



nr. 4 · 2. marts 2007

magisterbladet

Hommel får erstatning
side 6-7

Fyringer på vej i DR
side 10-11

På dansk eller in English:
That is the question
side 14-17

Styr på stressen
side 24-28

DM Offentlig
side 37-45



**Han dyster
om guld i EU**

side 20-21

GODE BILISTER KØRER SIG TIL EN BILLIGERE BILFORSIKRING



*Ring 38 15 66 76 eller besøg www.gf-forsikring.dk
og få et godt tilbud*

GF FORSIKRING

I hvert nummer

4 Leder

Børsen på afveje.

19 Det akademiske kvarter

Lemfældig omgang med ord?



34 Debat

46 Vigtige råd før ansættelsessamtalen

47 Jobsektionen

Ledige stillinger.

60 Meddelelser

DM Offentlig
side 37-45

5 Løntillæggene skal tæmmes

5 Lovsmøl truer uddannelsen af folkeskolelærere

5 Stærkt DM-fodfæste på offentlige arbejdspladser

8 Solidaritet uden grænser

9 Prisopgaver om ophavsret

9 Støtteudtalelse til religionshistoriker Tim Jensen, SDU

10 Fyringer på vej i DR

12 Mangfoldige virksomheder får pris

12 Fri adgang til forskningsresultater

20 Han dyster om guld i EU

22 Bagsiden af tværfagligheden

30 Kan arbejdspladsfusioner lykkes?

32 Hurtigt i arbejde med relevant studiejob



6 Hommel får erstatning

DM vandt sag for Hommel over Hærens Operative Kommando.



14 På dansk eller in English:

That is the question

Some people see English as the language of instruction as necessary in a globalized society.

24 Styr på stressen

Selvhjælpsgrupper for stressramte breder sig over hele landet.



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

Lisbeth Ammitzbøll
la@dm.dk

Liv Alfart Kretschmer
lk@dm.dk

Pernille Siegmundfeldt
psi@dm.dk

Thomas Böttcher
tb@dm.dk

Janneke Abildskov, sekretær
ja@dm.dk

Franciska Lee Beckett
(journalistpraktikant)
flb@dm.dk

Direkte telefon: 38 15 66 25

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: Henrik Petit

Oplag: 30.150 eksemplarer

ISSN 0903-7349



Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 31.261
i perioden 1.7.2005-30.6.2006

Produktionsplan:
Nr. 5-2007

udkommer den	16. mar.
Deadline debat	5. mar.
Deadline annoncer	6. mar.
Deadline kalender	28. feb.

Nr. 6-2007	
udkommer den	30. mar.
Deadline debat	19. mar.
Deadline annoncer	20. mar.
Deadline kalender	14. mar.

Nr. 7-2007	
udkommer den	20. apr.
Deadline debat	4. apr.
Deadline annoncer	10. apr.
Deadline kalender	29. mar.

Børsen på afveje



Som det er fremgået af Magisterbladets artikler igennem lang tid og DM's netnyheder, går det ganske godt med beskæftigelsen, også for magistre. Stor var derfor min overraskelse, da jeg fredag den 16.

februar vågnede op til radiomeldinger om, at magisterledigheden var større end ledigheden blandt medlemmerne af 3F.

Jeg have været på tjenesterejse i udlandet i knap 14 dage og tænkte, at der jo måtte være sket noget drastisk på det danske arbejdsmarked i den periode, siden de positive tendenser sådan var vendt til katastrofetale.

Men det var heldigvis ikke tilfældet. Kilden til radioens oplysninger var en stort opsat artikel i dagbladet Børsen med overskriften "Magistre bliver væk fra jobfesten". I artiklen skamrider Børsen tal fra Danmarks statistik til at bevise, at humanister ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet, men sidder passive hen i venten på det ene job, de føler sig skabt til.

Børsens skriverier er et eksempel på den mest skændige kampagnejournalistik, som giver sig ud for nyhedsformidling. Først troede jeg helt naivt, at den misvisende artikel skyldtes manglende viden om de rigtige og relevante tal hos den pågældende journalist. Men selv efter mange lange og særdeles intense samtaler kunne

det ikke lykkes for mig at overtale journalisten til at skrive ét positivt tal, som kunne give et mere retvisende perspektiv på arbejdsmarkedssituationen, eller for den sags skyld bare én opmuntrende sætning, der kunne give vores ledige eller næstkandidater et mere realistisk og dermed også mere positivt billede af deres muligheder for at finde et relevant job.

Journalisten ville ikke lægge skjul på, at deres ærinde var at vise, at magistre lige så vel som – eller måske snarere end – 3F's medlemmer skal køre taxa, hvis de ikke har mindst 37 timers relevant arbejde om ugen. Og når de nuværende dagpengeregler tilsyneladende ikke giver tilskyndelse til det, så må reglerne skærpes, og dagpengeperioden reduceres. Artiklerne er således blot det foreløbig sidste led i en kampagne, som Børsen og Dansk Arbejdsgiverforening har kørt gennem mange måneder. Det ualmindelig usympatiske ved denne er ikke formålet, men metoderne, der anvendes. Gentagne gange har DA i Børsen udbasuneret forkerte og skævvredne tal om MA's medlemmer for at blæse liv i myten om magisterledighed og de humanistiske uddannelsers uanvendelighed. At det skulle være i erhvervslivets tjeneste, er svært at fatte.

Hvis Børsen havde ønsket at give et retvisende billede kunne de fx have valgt at give deres læsere følgende relevante oplysninger:

Der er kommet 1.300 flere medlem-

Børsens skriverier er et eksempel på den mest skændige kampagnejournalistik, som giver sig ud for nyhedsformidling".

mer i MA i 2005, men det totale antal ledige er faldet med godt 600. Der er altså skabt ca. 2.000 nye job.

Der var 1.602 fuldtidsledige MA-medlemmer i december 06 – et mindre antal end antallet af nye job i 2006.

Blandt humanisterne er der i alt 814 fuldtidsledige og 2.114 ledighedsberørte.

Mange finder vej til det akademiske arbejdsmarked via deltidsansættelser, projektansættelser o.l., hvilket giver et bedre afkast af samfundets investering i uddannelsen end taxakørsel og avisudbringning.

Og til sammenligning er der ifølge 3F mellem 16.000 og 23.000 fuldtidsledige i deres A-kasse.

Men de rigtige tal ville jo undergrave argumenterne for yderligere stramninger af rådighedsreglerne eller forringelser af dagpenge retten. Så den hæderlige og afbalancerede nyhedsjournalistik tabte til fordel for hetzende kampagnejournalistik. Så ved vi da det om Børsen.

Ingrid Stage

DM – fagforening for højtuddannede
Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg

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

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

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
Kongensgade 38, 2. sal,
5100 Odense C
Telefon 70 20 39 72
Fax 65 91 94 36
Man. og tors. kl. 9-15.30

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

lovsmøl truer uddannelsen af folkeskolelærere

“Vi skal have klarhed om professionshøjskolerne og deres økonomi hurtigst muligt, ellers snubler den nye læreruddannelse i starten”. Det siger Jette Schmidt, formand for seminarielærerne i DM.

Til august træder de nye love om lærer- og pædagoguddannelsen i kraft. Men de nye uddannelser kan ikke komme ordentligt fra start, før der er sikkerhed om, hvordan de nuværende 22 centre for videregående uddannelser (CVU'er) skal smelte sammen til 6-8 professionshøjskoler.

“Professionshøjskolerne er faktisk en af forudsætningerne for læreruddannelsen. Den og pædagoguddannelsen kan ikke implementeres uden en klarhed om den fremtidige økonomi. Al- lerede nu er fx lærerseminariet ved at fyre lærere i stort tal på grund af usikkerhed om økonomien. Det er ekstremt uheldigt,

for når kompetencerne først er væk, kan man starte forfra med at opbygge deres viden og erfaring”, siger Jette Schmidt.

De igangværende forhandlinger i Folketinget er blevet forsinket af uenighed om, hvorvidt de mellemlange teknisk-merkantile uddannelser, herunder ingeniøruddannelsen, skal være en del af professionshøjskolerne. Folketingets Uddannelsesudvalg har indkaldt til høring i marts om professionshøjskoleplanerne, men uden at væsentlige interessenter som blandt andre seminarielærernes fagforening, DM, er inviteret.

“Vi går da ud fra, at DM som en selvfølge bliver inviteret med til høringen. Der vil vi bl.a. fremføre, at det er meget u hensigts- mæssigt, at ét enkelt område forsinker processen, især da det næppe vil have stor synergieffekt i forhold til det pædagogiske og sundhedsmæssige område”, siger Jette Schmidt.

løntillæggene skal tæmmes

“I en tid, hvor kampen om arbejdskraft tager til, er vi nødt til at trække liberale mekanismer ind for at få den offentlige sektor til at fungere”.

Med de ord slap indenrigsminister Lars Løkke Rasmussen for første gang katten ud af sækken i en jysk avis som optakt til Venstres landsmøde i november sidste år. Der skulle varmes op under statsminis- terens lancering af en række af elementerne i regeringens såkaldte kvalitetsreform på landsmødets sidste dag. Og ganske som forventet tog Anders Fogh Rasmussen bolden op:

“Jeg vil gerne opfordre parterne i for- handlingerne, det vil sige de offentlige arbejdsgivere – og vi er jo dog nogle af dem – og de offentligt ansattes fagfor- eninger, til at overveje, om man ikke inden for den ramme, som man nu kan blive enig om er økonomisk forsvarligt der at sørge for, at nogle puljer inden for den ramme er reserveret til at give en ekstra påskønnelse til de medarbejdere, som gør en dygtig indsats for at skabe en bedre kvalitet i den offentlige service”.

Peter Grods, formand for de godt 4.300 DM-medlemmer på offentlige arbejdspladser, er ikke i tvivl om, at resul- tatløn og anden individuel aftalt løn vil komme til at spille en fremtrædende rolle, når forhandlerne tørner sammen. Det er

han som udgangspunkt mildest talt ikke begejstret for.

psi

Læs artiklerne om resultatløn i DM Offentlig på siderne 37-45.

DM Offentlig



FOTO: HENRIK PETIT

“Det strider mod alle principper i ordent- lig, hæderlig løn- og personalepolitik, når tillæg sidst på året uddeles med løs hånd til medarbejdere, der lige er inde i varmen på det tidspunkt”, siger Peter Grods Han- sen, formand for DM Offentlig.

stærkt DM-fodfæste på offentlige arbejds- pladser

Godt 80 procent af de akademikere, som staten har ansat siden 1999, er magistre. Det viser en ny opgørelse, som Akade- mikernes Centralorganisation (AC) har lavet på baggrund af udtræk fra statens forhandlingsdatabase.

Af de 3.906 akademikere, som har fået job i staten i de sidste syv år, er 2.350 medlemmer af DM, herunder er 123 magistre ansat på erhvervsskoler- ne og ganske få i statslige chefstillinger. Derudover anslår AC's seniorøkonom, Gitte Terp Henriksen, at broderparten af de 1.039 ekstra ph.d.-studerende, som er kommet til i perioden, også har en DM-baggrund.

DM'ernes stærke fodfæste på det of- fentlige arbejdsmarked bekræftes også af nye tal fra DM's egne medlemsregi- stre.

DM Offentlig, sektoren for magistre ansat i stat, regioner og kommuner, ople- ver en kraftig tilgang af nye medlemmer. 544 nye er kommet til på bare et år. Det svarer til en stigning i medlemstallet på hele 14 procent.

psi

Hommel får erstatning

DM HAR VUNDET ENDNU EN SAG for Annemette Hommel over Hærens Operative Kommando. Denne gang handlede sagen om manglende partshøring.

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

Hærens Operative Kommando opførte sig som en rigtig dårlig arbejdsgiver, da man i foråret 2004 sendte kaptajn Annemette Hommel hovedkulds hjem fra Irak.

Det har en byretsdom slået fast.

"Jeg er glad for, at offentligt ansattes retssikkerhed er sikret i denne sag. Forvaltningsloven kræver partshøring, og Forsvaret er som arbejdsgiver ikke undtaget fra den regel", siger DM's formand Ingrid Stage.

Byretten i Kjellerup, hvor Hærens Operative Kommando har hjemme, har givet DM medhold i kravet om erstatning til Annemette Hommel. DM havde krævet 200.000 kr. i erstatning. Byrettens dommer har tilkendt hende 100.000 kr. Desuden skal Hærens Operative Kommando betale renter og sagens omkostninger.

Med i dommerens overvejelser er konsekvensen af den manglende partshøring. Hvis ledelsen i Irak havde givet Annemette Hommel tid til at forsvare sig, havde man måske undgået en hjemsendelse.

"Det er jo præcis derfor, vi holder fast i kravet om partshøring. En ansat bør have mulighed for at forsvare sig mod en arbejdsgivers kritik, inden arbejdsgiveren foretager sig noget drastisk. Det kunne jo

være, at den ansatte faktisk havde en god forklaring", siger Ingrid Stage.

Det viste sig at være tilfældet med Annemette Hommel. Hun blev sidste sommer frikendt i Østre Landsret for de anklager, der udløste hjemsendelsen.

Mishandling af partshøring

Allerede i 2004 besluttede DM at anlægge sag mod forsvarsledelsen for at have overtrådt forvaltningsloven.

Annemette Hommel er cand.mag. i øststatskundskab og russisk og desuden uddannet sprogofficer fra Hærens Officersskole.

Hun var i foråret 2004 udstationeret i Camp Eden i Irak, hvor hun sammen med fire militærpolitifolk kom under anklage for mishandling af irakiske fanger. Anklagerne kom fra tre tolke.

Natten til den 30. juli blev sprogofficeren vækket og tidligt om morgenen kørt fra Camp Eden i Irak til afhøring i Kuwait. Først under selve samtalen med en overordnet, oberst Flack, fik hun at vide, at hun nu deltog i en partshøring. Derefter blev hun sat på et fly til København.

"Det var en total mishandling af ordet partshøring. Vi bliver ikke inddraget,



Den samtale, der var mellem sagsøgeren (Annemette Hommel, red.) og oberst Flack den 30. juli 2004, opfyldte herefter ikke de krav, der stilles til en partshøring vedrørende indsigt i, at det er en høring, der skal foregå, klarhed om årsag og lejlighed til forberedelse".

Fra dommen

der er ingenting på skrift, og hun får ikke en ordentlig frist til at svare på anklagerne. Hvis de var sluppet af sted med den opførsel, var retssikkerheden for offentligt ansatte virkelig truet", fastslår DM-formand Ingrid Stage.

Ifølge forvaltningsloven skal en offentlig ansat have en rimelig frist til at svare på en arbejdsgivers kritik, hvis arbejdsgiveren er

Sagerne kort

Juli 2004 Sprogofficer og kaptajn Annemette Hommel sendes hovedkulds hjem fra Camp Eden i Irak uden ordentlig partshøring. Hjemsendelsen sker efter anklager fra tre tolke for mishandling af irakiske fanger.

August 2004 Annemette Hommel bliver hængt ud i pressen som torturbøddel.

August 2004 Anklagemyndigheden lægger sag an mod Hommel og fire danske militærpolitifolk for overtrædelse af den militære straffelov og Genève-konventionens bestemmelse om beskyttelse af civile personer.

August 2004 Dansk Magisterforening, DM, beslutter at stævne Hærens Operative Kommando for brud på forvaltningsloven og kræver 200.000 kr. i erstatning for manglende partshøring. DM tager ikke stilling til Hommels skyld eller uskyld i sagen om de irakiske fanger.

August 2005 DM henter 15.000 kr. til Annemette Hom-

mel efter et mæglingssæde i Finansministeriet. Hærens Operative Kommando fortalte hende først to uger efter hjemsendelsen, at hun var på tvungen afspadsering. Det er brud på overenskomsten.

Januar 2006 Københavns Byret finder kaptajn Hommel og de fire MP-sergenter skyldige i grov pligtforsømmelse og for at have overtrådt Genève-



DM har vundet en sag om parts-høring over Hærens Operative Kommando. Annemette Hommel får 100.000 kr. i erstatning.



Sagsøgte, Hærens Operative Kommando, betaler inden 14 dage fra dato til ansøgeren, Annemette Hommel, 100.000 kr. med sædvanlig procesrente fra den 28. april 2005 til betaling sker samt sagens omkostninger med 39.440,60 kr.”

Thi kendes for ret



... set i lyset af, at sagsøgeren (Annemette Hommel, red.) senere blev frifundet for de anklager, der rejstes mod hende, samt de alternative forslag, der forelå, kan det ikke udelukkes, at en veltilrettelagt og grundig partshøring kunne have ført til et andet resultat”.

Fra dommen

ved at træffe afgørelser, der er negative for den ansatte.

DM tolker en rimelig frist til et par uger.

DM's anden Hommel-sejr

DM har tidligere forsvaret Annemette Hommels rettigheder over for hærens ledelse.

Hommels militære arbejdsgivere overtrådte på et enkelt døgn både overenskomst og forvaltningslov.

Hun fik først to uger efter hjemturen fra Camp Eden at vide, at hun var på afspadsering, og kun ved selv at spørge.

Hun spurgte første gang i lufthavnen i Danmark uden at få klart svar og anden gang efter halvanden uge i uvished. Efter yderligere tre dages tænkepause svarede ledelsen, at hun var på afspadsering.

Den går ikke. Man har som ansat krav på at vide, om man er ansat, opsagt, bortvist, suspenderet eller på afspadsering.

DM krævede og fik 15.000 kr. til Hommel for mistet overarbejde. Sagen blev afgjort efter et mæglingsmøde i Finansministeriet mellem DM og Hærens Operative Kommando.

Ud over de fagretlige genvordigheder, som DM har taget sig af, har Annemette Hommel været under anklage for brud på Genève-konventionen. Hun blev frikendt ved Østre Landsret i juli sidste år.

Sagen om partshøring og sagen om brud på Genève-konventionen er to adskilte sager. De er ført ved to forskellige domstole. DM har kun ført de sager, der vedrører Hommels rettigheder som lønmodtager.

konventionen. Alligevel skal de ikke straffes eller betale sagens omkostninger. Dommen ankes til landsretten.

Juni 2006 To af de tre tolke fra Camp Eden anlægger en erstatningssag mod Hærens Operative Kommando. De to kvinder mener at have fået psykiske men af at overvære den påståede mishandling af irakiske fanger.

Juli 2006 Østre Landsret omstøder byrettens dom. Annemette Hommel og de fire MP'er frifindes fuldstændigt for anklagerne om grov pligtforsømmelse og overtrædelse af Genève-konventionen under udførelse af deres opgaver i Camp Eden.

Juli 2006 Trods frifindelsen opretholder de to kvindelige tolke deres erstatningskrav

mod forsvaret på 500.000 kr. for psykisk men.

August 2006 Efter frifindelsen lægger de fire MP'er sag an mod Hærens Operative Kommando med et krav om erstatning på 1,5 mio. kr. Hommel afstår fra en erstatningssag mod forsvaret. Hun mener ikke, at en erstatning kan opveje hendes reelle tort og svie.

Februar 2007 DM vinder sagen for Annemette Hommel om partshøring. Hærens Operative Kommando har ikke overholdt forvaltningsloven. Kravet om 200.000 kr. i erstatning bliver dog skåret ned til 100.000 kr.



solidaritet uden grænser

NYT JOB I SVERIGE? Få hjælp til kontrakten i Naturvetarförbundet. Danske og svenske fagforeninger står sammen i Medicon Valley.

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

Flere og flere svenske navne dukker op på DM's gæsteliste over medlemmer. Samtidig bakser Naturvetarförbundet med at få æ'er og ø'er på rette plads, når Sørensen og Hækkerup krydser Øresundsbroen efter job.

DM indgår i disse år flere og flere aftaler med andre landes fagforeninger om hjælp og vejledning til hinandens medlemmer.

Aftalerne betyder, at DM's medlemmer kan få bistand tværs over landegrænser til forhandling af løn og ansættelsesvilkår, ligesom de modtager de lokale fagblade og deltager i foreningens arrangementer.

Dansk løn snyder

Omvendt kan udenlandske akademikere, der får et midlertidigt job i Danmark, trække på DM's viden om fordele og faldgruber i danske kontrakter. Og dem er der nok af.

"Svenskere, der bliver tilbudt job i en dansk virksomhed, synes typisk, at lønnen er høj. De er ikke klar over, at de i Danmark selv skal finansiere en lang række goder,

som i Sverige ville være en del af ansættelsesforholdet. Derfor er mange svenske akademikere tilbøjelige til at acceptere en løn, der er for lav", siger konsulent i DM Bjarne Rye Nielsen.

Især bioteknologiske virksomheder og medicinalfirmaer trækker højtuddannet arbejdskraft over sundet.

Øresundsregionen kaldes også Medicon Valley og er Europas største bioteknologiske vækstregion. Universiteter og hospitaler ligger tæt og i samme område som 300 private virksomheder med fokus på biotek og medicin. Ud af 300 virksomheder er 200 stærke på forskning og udvikling.

Få hjælp til kontrakt

Broen over Øresund markerer dog stadig en grænse i Medicon Valley. Også når det gælder lønforhold.

"I Sverige betaler arbejdsgiveren en række ydelser direkte til staten. Til gengæld sørger den svenske stat for, at der er fuld løn under barsel, pension, fri på barns før-

DM knytter bånd

DM har indgået aftaler om DM'eres gæstemedlemskab med akademiske organisationer i flere andre lande. På det private område gælder det:

- Akademiske Naturvetarförbundet i Finland
- Miljöspecialisternes centralförbund i Finland
- Naturviterförbundet i Norge
- Naturvetarförbundet i Sverige

Inden for universitetsområdet har DM aftaler med:

- American Association of University Professors
- Association of University Teachers i Storbritannien
- Canadian Association of University Teachers
- Forskerforbundet i Norge
- Forskerförbundet i Finland
- National Tertiary Education Industri Union i Australien
- Sveriges UniversitetsLærerFörbund

ste sygedag og en særlig sygeforsikring. Alt det skal man i Danmark typisk selv sørge for at sikre sig i sin kontrakt", oplyser DM's Bjarne Rye Nielsen.

DM arbejder på at konstruere en omregningstabel mellem danske og svenske lønforhold. Tabellen bliver sandsynligvis lagt ud på DM's hjemmeside i løbet af foråret.

prisopgaver om ophavsret



Udvalget til Beskyttelse af Videnskabeligt Arbejde

Udvalget til Beskyttelse af Videnskabeligt Arbejde (UBVA), der er tilknyttet Akademikernes Centralorganisation (AC), udskriver for første gang en konkurrence om tre prisopgaver.

Hver pris er på 75.000 kr. Priserne vil blive uddelt på et symposium om ophavsret, som UBVA afholder i november 2007.

De tre priser, der kan kæmpes om, er:

1. Videnskabsprisen, som tildeles et retsvidenskabeligt værk om et ophavsretligt emne, der er relevant for den akademiske verden.
2. Formidlingsprisen, som tildeles en forfatter, der i et populærvideenskabeligt værk, henvendt til ikke-jurister, formidler information og viden om ophavsretlige spørgsmål

af relevans for den akademiske verden.

3. Den forskningsetiske pris, som tildeles et videnskabeligt værk, der beskriver og afgrænser de etiske problemer og konflikter, der kan være i forbindelse med forskning eller formidling af forskning.

De tre prisopgaver erstatter i 2007 den årlige uddeling af UBVA-legatet, der ellers gives til forfattere af faglitterære værker.

Konkurrencen udskrives for at stimulere interessen for ophavsrettens funktion og betydning i og for Danmark. I 2006 viste en undersøgelse fra CBS (Handelshøjskolen i København) bl.a., at den samlede ophavsretsbranche står for 17 procent af værdiskabelsen i Danmark.

Et andet formål er at få sat fokus på etiske problemer og konflikter inden for forskningsverdenen i Danmark. Forskningen er i højsædet som et af flere instrumenter til at

bevare og udvikle det danske velfærdssamfund, og derfor skal etiske spørgsmål, konflikter og problemer også belyses grundigt.

Besvarelserne skal være modtaget i UBVA senest mandag den 22. oktober 2007. De bedømmes af udvalg nedsat af UBVA.

Du kan læse mere om vilkårene for "UBVA's Prisopgave 2007", herunder frister og betingelser, på UBVA's hjemmeside: www.ubva.dk, hvor der også findes uforpligtende forslag til emner m.v.

Yderligere oplysninger kan fås af chefkonsulent Henrik F. Ahlers, AC/UBVA, 33 69 40 14, hfa@ac.dk.

mt

Støtteudtalelse til religionshistoriker Tim Jensen, SDU

I forbindelse med Morgenavisen Jyllands-Postens anklager mod religionshistoriker, lektor mag.art. Tim Jensen, SDU, og det forhold, at avisen har indklaget ham for Praksisudvalget på SDU, skal bestyrelsen i The Danish Association for the History of Religions (DAHR), den danske afdeling af den internationale sammenslutning af religionshistorikere, udtale følgende:

Jyllands-Postens påstand undergraver såvel den frie forskning som forskernes mulighed for at deltage i den offentlige debat. Forskeres kortfattede og hastige udtalelser til aviser, radio og tv kan umuligt rumme bevisførelse og entydig dokumentation, ikke mindst fordi forskere i almindelighed bliver bedt om vurderinger. Mange andre har således været helt på linje med Tim Jensen i deres analyser af situationen. Efter vores opfattelse må Jyllands-Postens krav derfor afvises.

På vegne af bestyrelsen i DAHR

Mikael Rothstein, lektor, Institut for Tværkulturelle og Regionale Studier, Københavns Universitet

**Rusland på 1. klasse
1–8. juli 2007**



**Rusland
i dag
med
Jan Jakob
Floryan**

Tlf. 33 32 32 65

www.akademiskrejsebureau.dk



academic travel

fyringer på vej i DR

ET NYT BUDGETSKRED på 700 millioner ramler nu ned over DR's hårdt prøvede medarbejdere. DR's ledelse har bedt om en måneds arbejdsro til at finde besparelser. På gulvet svirrer rygter om firing af hver tiende medarbejder.

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

Forløbig står 30 medarbejdere til firing. Men det endelige tal kan lige så godt blive 300.

DR's medarbejdere kommer til at betale en høj pris for endnu et budgetskred for byggeriet i Ørestaden.

"Udsigten til så store besparelser vil lægge et massivt pres på hver eneste medarbejder. I forvejen er alle spændt meget hårdt for. Vi har utroligt travlt. Mange kæmper med byggerod og ny teknik, og nu kommer så yderligere usikkerhed om job og fremtid. Det bliver svært at bevare arbejdsglæden", forudser Pia Borgwardt, der er en ud af fire tillidsrepræsentanter for DM's medlemmer.

Det nye budgetskred blev offentliggjort den 7. februar på et pressemøde. DR's generaldirektør Kenneth Plummer forudså ved den lejlighed, at de nye besparelser vil ramme DR's programmer og DR's medarbejdere.

Han bekræftede, at der vil ske fyringer, men ville ikke sige noget om antal eller afdelinger.

Dagen efter kunne dagbladet Politiken citere programdirektør Lars Vesterløkke for planer om at droppe en ny formatering af nyheder i radioen samt en planlagt børnekanal og historikanal.

Dagen efter igen, den 9. februar, blev DR's egne medarbejdere orienteret om det nye hul i Ørestadens budget af Kenneth Plummer.

Han omtalte de nye oplysninger om byggeprojektets økonomi som "meget værre, end jeg kunne forestille mig".

Derefter bad DR's ledelse om arbejdsro og trak gardinet ned for yderligere oplysninger en måned frem.

Sparerunde i gang

Mens DR's ledelse forsøger at finde 700 nye millioner kroner, regner DR's medarbejdere uroligt på konsekvensen af endnu en budgetoverskridelse i Ørestaden.

Da ingen medarbejdere har faste fakta at fodre den indre lommeregner med, støtter man sig især på tidligere erfaringer.

For eksempel blev alle DR's afdelinger lige før jul pålagt besparelser på i alt 100 millioner kroner. Samtidig blev gamle enheder fusioneret, og nye divisioner opstod.

DR's ledelse og medarbejdernes repræsentanter har i fællesskab knoklet for at finde andre udveje end afskedigelser. Den



Programmedarbejderne kan ikke løbe hurtigere, end vi allerede gør. Vi har sparet og rationaliseret i årevis. Der er ikke mere at hente"

første prognose lød på 100 afskedigelser. Nu nærmer et sandsynligt antal afskedigelser sig i stedet 30. De bliver formentlig varslet midt i marts.

Den nye sparerunde kommer dermed oven i en eksisterende sparerunde, der endnu ikke har fundet sit facit.

De 700 millioner skal ikke findes på én gang. DR tager et lån, og det er renter og afdrag, der vil belaste virksomhedens budget.

De første fem år regner DR's ledelse med en ekstra udgift på 90 millioner hvert år og derefter 150 millioner kroner.

Ikke Plummers skyld

For hver sparerunde svinder håbet om at finde ubesatte stillinger og andre udveje end afskedigelser.

DM's Pia Borgwardt ønsker ikke at kommentere på rygter og regnestykker for de nye fyringer.

"Ingen kan sige det i øjeblikket. Det kommer helt an på, hvor ledelsen vil finde pengene. Desuden bliver folk i forvejen fyret og flyttet og rokeret rundt i den grad, der gør det svært at se forskel på redaktionelle omprioriteringer og regulære besparelser", oplyser hun.

DR's kommunikationsafdeling afviser, at ledelsen kan sætte tal på fyringerne før "engang i løbet af foråret".

DM's tillidsrepræsentant vil dog gerne kommentere sandsynligheden for, at man kan spare ved at rationalisere arbejdsgange.

"Programmedarbejderne kan ikke løbe hurtigere, end vi allerede gør. Vi har sparet og rationaliseret i årevis. Der er ikke mere at hente", vurderer Pia Borgwardt.

Hun har forståelse for, at DR's ledelse ønsker ro til at håndtere det nye pres på DR's økonomi.

"Plummer har arvet problemerne og har håndteret dem efterhånden som han har fået den nødvendige viden", mener Pia Borgwardt.

Hun minder om, at DR Byen ikke var medarbejdernes opfindelse. Tværtimod.

"Vi sagde allerede dengang, at man burde bruge pengene til at lave programmer for i stedet for at hælde dem i et dyrt prestagebyggeri. Og allerede dengang satte vi spørgsmålstegn ved byggeriets budget. På den baggrund virker det ekstra urimeligt, at det er medarbejderne, der må betale prisen for et underskud", påpeger Borgwardt.

Politikere bør tage ansvar

I midten af marts skal DR's ledelse aflevere en redegørelse til Kulturministeriet om, hvordan nye besparelser vil påvirke DR's programvirksomhed.

Samtidig med offentliggørelsen af det nye hul på 700 mio. kr. lovede generaldirektør Kenneth Plummer, at DR ville leve op det krav, der blev stillet politisk, da DR Byen blev vedtaget. Dengang var aftalen, at DR's programaktivitet målt i sendetimer skulle ligge over niveauet for 1999.

Til gengæld kommer det til at knibe med



Stort budgetskred for DR-byggeriet i Ørestaden vil betyde fyringer af mange medarbejdere i DR.

at overholde public service-kontrakten, oplyste Plummer på pressemødet.

Hvordan og hvor meget DR kan skære i programmerne uden at skære i antal sendetimer, vil kunne læses ud af Plummers snarlige redegørelse til Kulturministeriet.

Først derefter kan rygter og regnestykker blive erstattet af fakta om DR's medier, programmer og medarbejdere.

“Det er på høje tid, at Christiansborg-

politikerne tager ansvar for DR's dårlige økonomi. Det var politikerne, der var ivrige efter at få os alle sammen ud i Ørestaden, der på det tidspunkt var en pløjemark og en masse ambitioner. DR Byen var et politisk projekt. Derfor bør partierne bag medieforliget tage ansvar nu, hvor regningen skal betales”, understreger Pia Borgwardt.

DR Byen i tal

DR Byen ender med at koste 4,7 milliarder kroner ifølge det seneste budget fra DR's ledelse.

Dermed er DR Byen blevet næsten 60 procent dyrere end forudset i 1999, da byggeriet blev vedtaget.

Dengang lød prisen for et nyt mediehus i den nye københavnske Ørestad på 3 mia. kr. Prognosen blev i 2006 forhøjet til 4 mia. kr. og senest til 4,7 mia. kr.

Den nye pris på 4,7 milliarder er målt i 1999-kroner. Den reelle pris i nutidskroner er snarere 5,5 mia.

DR Byens koncerthus står for næsten halvdelen af den seneste overskridelse af byggeriets budget. Koncerthuset, der er tænkt som et vartegn for Ørestaden, bliver 261 millioner kroner dyrere end forudset i 2006. Selve koncertsalen forventes færdig i januar 2009.

DM's tillidsrepræsentanter

Med 154 medlemmer er DM langt den største akademiske fagforening i DR.

Andre akademiske fagforeninger er IDA med ingeniører, djøf med jurister og økonomer samt BF, der organiserer bibliotekarer. I alt er omkring 350 akademikere i DR organiseret i AC-organisationer.

DM har fire tillidsrepræsentanter. De er:

- Pia Borgwardt med Katja Sønder Tuxen som suppleant.
- Anette Ragn-Jensen med Nicolai Porsbo som suppleant.
- Estrid Anker Olsen med Jens Olesen som suppleant.
- Anne Bro med Erik Christensen som suppleant.

På www.dm.dk kan du se, hvilke områder de hver især dækker.

DR's medarbejdere

DR har ifølge de seneste tal 3.425 medarbejdere omregnet til fuldtidsstillinger. Heraf var 2.600 fastansatte.

mangfoldige virksomheder får pris

Er din virksomhed mangfoldig?

Og har du og dine kolleger alle lige muligheder? Så er det nu, I skal indstille jer til MIAPRISEN, der er Danmarks eneste erhvervspris for mangfoldighed i arbejdslivet. Sådan lyder opfordringen fra Institut for Menneskerettigheder (IMR), som står bag prisen.

"Flere og flere virksomheder gør mangfoldighed til en ressource, fordi det gavner både kunder, investorer og ikke mindst medarbejderne. Med MIAPRISEN vil vi gerne fortælle disse virksomheders historie", siger IMR's direktør Morten Kjærum.

Han understreger samtidig, at det er vigtigt, at frontløberne stiller sig frem og deler ud af deres erfaringer for at inspirere andre virksomheder. Blandt tidligere vindere er IBM Danmark, TDC, Novo Nordisk og Århus Kommune, men også små og mellemstore arbejdspladser løber med en pris i deres egne kategorier. Man kan indstille sig på www.miapris.dk frem til den 15. marts. Vinderne fejres til prisuddeling den 27. april på Københavns Rådhus.

mt



fri adgang til forskningsresultater

Forskere, bibliotekarer og borgere i Europa og verden over skriver i øjeblikket under på en såkaldt petition – en anmodning – til Europa Kommissionen om at garantere fri offentlig adgang til forskningsresultater.

Anmodningen opfordrer Kommissionen til formelt at godkende de skitserede anbefalinger i rapporten Study on the Economic and Technical Evolution of the Scientific Publication Markets of Europe, som er skrevet på bestilling af Kommissionen. Rapporten, der blev offentliggjort i starten af 2006, kom med anbefalinger til, hvordan en bred læserskare kan få adgang til at læse videnskabelige artikler om de nyeste forskningsresultater.

Anmodningen er sat i værk af en række velkendte organisationer inden for e-publicering og videnskabelig kommunikation, bl.a. Danmarks Elektroniske Fag- og Forskningsbibliotek (DEFF).

Der er oprettet en webside, hvor alle organisationer og enkeltpersoner opfordres til at underskrive anmodningen og dermed give deres støtte til fri og åben adgang til europæisk forskning og de anbefalinger, som fremlægges i rapporten til Europa Kommissionen.

Gå ind på www.ec-petition.eu/ og underskriv petitionen.

mt

Forslag til medlemmer af de fem faglige forskningsråd

Forsknings- og Innovationsstyrelsen indkalder hermed forslag om medlemmer af **Det Frie Forskningsråds** fem faglige forskningsråd:

- **Forskningsrådet for Kultur og Kommunikation (FKK)**
- **Forskningsrådet for Natur og Univers (FNU)**
- **Forskningsrådet for Samfund og Erhverv (FSE)**
- **Forskningsrådet for Sundhed og Sygdom (FSS)**
- **Forskningsrådet for Teknologi og Produktion (FTP)**

Det Frie Forskningsråd skal støtte dansk forskning baseret på forskernes egne initiativer og yde forskningsfaglig

rådgivning til regering og Folketing. Samtlige medlemmer af de faglige forskningsråd skal være anerkendte forskere.

Find mere om indkaldelsen, kontaktoplysninger, lov om forskningsrådgivning mv. og kriterier for sammensætningen af de faglige forskningsråd på www.fist.dk

Forslag skal være Forsknings- og Innovationsstyrelsen i hænde **senest tirsdag den 20. marts 2007**.

Forsknings- og Innovationsstyrelsen
Center for Fri Forskning og Forskeruddannelse
Bredgade 40, 1260 København K



Forsknings- og
Innovationsstyrelsen
Ministeriet for Videnskab
Teknologi og Udvikling

Nu også til knap så kritiske samfundsborgere



Nu med 2 nye weekendtillæg

Store Kongensgade 40 C

Prøv
gratis i
5 uger

Information er som mennesker er flest. Fuld af paradokser. Nogle dage er vi helt oppe på barrikaderne. Andre dage zoomer vi ind på det nære. Og vi kan faktisk godt gøre det kort. Se selv i vores to nye weekendtillæg. Store tanker i passende doser. Lige til at klemme ind i en weekend fuld af alt muligt andet.



Sendes ufrankeret
Modtageren
betaler portoen

Ja tak, jeg vil gerne bestille 5 letfordøjelige
weekender helt gratis

Navn: _____
Adresse: _____
Postnr. / By: _____
Telefon: _____
E-mail: _____

Information

+++ 0320 +++
1045 København K

Send kuponen, ring 70 10 18 19 eller besøg information.dk/weekend

Information Weekend udkommer fredag og lørdag.

Tilbuddet gælder til den 31. marts 2007. Kun for husstande der ikke har abonneret inden for de seneste 12 måneder. Ved levering til udlandet opkræves porto.

på dansk eller in English: That is the question

In this hour
we will speak
about the
Medium Ages

IS IT A GOOD OR A BAD IDEA to use English as the language of instruction at Danish universities? Well, the differences of opinion on this are considerable. Some people see English as the language of instruction as necessary in a globalized society, whereas others have voiced concern that this will lead to a decline of the academic content of university education, because university teachers are not sufficiently proficient in English. Aalborg University intends to do something about that.

by Franciska Lee Beckett · flb@dm.dk fotos: Henrik Petit drawing: Bob Katzenelson

Classrooms and lecture halls at Danish universities are increasingly dominated by English. In the media there is a heated debate about the English language invasion of Denmark. Critical voices have raised concern about the survival of the Danish language, and there is fear that the students will get less out of attending classes when university teachers have to give lectures in English. At the University of Aalborg the teachers themselves have said that their proficiency in English is insufficient for teaching at a high academic level. Therefore, the university will now establish a Language Advice Centre to help university teachers teach in English.

"The purpose of establishing the Advice Centre is to raise the quality of instruction in English, so that teachers as well as students feel comfortable about it" says Rita Cancino, who is an associate professor and Vice Dean at the Faculty of Humanities at Aalborg University. She is involved in setting up the Advice Centre which will open this spring.



Ingrid Stage, formand for DM: "Det handler om at være bevidst om, hvornår det er nødvendigt at bruge engelsk og hvornår ikke. De steder, hvor det ikke er nødvendigt at bruge engelsk, skal vi selvfølgelig bruge dansk. Det er sund fornuft".

Because of the increasing internationalisation and the desire to recruit foreign students, a growing number of courses are given in English. This means that the teachers have to convert their Danish





Det mener de studerende

“Nogle af underviserne var meget dårlige til at tale engelsk. Det gav støj på linjen, så man enten mistede koncentrationen eller blev irriteret over, at det var svært at forstå, hvad underviseren sagde. Det synes jeg var et problem, fordi det betød, at substansen ikke gik direkte ind”.

Amalie Kaldan, kandidatstuderende på RUC. Hun har tidligere læst på den toårige Humanistiske Internationale Basisuddannelse på RUC, hvor al undervisning foregår på engelsk.

“Jeg er rigtig glad for, at der er mulighed for at modtage undervisningen på engelsk. Jeg var positivt overrasket over undervisernes sprogkundskaber. De får nemt deres budskaber igennem. Der er få tilfælde, hvor underviserne ikke kan omstille sproget, og de må lede efter ordene”.

Stinne Bech Johansen, studerende på kandidatuddannelsen Kultur, Kommunikation og Globalisering på Aalborg Universitet. På overbygningen foregår al undervisning på engelsk.

courses into English, and this is where the Advice Centre comes in. “Many colleagues have contacted us, because they do not feel at ease teaching in English. They simply do not feel adequately prepared”, Rita Cancino explains.

Poorer teaching

Ib Poulsen, professor of Danish language and media science at the Department of Culture and Identity at Roskilde University views this development with scepticism: “The obvious consequence of consistent use of English is that the quality of education will decline – at least during a very long transitional phase.” The standard of English that many Danes speak is such that it will unavoidably affect the quality of their teaching in a negative way. Ib Poulsen is concerned that “discussions will be more primitive and simplified, because nuances and shades of meaning will be lost”. Rita

Cancino does not share his concern. “I am not worried about the academic content. I believe the right professional level of the curricula taught in English will be in place, and that it will not be adversely affected. But we can never expect the same spontaneous mastery of academic discourse that we experience in our mother tongue”, she says. Rita Cancino cannot imagine that we will be able to do without teaching in English. “Teaching in English is after all simply a way of adapting to the world we live in. We have to offer curricula in English, if we want to act in a globalized world”. But Ib Poulsen is not so sure this is a good idea. “In my opinion we have to be very careful that we do not throw out teaching in Danish, because we want to globalise higher education. For in reality it is a relatively small number of students that benefit from our doing that”.

Danish in the cafeteria

Will teaching in English have a negative effect on the Danish language? This is also a subject of disagreement. Ib Poulsen says, “If we make English the language of instruction at Danish universities, Danish will be banished to the cafeteria. And if Danish is reserved for cafeteria use, then the Danish language will not profit from scientific and academic debate. And it will lose out on the development that evolves from professional discussions among academics. Danish will be set back in terms of developing new words, concepts and contexts”. Rita Cancino views the situation in a more posi-

Sagen kort

- I december 2006 fremsætter Dansk Folkeparti forslag til folketingsbeslutning om forberedelse af en dansk sproglov. Formålet er at sikre en sammenhængende dansk sprogpolitik, der kan bidrage til styrkelse og udvikling af det danske sprog som komplet og samfundsbærende sprog.
- Dansk Sprognævn offentliggør i januar 2007 et notat, der gør status over det danske sprogs udvikling siden 2003. Sprognævnet konkluderer, at den største trussel mod det danske sprogs status som komplet og samfundsbærende sprog er, at undervisningen på universiteterne mere og mere foregår på engelsk.
- Kulturminister Brian Mikkelsen (K) beslutter at nedsætte et udvalg, der skal vurdere, om der er behov for en sproglov.
- 130 ud af de i alt 329 videregående uddannelser i Danmark tilbyder i dag undervisning på engelsk.
- I 2005 var ca. 4.000 udenlandske studerende på studieophold i Danmark ud af i alt ca. 115.000 studerende.





tive way. "I do not believe that we need to be concerned about Danish. Danish is a strong language. It will survive. I do not believe that English will replace Danish".

The president of DM: a question of common sense

Ingrid Stage, the president of DM, welcomes the Aalborg initiative, "It is a really good idea to establish a language advice centre. We have to teach in English for the benefit of foreign students. Therefore, it is right and proper to give teachers the possibility of doing this professionally. The quality of education must not decline. Academic discourse requires mastery of nuances, idioms and imagery. So if teachers are not

offered the opportunity of improving their English we leave them – and the students – in the lurch." Ingrid Stage has actively taken part in the public debate about teaching in English at Danish universities. "English at the universities is here to stay. Danish students must be able to speak excellent English to succeed in a globalized world. But it should never be at the cost of Danish" she warns. She believes that students should primarily be taught in Danish just as she feels that research articles should be published in Danish or English, depending on the specific circumstances. "It is all a question of common sense. We just have to make conscious choices and decide when we have to use English, and when not.

When it is not necessary, the natural choice is to use one's mother tongue, also at globalised universities. To me, it is as simple as that", the DM president says.



*Sabine Kirchmeier-Andersen, direktør for Dansk Sprognævn:
"Jeg synes, man skal tænke over, hvad man gør, når man på den ene side satser på, at danskerne skal leve af at være gode til de kreative processer, og på den anden side berøver dem det værktøj, som er unikt i den sammenhæng, nemlig evnen til at inddrage de associationer og det tankegods, der ligger indkodet i vores sproglige traditioner".*

Dansk Sprognævn (National Institution for Danish): Attention please!

The greatest threat to Danish as a complete national language is the widespread use of English at universities with an ever increasing number of courses taught in English. This is the conclusion of Dansk Sprognævn, the national institution for Danish, in a report published in January 2007. The document is a short analysis of the development of Danish since 2003. The problem with teaching in English is that the knowledge produced at universities will be disseminated in English. This will bring the development and use of new Danish words in connection with research to a standstill. The consequence is that Danes will lack a ready linguistic tool when they want to express themselves about certain subjects. It is therefore the view of Dansk Sprognævn that

there is a risk that the Danish language will no longer function as a complete language, because there will be aspects and situations of life that the vocabulary does not cover. Dansk Sprognævn calls for a proper discussion of the purpose of internationalisation at universities. Of course students need to master English. This can be achieved through proper English language courses, not by being taught other subjects in English.

Sabine Kirchmeier-Andersen, the manager of Dansk Sprognævn, is worried about the widespread use of English for yet another reason, "Continued economic growth in Denmark is to come from innovation. So everyone says. But innovation is a result of association, exchange of ideas and sparring with each other.

Begreber

- **Samfunds bærende sprog**

At et sprog er samfunds bærende, betyder, at det anvendes i alle offentlige sammenhænge, dvs. fx retspleje, undervisning og offentlige medier.

- **Komplet sprog**

At et sprog er komplet, betyder, at det kan anvendes på alle livets områder.

- **Låneord**

Låneord er udenlandske ord, som siver ind i sproget. Eksempler er 'downloade' og 'weekend'. Låneord er enkeltfænomener.

- **Domænetab**

Hvis der ikke er nogen dialog på dansk inden for et område, så er et domæne tabt. Atomforskning er et eksempel på domænetab, fordi der næsten ikke foregår noget på dansk.



This is a highly creative process. I think more reflection on what we are doing is called for. We stake our future on being in the forefront of creativity, but at the same time we deprive people of

the unique tool of the creative process, i.e. the ability to draw on the associations, the culture and the range of thoughts and ideas that we have inherited from our linguistic traditions".

Det mener politikerne

"Det er vigtigt, at vi kan klare os på engelsk, men vi skal også huske, at dansk er fundamentet for vores historie".

Brian Mikkelsen (K), kulturminister, i Berlingske Tidende den 27. januar 2007

"Det kan være udmærket med forskningsresuméer på dansk. På den anden side kan jeg ikke se, hvem der kan have gavn af, at man partout skal finde danske ord for ethvert fagligt udtryk inden for informationsteknologi eller nanoteknik".

Helge Sander (V), videnskabsminister, i Berlingske Tidende den 27. januar 2007

"(...) der er behov for en egentlig sproglov (...) Det er det fælles sprog, som gør det muligt at kommunikere og dermed deltage i samfundets liv på alle niveauer, såvel på arbejdsmarkedet som i fritiden".

Mogens Jensen (S), kulturordfører, i Lemvig Folkeblad den 7. februar 2007

"Universiteterne og de videregående uddannelser skal forpligtes på at sikre, at deres fagsprog også udvikles på dansk. Ellers ender det med, at der er store områder, man ikke kan tale om på dansk".

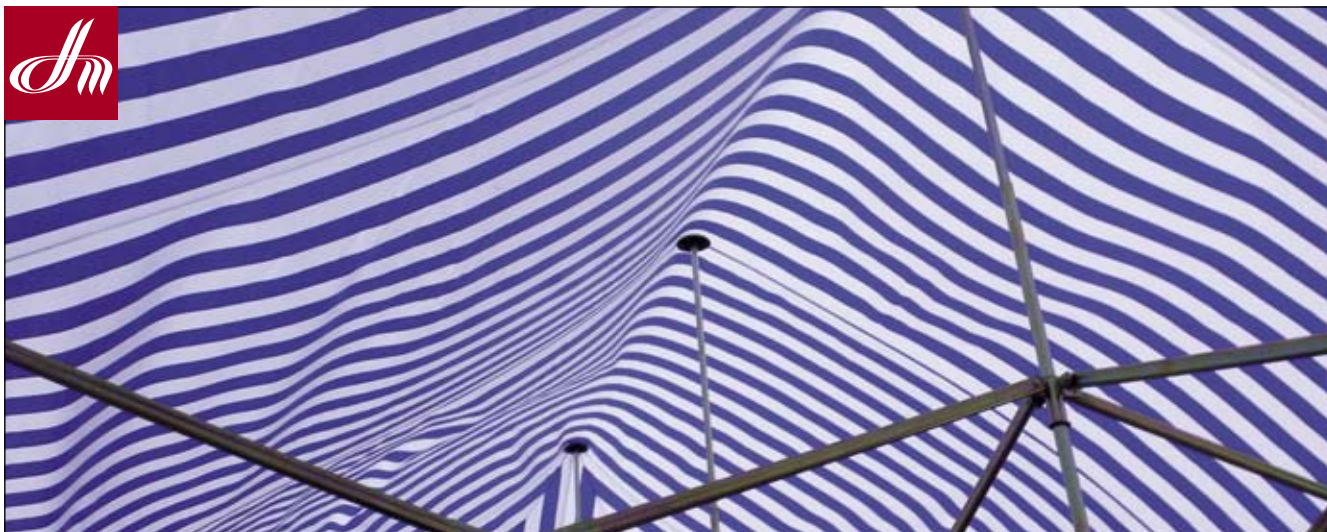
Elsebeth Gerner Nielsen (R), kulturordfører, i Frederiksborg Amtsavis den 27. januar 2007

"Jeg tror, vi alle over én kam er enige i, at det er et problem, at dansk bliver fortrængt. Vi skal ikke have en opdeling mellem en engelsktalende elite og en dansktalende almue, ligesom vi tidligere har haft en elite, der talte latin, tysk eller fransk.

Holger K. Nielsen (SF), kulturordfører, i Kristeligt Dagblad den 3. februar 2007

"Vi har brug for en sproglov, for ellers forsvinder dansk. Vores sprog er truet som aldrig før i historien".

Søren Krarup (DF), indfødsretsordfører, i Politiken den 30. januar 2007



DM – efteruddannelse for højtuddannede

Gå i dybden – bliv klogere – kom videre

Sæt tid af til efteruddannelse, dette forår. Besøg os på www.dmefteruddannelse.dk og læs mere om de enkelte kurser og vores samlede kursusudbud.

Dialog der forandrer

Opnå de reaktioner du håber på i dine faglige og sociale relationer med kollegaer, kunder, samarbejdspartnere m.fl. Du får indsigt i samtals psykologi og i hvordan du gennem dialog kan styrke samarbejdet og motivere andre til at ændre adfærd.

Kursusstart 12. april 2007

At arbejde i netværk

Bruger I netværk som led i videndeling og organisationsudvikling på din arbejdsplads? Kom og få en grundig indføring i virksomhedsinterne netværks muligheder og udfordringer. Vi ser både på etablering af nye netværk og revitalisering af eksisterende.

Kursusstart 18. april 2007

Styrk dit personlige lederskab

Med udgangspunkt i hverdagens paradokser og kompleksitet sigter kurset mod at udstyre deltagerne med praksisnære redskaber, der gør det lettere at navigere i udfordringerne. Kurset handler om personlig og professionel udvikling for den erfarne leder.

Kursusstart 11. april 2007

Projektstyring og projektledelse

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

Kursusstart 17. april 2007, København
22. maj 2007, Århus

Ordet er dit – eller er det?

Kurset giver dig en grundlæggende viden om de fysiologiske og psykologiske faktorer, der er afgørende for, hvordan du præsenterer dig selv og dit budskab.

Kursusstart 16. april 2007

Grafisk procesfacilitering – kreative metoder og værktøjer til facilitering af møder og forandringsprocesser

Med ganske få visuelle virkemidler kan du styrke din facilitering af møder og processer. På kurset lærer du bl.a. enkle tegneteknikker, samt spørge- og dialogteknikker, der skaber engagement, overblik og ejerskab hos deltagerne.

Kursusstart 19. april 2007

DM – efteruddannelse for højtuddannede · Nimbusparken 16 · 2000 Frederiksberg · tlf 38156668 · dme@dm.dk



“Velfærdsstaten frister til at erklære sig selv for svag, også selv om du ikke er det”.

Henrik Dahl, sociolog og medforfatter til bogen “Krigeren, borgeren og taberen”. (Information, 17. februar 2007).

“Medierne undervurderer den interesse, der i befolkningen som helhed er for forskning”.

Peter Roepstorff, professor, SDU, i kronikken “Galathea – eventyr, forskning og formidling”. (Jyllands-Posten, 19. februar 2007).

“Vil vi ligestilling, så er vi nødt til at synliggøre og problematisere mændenes magtposition i familien”.

Flemming Holmgaard, cand.scient. pol., i debatindlægget “Patriarkatet sejrer – igen!”. (Weekendavisen, 16. februar 2007).

“Arbejdsgiverne stiller ofte krav om, at medarbejdere over 50 år skal omgå lokale aftaler og overenskomster, hvis de vil komme i betragtning til opslåede job”.

Birgitte Brauer, kontaktemedarbejder i netværket “Senior Erhverv Århus”. (Jyllands-Posten, 12. februar 2007).

Lemfældig omgang med ord?

Dionymer, skizonymer, kontronymer, antagonymer, dobbeltord, janusord og pendulord. Et i forvejen forvirrende fænomen med flere navne end et hvilket som helst kært barn. Navnene dækker dog over det samme. At der – typisk mellem generationer – er uenighed om, hvad et ord betyder. Med tiden får nogle ord nemlig den stik modsatte betydning af det, de oprindeligt betød.

Det er et fænomen, der virkelig kan få folk på barrikaderne. For enhver ved da, at når klokken er godt ti, så er den lidt over ti og ikke lidt i ti? Ikke hvis man spørger mange teenagere.

Og graver man lidt videre i pendulordene, som de oftest kaldes, kommer man nemt på usikker grund.

Problemet med pendulordene er, at man ikke kan gennemskue betydningen ud fra konteksten, som man ellers ofte kan, når man er i tvivl. Fortæller man, at man overhørte en samtale, så er det helt op til lytteren at afgøre, om man hørte eller med vilje netop ikke hørte samtalen.

Intet er altså sikkert, når man har med de lumske pendulord at gøre. Og “sikkert” er faktisk et af dem. For mens “sikkert” tidligere virkelig var sikkert, så skal man ikke sætte mange penge på, at venen kommer, hvis han siger “jeg kommer sikkert”. Det samme gælder ordet “angivelig”, som både kan bruges som sandsynligvis – “hun er angiveligt gået” – og som beviseligt – “Det er angiveligt tale om falsk vidneudsagn”.

Mange vil huske filmen “Strømer” fra 1970’erne. Måske folk fra de ældre generationer rent faktisk forventede at se Jens Okking med lapper på tøjet på de danske landeveje. For ordet strømer betyder egentlig vagabond eller laban, og så sent som i 1937 kunne man i Politiken læse om tyverier med forklaringen “Der lusker saa mange Strømere omkring her”.

Og meget apropos har “lapper” været med til at ændre betydningen af et andet ord. Mens “lapsen” for ikke så mange år siden var en velklædt person, bliver det efter en del års fravær i sproget i dag brugt om sjusket og nusset beklædning.

Kan man kalde pendulordene for lemfældig omgang med sproget? Tja, det kommer an på betydningen af ordet lemfældig. Slår man det op i “Ordbog over det danske Sprog” fra 1931, så betyder det: “som tager forsigtigt, blidt ell. lempeligt, mildt på noget”.

Det danske sprog er ej let. Men inden det bliver helt patetisk (og patetisk betyder “højtideligt” – betydningen “latterlig” er først kommet i 1950’erne), må vi hellere stoppe.

lk



Foto: POLIFOTO

han dyster om guld i EU

NANOTEKNOLOGI, ROBOTTER OG DET psykologiske klima i en rumraket på vej til Mars. De danske videnskabscaféer rusker og river i vore fordomme om videnskab, teknologi og mennesker. Mød deres grundlægger.

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



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 vil vi demonstrere gennem en ny serie i Magisterbladet: *Magister med profil*. I serien vil du kunne 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.

“Undskyld, men har du ikke fuldstændig glemt, at det er dig, der er filosoffen?”

De danske videnskabscaféer gør en dyd af overraskelsen. Væk med klicheer, fordomme og kendte roller. Frem med de åbne pande, de redelige ord og glæden ved at tænke selv.

Her kan cafégæster opleve en ekspert i kloning fortælle om sin skepsis over for den nye teknologi. Og at det er panelets filosof, der peger på alle fordelene ved menneskets nye magtfulde redskab.

Nogle aftener bliver rollerne byttet så meget rundt, at publikum spontant forsøger at kalde til orden: “Undskyld, men har du ikke fuldstændig glemt, at det er dig, der er filosoffen?”

De aftener er stjernestunder for de danske videnskabscaféers grundlægger.

“Den gode videnskabscafé er uregerlig. Og den er sjov. Hvis der sker noget lidt andet end forventet, har publikum været med til at præge indholdet”, fremhæver Gert Balling.

En aften i maj i 2001 kunne han og medstifter Emmanuelle Schuler byde velkommen til den første danske caféaften om videnskab, teknologi og mennesker.

En canadisk nanoforsker og en dansk billedkunstner og instruktør var sat i stævne på Temple Bar på Nørrebro i København. Emnet var fremtidens nanoteknologi.

Dyster om EU-guld

Nu er de danske videnskabscaféer nomineret til EU's fornemme Descartes-pris for

fremragende forskningskommunikation. Vinderen bliver afsløret 7. marts, når EU's 7. rammeprogram bliver lanceret i Bruxelles.

Videnskabscaféer er ikke en dansk opfindelse, men den danske model er noget særligt.

Engelske videnskabscaféer består typisk af et foredrag af en forsker og efterfølgende spørgsmål fra publikum.

Franske videnskabscaféer har større paneler og en mere konfronterende stil.

De danske caféer er deres egne. De går på tværs af videnskaber og har brede paneler med forskere, kulturfolk, kunstnere, ingeniører, politikere og præster alt efter aftenens emne.

De indbudte eksperter får hver 5-8 minutters taletid. Herefter er ordet frit. Aftenens moderator holder debatten på sporet, og det er i høj grad publikum, der bestemmer retningen.

Alt arbejde er frivilligt og ulønnet. Oplægsholderne får en middag og en flaske champagne.

I København foregår caféerne ofte på KafCaféen, der hænger sammen med CaféTeatret, men videnskabscaféer har også



Blå Bog

Navn: Gert Balling.

Alder: 41 år.

Job: Koordinator af Det Nationale Netværk for Teknologioverførsel. Har forsket for Nordisk Kultur Institut og Center for Kulturpolitiske Studier og løst opgaver for AstraZeneca, British Council, Videnskabsministeriet, Kulturministeriet, Experimentarium, Litteraturrådet og Forbrugerstyrelsens BioTIK-sekretariat. Medgrundlægger af de danske videnskabscaféer, www.vcaf.dk. De er nu nomineret til EU's Descartes-pris 2007.

Uddannelse: Cand.mag. i Moderne Kultur og Kulturformidling, ph.d. i tværvideenskabelige studier fra IT-Universitetet.

Privat: Bor med sin kone, Gitte Balling, og sønnen Christoffer på Frederiksberg.

Kendetegn: Energisk, glad, vild med projekter.



fundet husly på Christiansborg, på museer og i medborgerhuse.

I Århus, der har holdt caféaftener siden 2004, er Steno Museet en hyppig vært sammen med Århus Kunstbygning.

Café uden patent

For nylig var Gert Balling i Japan for at fortælle om den danske version af en videnskabscafé.

"Japanerne var meget fascinerede af, at vi i så høj grad vender mikrofonen mod publikum og lader gæsterne være med til at styre debattens retning og forløb. Japanerne har en mere autoritær tradition for formidling af viden. En god lytter i Japan stiller helst spørgsmål, som han eller hun i forvejen ved, at en af deltagerne i panelet kan svare på, og som støtter op om forskerens viden, profil og kompetence", fortæller Gert Balling.

I Danmark tør cafégæster godt tale videnskaben midt imod. Oplægsholdere og publikum er ikke ligeværdige i viden, men de har ligeværdige roller.

"Hos os er videnskabscaféer præget af den danske velfærdsdemokratiske måde at

diskutere på. Men sådan behøver det jo ikke at være andre steder. Konceptet for de danske videnskabscaféer er *shareware*. Vi er stolte og glade, hvis nogen hugger det. Vi er endnu gladere, hvis de skaber deres egen model, der passer til landets kultur," understreger Balling.

Demokratisk viden

Caféernes formål er at skabe møder mellem videnskab og samfund og mellem forskere og borgere. Formidling og ikke belæring er modernens grundlov.

Et tilfældigt udvalg af tidligere cafétitler viser bredden:

"Robottens Liv". Oplev skabende dans til robotmusik, humanoider og mekaniske insekter.

"Kommer vi op at slås på vej til Mars"? Om betydningen af den menneskelige faktor for en bemandet mission til Mars.

"Kreativitet". En komponist, en atomfysiker og en idéudvikler finder svar på store spørgsmål om kreativitetens væsen.

I en videnskabscafé kan viden og holdninger komme på talefod.

"Mange mennesker nærer måske en

ubegrundet frygt for ny teknologi eller har urealistisk positive forventninger til videnskabens formåen. Meget viden om ny teknologi og videnskab stammer fra tv-fiktion og science fiction-film, så en videnskabscafé bearbejder også de myter, vi hver især bærer med os. Videnskabscaféer kan være med til at sætte folk i stand til at deltage i den offentlige debat på et nuanceret niveau, så de kan påvirke de beslutninger, der bliver truffet om ny teknologi", siger Gert Balling.

Viden, dialog, overraskelse. Når en videnskabscafé lykkes allerbedst, kan man høre det på publikums reaktion: "Undskyld, men har du ikke fuldstændig glemt, at det er dig, der er filosofen?"



Bagsiden af tværfagligheden

Ordet "tvær" gør sig dårligt alene. Men med passende tilføjelser finder vi positivt ladede ord, der er oppe i tiden: "tværfaglig", "tværdisciplinær" og "tværkulturel". Det peger på dem, der kan bygge bro og se sammenhænge, som er skjult for dem, der kun kan følge ét spor ad gangen. Og givet evnerne, kan tværfaglig indsigt udmøntes i produkter, der kan eksporteres til den undrende omverden til gavn for kongeriget. Eller man sælger ud til alle, der svømmer rundt i globaliseringens hav, altid på udkig efter noget at hugge efter.

Altså: Nyskabelse med basis i tværfaglig indsigt på et højt vidensniveau. Er det ikke lige det, der kan bære et land som vores gennem globaliseringen og vende farer til muligheder? En lige så besnærende som nærliggende tanke. Ikke et ondt ord om den.

Det er naturligt at sætte ind over for uddannelsessektoren. Det har politikerne da også gjort. I foråret 2003 blev der indgået et prisværdigt bredt forlig om reform af gymnasiet. Ministeren var "kisteglad for aftalen", der hurtigt blev omsat til lovgivning, og i august 2005 startede de første elever under den nye lov: gymnasireformen.

Nogenlunde sideløbende hermed fik vi universitetsloven, hvis overordnede bestemmelser nu er blevet ført ud i livet.

Begge lovkomplekser bryder med tidligere praksis, ikke mindst ud fra en tværpositivistisk tankegang som skitseret ovenfor. Eleven og den studerende kan ikke længere skjule sig bag en snæver fagfiksering, men tvinges til bredde i uddannelsen, bl.a. gennem tværdisciplinære projekter.

Er der grund til at juble? Egentlig ja! Læser man lovteksterne, er det klart, at den, der lever op til intentionerne, er godt klædt på til tidens udfordringer.

Kan man overhovedet være imod alt det tværpositive? Lad mig prøve!

Problemet ligger hos os, underviserne. Vi kan ikke levere varen! Mest oplagt er dette nok i gymnasiet med krav om vejledning i



Større valgfrihed skaber større faglig spredning, der som en negativ konsekvens har en inhomogenitet, der vanskeliggør et udbud af videregående kurser på højt niveau".

projekter med flere ligeværdige fag. Hvilket lærerkorps er klædt på til at klare den opgave? Selvfølgelig, man kan "snyde" og udbyde projekter a la "gennemfør studier over nyere dansk kvindelitteratur, tæl antallet af forekommende ord og undersøg om de er primtal".

Også på universiteterne er der problemer. Større valgfrihed skaber større faglig spredning, der som en negativ konsekvens har en inhomogenitet, der vanskeliggør et udbud af videregående kurser på højt niveau. Og med studerende, der fra gymnasietets hånd møder dårligere fagligt rustet end før, bliver problemerne ikke mindre.

Der er principielt to måder, man kan gribe udfordringerne an på: Enten står man fast på niveau, eventuelt påberåbende sig politiske ønsker om eliteuniversiteter, eller også giver man efter, klipper en hæl, skærer en tå og tilbyder en sekundavare. Det sidste fører til adiabatisk undervisning (som vi heller ikke på mit institut kan sige os helt fri for). En adiabatisk proces går stille og roligt for sig, udelukkende gennem ligevægtstilstande. Ikke noget med at forskrække. Selv foretrækker jeg en anden model: Umiddelbart efter at den nye studerende har modtaget godord af rektor og fået håndslag på studiet, møder den studerende underviseren, der står parat og svinger køllen: swap! En ordentlig en på god-

da'en. Den studerende vågner fortumlet op. "Hvad var det dog, der ramte mig? Lynet? Lyset?" De studerende, der overlever slaget og som tager imod tilbuddet om erkendelse på et hidtil uhørt niveau, det er dem, vi skal bygge på. Og det behøver ikke kun være eliten. Den vigtige store mellemgruppe skal også med.

Den tilsigtede innovation og tværfaglighed kunne nås med et udbud af de bedste værktøjer, den største indsigt i så mange enkeltfag som muligt. Skær ned på valgfriheden, skrot unødvendige metaforer, behold gerne kun ét, videnskabsteori. De undervisere og forskere, der faktisk har udviklet kurser, som kombinerer flere fag på højt niveau, udnytter naturligvis dette. Men ellers bør man nøjes med at pege, så godt man nu kan, på tværpositive muligheder og så overlade det til de videregående studerende eller unge kandidater selv at afsøge det tværdisciplinære slaraffenland. Det er de såmænd meget bedre til end os undervisere.

Justeringer af gymnasireformen og universitetsloven er påkrævet. Med fortsat kunstig tværfaglighed under vanskelige vilkår, med indbygget konkurrencementalitet og evalueringsvanvid bliver vi – elever, studerende og undervisere – blot tvære. Sure, stressede og modvillige medløbere, lukkede og omstillingsfjendske. Og niveauet hos kandidaterne – ikke det målte, men det faktiske – rasler ned. Stik mod hensigten.



Teknisk miljøledelse

- en masteruddannelse fra Danmarks Tekniske Universitet

På DTU's masteruddannelse i Teknisk miljøledelse sætter vi fokus på, hvordan man skaber fremdrift i miljø- og arbejdsmiljøarbejdet. Du opnår kompetence til at lede, koordinere og rådgive om miljø- og arbejds- miljøarbejde i private og offentlige virksomheder.

Du lærer:

- at vurdere krav til forbedringer af miljø og arbejdsmiljø
- at identificere forandringsmuligheder
- at iværksætte forandringsprocesser
- at integrere miljø- og arbejdsmiljøarbejdet i ledelse og strategi
- at forbedre samspil og regulering mellem myndigheder og virksomheder

Uddannelsen understøtter udviklingen af et fagligt netværk mellem deltagerne både under og efter uddannelsen.

Varighed: To års deltidsstudium med 16 undervisningsdage pr. semester (heraf fire lørdage). Undervisningen er tilrettelagt så interesserede fra hele landet kan deltage.

Målgruppe: Miljø- og arbejdsmiljøprofessionelle, der har arbejdet nogle år i virksomheder, organisationer eller det offentlige og føler et behov for faglig opgradering.

Adgangskrav: Min. Bachelorniveau og tre års relevant erhvervserfaring eller mellemtekniker-uddannelse suppleret med særlig erfaring.

Pris: 14.000 kr. pr. semester plus undervisningsmaterialer.

Ansøgningsfrist: 3. maj 2007

Studiestart: 30. august 2007

Find flere oplysninger på

www.tml.dtu.dk

Teknisk Miljøledelse

Kursussekretariatet v/Ida Jensen

Tlf: 4525 6079

E-mail: ij@ipl.dtu.dk

Åben Uddannelse

Velkommen til informationsmøde

København: 14. marts eller 12. april 2007 kl. 17 på DTU i bygning 424, 2. sal, Produktionstorvet, Kgs. Lyngby.

Århus: 20. marts 2007 kl. 17 på Århus Universitet i bygning 421, lok. 1.1, Frederik Nielsens vej, Århus.

Tilmelding venligst til kursussekretariatet

styr på stressen

PRÆSTATIONSKRAVENE TIL EN AKADEMIKER er ikke barne-
mad, og stadig flere højtuddannede kvitterer med at gå ned med stress.
I Aalborg inviterer Stress Foreningen indenfor i selvhjælpsgrupper. Om
kort tid kan stressramte i resten af landet også komme med.

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

Alle kan tåle noget. Nogle kan tåle mere end andre. Men ingen kan tåle alt.

Sådan sammenfatter Stress Foreningen med hovedkontor i Aalborg den potentielle folkesygdom, som eksperterne kalder stress.

Jytte Underlien, cand.mag. i engelsk og psykologi, er næstformand i foreningen. Hun har på egen krop følt, hvad stress betyder for livskvaliteten. Svimmelhed, åndedrætsbesvær og træthed kulminerede en morgen på dørtrinnet til badeværelset, og da den stressede studerende kom til sig selv igen, vidste hun, at det endelige nedbrud havde meldt sin ankomst.

“Det var en optrapning over flere år, hvor jeg blandt andet nægtede at erkende, at jeg var træt. Jeg knoklede løs, for når andre kunne holde til det, burde jeg da også kunne. Egentlig synes jeg, at jeg havde det rigtigt fint op til den morgen. Jeg fulgte to fuldtidsstudier, og det hele kørte for fulde drøn, så jeg kunne slet ikke tolke de signaler, min krop sendte mig undervejs. Jeg havde godt nok flere gange været meget tæt på at besvime, men jeg slog det hver gang hen som noget ubetydeligt. Da det så skete for alvor, vidste jeg, at jeg blev nødt til at tage det alvorligt”.

De næste tre måneder orkede Jytte Underlien næsten ingenting. Hun passede studierne med hiv og sving, men brugte ellers tiden på at lære at slappe af og tænke på helbredet.

“Jeg har altid været hård ved mig selv, så det var et stort skridt at erkende, at jeg ikke kunne overkomme alt. Jeg skar også kraftigt ned på de sociale arrangementer, og jeg valgte sågar at være alene juleaften det år. Det var nødvendigt, for jeg var nødt

til at begynde at arbejde med min tankegang”, fortæller hun.

Speciale om selvhjælp

Jytte Underlien gik ned med stress i november 2004. Et halvt år senere blev der som et pilotprojekt oprettet selvhjælpsgrupper for stressramte i Frivillighuset i Aalborg, og Jytte Underlien var ikke sen til at melde sig. Målet var at blive igangsat i en af grupperne, for hendes speciale skulle netop handle om selvhjælpsgrupper, og at følge de stressramte på tæt hold ville være en unik mulighed for at forene teori med praksis.

Gruppen, som Jytte Underlien kom til at stå i spidsen for, kører efter halvandet år stadig for fuld damp. Og det har været både personligt og fagligt givende at være med:

“Det var en form for aktionsforskning, jeg kom i gang med, og menneskeligt var jeg jo selv det helt rigtige sted i forhold til også at få noget ud af de andre medlemmers erfaringer med stress”.

Da pilotprojektet udløb efter et år, oprettede initiativtagerne Stress Foreningen, og i dag er der flere selvhjælpsgrupper fordelt over hele Nordjylland. I januar blev den første gruppe på Sjælland etableret, og flere følger efter i resten af landet, når tilslutningen er stor nok.

Selvhjælpsgrupperne har alle en igangsætter eller en tovholder. Det er den person, der sørger for, at dagsordenen bliver overholdt, og at hver enkelt får den taletid, der er aftalt. Spillereglerne er nødt til at være klare, for det kan være nogle meget følsomme emner, der bliver talt om på møderne. Derudover er det ikke tilladt at give



Jeg havde godt nok flere gange været meget tæt på at besvime, men jeg slog det hver gang hen som noget ubetydeligt. Da det så skete for alvor, vidste jeg, at jeg blev nødt til at tage det alvorligt”.

gode råd uopfordret – noget, som mange stressramte ifølge Jytte Underlien har meget svært ved at lade være med.

“De mennesker, der for alvor får stress, er de overansvarlige. Dem, der altid tager ansvar for det, der flyder på arbejdspladen, og dem, der er vant til at passe venner og familiemedlemmer, der måske ikke umiddelbart selv tager ansvar”.

Jytte Underlien kender alt til mekanismerne. For at slippe af med den dårlige vane satte hun sig i bogstaveligste forstand på sine hænder, når trangten til at tage over på andres vegne meldte sig. Og den teknik bruger hun stadig, når godheden er ved at løbe af med hende. For det er ikke nogen nem opgave at ændre på vaner, som i sidste instans altså udløser en stressdiagnose.

Nye grænser

Selvhjælpsgrupperne er hovedsageligt for mennesker, der er på vej op igen efter en nedtur med stress. Men en nedtur behøver ikke at være så dramatisk som den, Jytte Underlien oplevede.

Nikkie Dahm, cand.mag. i kommunikation, har ikke været lagt ned i flere måneder af stress, men haft et par akutte sygemeldin-



“Det koster virksomhederne enorme summer at have alle de stressede medarbejdere. I stedet for at gå ind og analysere på den enkeltes arbejdssituation bliver medarbejdere sendt på kurser i ét væk, kurser, der for den stressede medarbejder er mere eller mindre ubrugelige”.

ger i forbindelse med nogle traumatiske oplevelser på en døgninstitution for børn, hvor hun arbejdede. Hun meldte sig ind i Stress Foreningen med et ønske om at blive tovholder, fordi hun i forbindelse med sin uddannelse skrev speciale om forholdet mellem stress og teamsamarbejde. Derfor synes hun, det kunne være interessant at følge processen i en selvhjælpsgruppe. Ligesom Jytte Underlien er det også hendes erfaring, at det er utroligt givende for deltagerne at møde ligesindede. Også selv om flertallets energiniveau er så lavt, at de næsten ikke kan holde ud at tale med andre mennesker.

“De tager hul på et kæmpestort stykke arbejde, når de møder op. For en stressramt skal lære at sætte nye grænser, og det kan være hårdt. Ikke kun for personen selv, men også for omgivelserne, der pludselig ikke møder den, de plejer”, forklarer hun.

Der er normalt seks-otte deltagere i en selvhjælpsgruppe. Gruppen mødes hver 14. dag – typisk i et par timer. Det første kvarter er sat af til en uforpligtende snak, så der er tid til at få kaffe i kopperne og finde på plads. Derefter er blandt andet den uforstyrrede taletid på programmet. Her får hver enkelt lov at fortælle om, hvad der rø-



“For de fleste mennesker, og i særlig høj grad de højtuddannede, der er vant til at have styr på alting, er stress et nederlag i marv og ben. De oplever det som meget klaustrofobisk at tage vare på sig selv i stedet for andre, og de befinder sig i en slags ingenmandsland, hvor de slet ikke kan finde ud af at slappe af”, siger Nikkie Dahm, cand.mag. i kommunikation.

rer sig indeni. Nogle grupper arbejder også med bestemte temaer fra gang til gang. Eksempelvis søvnproblemer eller besværligheder med at slappe af.

“For de fleste mennesker, og i særlig høj grad de højtuddannede, der er vant til at have styr på alting, er stress et nederlag i marv og ben. De oplever det som meget klaustrofobisk at tage vare på sig selv i ste-

det for andre, og de befinder sig i en slags ingenmandsland, hvor de slet ikke kan finde ud af at slappe af. Men når de så oplever, at de ikke er alene om at have det sådan, begynder de langsomt at se fremad igen”.

Håbløse kurser

Nikkie Dahms speciale omhandlede også arbejdspladsernes ansvar for personalets





“De mennesker, der for alvor får stress, er de overansvarlige. Dem, der altid tager ansvar for det, der flyder på arbejdspladsen, og dem, der er vant til at passe venner og familiemedlemmer, der måske ikke umiddelbart selv tager ansvar”, siger Jytte Underlien, cand.mag. i engelsk og psykologi.

← stress, og som hun ser det, er der mange blinde pletter rundt omkring i joblandskabet.

“Det koster virksomhederne enorme summer at have alle de stressede medarbejdere. I stedet for at gå ind og analysere på den enkeltes arbejdsituation bliver medarbejdere sendt på kurser i ét væk, kurser, der for den stressede medarbejder er mere eller mindre ubrugelige. Den personlige organisering af arbejdet får alt for lidt opmærksomhed på trods af, at vi ved, at mennesker dør af stress. Det undrer mig virkelig. Som jeg ser det, er den gode leder den, der følger en sygemelding op ved at vende blikket indad og undersøge, hvordan arbejdsforhold, samarbejdsrelationer, roller og kommunikationsformer fungerer på arbejdspladsen. For hvis man ikke gør det, vender den stressramte tilbage til præcis de samme forhold, og så bliver resultatet det samme én gang til”, siger hun.

Både Nikkie Dahm og Jytte Underlien er overbeviste om, at vi vil se stadig flere stresstilfælde i fremtiden. For både i privatlivet og på jobbet er det smart at have travlt, og først når den holdning bliver ændret, er der en chance for, at udviklingen vender, mener de.

“Det er tegn på succes at have travlt, og det er i høj grad arbejdspladsen, der har et ansvar for at få lavet om på det. Og så har vi selvfølgelig også selv et medansvar, så vi sørger for at få slappet nok af”, siger Nikkie Dahm.

Den del af øvelsen har Jytte Underlien fået styr på efter sin nedtur. Hun er be-



En stressramt skal lære at sætte nye grænser, og det kan være hårdt. Ikke kun for personen selv, men også for omgivelserne, der pludselig ikke møder den, de plejer”.

gyndt at læse romaner igen – noget, hun ikke gjorde i mange år, simpelthen fordi hun ikke kunne samle sine tanker omkring en god bog. Så slænger hun sig i sofaen foran fjernsynet:

“Når jeg kan mærke, at jeg har haft for travlt, lægger jeg mig på sofaen, og så zap- per jeg. Jeg har ikke overskud til at følge med i en enkelt handling, så heldigvis har jeg 52 kanaler at switche rundt imellem. Jeg er oprindeligt uddannet ergoterapeut og har også en halv uddannelse som fysioterapeut, så jeg sørger selvfølgelig for at ligge rigtigt godt. Og så husker jeg at have huller i min kalender. Jeg har en fiktiv ven, som jeg laver nogle aftaler med indimellem, for så ved jeg, at jeg ikke kommer til at plotte andre aftaler ind på de dage, og det virker for mig. Det vigtigste er at få skabt sine egne gode vaner, for så er det én selv og ikke omgivelserne, der definerer grænserne”.



Vejen til en ikke-stresset hverdag

- Erkend, at det er en god idé at gøre noget ved dit stressede liv. Så har du taget det første skridt til at håndtere din stress på en bedre og mere effektiv måde. At gøre lidt er bedre end ingenting.
- Skab åndehuller omkring dig, så du i løbet af dagen har tidspunkter, hvor du har tid til at slappe af.
- Udvikl dine egne strategier: Hvordan vurderer og handler du i stressede situationer? Er der noget, du kan vælge at gøre anderledes? Skriv svarene ned, så husker du dem bedre, og samtidig kan du evaluere din udvikling efter for eksempel den første måned.
- Løs konflikter med både partner, børn, familie og kolleger. Uløste konflikter gnaver, og det er bedre for alle at få talt ud.
- Dårlige beslutninger har en nedbrydende virkning, mens gode beslutninger har en opbyggende virkning. Find ud af, hvad der er godt, og hvad der er dårligt for dig, og gør så meget godt som muligt.
- Brug din krop. Lav fysiske øvelser som sport, cykling eller måske havearbejde. På den måde producerer du endorfiner, som gør dig glad og giver overskud til langt mere end tidligere.
- Undgå stimulanser som chokolade, slik, tobak, kaffe, sort te, cola, alkohol samt andre stærke sager. Spis gode og sunde måltider samt frugt som mellemmåltid. Spis vitaminpiller. Drik mindst to liter vand om dagen – eventuelt kogt og tilsat lime eller frisk ingefær.
- Lær at meditere eller at udføre anden selvtræning. Det beroliger hjernen og kroppen og hjælper dig til at få overblik.

KILDE: CENTER FOR SUND LIVSSTIL

hormonerne bestemmer det hele

Kroppen kalder på handling, når stressniveauet er højt, og symptomerne begynder at melde sig. Men langt de fleste mennesker har mere end svært ved at få styr på balancen igen.

“Det er ikke et spørgsmål om personens egen skyld eller om stærke og svage sider. Kroppen arbejder ud fra nogle grundlæggende biologiske reaktioner, og dem kan man ikke nødvendigvis selv styre”, lyder forklaringen fra overlæge dr. med. Bo Netterstrøm, projektleder på Stressklinikken på Hillerød Sygehus.

De to nervesystemer, der styrer kroppens funktioner, hedder det parasympatiske og det sympatiske nervesystem. Det sympatiske er det nervesystem, der sætter gang i kroppen, når en trussel nærmer sig. Det frigør stresshormonerne kortisol, adrenalin og noradrenalin og forbereder hele kroppen på kamp eller flugt. Det parasympatiske nervesystem er kroppens genopbygningssystem, der styrer ressourcerne og holder styr på, hvad der mangler, og hvad der skal genopbygges. Når vi slapper af og laver ingenting, er det det parasympatiske nervesystem, der dominerer.

Hvis stresshormonerne er på for højt et niveau gennem længere tid, begynder kroppen at sende signaler om, at belastningen er for stor. Hjertet slår hurtigt, blodet

løber hurtigere, nogle mennesker oplever forstyrret hjerterytme, stikken eller smerter i brystet og muskelspændinger. Blodtrykket stiger, opmærksomheden stiger, så øjnene rent fysisk kun fokuserer på det, der er lige for, og indholdet af sukker og fedt i blodet stiger med risiko for hjerte-kar-sygdomme til følge.



Det er tegn på succes at have travlt, og det er i høj grad arbejdspladsen, der har et ansvar for at få lavet om på det”.

Når de mange symptomer dukker op en efter en, er det et tegn på, at det såkaldte kortisolskjold er ved at falde. Kortisol er det hormon, der styrer blandt andet søvnen, og det kaldes også et tolerancehormon. I korte perioder med stress forstærker kortisol immunforsvaret, men fortsætter belastningen, sker det modsatte: Immunforsvaret bliver hæmmet, og nogle forskere mener, at netop kortisol er med til at nedbryde hjerneceller i hukom-



Har du stress?

Fysiske symptomer:

- Hovedpine
- Mavepine
- Hjerterbanken
- Rysten på hænderne
- Svimmelhed
- Hyppig vandladning
- Diarré
- Nedsat sexlyst
- Hyppige infektioner
- Forværring af kroniske sygdomme

Psykkiske symptomer:

- Nedsat humoristisk sans
- Træthed
- Indre uro
- Hukommelsesbesvær
- Koncentrationsbesvær
- Irritabilitet
- Angst
- Udmattelse
- Depression
- Generel ulyst

Adfærdsmæssige symptomer:

- Søvnløshed
- Lav selvfølelse
- Vrede
- Aggressivitet
- Ubeslutsomhed
- Indesluttethed
- Nedsat præstationsevne
- Øget brug af stimulanser
- Appetitløshed
- Sygefravær
- Følelseskulde

KILDE: CENTER FOR SUND LIVSSTIL

Jytte Underlien og Nikkie Dahm er aktive i Stress Foreningen. De har begge haft forskellige former for stress tæt inde på livet.



melsescentret og følelsescentret. Fornemelsen af ulyst, afmagt, trusler og frygt udløser kortisol.

Adrenalin er det stresshormon, som i kampsituationer mobiliserer ekstra styrke til musklerne. I gamle dage, da stressende perioder ofte var forbundet med hårdt, fysisk arbejde, blev adrenalinen arbejdet ud af kroppen igen. Men hormonet passer meget dårligt ind i den moderne livsstil med

travlhed foran computerskærmen. Hjernen kører på maksimal ydelse i timevis, mens kroppen sidder stille og altså ikke kommer af med de overskydende stresshormoner. Og for meget adrenalin i kroppen udløser symptomer som aggressivitet, irritabilitet og hjerte-kar-sygdomme.

Hvis stresshormonerne er forhøjet over længere tid, opstår der en reel risiko for at dø af stress. Der er i udlandet set flere

eksempler på fænomenet Karoshi. Det er japansk og betyder "pludselig død af arbejde".



Selvhjælpsgrupper for stressramte

- Målet med selvhjælpsgrupperne er, at de skal virke forebyggende og sundhedsfremmende for stressramte. Møderne giver deltagerne mulighed for at møde ligesindede og gå fra at være passive tilskuere i livet til at være aktive medspillere i deres eget liv.
- Grupperne, der består af 5-7 medlemmer, mødes to timer hver 14. dag for at støtte hinanden og udveksle viden og erfaringer. Både mænd og kvinder kan deltage.
- Selvhjælpsgruppen er et fristed, hvor det er tilladt at tale om svære emner omkring pårørende, venner og kolleger, uden at der bliver stillet kritiske spørgsmål.
- Deltagerne i selvhjælpsgrupperne afgiver et tavshedslofte, og alt, hvad der bliver sagt i gruppen, må ikke videregives til udenforstående.
- Det er ikke tilladt uopfordret at give gode råd til hinanden i gruppen, ligesom der heller ikke er nogen kontakt mellem igangsættere og gruppens deltagere i tiden mellem møderne.
- Hver gruppe har tilknyttet to frivillige personer – såkaldte igangsættere. Disse personer hjælper gruppen i gang, vejleder, støtter og sørger for det praktiske omkring gruppens møder.
- Deltagerne i selvhjælpsgrupperne har mødepligt og skal melde afbud, hvis de er forhindret i at møde op.
- Selvhjælpsgrupperne er for alle, der har diagnosen stress, en stressrelateret sygdom eller ønsker at forebygge stress.
- Mennesker, der er akut syge af stress, eller som er ude i et misbrug, kan først deltage i selvhjælpsgrupperne, når fagpersoner som læge, psykolog e.l. har ydet professionel hjælp.
- Findes der ikke en selvhjælpsgruppe i det område, hvor du bor, er Stress Foreningen behjælpelig med at få en op at køre, hvis der er tilslutning nok.

KILDE: STRESS FORENINGEN, WWW.STRESSFORENINGEN.DK

Om stress på www

www.stressforeningen.dk

Forening baseret på frivillig arbejdskraft, hvor stressramte mødes i selvhjælpsgrupper og støtter hinanden på vejen til en mindre stressende hverdag. Der er selvhjælpsgrupper i Nordjylland og på Sjælland, og flere andre byer er på vej.

www.stressbarometer.dk

Fakta omkring stress og et instrument til at teste dit og din virksomheds stressniveau.

www.stressogsucces.dk

Stresscoach Henrik Kroghs personlige hjemmeside. Fakta og nyheder omkring stress og informationer om foredrag, workshopper og talkshows.

www.stressmottagningen.com

Forskningscenter og rehabiliteringsklinik med tilknytning til Karolinska Institutet i Stockholm. Personalet forsker og arbejder målrettet på at få folk med alvorlig stress tilbage på arbejdsmarkedet.

www.lyngbjerg.dk

Forfatter og journalist Lis Lyngbjerg Steffensens private hjemmeside. Artikler om arbejdsmiljø, stress og ledelse.

www.center-for-stress.dk

Fakta omkring stress samt om kurser, foredrag og uddannelse i håndtering af det psykiske arbejdsmiljø.

www.centerforsundlivsstil.dk

Udvikler trivsels- og stresspolitikker samt yder professionel assistance til folk, der er stressramte.

www.sundhed.dk

Skriv stressklinikken i søgefeltet og kom videre til overlæge Bo Netterstrøm og Stressklinikken på Hillerød Sygehus. Mas-ser af information omkring stress og behandling af stress.



Wellness for alle

Forkæl dig selv på en wellnessrejse uden at blive ruineret. Helserejser tilbyder wellnessrejser i Østeuropa til fornuftige priser.



Portoroz i Slovenien • 15 eller 8 dage

Absolut førsteklasses wellness ved Adriaterhavet. 4-stjernede hoteller og store moderne centre med alt, man kan ønske sig, inden for massage, bade, skønhed og fitness. Priser fra kr. 5.790,- pr. person.



Pärnu i Estland • 8 dage

Det nye rejseland Estland byder bl.a. på moderne kur- og velvære i den populære badeby, Pärnu. Ophold på Spa Estonia. Alle rejser inkluderer flere udflugter, halvpension og dansk rejseleder. Priser fra kr. 6.590,- pr. person.



Kolobrzeg i Polen • 9 dage

Ved Østersøen ligger Hotel New Skanpol med et intimt og hyggeligt wellnesscenter. Vælg en velvære- eller skønhedspakke. Eller hvorfor ikke begge dele? Priserne er meget overkommelige. Priser fra kr. 6.890,- pr. person.



Sandanski eller Hissar i Bulgarien • 15 dage

Vælg mellem den hyggelige kurby, Sandanski, med gode shopping-muligheder eller den lille fredelige by, Hissar, med pragtfuld natur. 4-stjernede hoteller med moderne kurafdelinger. Priser fra kr. 9.550,- pr. person.

**HELSE
REJSER**

Helserejser • Tel: 33 14 65 66 • Hverdage kl. 9-16 • Lørdage kl. 9-12
Sølvgade 15-17 • 1307 København K • www.helserejser.dk • info@helserejser.dk

Kan arbejdspladsfusioner lykkes?

af Klaus Liebing, faglig konsulent, DM · kl@dm.dk

Forfatterne til bogen "Fusioner i det offentlige" indleder med at fortælle, at undersøgelser viser, at kun 20 % når de mål, de har sat sig.

Det er jo et smart afsæt, når man ved, hvor stor forhåndsskepsis mange fusioner mødes med – om det så er fusioner mellem forskningsinstitutioner, CVU'er eller kommuner.

Den lille hurtigt læste bog kan være nyttig for den, der er midt i processen. For den giver indblik i klassisk ledelsestænkning om, hvordan man som leder kan gribe forandringsprocesser på arbejdspladser an.

Men man skal vide, at perspektivet er stramt ledelsens. Og det kan jo være såre nyttigt, så man som menig ansat eller tilidsrepræsentant ved, hvad man er op imod.

Et citat fra bogen lyder: "Det er ikke altid en fordel at inddrage medarbejderne i alle scenarier og risikovurderinger, da det kan skabe turbulens". Og endnu et: "Vi har i flere organisationer mødt medarbejdere, der var i gang med at etablere deres egen organisation med egne opgaver og metoder, fordi de var optaget af egne ønsker og idéer".

Sådanne opfattelser af medarbejdere og deres initiativlyst og ansvarsfølelse smutter med her og der. "Ruhe ist die erste Bürgerpflicht" var der vist en kendt tysk politiker, der gjorde til sit valgsprog engang i 1800-tallet.

Masser af nyttig snusfornuft, men overliggeren ligger lavt

- Vær ærlig omkring konflikter og tab. De ansatte opdager det jo alligevel.
- Skab klarhed om mål, selv om det skaber konflikter. De kommer jo alligevel.

Sådanne fornuftige råd – lidt i modstrid med andre råd i bogen – er der også mange af. Så næsten enhver vil kunne hente støtte til egne gode idéer om, hvordan fu-

sionsprocessen skal gribes an på ens egen arbejdsplads.

Forfatterne gør sig ikke mindst gode overvejelser om de – ofte voldsomme – kræfter, der er på spil, når flere arbejdspladskulturer mødes i et tvangsægteskab, og hvedebrødsdagene er forbi. Bl.a. peger de på problemet med, at man – for at holde fast i sig selv og egen faglighed – let kommer til at holde op med at være undersøgende over for nye kollegers faglighed og i stedet blive insistende på egne vaner og metoder.



Men ambitionsniveauet er lavt, når det drejer sig om forholdet til de ansatte. Bogen handler mest om ledernes egne overvejelser, og om hvordan deres egne problemer kan løses.

Bogen har ikke det mere avancerede perspektiv, som det ville være, hvis man i stedet formulerede problemstillingen om, hvordan man som leder kan være igangsat og leder af en proces, der sætter ansvarlige mennesker i stand til at tage ansvar for udviklingen af deres egen arbejdsplads.

Vi skal håndteres og motiveres

Perspektivet er alene, at de ansatte skal "håndteres", motiveres og "så vidt muligt" medinddrages. En fornemmelse af at blive betragtet som patient eller barn kan let snige sig ind på læseren.

Her er ikke gnist af mod til at give de ansatte ægte ansvar for beslutninger og udvikling – mod til at tænke, at ansatte – også selv om de er akademikere – ikke kun tænker på egne anliggender og egen autonomi, men at de også tænker på arbejdspladsens fælles anliggender.

En sådan tanke ville vel nok være forfriskende. Og tænk hvilken udviklingskraft det ville bære i sig. Men selvsagt også konfliktkraft.

Bogen om, hvordan fusionsprocesser kan gennemføres set med de ansattes øjne, har vi stadig til gode.

Sprogligt en dejlig bog, der bærer præg af, at forfatterne er humanister.

"Fusioner i det offentlige" af Annemette Digmann og Ditte Hughes. Børsens Forlag 2007, 125 sider, 199,00 kr.

SommerUniversitetet 2007



Efteruddannelse på universitetsniveau i uge 34 på Aarhus Universitet. Korte og målrettede kurser der giver dig den nyeste viden inden for relevante og aktuelle emner:

- Den danske velfærdsmodel
- Identitet i samfund, organisationer og virksomheder
- Kriser, kriseledelse og krisekommunikation
- Mangfoldighed på bundlinjen
- Multikriterieanalyse
- Virksomhedens sociale ansvar
- Uddannelse i entrepreneurship
- Human Ressource Management/Development
- Innovativ strategiudvikling

Tilmeldingsfrist 16. maj på www.sommeruniversitetet.dk hvor du også kan rekvirere kursuskataloget og læse mere om de andre kurser.



**Aarhus School of Business
University of Aarhus**

Handelshøjskolen
Aarhus Universitet

A A R H U S U N I V E R S I T E T





Henrik Friis er specialestuderende, men behøver ikke at bekymre sig om jobdatabaser og ansøgninger. Han er nemlig allerede sikret arbejde efter studierne de to steder, han har studiejob.

hurtigt i arbejde med relevant

DIMITTENDER MED RELEVANT STUDIEJOB strøg i arbejde, viser en ny undersøgelse fra DM. Men kun de relevante studiejob, som hænger sammen med studierne, giver bonus på CV'et.

af Liv Alfast Kretzschmer · lk@dm.dk foto: Stefan Kai Nielsen

Det sparker døre ind og stiller dig forrest i ledighedskøen. Det relevante studiejob er guld værd og letter markant overgangen mellem studier og arbejdsmarked, viser en ny undersøgelse fra DMstud.

1.100 dimittender fra perioden 2000-2006 har svaret på spørgsmål om studiejob og praktik og om, hvordan de fik deres første job.

På en klar førsteplads over veje til arbejdsmarkedet er det relevante studiejob. Job, hvor man kan bruge sine faglige kompetencer, batter, når de første skridt ud på arbejdsmarkedet tages. Det gør de job, der ikke hænger sammen med studierne til gengæld slet ikke. Tværtimod er studerende med ikke-studierelevante job længere om at gøre deres entré på arbejdsmarkedet end dem, der slet ikke har arbejdet ved siden af studierne. Mens 40 procent af dimittenderne med et relevant studiejob fik arbejde, inden de afsluttede deres uddannelse, gjaldt det kun 18 procent af dimittenderne, som



Jeg havde arbejdet for virksomheden i 3½ år som studerende og blev som cand.mag. tilbudt en stilling med mere udfordrende opgaver end før”.

Citat fra undersøgelsen

havde et studiejob, der ikke var relevant.

Den samme tendens gør sig gældende, når man ser på den gruppe, der har haft lidt sværere ved at komme i arbejde. Kun ni procent af dimittenderne med studierelevante job var mere end et år om at komme i arbejde. Det samme gjaldt over hver fjerde af dem, der havde et studiejob, der ikke hang sammen med studierne.

Formand for DMstud. Kasper Rasmussen er ikke overrasket over, at relevant studie-

job så entydigt er vejen til et arbejde efter studierne.

“Når man er studerende og får relevant studiejob, så betyder det, at man har mulighed for at prøve sine færdigheder af i praksis. Den forsmag på arbejdsmarkedet betyder, at man har fordele, når man skal søge job. Man ved, hvordan man skal begå sig på en arbejdsplads, men mindst lige så vigtigt er det, at man ved, at ens kompetencer kan bruges, og hvad de kan bruges til”, siger Kasper Rasmussen.

Bedre end praktik

Hele 77 procent af dimittenderne med et relevant studiejob fik job netop gennem studiejobbet. 28 procent fik job i samme virksomhed, som de havde været studentermedhjælper i, og 49 procent oplevede, at studiejobbet var med til at kvalificere dem til det første job. Blandt dimittenderne, der havde haft et studiejob, der ikke var relevant, ser fordelingen anderledes ud. Her er

Bag om undersøgelserne

To forskellige undersøgelser blev i januar 2007 sendt ud til DM's studentermedlemmer og til de medlemmer, der er dimitteret mellem 2000 og 2006. Næsten 1.100 dimittender svarede på undersøgelsen, og det samme gjorde knap 800 studerende.

Blandt dimittenderne har flest humanister deltaget (64 procent).

95 procent af dimittenderne havde arbejde under studierne. 55 procent havde relevant studiejob, og 23 procent havde et delvist relevant studiejob.

studiejob



Jeg var ansat i et studenterjob. Da jeg blev færdig med min uddannelse, ændrede min arbejdsgiver studenterjobbet til et AC-job, som jeg søgte og fik”.

Citat fra undersøgelsen

det kun 7 procent, der fik deres første job i samme virksomhed, som de havde studiejob i, og 13 procent, der kunne trække på de kvalifikationer, de fik gennem studiejobbet.

Ikke nok med at studierelevante job vejer tungt, når man skal i arbejde. Det slår også andre former for CV-pleje, viser undersøgelsen blandt dimittender. Næsten halvdelen af alle dimittender med studiejob – relevant eller ej – angiver studiejobbet som afgørende

eller af stor betydning for, at de fik deres første job. Hverken praktik eller projektsamarbejde med virksomheder når studiejobbet til sokkeholderne, når det gælder om at bane vejen til det første job. Kun 17 procent mener, at deres praktikophold har haft afgørende eller stor betydning for den første ansættelse, og samme holdning har kun 14 procent af dem, der har lavet projektsamarbejde med en virksomhed.

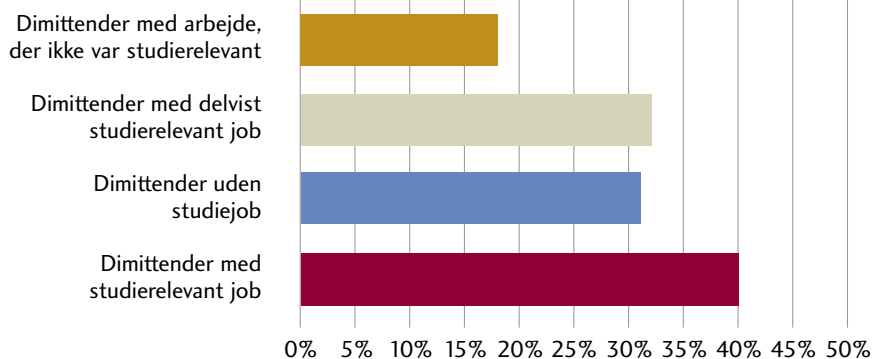
DMstud. har sideløbende

gennemført en undersøgelse blandt de studerende. Den viser, at mange af de speciale-studerende allerede har indgået aftale med deres studiejob om, at de kan fortsætte, når kandidatbeviset er i hus. Det gælder blandt andre Henrik Friis, som i øjeblikket skriver speciale på Musikvidenskab på Københavns Universitet. Hans to studiejob som anmelder af klassiske koncerter på Jyllands-Posten og skrivende medarbejder i Kommunikationsafdelingen på

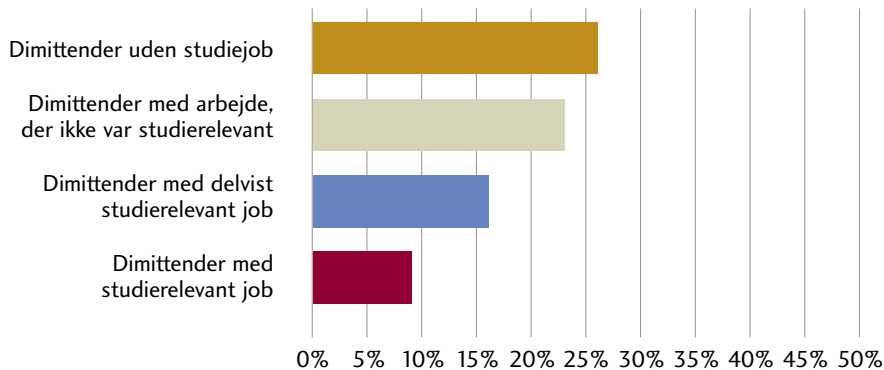
Det Humanistiske Fakultet på KU bliver begge konverteret til deltidsstillinger, når studierne er slut. Selv om han ikke har fulgt en forkromet karriereplan undervejs, så mener han ikke, at jobbene bare er det rene held.

“Jeg har fulgt min interesse for musik og for universitetspolitik. Det er helt klart de erfaringer, der har skaffet mine to nuværende studierelevante job”, siger Henrik Friis.

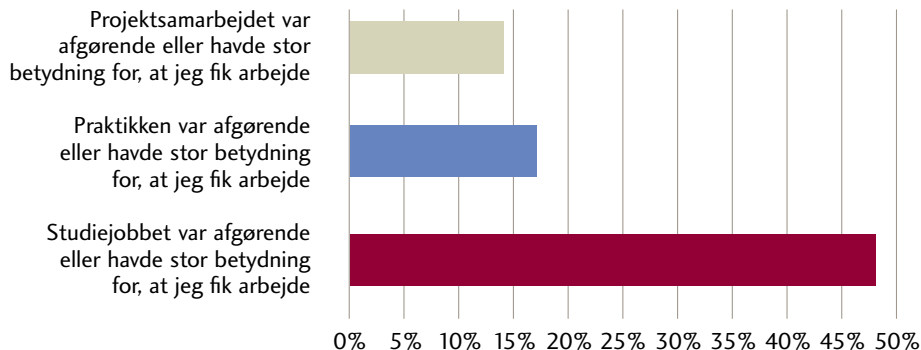
Så mange fik job, inden de afsluttede uddannelsen



Antal dimittender, der var mere end et år om at komme i arbejde



Det betød noget for, at dimittenderne fik job





Sidste frist for debatindlæg til nr. 5 er mandag den 5. marts kl. 10. Et debatindlæg kan sendes med post eller e-mail: magisterbladet@dm.dk. Debatindlæg må ikke være på over ca. 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen. Håndskrevne indlæg optages ikke. Længere indlæg i form af faglige kommentarer eller kronikker bringes efter aftale med redaktøren.

Stillingsstrukturen og de deltidsansatte – igen

Som formand for DM's lokalklub for de deltidsansatte universitetslærere må man beskæmmet konstatere, at den nys ikrafttrådte reviderede stillingsstrukturaftale på universitetsområdet, som man desværre kunne forudse, ikke har indfriet vores krav om en holdbar, varig og fremtidssikker ordning for en personalegruppe, der løfter en stor og vigtig del af undervisningsopgaverne, men som på trods heraf fremdeles må friste daglejvilkår, nu i tredje decennium.

Vi har foreslået etableret en varig stilling som undervisningslektor eller lignende, forbeholdt den gruppe af midlertidigt ansatte, der tidligere har kunnet ansættes som undervisningsadjunkter, idet stillingen som ekstern lektor tilsvarende kunne opretholdes for dækning af midlertidige og særlige undervisningsbehov.

Stillingen som undervisningslektor var tiltænkt at finde anvendelse der, hvor institutionen har sådanne særlige undervisningsbehov, der knytter sig til behovet for en permanent og langfristet styrkelse af undervisningsindsatsen, og som tillige tilsigter at bidrage til en undervisningsbaseret forskningsvirksomhed.

Det var endvidere vort forslag, at stillingen skulle besættes efter opslag og bedømmelse med kandidater, der ved en eller flere højere læreanstalter har opretholdt et længevarende ansættelsesforhold med et betydeligt timetal, og som besad særlige kvalifikationer inden for undervisning og tilhørende virksomhed.

Stillingsindholdet skulle primært være undervisning og undervisningsforberedelse, herunder forelæsningsvirksomhed, seminarafholdelse, evaluering og projektvejledning af grupper og af enkeltstuderende. Omfanget af den samlede undervisningsvirksomhed ville være mindst halvdelen og maksimalt to tredjedele af arbejdstiden.

Tillige foreslog vi, at indholdet i stillingen kunne være faglig udvikling, herunder anden opgavevaretagelse inden for områderne udviklings- og udredningsvirksomhed, formidling og publicering, kommunikation og marketing, laboratorieøvelser og gennemgang af samlinger. Omfanget af disse opgaver kunne udgøre mindst en tredjedel og maksimalt halvdelen af arbejdstiden.

Således opsatte på at bidrage med konstruktive ideer – og forslagernes efterfølgende ikke uvillige modtagelse i universitetslærerlandsklubben og hos DM's formand – troede vi os langt hen i lokalklubbestyrelsen opløftede og bestyrkede i forvisningen om, at en permanent anerkendelse af de deltidsansatte og et fornuftigt, varigt arrangement var inden for overkommelig rækkevidde.

Det faktuelle, pauvre udkomme af aftalefornyelsen, hvad angår de deltidsansatte, viser på ny, at vanetænkning og rigid halsstarrighed har domineret ministeriets forhandlingstilgang, men desværre også, at det har skortet på den reelle lydhørhed, for ikke at sige opbakning, på organisationssiden, både i DM og i AC.

Det har igen været en kamp op ad bakke, men vi giver os ikke, førend der er skabt ordentlige aftalevilkår, og peger her på, at DM

langt mere offensivt må arbejde for de deltidsansatte universitetslæreres interesser både ved at oparbejde en solid dokumentation, ved at forfølge den hensigtserklæring, der er i et protokollat til stillingsstrukturaftalen om at begrænse brugen af primært undervisningsassistentstillingerne, og ved at indgå i en mere konstruktiv dialog med institutionerne om at udnytte de muligheder, aftalen rummer, for at sikre blandt andre de eksterne lektorer varige stillinger med et højere timetal.

Per Lunde, formand for Lokalklub 7 (universiteternes DVIP'er)

DM, hvor var I?

Hvor var DM, da spillet om arbejdspladserne begyndte i forbindelse med kommunalreformen?

Jeg er en af de mange humanister, der havde store forhåbninger til, at der ville komme jobåbninger i kølvandet på kommunalreformen. I stedet er der sket en massiv DJØF-isering af hele AC-området.

Det gør rigtig ondt, når ens kommune søger en AC-fuldmægtig inden for det kulturelle område og så forventer en samfundsvidenskabelig baggrund, mens "interesse for kulturområdet" reduceres til en biting, der nævnes som rosinen i pølseenden.

Hvorfor er det sket? Hvad har DM gjort for at markedsføre sine medlemmers kompetencer? Hvornår går DM på barrikaderne for os?

Carin Kollster, der den 24. februar begynder en – for hende – ny karriere som kontanthjælpsmodtager

Svar

Kære Carin Kollster

Jeg kan godt forstå, at det "gør ondt," hvis stillingsannoncer vedrørende en AC-fuldmægtig inden for det kulturelle område helt synes at undtage humanistiske kandidater.

Generelt er dette dog heldigvis heller ikke tilfældet, hvilket udviklingen i antallet af DM-medlemmer ansat i kommunerne da også viser: Fra 2002 til 2006 er antallet af DM'ere i kommunerne steget med næsten 50 %, og af disse er over 40 % humanister. Og vi ser kun tegn på, at udviklingen fortsætter. Der er altså ikke tvivl om, at jobmarkedet for humanister – og andre DM'ere for den sags skyld – er stigende, og jeg mener, at DM har gjort sit til at skubbe i den retning.

I august 2006 offentliggjorde DM sammen med Magistrenes A-kasse en kompetenceanalyse af de nye kommunale opgaver på natur-, miljø- og planområdet. Med rapporten lykkedes det at gøre kommunerne opmærksomme på de mange veluddannede naturvidenskabelige kandidater som fx biologer og geografer, der kan varetage de nye miljøopgaver i kommunerne. Rapporten, der er udsendt til de kommunale ledere og DM's tillidsrepræsentanter, gør også opmærksom på, at humanistiske profiler er gode at inddrage i de regionale planlægninger, ikke mindst til at varetage formidling og borgerinddragelse.

Heller ikke Magisterbladet har forsømt i adskillige artikler at gøre opmærksom på magistres, herunder specielt humanisters, brede kompetencer, sidst i Magisterbladet nr. 3/2007 med artiklen "Humanister skaber masser af job".

Jeg vil derfor opfordre dig til at fortsætte din jobjagt og ikke lade dig gå på af en kommunes snævre formulering af jobannoncer. Den pågældende kommune kan kun blive klogere!

Jacob Suhr, forhandlingschef, DM

moderen får ca. 7.800 kr. udbetalt om måneden, og at hun kun har 900 kr. tilbage til mad og drikkevarer, tøj, hygiejne, fritid og ferie. Her glemmer redaktionen dog at oplyse, at den enlige mor også får børnepenge, børnecheck og et tillæg som enlig. Er der andet man lige glemte på redaktionen? Når redaktionen vælger at bringe en så personlig og lang historie, så giv da lige os læsere hele historien. Halve historier er spild af alles tid.

Niels Kristian Højerslev

Halve historier spild af tid

I Magisterbladet nr. 3/2007 (side 39 i sektorbladet Faktor 4) bragte redaktionen en misinformerende artikel om fattigdom i Danmark. Der blev i en faktaboks henvist til nogle økonomiske undersøgelser lavet af Socialforskningsinstituttet og Center for Alternativ Samfundsanalyse, men det legitimerer altså ikke historien. BG-Bank har fx også lavet en analyse, der klart viser, at fraskilte fuldtidsbeskæftigede fædre med ikke-hjemmeboende børn er de store økonomiske tabere i en sådan grad, at de med en vis ret godt kan kaldes for fattige. De enlige mødre scorer typisk kassen ifølge BG-Bank. Det var derfor med en vis interesse, at jeg læste DM-redaktionens historie om den enlige arbejdsløse mor og cand.mag. på mindste dagpengesats. Redaktionen fortæller nemlig ganske misvisende og tendentiøst os læsere, at

Svar

Kære Niels Kristian Højerslev

Jeg har givet dit læserbrev videre til redaktionen af Faktor 4, hvor historien, du refererer til i dit læserbrev, optræder. Det er den af Sektoren for honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdsøgende valgte redaktion, der hæfter for pålideligheden af de artikler, der optræder i Faktor 4. Som redaktør af Magisterbladet hæfter jeg alene for pålideligheden af Magisterbladets artikler eksklusive sektorbladet – dog er jeg ifølge medieansvarsloven ansvarshavende redaktør for hele Magisterbladet, altså inklusive sektorbladet. Heldigvis vil din påpegning af eventuelle fejl i artiklen ikke bringe mig bag tremmer. Du kan forvente et svar fra Faktor 4's redaktion i næste nummer (nr. 5) af Magisterbladet.

Mogens Tanggaard

ATTRACTOR

Proceskonsulentuddannelse

Ny 7x2 dages proceskonsulentuddannelse med masser af teoretisk tyngde og konkret træning.

Du får bl.a:

- en stor værktøjskasse med de nyeste proceskonsulentmetoder og -teknikker
- grundfærdigheder til at skabe effektive og udviklende samtaler
- redskaber til afklaringsmødet og design af udviklingsforløb
- afklaring og udvikling af din personlige stil
- evaluering som et værdiskabende udviklingsredskab
- netværksdannelse og faglig sparring

Master

- i proceskonsultation og organisationsudvikling med David Campbell og Diana Whitney

Denne 2-årige uddannelse er en invitation til den erfarne konsulent, der ønsker at udbygge sin konsulentpraksis med en række af de nyeste, mest avancerede teorier og metoder fra krydsfeltet imellem traditionel managementkonsultation og systemiske forståelser af konsulentens rolle og interventionsmuligheder.

Masteren er en overbygning på ATTRACTORs "Proceskonsulentuddannelse". Det er således en forudsætning for deltagelse, at man tidligere har gennemført denne eller anden systemisk baseret konsulentuddannelse.





HOLD FRI MENS JOBAGENTEN FINDER ET JOB TIL DIG

Opret en jobagent på magisterjob.dk

Lad din personlige jobagent på magisterjob.dk finde de jobmuligheder, der matcher dine ønsker og kvalifikationer.

Opret hurtigt og nemt din jobagent på magisterjob.dk.

Jobagenten finder de relevante stillinger og sender dig løbende e-mails med de nyeste jobannoncer.

Jobagenten giver dig tid til at slappe af.

Magisterjob.dk tilbyder dig en række funktioner, der hjælper dig til at planlægge din karriere.

Magisterjob.dk er en del af netværket Profiljob.dk, der er et samarbejde mellem 14 af Danmarks mest betydningsfulde faglige organisationer.

Deltagelsen i Profiljob.dk betyder, at du ikke alene modtager relevante jobannoncer fra magisterjob.dk, men også fra de øvrige jobportaler, når du har oprettet din jobagent på magisterjob.dk.

Magisterjob.dk er Dansk Magisterforenings egen jobportal, der er tilpasset dig, din situation og dine jobønsker.

Mere end 15.000 personer har allerede oprettet deres personlige jobagent på Profiljob.dk netværket.

magisterbladet

RELEVANTE JOB - RELEVANTE PROFILER

PARTNER I PROFILJOB.DK

DM Offentlig

Udfordringer og
tillidsrepræsentanter
side 38

Løntillæggene skal tæmmes
side 39

Løn alene giver
ikke bedre kvalitet
side 42

Resultatløn ikke til
at komme uden om
side 44

Hvilken reform?
side 44

Kommune og universitet
knytter tættere bånd
side 45



**Gribskov Kommune vil give
resultatløn – men ikke med
akademikernes gode vilje**



Udfordringer og tillidsrepræsentanter

Kommunesammenlægninger, fusioner mellem universiteter og forskningsinstitutioner og mellem CVU'er – alt sammen tilsyneladende med det formål at skabe større administrative enheder.

Jeg skal ikke gøre mig klog på regeringens be-
væggrunde for at have igangsat denne udvik-
ling. Men mon ikke mindst en af grundene er
økonomisk – rationaliseringsgevinster er vel til
for at blive inkasseret.

Det er ikke første gang, at vi i dette blad be-
skæftiger os med lønniveauet på det offentlige
område, og det er heller ikke første gang, at vi
beskæftiger os med den stigende forskel i løn
– en stigende forskel, som kommer til udtryk
både mellem kønnene, mellem landsdelene og
mellem ansættelsesmyndighederne.

Grundlæggende er det fagforeningens opgave at
sikre så gode løn- og ansættelsesforhold for sine
medlemmer som muligt, derfor fylder lønpro-
blematikken nødvendigvis meget i det daglige
billede. Sådan skal det også være, men ...

Det er frustrerende at opleve, at på trods
af intentionerne i lovgivningen, på trods af
centrale og lokale aftaler og på trods af tillids-
repræsentanternes arbejde i det daglige, så øges
lønforskellene på alle områder.

Jeg tror, at fusionerne og de større admini-
strative enheder kan være med til at dreje ud-
viklingen i en mere ligeværdig retning for DM
Offentligs medlemmer.

Det vil ikke være hverken politisk eller
praktisk hensigtsmæssigt på længere sigt at øge
lønforskellene på de enkelte stadig større ar-
bejdspladser. Medarbejderne vil ikke acceptere,
at samme type opgaver aflønnes forskelligt, når
forvaltninger og administrationer slås sammen.
Arbejdsgiverne vil være interesseret i, at de

lokale forhandlinger foregår på en så konfliktfri
måde og med så stor forståelse fra personalets
side som muligt.

Samtidig vil fusionerne og de større en-
heder skabe mulighed for, at langt flere DM
Offentlig-medlemmer bliver dækket af en
DM-tillidsrepræsentant. I dag er det sådan, at
mange arbejdspladser er for små til at vælge
tillidsrepræsentant og derfor har vanskeligt ved
at få deres synspunkter og krav igennem lokalt,
særligt på lønområdet.

Jeg er for så vidt enig med Kommunernes
Landsforening i, at lokale aftaler bedst forhand-
les og aftales lokalt, hvor kendskabet til forhold-
ene er størst, og hvor det daglige samarbejde
foregår. Det kræver blot, at der lokalt aftales
spilleregler og rammer for forhandlingerne,
som er bindende for begge parter – også hvad
angår tillægsniveauer og individuel udvikling.

Det kræver samtidig, at der er åbenhed om
og gennemsigtighed i og accept af de vilkår,
aftaler indgås under. Herunder ikke mindst
løn- og tillægsaftaler.

For mig at se er det derfor vigtigt, at der for
den kommende overenskomstperiode, dvs. i
tiden efter 1. april 2008, indgås centrale aftaler
om de lokale forhandlinger. Det er vigtigt, at de
rammer, de lokale forhandlinger foregår under,
er præcise, og at de indgår i den samlede cen-
trale aftale.

DM Offentlig vil arbejde for, at alle medlemmer
bliver dækket af en DM-tillidsrepræsentant.
Det tror jeg, at fusionerne og sammenlægning-
erne kan danne grundlag for. Samtidig vil DM
Offentlig arbejde for, at der i forbindelse med
de kommende overenskomstforhandlinger laves
gode og bindende aftaler for vilkårene efter

fusionerne, således at vi i de nye større enhe-
der kan få en mere ligeværdig udvikling, ikke
mindst på lønområdet.

Det skulle i fremtiden gerne være sådan, at
det ikke "kun" er spændende opgaver og gode
kolleger, der gør det attraktivt at være ansat i
det offentlige.

DM Offentlig er sektorblad for magi-
stre ansat i stat, regioner og kommu-
ner. Bladet udkommer fire gange om
året. Næster nummer udkommer den
18. maj 2007

Redaktionen: Dieter Delling, Peter
Grods Hansen, Eva Jensen og Anne
Helbo Jespersen

Redaktionssekretær: Pernille
Siegumfeldt

Forsidefoto: Henrik Petit

Løntillæggene skal tæmmes

Lønrevolution bliver der ikke noget af på de offentlige arbejdspladser. Men at individuelle løntillæg vil udgøre en stadig større del af lønposen er næppe til at undgå. Kunsten bliver at gøre systemerne åbne og gennemsikkelige – hvis det overhovedet kan lade sig gøre

Af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk

“I en tid, hvor kampen om arbejdskraft tager til, er vi nødt til at trække liberale mekanismer ind for at få den offentlige sektor til at fungere”.

Med de ord slap indenrigsminister Lars Løkke Rasmussen for første gang katten ud af sækken i en jysk avis som optakt til Venstres landsmøde i november sidste år. Der skulle varmes op under statsministerens lancering af en række af elementerne i regeringens såkaldte kvalitetsreform på landsmødets sidste dag. Og ganske som forventet tog Anders Fogh Rasmussen bolden op og gav partifællerne et veltilrettelagt indspark om lønpolitikken i det offentlige, uden manuskript:

“Jeg vil gerne opfordre parterne i forhandlingerne, det vil sige de offentlige arbejdsgivere – og vi er jo dog nogle af dem – og de offentligt ansattes fagforeninger, til at overveje, om man ikke inden for den ramme, som man nu kan blive enige om er økonomisk forsvarlig, der at sørge for, at nogle puljer inden for den ramme er reserveret til at give en ekstra påskønnelse til de medarbejdere, som gør en dygtig indsats for

at skabe en bedre kvalitet i den offentlige service. Det synes jeg ville være et godt og vigtigt punkt i en kvalitetsreform.”

At resultatløn for offentligt ansatte af Anders Fogh blev præsenteret som en markant nyskabelse, havde arbejdsmarkedsforskere og de faglige organisationer mere end svært ved at forstå.

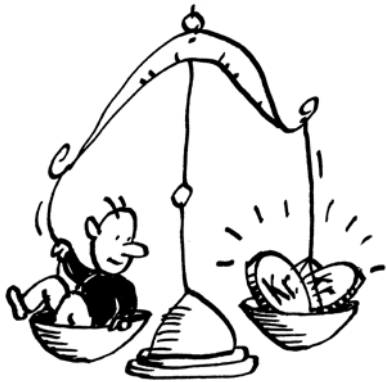
“Lønrevolutionen for kontorfolket fandt sted allerede for 10 år siden, helt tilbage i 1997. Her blev de ansatte i stat, amter og kommuner præsenteret for et lønsystem – ny løn – baseret på fx funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn. Mulighederne har altså været til stede længe – de er bare slet ikke blevet udnyttet i det omfang, man forventede”, forklarer professor, fil.dr. Jørgen Steen Madsen fra FAOS, forskningscenter for organisations- og arbejdsmarkedsstudier på Københavns Universitet.

Resultatløn et ok-emne

Statsministerens opfordring til at bruge resultatløn til at skabe mere effektivitet på de >



“Nogle puljer bør reserveres til at give en ekstra påskønnelse til de medarbejdere, som gør en dygtig indsats for at skabe kvalitet i den offentlige service,” sagde statsministeren i november



offentlige arbejdspladser kunne måske derfor bare være blevet mødt med et skuldertræk, hvis ikke det lige var, fordi arbejdsgiverne i KL og Finansministeriet samt de faglige organisationer netop nu er i fuld gang med at lægge strategien til rette for de kommende overenskomstforhandlinger.

Peter Grods Hansen, formand for de godt 4.500 DM-medlemmer på offentlige arbejdspladser, er ikke i tvivl om, at resultatløn og anden individuel aftalt løn vil komme til at spille en fremtrædende rolle, når forhandlerne tørner sammen.

Det er han som udgangspunkt mildest talt ikke begejstret for.

“Problemet er, at mange lokale lønforhandlinger foregår ud fra alt for upræcise kriterier, og at det er for svært for medarbejderne at gennemskue, hvad der udløser tillæg, og hvor mange penge, der overhovedet er til rådighed”, siger Peter Grods Hansen.

Nøje formulerede aftaler

Især hvad engangstillæg angår er arbejdsmarkedet det rene Wild West, vurderer formanden for DM Offentlig.

“Vi hører masser af eksempler på, at arbejdspladser, der har penge tilovers, sidst på året med løs hånd uddeler tillæg på både 15.000 og

25.000 kroner til medarbejdere, der lige er inde i varmen på det tidspunkt. Det strider mod alle principper i ordentlig, hæderlig løn- og personalepolitik,” mener Peter Grods Hansen.

I lyset af kvalitetsreformen og den megen diskussion om evalueringer og målstyring i det offentlige ser han derfor en vigtig opgave i at få bedre styr på især resultatlønsaftaler i den kommende overenskomst. Et eksempel fra virkelighedens verden illustrerer hvorfor.

“Et DM-medlem, der havde job i administrationen på en læreanstalt i Jylland, oplevede år efter år at få en resultatlønskontrakt, hvor opgaver omkring it, indskrivning af elever og anden administration blev beskrevet i detaljer. Alle de opgaver, der i virkeligheden lå i hendes job som udgangspunkt, blev aflønnet, som var det resultater i en resultatlønskontrakt, siger Peter Grods Hansen.

“Når vi ikke kan slippe af med tillægget, så er det utroligt vigtigt, at vi går ind i beskrivelserne af, hvad en resultatlønskontrakt i givet fald skal indeholde. Hellere helt detaljerede, nøje formulerede, bredt accepterede, åbne og gennemsigtige resultatlønsaftaler end et stigen- de antal engangstillæg, der bliver fordelt efter chefens forgodtbefindende i gerningsøjeblikket,” understreger Peter Grods Hansen.

I det hele taget ser han gerne, at honore-

Kontrakt på vej

DM er i færd med at udarbejde en standardkontrakt, som tillidsrepræsentanterne kan benytte, når de forhandler resultatløn for medlemmerne.

Kontrakten skal hjælpe med til at sikre, at resultatlønstillægget fx ikke erstatter andre og bedre tillæg, at resultater og tillæg afstemmes nøje, osv. Kontrakten udsendes i løbet af foråret sammen med en vejledning til tillidsrepræsentanterne.

ringen, også hvad angår andre tillæg, bliver diskuteret til bunds. Hvad skal prioriteres, hvilke resultater skal honoreres, hvad betyder fx kompetenceudvikling og ledelsesansvar for størrelsen på de individuelle tillæg osv.

Bygger på mistillid

Indførelsen af ny løn i 1997 skete på ingen måde med støtte fra DM, og de erfaringer, man siden har høstet med lønsystemet, har ikke overbevist skeptikerne.

“Man henter ikke bare pengene til resultat-

“Det strider mod alle principper i ordentlig, hæderlig løn- og personalepolitik, når tillæg sidst på året uddeles med løs hånd til medarbejdere, der lige er inde i varmen på det tidspunkt,” mener Peter Grods Hansen, formand for DM Offentlig

FOTO: HENRIK PETT

løn ud af det blå. De tages fra den eksisterende pulje og går altså bare fra lønnen et andet sted. Vi går ud fra, at vores medlemmer i forvejen arbejder så effektivt, de kan, på et grundlag af engagement og ansvarsfølelse, så derfor vil resultatløn ikke gøre den store forskel,” siger Klaus Liebing, der er faglig konsulent i DM.

Han påpeger, at også arbejdsgiverne er delte i spørgsmålet om resultatløn.

“De resultater, der skal udløse resultatløn, skal være direkte målbare og til at evaluere. Det er omkostningskrævende og kræver både tid og energi at sætte arbejdet i system på den måde – og så ligger det heldigvis også mange arbejdsgivere fjernt at fremme en gammeldags lønmodtagerkultur, hvor pengene alene er drivkraften,” siger Klaus Liebing fra DM.

Resultatlønstillæg

Et aftalt tillæg, hvor det gøres til en betingelse, at et eller flere bestemte arbejdsmaessige resultater skal være opnået inden for en given tidsfrist, for at tillægget kan udbetales.

KILDE: FAGLIG HÅNDBOG

Sagt om resultatløn:

“Reformen bliver ikke et vinderprojekt, hvis de offentligt ansatte og deres organisationer får indtryk af, at der blot skal løbes endnu hurtigere for måske at komme i betragtning til et fedterøvs-tillæg på 500 kroner”

Helle Ib, politisk kommentator i BT, 2. januar 2007

“Et forslag, som regeringen ikke har prøvet af endnu, til fri afbenyttelse: Tillid til medarbejderne som afløsning for det nuværende system med kontrol og konkurrence.”

Bente Dahl, MF Radikale, Jydske Vestkysten, 29. november 2006

Forslaget viser, at Fogh tror, at de offentligt ansatte kan og vil arbejde mere, hvis de bare får flere løntillæg. Selv når virkeligheden bider ham direkte i næsen, stopper han ikke op og lytter.

Jørgen Arbo-Bæhr, MF Enh.listen, Dagbladet 29. november

“Hvis de unge ikke belønnes og anerkendes for en særlig indsats, så taber vi job til den private sektor.”

Troels Lund Poulsen (V) til Ritzau, 21. november 2006

“I en tid, hvor kampen om arbejdskraft tager til, er vi nødt til at trække liberale mekanismer ind for at få den offentlige sektor til at fungere”

Indenrigsminister Lars Løkke Rasmussen, 19. november Jydske Vestkysten

Løn alene giver ikke bedre kvalitet

Resultatløn bliver en vigtig brik i den nye Gribskov Kommunes lønpolitik

– men ikke med de akademiske medarbejderes gode vilje

Af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk

“Det undrer mig meget, at ledelsen har den opfattelse, at medarbejderne her i kommunen har brug for en økonomisk pisk eller gulerod, hvis vi skal være med til at gennemføre kvalitetsforbedringer.”

1000 kroner per kontanthjælpsmodtager

Da Beskæftigelsesministeriet i juli 2006 lancerede kampagnen “Ny chance til alle”, var det ikke mindst resultatlønnen til de kommunale sagsbehandlere, der var det store slagnummer.

10 millioner kroner blev afsat, og en kontant gevinst på 1000 kroner givet til ansatte i kommunerne, hver gang en passiv kontant- eller starthjælpsmodtager i en periode på 13 ud af 15 uger opfyldte et af tre krav: ikke at modtage offentlige ydelser til forsørgelse, blive optaget på SU-godkendt uddannelse eller komme i fleksjob.

Læs mere på www.nychance.dk

Den gamle Græsted-Gilleleje Kommune var fremme i skoene, når det gjaldt resultatløn.

Allerede helt tilbage i 1996 gav det genlyd over det ganske land, da medarbejderne i kommunens Arbejds- og Uddannelses Center fik en kontant bonus, fordi de havde skaffet flere kontanthjælpsmodtagere i arbejde end beregnet.

Nogle anså kommunens lønpolitik for at være dynamisk og meget progressiv. Andre var dybt skeptiske over for den kontante kommunale belønning til medarbejderne som tak for et godt resultat.

Tilhængerne af resultatlønnen har efter alt at dømme vundet første runde, efter at kommunerne Græsted-Gilleleje og Helsingør i Nordsjælland ved årsskiftet lagde sig sammen under navnet Gribskov.

I den nye kommunes lønpolitik står, at “resultatlønnen vil bygge videre på Græsted-Gilleleje Kommunes erfaringer med resultatløn siden 1995”.

Den formulering er Mette Hald Simonsen, tillidsrepræsentant for kommunens 13 DM’ere, temmelig ked af.

Det altoverskyggende styringsredskab

“Det undrer mig meget, at ledelsen har den opfattelse, at medarbejderne her i kommunen har brug for en økonomisk pisk eller gulerod, hvis vi skal være med til at gennemføre kvalitetsforbedringer. Vi har ikke behov for at blive styret vha. lønnen, vi lader os motivere af en god arbejdsplads med gode ledere. Hvis lønnen bliver det altoverskyggende styringsredskab, så fralægger ledelsen sig samtidig et ansvar for at skabe en god arbejdsplads,” argumenterer hun.

Det er ikke kun DM-medlemmerne, men

også et stort flertal blandt de øvrige akademikere i kommunen, der er bekymrede for, hvordan lønpolitikken vil blive foldet ud i praksis. De frygter, at resultatlønnen pludselig bliver en uforudsigelig del af den faste løn.

“Afhængig af, hvordan hele kvalitetsstyringen skrues sammen, kan man forestille sig, at en del af lønnen først udbetales efter en periodevis evaluering, fx en gang i kvartalet eller hvert halve år. Hvis evalueringen så er dårlig, er det måske kun en del af lønnen, der udbetales, fx 80 procent af den resultatløn, der er knyttet til at nå nogle bestemte mål. Samtidig skal den daglige drift også kvalitetssikres og bliver derfor afhængig af evalueringer. På den måde bliver resultatløn pludselig en del af min aflønning hele arbejdslivet. Det er selvfølgelig helt uholdbart,” mener Mette Hald Simonsen.

Lønbureaukrati, nej tak!

Hun understreger, at medarbejderne har meldt positivt tilbage, både når det gælder årshjul og andre evalueringsredskaber, som kan hjælpe dem med at rationalisere arbejdsgangene i det daglige.

“Der har været en vis bekymring for, hvorvidt bureaukratiet omkring kvalitetsforbedringer ville blive meget stort, og den bekymring bliver da ikke mindre, hvis der også kommer lønbureaukrati ind i billedet. Men det er ikke evalueringer som sådan, vi er modstandere af. Vi er mindst lige så interesserede som ledelsen i at få en række værktøjer, som kan være med til at lette arbejdspresset i hverdagen”, siger tillidsrepræsentanten.



Fakta om kvalitetsreformen

Kvalitetsreformen blev lanceret af regeringen som en opfølgning på kommunalreformen.

Reformen skal sikre borgerne en bedre service og de ansatte mere attraktive arbejdspladser.

Til sommer vil regeringen fremsætte forslag med fokus på seks områder:

- Klar besked om service og resultater
- Fokus på kvalitet gennem åbenhed og innovation
- Brugerindflydelse og frit valg
- Bedre organisering og sammenhæng i servicetilbuddene
- Prioritering af de offentlige opgaver og personligt ansvar
- Bedre motivation og medinddragelse af medarbejdere

“Hvis lønnen bliver det altoverskyggende styringsredskab, så fralægger ledelsen sig samtidig et ansvar for at skabe en god arbejdsplads”, mener tillidsrepræsentant i Gribskov Kommune Mette Hald Simonsen.

FOTO: HENRIK PETIT

Resultatløn ikke til at komme uden om

Kontrol med udmøntningen af individuelle løntillæg bliver en stor opgave for DM og andre faglige organisationer. Arbejdsmarkedsforsker anbefaler klare aftaler ved de kommende lønforhandlinger

Af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk

Effektivisering, mangel på arbejdskraft, evalueringer og kvalitetsstyring.

De offentligt ansatte kan ikke undvige det konstante pres, de er udsat for i øjeblikket, og det kan gøre en øget brug af løndifferentiering meget mere aktuell i både staten, regionerne og kommunerne.

Det mener professor, fil.dr. Jørgen Steen Madsen fra FAOS, forskningscenter for organisations- og arbejdsmarkedsstudier på Københavns Universitet.

“Tilløbet til for alvor at bruge de individuelle løninstrumenter har været meget langt. Men med en kvalitetsreform i sigte og kontante krav til de offentligt ansatte om målbare mål osv. bliver det mere oplagt for arbejdsgiverne at hive fx resultatlønnen frem i forreste række,” siger Jørgen Steen Madsen.

Øget brug af løndifferentiering vil stille de faglige organisationer over for en stor opgave, mener professoren.

“Når man indgår aftaler om generelle lønstigninger, er det let at kontrollere, at pengene

nu også falder som aftalt. Nu skal tillidsrepræsentanten på en arbejdsplads i detaljer til at have styr på, hvordan man i et givet projekt fx måler de resultater, som udløser tillæg,” forklarer han.

Lektor, ph.d. Jørgen Stamhus fra Aalborg Universitet tror, at der eksisterer et helt naturligt loft for, hvor stor udbredelsen af individuelle løntillæg i de offentlige organisationer kan blive.

“Den samlede lønsum ligger jo fast i en offentlig virksomhed. Man kan ikke dreje produktionsknapperne op, og mange opgavetyper vil være vanskelige at evaluere efter principperne i fx resultatløn. Endelig deler både medarbejdere og chefer i det offentlige en kultur, som vil modarbejde en større grad af løndifferentiering. Man kan bare kigge på, hvordan begge parter indtil videre har spændt ben for brugen af ny løn,” siger Jørgen Stamhus.

Hvilken reform?

Et halvt år efter at Statsministeren lancerede en gennemgribende reform af den offentlige sektor, ved 71 procent af danskerne ikke, hvad kvalitetsreformen handler om.

Det viser en analyse, som Rambøll Management har foretaget for Morgenavisen Jyllands-Posten.

Analysen viser også, at ud af de 28 procent, der krydser ja ved spørgsmålet om, hvorvidt de kender til regeringens reformplaner, svarer kun tre ud af fire rigtigt på spørgsmålet om reformens indhold.

Både KL og fagforeningerne mener, at det er et kæmpe problem for regeringen, at den endnu ikke har formået at forklare den brede befolkning, hvad kvalitetsreformen egentlig går ud på, ikke mindst fordi statsministeren i forbindelse med lanceringen selv kaldte den for “de kommende års store projekt”.

Regeringen har netop nedsat en “kvalitetsgruppe” med repræsentanter for en lang række organisationer, fagforeninger og fra erhvervslivet. Gruppen skal rådgive og være med til at diskutere konkrete forslag. Akademikerne repræsenteres i gruppen af formanden for Akademikernes Centralorganisation

(AC), Sine Sunesen.

Regeringens endelige udspil til indholdet af en kvalitetsreform ventes offentliggjort til juni.

psi

Flere DM'ere i det offentlige

Antallet af magistre, der er ansat på offentlige arbejdspladser, stiger støt.

Den seneste opgørelse viser, at på bare 12 måneder har DM Offentlig – sektoren for DM'ere ansat i stat, regioner og kommuner – fået netto 544 nye medlemmer.

Det svarer til en stigning i medlemsskaren på 14 procent.

Kommune og universitet knytter tættere bånd

Århus Kommune har formaliseret samarbejdet med byens universitet. Formålet er at styrke udvekslingen af både viden og arbejdskraft.

Af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk

Flere humanister skal ud og arbejde på offentlige arbejdspladser, og kommunen skal have en mere tilbundsående indsigt i, hvilken ekspertise og hvilke kompetencer der findes blandt kandidaterne på humaniora.

Det er baggrunden for, at Århus Kommune og byens humanistiske fakultet nu har formaliseret deres samarbejde. En rammeaftale skal konkret munde ud i flere kommunale praktikpladser til de humanistisk uddannede samt et styrket samarbejde mellem de studerende og kommunens ansatte. Aftalen skal også resultere i, at flere ansatte i kommunen kender og benytter fakultetets efteruddannelsesstilbud, og endelig skal fakultetets ekspertviden i større grad ud og anvendes i den kommunale virkelighed.

At der foregår en udveksling mellem universitet og byens store offentlige arbejdsplads, er der ikke noget nyt i. Alligevel forventer Bodil Due, dekan ved Det Humanistiske Fakultet, at den nye rammeaftale får stor betydning.

“Selvom intentionerne er gode, har det hidtil været alt for tilfældigt, hvordan kontakter er blevet knyttet på tværs. Nu er signalet, at kommunen for alvor skal stille sig til rådighed, hvis fx en specialestuderende vil undersøge barriererne for kvindelige topchefer i det offentlige. Omvendt skal vi på universitetet blive bedre til fx at tilbyde målrettede kurser til ansatte i kommunen eller sørge for, at vores forskning kommer kommunens forskellige afdelinger til gode,” forklarer Bodil Due.

En stor arbejdsgiver

Det var Århus Kommune, der henvendte sig til universitetet med ideen om et formaliseret samarbejde. Institut for Statskundskab, der først fik buddet, var ikke interesseret, men Det Humanistiske Fakultet slog til med det samme.

“Hvor undervisningsjob tidligere var altdominerende, bliver ca. halvdelen af vores kandi-

dater i dag ansat i offentlige konsulentstillinger eller i fx kulturlivet. Kommunen er en stor arbejdsgiver og derfor yderst interessant for os,” siger Bodil Due.

Hun erkender, at fakultetet hidtil har været for dårlig til at markedsføre humanisterne.

“Til trods for at arbejdsmarkedet er godt i dag, kæmper vi fortsat mod fordomme om, at vi uddanner for mange kandidater med et lovligt smalt kompetencefelt. Der er masser af kommunale arbejdsområder, hvor vores bidrag kan vise sig værdifulde, fx når det gælder sprog, kulturforskelle, ligestilling, tosprogethed, religion og it,” mener dekanen.

Aftalen har allerede nu ført til et konkret samarbejdsprojekt. Århus Kommunes nye ligestillings- og mangfoldighedskonsulent samarbejder med en medarbejder fra Center for Områdestudier, der forsker i mangfoldighed og kønsforskelle. Projektet skal afdække, hvordan man bliver bedre til at tiltrække mandlig arbejdskraft til ældresektoren.

Planer om ekspansion

Århus Kommunes personalechef Per Jensen forventer at se langt flere af den type samarbejder i fremtiden.

“Det kan vel nærmest tælles på én hånd, hvor mange praktikanter Århus Kommune p.t.

har fra Det Humanistiske Fakultet. Det er ikke godt nok, for begge parter har brug for hinanden. Med rammeaftalen sender vi derfor et utvetydigt signal om, at vi gerne vil stille vores arbejdsplads til rådighed i et langt større omfang,” siger Per Jensen.

“Det afgørende er, at projekt- og forsknings-samarbejde systematiseres langt mere, end tilfældet er i dag. Og vi håber ikke, det bliver ved et snævert samarbejde mellem kommunen og Det Humanistiske Fakultet. Vi skal have resten af universitetet med også – og dernæst det østjyske erhvervsliv,” lyder det ambitiøse ønske fra Århus Kommunes personalechef.

Også dekan Bodil Due har ambitiøse planer om ekspansion;

“Næste skridt for os bliver at få skabt en tilsvarende rammeaftale for et samarbejde med Region Midtjylland, hvor vi allerede nu laver efter- og videreuddannelsesforløb for en række ansatte.”

“Hvor undervisningsjob tidligere var altdominerende, bliver ca. halvdelen af vores kandidater i dag ansat i offentlige konsulentstillinger eller i fx kulturlivet. Kommunen er en stor arbejdsgiver og derfor yderst interessant for os,” siger dekan Bodil Due



TORBEN NIELSEN / DET HUMANISTISKE FAKULTET, ÅRHUS UNIVERSITET.



Privat job

1. To beslutninger er gode at træffe, inden man går til samtale. For det første, hvilket lønkrav man vil spille ud med, hvis man bliver spurgt. For det andet, hvor ens smertegrænse går. Dvs. den laveste løn, man vil acceptere. Beslutningerne er vigtige, for at man ikke indgår en aftale, som man fortryder bagefter.

2. Træf beslutningerne på et solidt grundlag. DM spørger hvert år alle privatansatte cand.scient.'er og cand.mag.'er, hvad de tjente i september. Svarene ser således ud:

DM's lønundersøgelse

gennemsnitsløn alt inkl. september 2006

Cand.årg.	cand.scient.	cand.mag.	vækst
-1982	54.659	49.808	3,5%
1983-85	51.805	46.800	3,5%
1986-87	52.478	45.235	3,5%
1988	51.620	44.442	4,1%
1989	50.116	39.569	4,9%
1990	48.445	46.578	5,6%
1991	53.879	44.335	5,1%
1992	47.295	41.730	5,0%
1993	48.628	46.955	4,8%
1994	47.916	39.211	5,6%
1995	45.854	41.640	5,0%
1996	47.628	38.111	4,9%
1997	43.914	40.765	5,3%
1998	42.062	37.378	5,9%
1999	40.707	38.278	6,6%
2000	38.785	34.523	7,1%
2001	39.807	34.638	7,2%
2002	36.560	33.302	7,7%
2003	33.877	31.136	8,3%
2004	32.394	28.389	9,3%
2005	31.146	28.536	10,2%
2006	32.404	27.344	-

Se også DM's interaktive lønstatistik på www.dm.dk/sw311.asp.

Tallene omfatter alle løndele, også eget og arbejdsgivers evt. pensionsbidrag. De, der skal ansættes på en privat arbejdsplads for første gang, bør tage højde for, at lønniveauet stiger løbende. Ifølge Danmarks Statistik 3,2 % det sidste år. Allerede ansatte kan tage udgangspunkt i tabellens vækstprocenter.

3. Løngennemsnit for forskellige brancher og arbejdsfunktioner kan ses på www.dm.dk/privatstatistik. Se også forslag til standardkontrakter på www.dm.dk/standardkontrakt, for der er meget andet end løn, man skal aftale.

4. Lønniveauet på enkeltarbejdspladser kan fås ved at ringe til DM. Her kan man også få tjekket kontrakt og evt. konkurrenceklausuler.

5. DM har som supplement besluttet en vejledende startløn for nyuddannede på kr. 29.100.

Offentligt job

1. Hvis man ved ansættelsessamtale bliver spurgt om ens lønforventning, så kan det være hensigtsmæssigt at svare,

- at man forventer at en forhandling tager udgangspunkt i relevant lønstatistik for offentligt ansatte,
- og at det jo er tillidsrepræsentanten eller DM, der skal forhandle, hvis man får tilbudt jobbet.

Hvis man herefter bliver spurgt, hvad statistikken viser, så kan man f.eks. bruge disse tal:

Finansministeriets lønstatistik for statsansatte cand.scient.'er og cand.mag.'er 2006
 nyuddannet 22.300 + 17,1% pension
 3 års erfaring 28.200 + 17,1% pension
 10 års erfaring 31.200 + 17,1% pension
 13 års erfaring 35.400 + 17,1% pension

2. Sig aldrig dit job op, før din tillidsrepræsentant har forhandlet tillæg med ledelsen. Det offentlige lønsystem betyder, at tillidsrepræsentanten næsten altid kan forhandle om tillæg ved nyansættelse. Hvis man siger sit job op for tidligt, er det sværere at opnå et godt resultat. Hvis forhandlingen ikke kan være færdig, før du har tænkt dig at sige op, så vent. Arbejdsgiveren kan i det offentlige ikke give et job, som man er blevet tilbudt, til en anden, så længe der forhandles om lønnen.

3. Hvis man får tilbudt jobbet, skal man hurtigst muligt kontakte tillidsrepræsentanten, så man kan drøfte, hvilket lønkrav han/hun skal fremsætte. Hvis der ikke er nogen DM- eller AC-tillidsrepræsentant, så skal man kontakte DM's sekretariat, som skal forhandle. – Hvem der er tillidsrepræsentant, kan man få at vide i DM eller på www.dm.dk/findtillidsrepraesentant.

4. Læs mere om tillægsforhandling og tillægsniveau i DM's "Lønguide" side 14 og under omtalen af det relevante ansættelsesområde eller på www.dm.dk/tillaegsforhandling. Endelig kan man læse i Faglig Håndbog, som findes på www.dm.dk/faglighaandbog. Valg kapitel 3.2 Offentlig løn og tillæg.

Ansøgning om forskningsbevilling

Ansøgningen skal mindst indeholde:

1. Nettoløn pr. måned på det skalatrin, du er på. Satserne (1.10.06):

Trin 3: 19.669,92 kr.

Trin 4: 21.357,75 kr.

Trin 5: 23.018,25 kr.

Trin 6: 24.532,75 kr.

Trin 8: 25.891,67 kr.

Er du på gammelt lønsystem, så se tallene på www.dm.dk løn og ansættelse.

2. Normalt kvalifikations-tillæg: 2.587,29 kr.
 for ph.d.-kandidater: 3.741,63 kr.
 for lektorbedømte: 6.179,65 kr.

3. Pensionsbidrag: 17,1 % af skalalønnen og tillæg.

4. Feriepenge: 12,5 % af skalalønnen, tillæg og eget pensionsbidrag (1/3 af de 16,8 %).

5. Arbejdsgivers atp-bidrag: 97,80 kr.

6. Dato for oprykning til næste løntrin.

Der er særlige regler for ph.d.-stipendiater. Flere oplysninger om ansøgning om forskningsbevilling og om ph.d.-stipendiat kan ses på www.dm.dk/forskningsmidler.

Timelønssjob

1. Lønnen er på universiteter og seminarier aftalt til 206,78 kr. pr. arbejdstime. Forberedelsestid: mellem 40 og 90 minutter pr. undervisningstime. Eksterne lektorer har bedre vilkår. – Se i øvrigt DM's "Lønguide 2006" side 43 eller www.dm.dk/eksternlektor.

2. Andre steder skal man selv forhandle. Som grundlag har DM og AC besluttet disse vejledende minimumssatser pr. arbejdstime:
 a) alm. videnskabeligt arb.: 225,05 kr.
 b) konsulentarbejde: 530,00 kr.
 c) privat klientkonsultation: 725,00 kr.
 d) foredrag: mellem 2.000 og 3.000 kr. for et foredrag på 45 til 60 min. Kan man aftale bedre betaling, er det bare godt.

Ansættelse med løntilskud

1. Skal man ansættes på en offentlig arbejdsplads, skal man normalt ansættes efter AC-overenskomsten. Men lovgivningen forhindrer, at man kan få en timeløn, der er højere end 102,60 kr. (pr. 1.1.2006). Ud over timelønnen skal man have det fulde pensionsbidrag, som er aftalt i overenskomsten.
 2. Skal man ansættes på en privat arbejdsplads, er der ikke noget lønloft, og lønnen forhandles på samme måde som for andre ansatte. Se første spalte på denne side.
 3. Yderligere vejledning kan ses i DM's "Lønguide 2006", side 4 og på www.dm.dk/lonstilskud.

jobsektion

Stillinger

Det fremgår ikke af alle stillingsopslag, om arbejdsgiver vil udstede en frigørelsesattest. Kontakt derfor arbejdsgiver for at få at vide, om en sådan kan udstedes i tilfælde af, at det bliver aktuelt. Hvad angår stillinger i Grønland, bør du kontakte DM, før du søger stillingen.



Enkelte stillingsopslag er af DM mærket med en stjerne. Det er fordi, stillingsopslaget ikke umiddelbart lever op til DMs ønsker og krav. Acceptér derfor ikke stillingen uden DMs godkendelse.



Foto: JANNKE ABILDSCOV

Master i Cross-Media Communication

"Fyraftensmøde" om uddannelsen
27. marts 2007 kl. 17.15-19.00
Det Ny KUA, Amager

www.cross-mediacom.dk



KØBENHAVNS UNIVERSITET

LET DIN JOBSØGNING

MED EN JOBAGENT

Opret en jobagent på magisterjob.dk

På magisterjob.dk kan du oprette din personlige jobagent, som finder de jobannoncer, der passer præcis til dig og dine kvalifikationer.

Jobagenten sender dig løbende e-mails med links til de jobannoncer, der er relevante for dig og dine ønsker.

Opret din personlige jobagent på bare 30 sekunder.

Magisterjob.dk tilbyder dig en række funktioner, der hjælper dig til at planlægge din karriere.

Magisterjob.dk er en del af netværket Profiljob.dk, der er et samarbejde mellem 14 af Danmarks mest betydningsfulde faglige organisationer.

Deltagelsen i Profiljob.dk betyder, at du ikke alene modtager relevante jobannoncer fra magisterjob.dk, men også fra de øvrige jobportaler, når du har oprettet din jobagent på magisterjob.dk.

Magisterjob.dk er Dansk Magisterforenings egen jobportal, der er tilpasset dig, din situation og dine jobønsker.

Mere end 15.000 personer har allerede oprettet deres personlige jobagent på Profiljob.dk netværket.

magisterbladet

RELEVANTE JOB - RELEVANTE PROFILER

PARTNER I PROFILJOB.DK

FORSKNINGSBASERET EFTERUDDANNELSE - INTENSIVE SOMMERSKOLEKURSER

2007



**SOMMERSKOLE er inspiration,
faglig fordybelse og sparring**

Forskellige kurser indenfor:

- Kommunikation og markedsføring
- Supply Chain Management og leverandørrelationer
- Mennesker og organisation
- Strategi og innovation
- Finansiering og økonomistyring

Læs mere på www.sommerskole.dk



**UGE 33 • 13. AUGUST - 17. AUGUST
UGE 34 • 20. AUGUST - 24. AUGUST**



Copenhagen Business School
HANDELSHØJSKOLENS EFTERUDDANNELSESCENTER

Sommerskole