over!

Faktor4 er sektorblad for honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende medlemmer af DM. Bladet udkommer fire gange om året. Næste nummer udkommer 9. oktober 2009.

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

Redaktionssekretær: Martin Ejlertsen

Forsideillustration: Klara Swantesson

Arbejdsmarkedsstyrelsen mørklægger oplysninger

DM har siden 2007 forsøgt at få aktindsigt i udbuddet af andre aktører. Men selv om Arbejdsmarkedsstyrelsen nu har givet delvis indsigt, er al relevant information mørklagt.

af Martin Ejlersen me@dm.dk foto: Søren Hartvig



At Arbejdsmarkedsstyrelsen hemmeligholder oplysninger om andre aktører, er ubegribeligt, mener Susanne Flydtkjær, som er bestyrelsesmedlem i DM's sektor HTDA.

Sagen kort

DM har siden sommeren 2007 kæmpet for at få aktindsigt i, hvad andre aktører tjener på at få ledige i beskæftigelse, og hvilke metoder de angiver at vil bruge for at løse den opgave. Sagen har været henlagt i Arbejdsmarkedsstyrelsen i over et år, men i en ny afgørelse mørklægger Styrelsen igen disse informationer for offentligheden.

Det skal ikke være muligt at få at vide, hvor mange penge andre aktører bruger på at få ledige aktiveret. Det skal heller ikke være muligt at få at vide, hvilke indsats og metoder andre aktører vil bruge for at få ledige beskæftiget. I hvert fald ikke, hvis det står til Arbejdsmarkedsstyrelsen under Beskæftigelsesministeriet. Her mørklægger man i et nyt svar om aktindsigt til DM alle oplysninger om de priser, indsats og metoder, som 18 andre aktører har givet til Styrelsen i tilbud om at varetage indsatsen med at få ledige i beskæftigelse.

Siden 2007 har DM gennem anmodning om aktindsigt forsøgt at få oplyst, hvad de enkelte aktører vil bruge på hver enkelt ledig med en længerevarende uddannelse i et kontakt- og beskæftigelsesforløb i det såkaldte LVU-udbud. Men i den "delvise" aktindsigt, som DM netop har fået, er der flere sorte streger og bokse, end der er bogstaver. Oplysningerne er med andre ord mørklagt.

Arbejdsmarkedsstyrelsen vurderer, at det er "forretningsfølsomme oplysninger af særlig

beskyttelsesværdig karakter". Styrelsen mener desuden, at udleveres tilbuddene fra de enkelte aktører, kan det medføre ensretning i de givne tilbud, risiko for karteldannelse og være til skadevirkning for tilbudsgiverne. Desuden angiver Arbejdsmarkedsstyrelsen i sit svar, at det er fortrolige oplysninger, som kan afsløre driftsforhold og forretningsbetingelser hos de private firmaer, som varetager opgaven for landets jobcentre.

Krav til andre aktører

Bestyrelsesmedlem i DM's sektor HTDA Susanne Flydtkjær mener, at det er helt uhørt, at man ikke kan få indblik i de priser og metoder, som anden aktør vil bruge for at få ledige i arbejde. For den viden er væsentlig for ledige, når de skal vælge en anden aktør.

"Det er ubegribeligt, at Arbejdsmarkedsstyrelsen mener, at hemmeligholdelse af oplysninger om de private firmaer er vigtigere end at have borgernes rettigheder i fokus. Ledige bliver nødt til at vide, hvilken indsats anden aktør vil tilbyde, ellers har man ikke et ordentligt grundlag at vælge ud fra", siger Susanne Flydtkjær.

I Arbejdsmarkedsstyrelsen mener man derimod, at oplysninger om andre aktører er tilgængelige.

"Alle kan følge detaljeret med i de enkelte aktørers indsats og resultater på jobindsats.dk. Herudover har vi stillet krav om, at hver enkel aktør skal lave en hjemmeside med en præsentation af aktøren og en kort beskrivelse af forløbets indhold, hvor ledige og jobcentre kan søge yderligere information om aktørerne",

siger kontorchef i Arbejdsmarkedsstyrelsen Stig Martin Nørgaard.

Retsikkerhedsmæssigt problem

Han understreger, at jobindsats.dk er et unikt system, som giver rigtig gode muligheder for at



Der er ikke meget tekst tilbage i den delvise aktindsigt om andre aktørers pristilbud og metoder, som Arbejdsmarkedsstyrelsen netop har givet DM. Uddrag ses herunder.



Dato og underskrift

> vurdere, om aktørerne leverer den vare de skal - nemlig at få flere ledige i job.

“Jobcentrene kan også bruge oplysningerne på jobindsats.dk i deres løbende opfølgning på indsatsen hos andre aktører. Samtidig har jobcentrene selvfølgelig adgang til oplysninger om både priser og metoder, når de vælger at indgå aftaler med anden aktør”, siger han.

Men det er slet ikke godt nok, mener Susanne Flydtkjær. Hun synes, det er uhørt, at et offentligt system kan iværksætte en tvangsmæssig indsats over for borgere gennem anden aktør, uden at man som borger kan få oplyst, hvad indsatsen går ud på.

“Det er et væsentligt retssikkerhedsmæssigt problem, at sådan vigtig information skal være hemmelig, blot fordi det offentlige udfører indsatsen, men får private firmaer til at løse opgaven”, siger Susanne Flydtkjær og understreger, at det sidste ord ikke er sagt i denne sag.

Andre aktører

- Kan være private virksomheder, konsulentfirmaer, uddannelsesinstitutioner, a-kasser, faglige organisationer eller foreninger. Jobcentrene har fortsat det overordnede ansvar.
- Kan inddrages overalt i beskæftigelsesindsatsen – dvs. i kontaktførelse, jobformidling og aktiveringstilbud. Det målrettede jobsigte skal tilpasses den enkelte lediges ressourcer og behov.
- Har ingen indflydelse på dagpengeregningen og er underlagt Forvaltningsloven og har derfor tavshedspligt.
- Som ledig har man ret til selv at vælge anden aktør. Får du ikke noget valg, kan du henvende dig på jobcentret og spørge til dine valgmuligheder.
- Du kan i få tilfælde skifte anden aktør, hvis tilbuddene ikke passer dig, eller kemien ikke er i orden. I givet fald skal du kontakte dit jobcenter.
- Du har som hovedregel pligt til at deltage i de aktiviteter, som anden aktør tilrettelægger for dig. Det er a-kassen og ikke anden aktør, der ud fra lovgivningen afgør, om manglende deltagelse får konsekvenser for dine dagpenge.

Kilde: Magistrenes Arbejdsløshedskasse

DM holder klimaseminar

af Martin Ejlertsen me@dm.dk foto: Scanpix

Klimaet er for alvor kommet på den politiske dagorden. Det var et af de centrale diskussionspunkter på det netop overståede Europa-Parlamentsvalg i ikke bare Danmark, men samtlige EU-lande. Nu bliver det også vendt, drejet og sat under lup i DM.

Det sker ved et klimaseminar, som DM's sektor HTDA afholder den 17. til 19. september på Hotel Jørgensen i Horsens med “klima og grøn omstilling” som hovedtema.

Selvom indholdet for arrangementet endnu ikke er helt på plads, så, regner arrangørgruppen med at invitere en meteorolog, der kan indvi tilhørerne i de klimaforandringer, som vi er vidne til omkring os, og hvad forandringerne kommer til at betyde for os i fremtiden. Desuden regner man med at få en oplægsholder, som kan fortælle om mulighederne for at producere grøn teknologi for at undgå klimaforandringerne. Grøn teknologi, som kan skabe nye arbejdspladser – ikke mindst for magistre, og hvor udvikling, forskning og formidling er i fokus.

Seminarret bliver åbent for sektor HTDA's medlemmer, og der bliver omkring 30 pladser. Tid, sted, og hvordan man tilmelder sig, vil snarest blive offentliggjort i Magisterbladet.

Klimadebatten gør nu også sit indtog i DM ved et kommende klimaseminar. Her er det elmaster ved en kornmark og skov i nærheden af Vejle.

DM vil anmelde andre aktørers indsats

Hvordan kan DM som fagforening hjælpe medlemmerne til at få flest mulige oplysninger om andre aktører, når Arbejdsmarkedsstyrelsen ikke vil oplyse om andre aktørers priser og metoder for at skaffe ledige i arbejde? Det svarer forhandlingschef i DM Jon Finsen på.

af Martin Ejlersen me@dm.dk foto: Kenneth Løvholt

Hvad kan DM gøre for det enkelte medlem, så den ledige får mest muligt ud af et aktiveringsforløb hos en anden aktør?

DM skal sammen med a-kassen skaffe et bedre overblik over, hvordan de enkelte aktører klarer sig. DM har lige taget det initiativ, at vi på DM's hjemmeside har oprettet punktet "anden aktør", der skal danne grundlag for, at medlemmerne her kan anmelde de enkelte aktører. Det vil give et bedre overblik og indblik i, hvilke erfaringer medlemmerne har med de enkelte aktører, og hvor gode de enkelte aktører er til at få ledige i beskæftigelse.

Hvad råder DM medlemmer til, når de skal vælge anden aktør til aktiveringsforløbet?

Det bedste råd, DM kan give, er at de ledige selv kontakter den enkelte aktør for at høre, hvad de tilbyder. Ledige skal huske, at de har en ydelse, så man skal have ordentlig forbrugervejledning. Samtidig vil den nævnte liste med anmeldelser af anden aktør kunne blive en guideline.

Hvordan kan DM som fagforening påvirke, at medlemmerne får mest muligt ud af et aktiveringsforløb hos anden aktør?



DM's medlemmer skal have mulighed for at anmelde andre aktørers indsats for bedre at kunne følge private firmaers beskæftigelsesindsats. Det påpeger forhandlingschef i DM, Jon Finsen.

Man må løfte denne overvågningsopgave på baggrund af de indmeldinger, som kommer. Det handler om at løfte opgaven ved at samle erfaringerne og i et tæt samarbejde med MA gå videre med de historier, der er brug for at omtale.

Det kommende enstrengede beskæftigelses-system skal overvåges nøje. Derfor har DM indkaldt GL og Magisternes Arbejdsløsheds-kasse (MA) til en konference i august, som vi

forhåbentligt kan lave til en årligt tilbagevendende begivenhed. De tre organisationer har repræsentanter i de regionale og lokale beskæftigelsesråd, og på konferencen kan man derfor dele erfaringer og beslutte, hvad man kan gøre på området for medlemmerne. Desuden holder DM's og MA's formænd løbende møder, hvor de også diskuterer dette område. Her kan de beslutte, hvilke knapper de vil og kan trykke på.

Hvordan kan DM påvirke, at medlemmerne får information om, hvilken pris samt metoder og indsatser den enkelte anden aktør bruger, så medlemmerne på bedst mulig vis kan vælge en passende anden aktør?

Hvis tilbuddet fra anden aktør er meget billigt, kan man lave den konklusion, at tilbuddet også er dårligt. Men pris og kvalitet hænger ikke nødvendigvis sammen. DM's sektor HTDA har bedt om at få aktindsigt på området, og det må vi se, hvad der kommer ud af. Nu går sagen formentlig videre til Ombudsmanden, da Arbejdsmarkedsstyrelsen har afvist at give oplysninger om pris og metoder. Der ligger en væsentlig arbejdsopgave i, at DM monitorerer området på magistrernes vegne, så ledige gennem anmeldelser af de enkelte aktører bedre kan finde relevante oplysninger, hvis man skal ud i et aktiveringsforløb. DM skal gå begge veje – vi skal både forsøge at få aktindsigt, men desuden også skaffe et forum til at anmelde de andre aktører. Det kan blive til fordel for alle medlemmerne.

Anden aktør-mailboks

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

Sektorbestyrelsen vil behandle svarene:

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

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

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

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

Andre aktører aktiverer

Tre ud fire andre aktører aktiverer ikke nok ledige akademikere, viser nye tal. I aftale med Arbejdsmarkedsstyrelsen er kravene mindre end offentliggjorte krav, forsvarer konsulentfirma sig.

af Martin Ejlertsen me@dm.dk

Anden aktør får penge fra staten for at skaffe ledige i beskæftigelse. Men otte ud af 11 af andre aktører gør det ikke godt nok. Det viser de se-

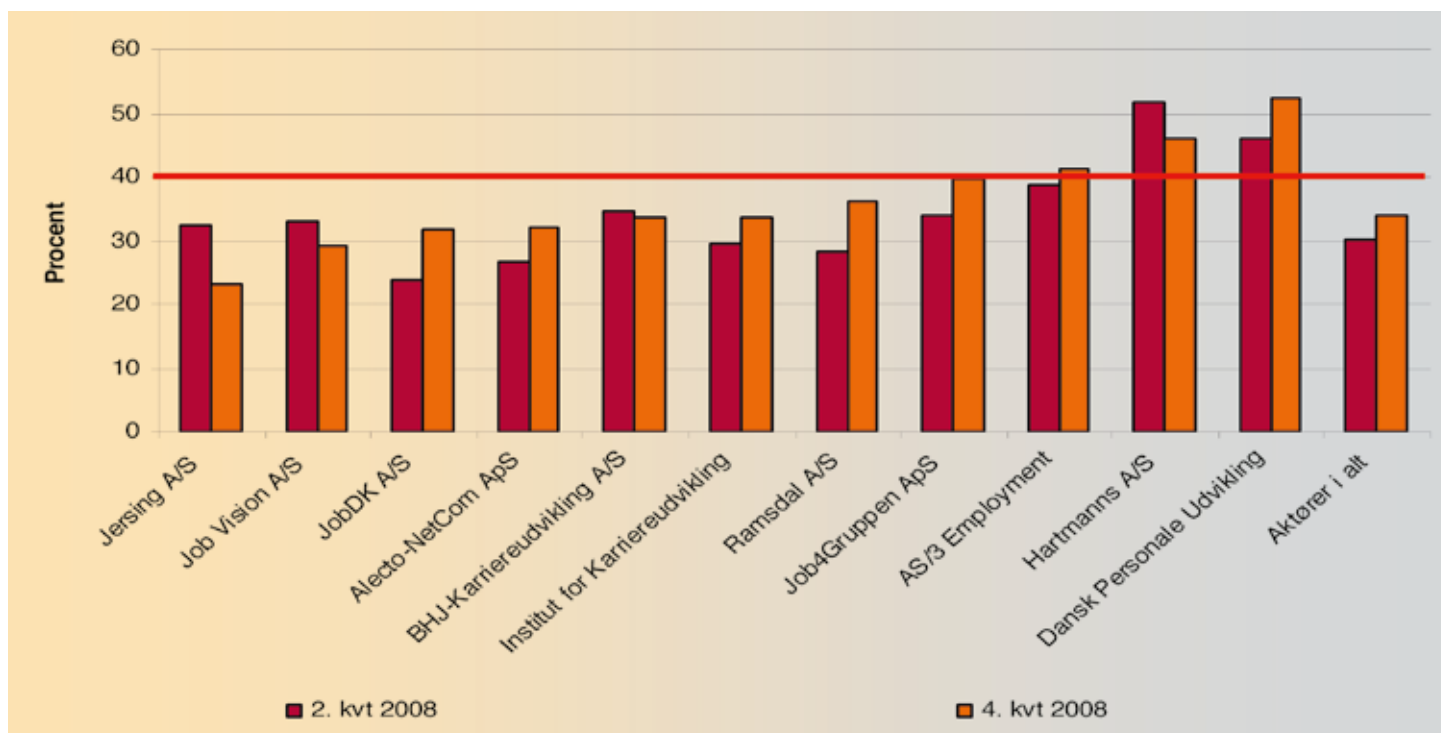
neste tal fra Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland. Her er opgjort de enkelte aktørers aktiveringsgrad for andet og fjerde kvartal i 2008, og minimumsgrænsen for aktivering er på 40 procent. Men kun tre ud af 11 af de undersøgte ligger lige omkring eller over de 40 procent i aktiveringsgraden over hele landet, mens resten ligger under.

“Det er svært at svare på, hvorfor kravet ikke er opfyldt. Det kan være, at der er kommet flere personer, som ikke har fået et tilbud

endnu. Men det kan også være, at det er svært at finde de rette aktiveringstilbud til de ledige”, siger Marianne Sumborg, som er kontorchef i Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, som står bag udarbejdelse af tallene.

Hun pointerer, at andre aktører ikke på et hvilket som helst tidspunkt skal opfylde dette krav, men opfylde det, når forløbet og delaftalen er afsluttet. Det sker i februar 2010. Målingerne undervejs er derfor indikatorer på, hvordan det går, siger hun.

Kilde: Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland



ikke godt nok

Kontorchef i Arbejdsmarkedsstyrelsen Stig Martin Nørgaard understreger, at det ikke er tilfredsstillende, at så mange aktører har problemer med at leve op til aktiveringsgraden. Også selvom aktørerne i langt højere grad giver de ledige akademikere en aktiv indsats, end de gjorde for et par år siden:

“Det er selvfølgelig ikke tilfredsstillende, at nogle aktører ikke lever op til 40 procent-kravet, da en aktiv indsats er vejen til job. Derfor er 40 procent-kravet selvfølgelig noget, jobcentrene skal have fortsat fokus på i deres løbende samarbejde og opfølgning med den enkelte aktør”, siger Stig Martin Nørgaard.

Aftale var anderledes

Konsulentfirmaet Jobdk A/S er en af de andre aktører, som på nuværende tidspunkt ikke efterlever kravet om en aktiveringsgrad på 40 procent. Men ifølge markedschef i Jobdk Claus Hvass skal firmaet ikke hente noget tabt ind for at nå kravet.

“Bag den grænse og de tal gemmer sig meget. Da vi indgik en aftale med Arbejdsmarkedsstyrelsen, var aftalen noget anderledes, end hvad jobindsats.dk måler aktiveringsgraden efter. I vores aftale måles aktiveringen på, at 30 timer om ugen og ikke 37 timer om ugen svarer til 100 procents aktivering, og det lever vi op til”, siger Claus Hvass og fortsætter.

“Når vi tager det i betragtning, så tror jeg egentlig, at vi er meget tæt på at overholde et generelt krav om 40 procent aktivering”.

Stig Martin Nørgaard mener, at der må være tale om en misforståelse, når anden aktør påpeger, at 100 procent aktivering svarer til 30 og ikke 37 timer om ugen.

“Aktiveringskravet på 40 procent gælder aktøren og ikke den enkelte ledige. Aktiverings-

kravet hos alle aktører måles på nøjagtig samme måde på jobindsats.dk som antallet af timer i ugen med aktivering delt med antallet af timer i ugen med dagpenge og/ eller aktivering. Hvis en ledig er fuldtidsledig, tæller alle 37 timer derfor med”, siger Stig Martin Nørgaard.

Ifølge Claus Hvass er grænsen for aktivering på 40 procent sat for højt, og 30 procent nok “er mere hensigtsmæssig”.

“Men det er klart, at vi skal overholde de 40 procent. Der er kun én vej frem, og det er offentlige og private løntilskud”, siger han.

Solide tilbud

Loven fastsætter de krav, at ledige har ret og pligt til tage imod tilbud fra anden aktør efter ni måneders ledighed. Men det er ikke defineret, hvor langt et aktiveringstilbud skal være, og hvad det præcist skal indeholde. Alligevel giver det ifølge Marianne Sumborg mening at opretholde et krav om, at anden aktør skal have en aktiveringsgrad på 40 procent, for det sikrer nogen grad af solide aktiveringstilbud til ledige.

“En aktiveringsgrad på 40 procent er en sikring for, at den enkelte ledige får et fornuftigt og længerevarende og ikke bare et kortvarigt tilbud. For at have ledige i aktivering i samlet set 40 procent af tiden kan anden aktør ikke bare tilbyde korte forløb til alle. Nogen ledige skal have tilbud om længerevarende forløb”, siger Marianne Sumborg.

Men med en finanskrisen og et stigende antal kandidater, som banker på døren, kan det være meget svært at nå en aktiveringsgrad på 40 procent, siger Claus Hvass. Alligevel mener han, det er godt, at der er opstillet en grænse og nogle krav til de andre aktører.

“Det presser anden aktør til at have stort fokus på løntilskudsordninger, som er effektive og

jobrettede aktiveringsredskaber – ikke mindst for nyuddannede”, siger Claus Hvass.

Han fortæller, at når man i Jobdk møder en ny kandidat, er det imidlertid vigtigt at pointere, at fokus er på at finde et job og ikke en bare en midlertidig aktivering.

“Vi tillader os at gå efter guldet og ikke sølvet i første omgang”, siger Claus Hvass.

Aktivering

- Aktivering skal forbedre mulighederne for at få arbejde.
- Tilbud skal både tage hensyn til den lediges ønsker og til arbejdsmarkedets behov.
- Tilbud kan bestå af vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskudsjob.
- Et aktiveringstilbud skal vare mindst fire uger.
- Du kan godt få et aktiveringstilbud, der varer kortere tid, men så tæller det ikke med til den aktivering, som man har ret og pligt til ifølge reglerne.
- Når du har afsluttet et aktiveringstilbud, får du senest ret til et nyt tilbud, efter du i seks måneder har modtaget dagpenge.
- Hvis du har været ledig i 2,5 år, skal du aktiveres på fuld tid i resten af ledighedsperioden, eller indtil du mister retten til dagpenge.

Kilde: Magistrenes Arbejdsløshedskasse

Statsforvaltnings afgørelse trodser Arbejdsmarkedsstyrelsen

I to lignende sager om aktindsigt i andre aktører arbejdsmetoder kommer to offentlige myndigheder frem til helt forskellige afgørelser. Et udtryk for chikane i strid med god forvaltningsskik, mener bestyrelsesmedlem i HTDA.

af Martin Ejlersen me@dm.dk

Hvad Arbejdsmarkedsstyrelsen ikke vil, vil Statsforvaltningen i Nordjylland gerne. Nemlig at oplyse, hvad anden aktør byder i pris for beskæftigelsesindsats. Ligeledes oplyser Statsforvaltningen også gerne, hvilke metoder anden aktør vil bruge til at få ledige i arbejde. Dermed er to offentlige myndigheders afgørelse direkte modstridende i to sager, som på papiret ellers er ganske ens: De handler begge om aktindsigt i anden aktørs beskæftigelsesindsats.

Statsforvaltningen i Nordjylland behandlede

i 2007 en sag, som Faktor 4 har fået indsigt i. Den handlede om at få aktindsigt i en prisaftale mellem Aalborg Kommunes jobcenter og den anden aktør, konsulentfirmaet AS3. Kommunen afslog aktindsigten, men i en efterfølgende opfølgning på klage over afslaget finder statsforvaltningen ikke, at der er grundlag for at undtage prisoplysninger fra aktindsigten. Det er ellers netop den afgørelse, som Arbejdsmarkedsstyrelsen er kommet frem til i sin afvisning til DM om at give oplysninger om prisaftaler,

metoder og indsatser fra andre aktører mellem Styrelsen og 18 andre aktører, der i dag står for beskæftigelsesindsatsen i hele landet. I statsforvaltningens begrundelse lyder det:

“Efter statsforvaltningens begrundelse er der med de foreliggende oplysninger i denne sag ikke grundlag for at undtage prisoplysninger fra aktindsigt i medfør af offentlighedslovens paragraf 13”.

Ifølge specialkonsulent i Statsforvaltningen i Nordjylland Jette Linnemann fandt man i den



Workshopper for ledige

På workshopperne kan du bruge pc, internet m.v. til jobsøgningen og mødes med andre jobsøgende.

Workshop i København

Nimbusparken
Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

Du kan få en nøgle til lokalerne i receptionen hos Dansk Magisterforening (samme adresse).

Workshop i Odense

Slotsgade 21 B, 4. sal
5000 Odense C
Nøgle udleveres hos MA på samme adresse.

Workshop i Århus

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

Workshop i Ålborg

Aktivitetshuset
Østerågade 19. 3. sal
9000 Ålborg
Åbent hverdage 8.30-15.00. Du kan få en nøgle, så du har adgang hele døgnet.

sag ikke, at der skulle tages særlige fornødne hensyn til AS3.

“Der var ikke beskyttelseshensyn, som skulle tages, så det var muligt at undlade disse oplysninger fra aktindsigt. Jeg er ikke bekendt med, at der skulle foreligge andre forhold, der gør, at vi ville se anderledes på sagen i dag”, siger Jette Linnemann.

Afgørelse kan påklages

I Arbejdsmarkedsstyrelsen kender man ikke til den konkrete sag fra Statsforvaltningen i Nordjylland, og derfor vil man heller ikke udtale sig om den. Sager vurderes altid ud fra en konkret vurdering, lyder det.

Jette Lindemann understreger da også, at der kan være helt andre forhold, som gør sig gældende i Arbejdsmarkedsstyrelsens afgørelse i forhold til den afgørelse, som Statsforvaltningen i 2007 kom frem til.

“Vores afgørelse var konkret og er svært at bruge på noget generelt. Den type afgørelser



Når vi får klaget videre, vil vi højst sandsynligt også vinde den her sag. Derfor er det frem for alt et spørgsmål om at have god tålmodighed”.

Susanne Flydtkjær

er meget konkrete, og det er svært at sige, om sådanne sager kan danne præcedens for andre lignede sager”, siger Jette Linnemann og pointerer, at man kan klage over Arbejdsmarkedsstyrelsens afgørelse.

“Det er en mulighed, at Arbejdsmarkedsstyrelsens afgørelse kan påklages, ellers har man mulighed for at gå til Ombudsmanden med den”, siger Jette Linnemann

At Statsforvaltningen i Nordjylland tidligere har givet aktindsigt i en lignende sag, som den Arbejdsmarkedsstyrelsen nu afviser at give aktindsigt i, viser, at der er grund til at klage videre over Arbejdsmarkedsstyrelsens afgørelse. Det mener Susanne Flydtkjær, som er bestyrelsesmedlem i DM's sektor HTDA:

“Når vi får klaget videre, vil vi højst sandsynligt også vinde den her sag. Derfor er det frem for alt et spørgsmål om at have god tålmodighed”.

Susanne Flydtkjær er ikke overrasket over, at to statslige myndigheder når frem til to forskellige beslutninger i sager med samme indhold.

“Det her har været en meget lang proces, som viser, at Arbejdsmarkedsstyrelsen bevidst trækker tingene i langdrag for at trætte borgerne, selv i sager, hvor det er åbenlyst, at Styrelsen har en rigtig dårlig sag. Nu tager vi en omgang mere, hvor vi klager videre. Sagens gang opfatter jeg kun som almindelig chikane, der er i strid med god forvaltningsskik”, siger Susanne Flydtkjær.

Rådgivning til medlemmer

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

- Konsulenterne har telefonvagt dagligt fra mandag til torsdag fra kl. 10-16 og fredag kl. 10-15.
- Telefon til konsulenter: 38 15 66 00.

I øvrigt henvises til Magistrenes A-kasse (MA) på telefon: 70 20 39 71.

Få besked om medlemsaktiviteter

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

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



FOTO: STEFAN KAI NIELSEN

Hanne-Pernille Stax, 42 år

Fra adjunkt i sprogpsykologi på Københavns Universitet til specialkonsulent i Danmarks Statistik.

Karriere:

Specialkonsulent, Danmarks Statistik, dataindsamling og metode.

1997-2008: Spørgeskemakonsulent for forskningsinstitutioner mv., bl.a. Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut, Center for Alternativ Samfundsanalyse, COWI, Rambøll Management m.fl.

2002-2008: Adjunkt og amanuensis i sprogpsykologi på Københavns Universitet, Institut for Nordiske Studier og Sprogvidenskab.

1998-2001: Ph.d.-stipendiat i standardiseret professionel interaktion på Syddansk Universitet, Odense, Institut for Sprog og Kommunikation.

1997: Projektansat spørgeskemaudvikler på Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut.

1995-1996: Forskningsassistent på Socialforskningsinstituttet.

Uddannelse:

Ph.d. i standardiseret professionel interaktion fra Syddansk Universitet, Odense, 2005. Cand.mag. i sprogpsykologi fra Københavns Universitet, 1997.

Hvad laver du i dit nye job?

Danmarks Statistik leverer analyser og

formidling af tal om samfundets udvikling, så derfor handler meget viden i huset om tal. Med den nye enhed, hvor jeg er ansat, er der sat fokus på sproget som redskab til indsamling af viden. Gode spørgsmål er nøglen til gode tal, og enheden har til opgave at udvikle gode elektroniske blanketter, som understøtter datakvaliteten og letter virksomhedernes opgave, når de pålægges indberetning.

Hvorfor søgte du jobbet?

Jeg blev opfordret til det. Jeg havde rent faktisk samtidig fået tilbudt et lektorat, og det var en meget stor beslutning at sige nej til det, for det er jo et mål i universitetsverdenen. Men jeg havde lyst til at være her. Jeg har savnet samarbejdet, som er en selvfølge her, for som forsker sidder man det meste af tiden med enmandsprojekter. Jeg ser også Danmarks Statistik som en arbejdsplads med flere udviklingsmuligheder, og der er mange flere veje, man kan gå her end i universitetsverdenen. Og så havde jeg lyst til at være på en arbejdsplads, hvor ledelsen fokuserer på rammerne for at løse opgaverne.

Hvorfor tror du, du fik jobbet?

Jeg har arbejdet med forståelse af standardiserede opgaver. Min forskning har handlet om, hvordan man bruger sproget til at indhente viden, så jeg ved meget om emnet. Jeg har en lidt speciel baggrund i forhold til andre herinde. Mange af mine kolleger har en samfundsvidenskabelig baggrund, og i min enhed har de nærmeste kolleger

Nyt om navne

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

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

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

Send en mail til magisterbladet@dm.dk.

baggrund i usability, it-udvikling, formidling og statistik, så jeg arbejder tæt sammen med mange fagligheder. Det giver mig langt mere bredde, og det er meget udfordrende.

Hvad er forskellen på dit nye job og dit adjunktjob?

Tingene går meget hurtigere her. Der er flere deadlines, og man afslutter tingene hurtigere, og jeg oplever, det giver en masse energi. Man får også hurtigere tilbagemeldinger på det, man har lavet, og man kan med det samme se, hvad det bliver brugt til.

lk

jobsektion

Stillinger

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

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

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

Husk også, at DM tilbyder karriererådgivning og feedback på ansøgning og CV.

Find råd, vejledning, lønstatistikker, kontaktoplysninger og meget mere på DM's hjemmeside www.dm.dk.



Foto: STEFAN KAI NIELSEN



ma-kasse.dk

Læs til Konferencetolk - et job i brændpunktet

Har du lyst til at blive tolk i EU, og har du en kandidatuddannelse (også ikke-sproglig) fra et dansk eller udenlandsk universitet? Er dit modersmål et EU-sprog. Forstår du to fremmedsprog blandt EU-sprogene fuldt ud og taler du også et af dem. Er dansk et af disse tre sprog? Så er uddannelsen **European Masters in Conference Interpreting** måske noget for dig.

Den kører på CBS fra november 2009 til og med juni 2010.

Læs mere på
www.cbs.dk/konferencetolk



**Copenhagen
Business School**
HANDELSHØJSKOLEN