



nr. 18 · 16. november 2007

magisterbladet

Løn – mere personligt end sex
side 5

Dansker bag global klimaportal
side 12-13

Handelshøjskole dropper sprogfag
side 10-11

Tal med din stressramte kollega
side 34-35

Faktor4

side 39-47



Kamms europæiske drøm

side 30-31



DM – efteruddannelse for højtuddannede

Gå i dybden – bliv klogere – kom videre

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

Arbejdsroller i organisationspsykologisk perspektiv

Kurset er rettet mod ledere, projektledere, konsulenter og HR-medarbejdere, der ønsker at forstå egne og andres arbejdsroller som del af det organisatoriske system, vedkommende er del af.

Kursusstart 10. december 2007.

Grafisk procesfacilitering

På kurset får du blandt andet lært enkle tegneteknikker, der gør dig i stand til på kort tid at visualisere procesforløb, møder og deres indhold.

Og du lærer nye spørge-, notat- og dialogteknikker til at skabe engagement, overblik og ejerskab i forbindelse med processer og mødeafvikling.

Kursusstart 11. december 2007.

Visuelle præsentationer – sæt billeder på!

Få idéer og teknikker til at præsentere dit budskab visuelt, forståeligt og inspirerende. Ved hjælp af praktiske metoder kan komplicerede tekniske eller abstrakte emner formidles til ikke-fagfolk. Metoderne kan bruges i både mundtlig og skriftlig formidling.

Kursusstart 12. december 2007.

Motiver dine medarbejdere

Motivation er en af de vigtigste kilder til værdiskabelse for den enkelte medarbejder og for virksomheden som helhed. På kurset bliver du bl.a. introduceret til hvilke mekanismer, der skaber motivation for dig selv og andre, hvilke roller topledere, afdelingsledere og projektledere har for at skabe motivation, samt hvordan man sikrer motivation i projektgrupper.

Kursusstart 12. december 2007.

It-projektledelse

Ledelse af It-projekter adskiller sig på en lang række områder fra ledelse af andre projekter, bl.a. fordi de ofte er meget dynamiske, kunderne ved sjældent, hvad de vil have, og kravene ændrer sig undervejs. Derfor er det vigtigt, at en række styringsværktøjer er på plads, inden projektet startes.

Kursusstart 12. december 2007.

DM Efteruddannelse • Nimbusparken 16 • 2000 Frederiksberg • telefon 3815 6668 • e-mail: dme@dm.dk

I hvert nummer

4 Leder

Det er lukket – det er dansk

14 Boglisten

15 DM på sagen

Aktuelle medlemssager

23 Boglisten

28 Det akademiske kvarter

Herrens mark – igen

32 Boglisten

36 Debat

48 Nyt om navne

49 Jobsektionen

Ledige stillinger

69 Meddelelser

5 Løn – mere personligt end sex

8 Erhvervslivets forskning
stagnerer

8 Biblioteksskole lukker bibliotek

9 Frit valg i modvind

9 OK 08: første møde mellem
regioner og AC

12 Dansker bag global klimaportal

16 I en god sags tjeneste

17 Tændstikken skal bare stryges

20 Pris til Dansk Naturvidenskabs
Historie21 Censorformand: genindfør
gruppeeksamen24 Uddannelse som handelsvare:
betal ved kasse 129 Lige udkommet: Offentligt an-
satte klemte af marked og kontrol

30 Den humanitære diplomat

33 Studieafgift ind ad bagdøren

33 IT-Bibliotek i Second Life

34 Tal med din stressramte kollega

38 Naturfagenes onde cirkel



6 Ligeløn lider under tavshed

Kolleger tør ikke tale med hinanden
om, hvad der står på deres lønseddel.10 Handelshøjskole dropper sprogfag
CBS lukker russisk og italiensk.

Faktor4

side 39-47

18 Jeg følte, jeg ikke
kunne hjælpeMaria Andreassen er en
af mange DM'ere ansat i
NGO'er.

Magisterbladet:

Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg
Telefon 38 15 66 00 (kl. 10-16)
Telefax 38 15 66 65
Internet: www.magisterbladet.dk
e-mail: magisterbladet@dm.dkAl henvendelse vedr. abonnement og
adresseændring: 38 15 66 00 tryk
5 eller bed om medlemsafdelingen.
Abonnement på Magisterbladet
koster 213,75 kr. per kvartal.

Redaktion:

Mogens Tanggaard
(ansvarshavende)
mt@dm.dkLisbeth Ammitzbøll
la@dm.dkBenedikte Ballund
bb@dm.dkPernille Siegmundfeldt
psi@dm.dkThomas Böttcher
tb@dm.dkJanneke Abildskov, sekretær
ja@dm.dkFranciska 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: DMI

Oplag: 30.950 eksemplarer

ISSN 0903-7349



Kontrolleret af

Kontrolleret oplag: 31.581
i perioden 1.7.2006-30.6.2007

Produktionsplan:

Nr. 19-2007
udkommer den 30. nov.
Deadline debat 19. nov.
Deadline annoncer 20. nov.
Deadline kalender 20. nov.Nr. 20-2007
udkommer den 14. dec.
Deadline debat 3. dec.
Deadline annoncer 4. dec.
Deadline kalender 4. dec.Nr. 1-2008
udkommer den 18. jan.
Deadline debat 7. jan.
Deadline annoncer 8. jan.
Deadline kalender 8. jan.

Det er lukket – det er dansk



Hvor snæversynet og navlebeskuende skal Danmark være? Spørgsmålet trænger sig på efter medieomtalen af to meget pinlige forhold, der viser, at regeringens megen tale om at være klar til globaliseringen er helt uden relation til virkeligheden.

Denne lederskribent havde ellers et lønligt håb om, at vi var på vej væk fra den mest fremmedfjendske politik efter statsministerens åbningstale, hvor han betonede behovet for at tiltrække højtuddannet udenlandsk arbejdskraft. Men Udlændingesservice ser stadig en opgave i at trække visumbehandlinger i langdrag og sætte barrierer op for ægtefællerne. Risø har måttet sige farvel til en højt kvalificeret pakistansk forsker, udvalgt blandt 30 ansøgere fra hele verden, fordi Udlændingesservice efter en utrolig langsommelig sagsbehandling nægtede hans kone et midlertidigt visum. Den danske instans anerkendte ikke ægteskabet, som var indgået efter pakistansk tradition. Hermed er dyrebare forskningsressourcer spildt, det internationale forskningsprojekt sat tilbage, og Danmarks tyndslidte prestige yderligere undermineret på grund af manglende viden, åbenhed og fleksibilitet over for andre kulturer. Hvis dette snæversyn får

lov fortsat at dominere vores behandling af udlændinge, vil regeringens mange millioner markedsføring af Danmark som et attraktivt land for højt kvalificerede studerende og forskere være spild af ressourcer.

Der er desværre ikke meget, der tyder på, at vi reelt er på vej mod en mere åben og imødekommende indstilling til andre kulturer. Tværtimod er der mange tegn på, at vi er på vej mod en yderligere indsnævring. Alt, hvad der ligger uden for en nordisk og angelsaksisk kultur- og sprogkreds, får stadig sværere vilkår. Det vidner de triste udsigter for sprogfagene på CBS om. På grund af alt for lave taxametre på tolkeuddannelserne og den øgede konkurrence om forskningsbevillingerne har ledelsen på CBS taget principbeslutning om at nedlægge italiensk, russisk og tolkeuddannelserne i tysk og spansk. Copenhagen Business School bliver en uddannelsesinstitution for angloamerikansk sprog og kultur.

I nødens stund vil Det Italienske Kulturinstitut komme til hjælp. Det italienske udenrigsministerium har tradition for at støtte finansieringen af undervisningen i italiensk i lande, der ikke selv har økonomi til det. Det har hidtil været udviklingslande, der har modtaget støtte. Nu er det Danmark. Det Danmark, hvis finansminister for et år siden udtalte, at vi har så mange penge, at vi kan købe



Der er desværre ikke meget, der tyder på, at vi reelt er på vej mod en mere åben og imødekommende indstilling til andre kulturer. Tværtimod er der mange tegn på, at vi er på vej mod en yderligere indsnævring”.

hele verden. Men det kan vi ikke, hr. finansminister, hvis vi ikke kan tale med den verden eller forstå dens kulturer, fordi vi i vort ubegribelige snæversyn ikke vil bruge de nødvendige ressourcer på at opretholde tolkeuddannelserne. På et tidspunkt, hvor der ustandselig tales om behov for udvikling af danske eliteuddannelser, ikke mindst fra regeringens side, vil man nedlægge de eliteuddannelser, vi allerede har.

At CBS skal være afhængig af udenlandsk støtte, der egentlig var tiltænkt tredjeverdenslande, er så pinligt for Danmark, at det må få en ansvarlig regering til at gribe ind. Forhåbentlig har vi en sådan, når dette læses.

Læs også artiklen "Handelshøjskole dropper sprogfag" på side 10-11.

Ingrid Stage

DM – en 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@mppension.dk

Magistrenes Arbejdsløshedskasse

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

Regionalkontorer Magistrenes Arbejdsløshedskasse

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

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

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

løn – mere personligt end sex



Selv om der ikke er forbud mod at tale om lønnen, er den alligevel tabu på masser af arbejdspladser. Det viser en ny undersøgelse fra DM blandt de privatansatte medlemmer.

af Benedikte Ballund · bb@dm.dk foto: POLFOTO

De fleste taler med deres kolleger om, hvad de laver i fritiden, nogle endda om parforholdet og om, hvordan det går med børnene. Men vores løn – den undlader vi helst at tale om. Det viser en ny lønforhandlingsundersøgelse, som DM har lavet blandt sine privatansatte medlemmer.

Af dem, der har svaret på undersøgelsens spørgsmål, er det under halvdelen, der kender kollegernes løn. Og antallet, der faktisk taler åbent om tallene på lønsedlen, er endnu lavere. Undersøgelsen viser nemlig også, at det kun er en tredjedel, der har deres viden fra kollegerne selv. I stedet får medarbejderne oplysningerne om, hvad kollegerne hver måned hiver hjem, fra en række andre kanaler. Det kan for eksempel være, at man sidder i en personalefunktion og derfor har adgang til tallene, eller at man finder dem i glemte papirer i kopimaskinen.

Adjunkt og ph.d. i samfundsfag Pernille Tanggaard Andersen fra SDU, der har forsket i løn og lønforhandlinger, kan sagtens genkende billedet. Hun er ikke i tvivl om, at løn er et svært emne på mange arbejdspladser.

“Det er et meget tabubelagt område. På store dele af det private arbejdsmarked har man hemmelig løn, og de steder, hvor man godt må tale om sin løn, er der alligevel en indirekte norm om, at det er noget, man ikke taler om. Løn er en meget personlig ting. Det er lige før, det er mere personligt end at tale om sex”, siger hun.

Kun én vinder

Paradoksalt nok viser undersøgelsen da også, at det i langt de fleste tilfælde ikke er arbejdsgiveren, der lægger låg på – i hvert fald ikke direkte. 87 procent angiver nemlig, at ledelsen aldrig har forbudt dem at tale løn med deres kolleger. Når medarbejderne alligevel er tilbageholdende med at fortælle om deres egen løn eller spørge ind til kollegernes, skyldes det ifølge Pernille Tanggaard Andersen, at danskerne generelt er

meget prægede af en konsensuskultur.

“Det kan give et konkurrenceelement at tale om lønnen. Man vil gerne have harmoni, ikke diskussioner og en uforløst stemning”, siger hun.

Konsulent Liselotte Jespersen fra DM peger også på, at den manglende åbenhed kan skyldes skam eller frygt for misundelse.

“Nogle gange skammer folk sig og vil ikke fortælle, hvor lidt de egentlig får. Andre gange handler det om, at folk tror, de får mere end andre, og at kollegerne vil blive sure, når de hører det”.

Men selv om lønsnak måske kan give konflikter, så er Liselotte Jespersen ikke i tvivl om, at der reelt kun er en vinder, når lønnen er tabu. For når lønnen er omgærdet med tavshed og blufærdighed, er det meget vanskeligt at opdage, at man måske tjener flere tusinde kroner mindre end den kollega, som man deler arbejdsopgaver og ansvar med.

“Det kan godt være, at man synes, det er en privatsag, men det gavner kun arbejdsgiveren. Åbenhed om lønnen er den eneste måde, man kan bruge hinanden som løftestang på”, pointerer hun. Samtidig peger hun på, at hemmelighedskræmmeriet netop kan være med til at skabe ubehagelige misforståelser og dermed skabe et dårligere arbejdsmiljø.

Derfor lyder hendes råd da også, at man skal begynde at tale mere om lønnen. Hvis det ikke kan foregå i formaliseret form i for eksempel en AC-klub, kan det være over frokosten eller i forbindelse med lønforhandlingerne.

“Hvis man har haft en vellykket lønforhandling, skal man komme ud ad døren og sige ‘Yes, nu skal I høre, hvad jeg har fået. På den måde kan man være med til at anspore hinanden’, siger hun.

Knap 900 DM-medlemmer har svaret på undersøgelsens spørgsmål.



Der kan være mange oplysninger at hente i kopimaskinen. Også om kollegernes løn.



Det skal undersøgelsen bruges til

Målet med den nye lønforhandlingsundersøgelse er at kunne give endnu bedre råd og vejledning til medlemmerne. Det fortæller DM Privats formand Frederik Dehlholm.

“Formålet er at kortlægge, hvordan DM Privats medlemmer forhandler løn individuelt, så vi kan give en endnu bedre og mere præcis vejledning. Det kan vi gøre bedre, når vi ved, hvordan forholdene er. Lønforhandlingsundersøgelsen skal også følges op af en kvalitativ undersøgelse med blandt andet fokusgrupper, så vi kan finde ud af, hvordan vi forbedrer vores vejledningsmateriale og vores lønforhandlingskurser, der både er generelle og specielt henvendt til kvinder og er en videreudbygning til den vejledning, som vi altid opfordrer til, at man får fra DM's sekretariat, hvis man har behov for det”.

ligeløn lider under tavshed

Kvinder bliver nemt taberne, når lønnen er en hemmelighed.

af Benedikte Ballund · bb@dm.dk foto: POLFOTO

Det er surt for den enkelte at knokle derudad i årevis for så endelig at opdage, at arbejdet faktisk ikke belønnes i lige så høj grad som kollegernes. Men blufærdighed og lukkethed om lønnen står i vejen for ligeløn – og det udgør en ekstra risiko for de kvindelige medarbejdere. Det påpeger adjunkt og ph.d. i samfundsfag Pernille Tanggaard Andersen fra SDU, der blandt andet har stået bag undersøgelsen “Når køn forhandler løn”.

“Selve den lønforskel, der måtte være mellem mænd og kvinder, forbliver skjult. Dermed får uligelønnen lov til at eksistere. Og for ledelsen er det jo en god måde at lægge låg på forhandlingerne. Derfor er det også så ærgerligt, at regeringen ikke tog skridtet fuldt ud i loven om køns-

opdelte lønstatistikker”, siger hun med henvisning til de nye regler, der påbyder virksomheder at udarbejde anonyme statistikker for mænds og kvinders løn. Loven gælder dog kun, hvis der er mere end 35 ansatte på virksomheden og mindst ti mænd og kvinder, og de indskrænkninger betyder, at en meget stor del af DM's medlemmer ikke vil få glæde af det nye redskab.

Skjulte barrierer

Noget tyder da også på, at kvinderne er klar over, at de skal være klar til at slås lidt ekstra for deres løn. DM's nye lønforhandlingsundersøgelse viser nemlig, at kvinderne er bedre til at forberede sig til lønsamtalerne. Hele 70 procent af kvinderne har svaret ja til, at de var godt forberedte, mens det kun gjaldt 60 procent af mændene. Dermed kan man også godt undre sig over, at kvinder stadig halter bagefter mændene i lønstatistikkerne. Men Pernille Tanggaard Andersen er ikke overrasket.

“Kvinderne kan have nok så mange argumenter klar, men de er alligevel oppe mod nogle barrierer, som kommer mere indirekte til udtryk, og som derfor er sværere at gøre noget ved”, forklarer hun. Det handler blandt andet om, at man måske nok har en officiel ligestillingspolitik på virksomheden, men ubevidst kigger på kvinder som dem, der reproducerer, og på mænd som dem, der producerer. Det bliver for eksempel sjældent anset som et problem, at en mand har fire børn, mens en kvinde i samme situation vil have sværere ved at gøre sig gældende.

Og når man først har anbragt kvinder i “mor-båsen”, er det også mindre sandsynligt, at de bliver bedt om for eksempel at deltage i projekter, der kræver lange arbejdsdage og fleksibilitet. Og dermed er man fra starten sat bagud.

“Kvinder bliver ofte set som mor, manden som den gode medarbejder. Den måde, man ofte definerer den gode medarbejder i private virksomheder, er noget med,

Det fortæller undersøgelsen om lønforhandling også

Ansættelsesforhold

Tre ud af fire af DM Privats medlemmer er ansat på individuelle kontrakter. 80 procent har ikke en skalaløn med faste stigninger, og to ud af tre har ikke en tillidsrepræsentant. Over halvdelen har en aftale om lønforhandling på arbejdspladsen.

84 procent bruger DM's lønstatistik

Hele 84 procent af DM's privatansatte medlemmer bruger DM's lønstatistik i forbindelse med lønforhandlinger – og af dem har 60 procent fået et godt udbytte ud af tallene.

“Det er glædeligt at se, at DM's lønstatistik bliver brugt af så mange. Det viser, at vi ser rigtigt, når vi hvert år lægger stor vægt på denne undersøgelse af medlemmernes forhold, når det gælder lønforhandlinger”, siger formand for DM Privat Frederik Dehlholm. Han betragter den årlige lønstatistik som et af de væsentligste værktøjer, DM gør brug af, når fagforeningen skal hjælpe sine medlemmer. Den nyeste lønstatistik for DM's privatansatte medlemmer er i øvrigt lige på trapperne og vil om meget kort tid kunne ses på DM's hjemmeside.

Chefen kommer med udspillet

I 60 procent af lønforhandlingerne er chefen kommet med udspillet. Kun meget få angiver, at der på forhånd var aftalt succeskriterier for, hvad der kunne udløse en højere løn.

Halvdelen fandt, at lønnen i realiteten blot blev dikteret af chefen. Alligevel mener 40 procent, at de fik indflydelse på fastsættelsen af deres løn. Omtrent halvdelen fandt samtalen god og meningsfuld. Lidt flere kvinder end mænd syntes, at samtalen var ubehagelig, men det var stadig under ti procent af kvinderne, der sad tilbage med en negativ oplevelse.

Egne resultater

Under forhandlingen dokumenterede 40 procent deres resultater siden sidste lønforhandling, mens lidt færre havde gjort opmærksom på deres resultater i løbet af året. Spørger man i stedet, om folk under lønforhandlingen har gjort lederen opmærksom på, hvor lidt de får i løn i forhold til deres resultater og sammenlignelige personer, falder andelen, der mener, at det passer på dem, dog drastisk.

at man kan møde ind i weekender, tager et kursus, er stabil og kan stå til rådighed for arbejdspladsen”, forklarer Pernille Tanggaard Andersen.

Det er ikke kun de barrierer, som opstår, allerede inden lønsamtalen er gået i gang, der kan være med til at forklare, at kvinderne ikke får det samme i lønposen trods deres gode forberedelse.

Fra flere sider er der ofte blevet peget på, at mænd er bedre til at gøre opmærksom på deres egne bedrifter og fortræffeligheder, og så er der noget, der tyder på, at de simpelthen er mindre tilbøjelige til kun at gøre, som der står i de officielle aftaler.

“Der er nogle, der meget autoritetstro går til den fastsatte lønsamtale én gang om året. Andre gør det måske 3-4 gange, og der spiller køn nok også en rolle. Da vi lavede vores undersøgelse, kunne vi se, at det især var mænd, der bad om en ekstra samtale”, fortæller Pernille Tanggaard Andersen.



erhvervslivets forskning stagnerer

Dansk erhvervsliv brugte i 2006 næsten 27 milliarder kroner på forskning og udvikling. Det svarer omtrent til danske virksomheders investeringer i ny viden i 2005, hvis man måler i faste priser. Det viser friske tal fra Dansk Center for Forskningsanalyse.

Nogle typer virksomheder har skruet op for deres forskning. Det gælder især inden for højteknologisk fremstillingsindustri. Kategorien dækker blandt andre medicinalvirksomheder og elektronikvirksomheder.

Til gengæld går det tilbage med forskning og udvikling inden for vidensservice og i mellem- og lavteknologiske virksomheder.

Stagnationen i erhvervslivets forskning i 2006 bringer Danmark et par skridt længere væk fra Barcelona-målet.

EU's ledere har for flere år siden aftalt, at de enkelte landes indsats for forskning og udvikling skal nå tre pct. af landenes bruttonationalprodukt i år 2010. Ellers kan Europa ikke klare sig i konkurrencen med USA og en række asiatiske lande.

Fra 2005 til 2006 er danske virksomheders investeringer i udvikling af nye ideer og teknologi faldet i forhold til BNP. Faldet er fra 1,67 pct. til 1,62 pct.

I samme periode er den offentlige forskning steget lidt. I alt brugte danske offentlige og private virksomheder næsten 40 milliarder kroner i 2006 på at udvikle og forske. Det svarer til 2,43 pct. af BNP.

la

biblioteksskole lukker bibliotek

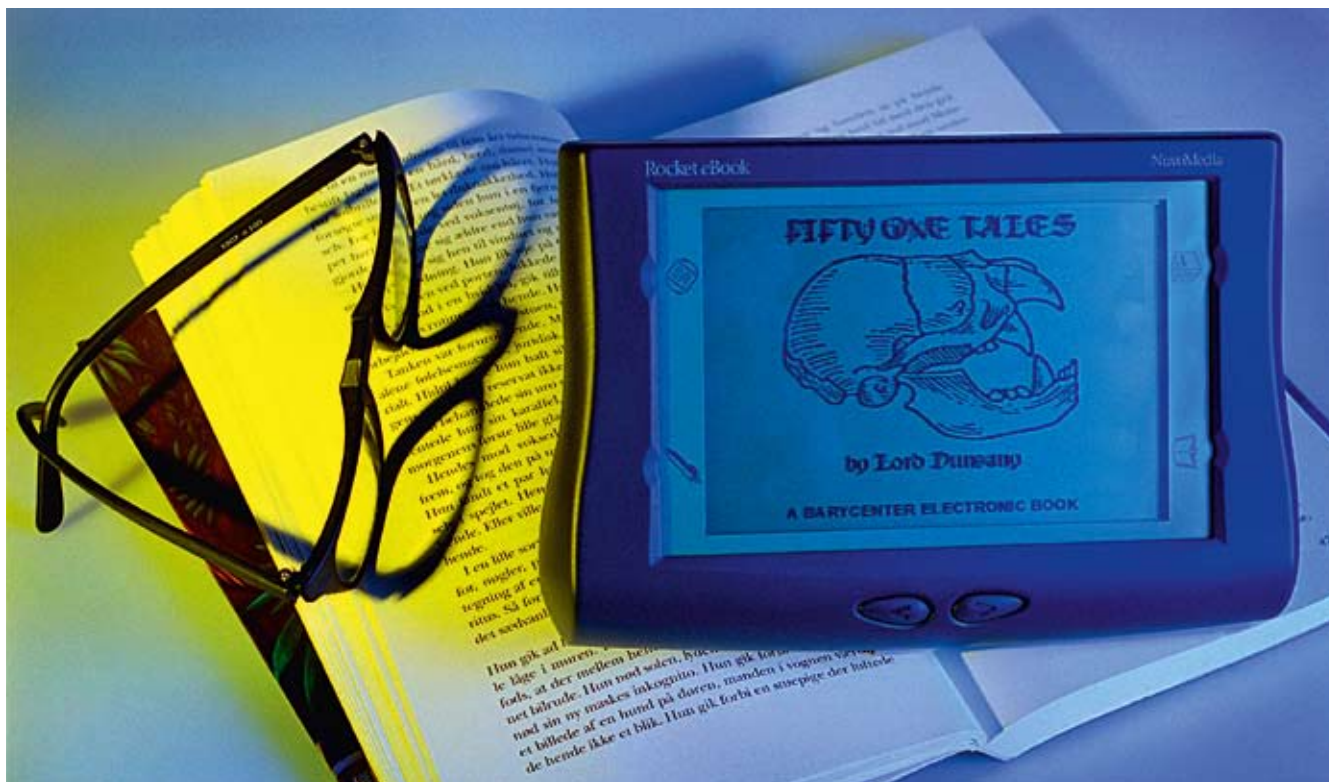


FOTO: SCANPIX

Danmarks Biblioteksskole skal spare. For få unge vil være bibliotekarer, og det har skabt økonomiske problemer for skolen.

Derfor lukker Biblioteksskolens ledelse for den klassiske udgave af et bibliotek med trykte bøger i ind- og udlån i København og Aalborg. Lukningen koster tre af de fire bibliotekarstillinger i København.

Savnet af et traditionelt bibliotek med bøger på hylderne bliver ikke nødvendigvis stort for de studerende.

På fem år – fra 2001 til 2006 – er antallet af fysiske udlån fra bibliotekets reoler faldet fra 23.000 enheder til 8.500 enheder. I samme periode er antallet af *downloads* vokset fra 2.000 enheder til 43.000 enheder.

I en pressemeddelelse understreger skolens ledelse, at der ikke er tale om en afvikling, men en udvikling af biblioteket. Målet er et "lærings- og forskningscenter med digitale ressourcer og arbejdsfaciliteter".

Biblioteksstyrelsen støtter projektet med 1,5 mio. kr. over tre år. Det nye bogløse bibliotek skal understøtte nye pædagogiske miljøer med projektarbejde, differentieret undervisning og e-læring.

la



frit valg i modvind

Højtuddannede ledige har ret til frit valg mellem flere aktører, når de overdrages til private jobformidlere. Men en undersøgelse blandt 52 ledige i Nordjylland peger på, at det frie valg ofte mere er teori end praksis.

I undersøgelsen, der er lavet blandt medlemmer af Sektoren for honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende (HTDA), har godt halvdelen således svaret, at de ikke har haft frit valg af anden aktør.

“Det er ikke godt og kan skyldes to ting. Enten at man faktisk ikke har fået et frit valg, eller også at man ikke har oplevet at have et frit valg. Men lovgivningen er meget klar, og noget tyder på, at man skal

i gang med et informationsarbejde i Nordjylland for at informere ledige om deres rettigheder”, siger Susanne Flydtkjær, der har været med til at lave undersøgelsen.

I Aalborg anvises ledige til andre aktører via en såkaldt brevoverdragelse. Det betyder, at kommunen faktisk på forhånd vælger en aktør for den ledige.

Er problemet måske, at det netop er jer og ikke den ledige, der på forhånd vælger aktøren?

“Det fremgår meget tydeligt af brevet, at vi har truffet et valg. Vi henviser også til, hvor man kan finde oplysninger om de aktører, man kan vælge imellem, ligesom det tydeligt står beskrevet, at man har en

indsigelsesfrist på 14 dage. Men undersøgelsen giver da anledning til at overveje, om vi i brevoverdragelsen skal vedlægge flere oplysninger om de forskellige aktører”, siger Susan Ringgaard, teamleder i Jobcenter Aalborg.

Som beskrevet i de seneste numre af Faktor 4 er der betydelige forskelle mellem de forskellige private jobformidlere, både hvad angår metode, resultater, kundetilfredshed og antallet af kroner, som jobformidlerne bruger på de ledige.

tb

Læs Faktor 4 på siderne 39-47.

fra www.dm.dk

OK 08: første møde mellem regioner og AC

Onsdag den 31. oktober var det for første gang muligt for parterne i OK 08-forhandlingsprocessen at føle hinanden på tænderne. Da mødtes AC's forhandlingsudvalg for den offentlige sektor (FHO), hvor DM er repræsenteret ved formand Ingrid Stage, med repræsentanter for arbejdsgiversiden på det regionale område, Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN).

Kravene var på forhånd udvekslet skriftligt, så mødet tjente udelukkende som formål at præsentere og uddybe kravene samt at give parterne en fornemmelse for, hvor de forskellige prioriteter ligger.

Fra DM's og AC's side blev det igen slået fast, at der er behov for og forventninger om markante lønforbedringer.

RLTN synes at fokusere på arbejdstid – med mulighed for højere arbejdstid, friere tilrettelæggelse af arbejdstiden og en generel mere effektiv arbejdstid. Men RLTN har også fokus på løn, hvor der lægges vægt på, at hovedparten af lønstigningerne skal ske lokalt og i øvrigt med større mulighed for at aftale løn direkte med den enkelte medarbejder.

DM's formand og medlem af AC's forhandlingsudvalg, Ingrid Stage, er ikke overrasket.

“Vi har længe vidst, at vi står over for svære forhandlinger, og det er nu blevet bekræftet. Vi taget arbejdstøjet på for at sikre et forhandlingsresultat, som kan vinde tilslutning. DM ser en helt anden vinkel på arbejdstiden end RLTN. For DM handler det om at få styr på arbejdstiden i stedet for at give los. Men nu må vi afvente de videre forhandlinger for at se, hvad der nærmere ligger i kravene”, siger Ingrid Stage.

Forhandlingerne på det regionale område fortsætter nu på embedsmandsplan, hvor første møde er planlagt til den 19. november.

På det kommunale område starter forhandlingerne med et tilsvarende møde mellem FHO og repræsentanter for Kommunernes Landsforening – det fandt sted den 6. november – mens forhandlingerne på det statslige område først indledes omkring årsskiftet.

handelshøjskole

dropper sprogfag



COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL vil lukke russisk og italiensk.

Et spektakulært redningsforsøg med ulandsstøtte fra den italienske stat har forsinket en lukning. Men næppe forhindret den.

af Lisbeth Ammitzbøll · la@dm.dk

Sprogfolk holder vejret på Handelshøjskolen i København. Kun et mirakel kan redde russisk og italiensk.

De to sprogfag står til lukning. Det samme gælder uddannelsen til translatør og tolk i russisk, italiensk, fransk, tysk og spansk.

Et mirakel er netop, hvad Det Italienske Kulturinstitut for nylig forsøgte at fremprovokere med et opsigtsvækkende tilbud om at betale en del af den danske uddannelse i italiensk.

“Vi har til opgave at beskytte det italienske sprog. Når et land ikke selv kan opretholde undervisning i italiensk på universitetet, har vi tradition for at gå ind og finansiere dele af undervisningen. Det gør vi i andre lande, det kan vi også gøre her”, forklarer Clara Bencivenga, direktør på Det Italienske Kulturinstitut.

Pengene vil i givet fald komme fra det italienske udenrigsministerium, hvis sprogpenge normalt bruges i tredje verdenslande.

Ledelsen på CBS siger “i princippet ja” til tilbuddet, men afviser, at det ændrer grundlæggende ved de fags dårlige økonomi.

“Vi stiller os ikke i vejen for en ædel gaver, hvis juraen er i orden, selv om det har da sin egen ironi, hvis en dansk uddannelsesinstitution skal modtage ulandshjælp”, siger CBS’ uddannelsesdekan, Jan Molin.

“Nærmere bestemt drejer det italienske tilbud sig om finansiering af et halvt professorat. Vi er glade for enhver hjælp, men uddannelserne kører med så stort underskud, at det ikke i sig selv løser problemet”, siger Molin.

CBS’ ledelse har nu udskudt sin beslut-

ning om fagenes skæbne til et bestyrelsesmøde i midten af december.

Protest fra industrien

I dag handler 800 danske virksomheder med Italien. Med en samhandel på 30 milliarder kroner er Italien blandt Danmarks ti største handelspartnere.

Så snart CBS-ledelsens planer blev offentligt kendt, indløb skarpe protester fra Dansk Industri og Dansk Erhverv. Her finder man det “katastrofalt”, at uddannelser til translatør og tolk bliver nedlagt på alle andre sprog end engelsk.

CBS’ faglige eksperter er enige i, at handel og kommunikationsevner hører sammen.

“Både sproglige og kulturelle kompetencer er nødvendige, hvis man vil begå sig på fremmede markeder”, siger Alex Klinge, leder af Institut for Internationale Sprogstudier og Vidensteknologi, som sprogfagene hører under.

Han påpeger, at manglende sprogkundskaber både vil ramme danske virksomheders evne til at skabe og udvikle kontakter samt evnen til at håndtere konkrete transaktioner.

“Hvis man lukker tolkeprofilen i italiensk, russisk, tysk, fransk og spansk, vil det ramme oversættelsen af kontrakter og teknisk dokumentation på de sprog. Sprogspécialiseringen er høj hos translatører. Den kan ikke sammenlignes med universiteternes sprogfag, der er mere kulturelle og litterære”, siger Alex Klinge.

I dag findes translatøruddannelser også på Handelshøjskolen i Århus, men ikke i russisk eller italiensk.

Tab for dansk erhvervsliv er kun en del

af den samlede regning, hvis CBS’ bestyrelse beslutter at lukke for italiensk og russisk på bachelorniveau og for alle tolkeretninger bortset fra engelsk.

“Vi får som samfund indskrænket vor kulturpalet og får en endnu mere ensrettet anglo-amerikansk kulturimport”, siger Alex Klinge.

Økonomisk klemme

CBS’ dekan mener også, at erhvervssproglige kompetencer er vigtige for virksomheder og samfund.

“Derfor har vi subsidieret sprogfagene i årevis og hentet penge fra andre aktiviteter. Vi synes ikke, at det er attraktivt at lukke fagene. Men vi kan ikke som enkelt uddannelsesinstitution bære hele det nationale ansvar for sprogfagenes overlevelse”, siger Jan Molin.

I dag er sprogfagene havnet i en økonomisk klemme.

Den ene del af klemmen er dårligere økonomi i takt med faldende taxameter og færre studerende.

Ifølge CBS balancerer økonomien i et hold bachelorer først, når der er mellem 60 og 70 på holdet. I år blev 10 nye studerende optaget på russisk og 20 på italiensk.

Samtidig har regeringen skåret to procent af universitetets grundbevilling i forhold til sidste år. Endelig er regeringens bevilling til undervisning slet ikke stor nok til at dække de reelle udgifter. CBS-dekan Molin kalder den “hysterisk lav”.

“Vi får omkring 40.000 kr. i taxameter til en tolk, selv om uddannelsen kræver intens træning. Taxameteret er på niveau med humanistiske fag, men det burde være

på niveau med naturvidenskabelige fag, hvor der er brug for laboratorietid", fremhæver Jan Molin.

Den anden del af sprogfagenes økonomiske klemme er en ledelse, der er under stigende pres fra universitetsreform og øget konkurrence om forskningsmidler.

"Vi må prioritere hårdere. Flere og flere forskningsmidler udlægges til konkurrence, og vi skal være ekstremt skarpe til forskning. Derfor har vi ikke råd til at lade undervisning i sprogfag dræne vore ressourcer", siger CBS-dekanen.

Mirakler er velkomne

Derfor holder de vejret på Handelshøjskolen i København.

"Hvis der ikke er radikalt ændrede forudsætninger efter valget, så må vi som ledelse indstille til bestyrelsen, at fagene lukker", siger Jan Molin til Magisterbladet, hvis deadline lå nogle få dage før valget til Folketinget.

Et muligt mirakel kan stadig komme fra udlandet.

Den italienske stat har ikke givet op.

"Vi vil forsøge at finde en løsning sammen med Tyskland, Frankrig og Spanien", siger Clara Bencivenga fra Det Italienske Kulturinstitut.

Miraklet kan også komme fra den danske stat, hvis Folketingets sammensætning ændrer sig.

Ifølge CBS-dekan Molin skal der skrues på taxameteret.

"Vi har gentagne gange forklaret regeringen om konsekvenserne af vores pressede økonomi", oplyser Jan Molin.

"Men forskningsministeren har brugt vores selvbestemmelse som behændighedsargument. Man vil gerne fra regeringens side detailstyre og bestemme alt fra eksamensformer til finansiering, men når vi mangler penge, bliver vi henvist til institutionernes selvbestemmelse", forklarer han.

En nedlæggelse af italiensk og russisk vil i givet fald ske ved et stop for nye optag i september 2008.

"De studerende vil kunne afslutte deres studium, og vi fyrer ikke sprogfagenes medarbejdere. Vi håber, de gradvist kan bevæge sig over i beslægtede forskningsområder og undervise på andre af skolens overbygningsfag", siger Jan Molin.



Tavse gange på Copenhagen Business School. Russisk og italiensk forsvinder helt. Fransk, tysk og spansk får kappet toppen af. Skolen mangler penge.

dansker bag global klimaportal

JØRGEN FENHANN HAR SKABT et populært samlingspunkt for projekter med klimaprofil.

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



*"Markedet for CO₂-kvoter eksploderer",
siger Jørgen Fenhann, skaber af en global
portal for projekter med klimaprofil.*

Lige nu lærer han kinesisk. Om få dage går turen igen til verdens folkerigeste land.

I Shanghai skal Jørgen Fenhann holde foredrag om klimaprojekter for et par tusinde industriledere, finansfolk, revisorer, embedsmænd og investeringseksperter i Asian Carbon Forum. Derefter går turen videre til et kinesisk projekt om brug af affald fra landbruget til produktion af biomasse. Hans seneste Kinatur havde energifolk som målgruppe. De hørte om nye programmer for solvarme, biogas og elsparepærer.

"Jeg forsøger at lære lidt af det sprog, der tales der, hvor jeg arbejder. Selv få brokker kan gøre den øvrige kommunikation mere hjertelig, og så synes jeg, at det er sjovt at lære nye ord", siger miljøforskeren om sine kinesiske studier på Folkeuniversitetet.

Gennem årene er det blevet til en hel del nye ord. Fenhann har tidligere arbejdet med projekter i Argentina, Peru, Bolivia, Ecuador, Marokko, Zimbabwe, Burkina Faso, Sydafrika, Cambodja, Thailand, Vietnam og Filippinerne.

Drivhusgasser er et kodeord i hans job. Kan man med fordel plante nye træer, eller skal man satse på at bevare de eksisterende? Kan man gøre begge dele? Hvordan skærer man ned på forbruget af fossile brændstoffer eller erstatter dem med andre energikilder? Hvordan kan man bruge affald fra landbrug til produktion af energi? Hvordan udnytter man sol, vind, bølger? Og hvordan opbygger man lokalt en organisation, der kan håndtere nye energiformer?

Fysikeren, kemikeren og matematikeren

Fredspris til forskere

Jørgen Villy Fenhann er ekspert i miljøprojekter, der kan reducere CO₂-udslip. Han er hovedforfatter til et kapitel om energiforsyning i tredje del af rapporten fra FN's klimapanel "Climate Change 2007".

Dermed har Fenhann sin del af æren for Nobels Fredspris, der i år deles mellem FN's klimapanel og USA's tidligere vicepræsident Al Gore.

FN's klimapanel blev dannet i 1988. Panelet har udgivet fire store rapporter om verdens klima. De kan læses på klimapanelets hjemmeside på www.ipcc.ch.

I Magisterbladets serie om DM-medlemmers bidrag til FN's klimapanel har vi tidligere bragt en artikel om Jens Heselbjerg Christensen, der er internationalt førende forsker i regionale klimamodeller.

Fenhann er i stigende grad blevet analytiker, forhandler og organisatoren Fenhann. I dag er han verdens førende kapacitet inden for miljøprojekters globale effekt på CO₂-udslip.

Han er også manden, der for fire år siden satte sig for at registrere miljøprojekter under Kyoto Protokollen med dæmpende effekt på CO₂-udslip. Projekt for projekt. Land for land. Verdensdel for verdensdel. For at udbrede viden, erfaringer, inspiration. Og for at få et overblik over projekternes effekt på miljøet.

Klimaportal i vækst

I dag samler Jørgen Fenhanns portal 2.700 projekter. Hvert projekt er udførligt beskrevet med tilhørende vurderinger af type, størrelse, organisation og effekt på CO₂-udslip.

Portalens fulde titel er CDM og JI Pipeline. CDM står for Clean Development Mechanism og foregår i udlændene. JI står for Joint Implementation og foregår i Østeuropa, Rusland og Ukraine. Adressen er www.cdmpipeline.org.

Portalen bliver brugt flere tusinde gange på en måned. Især industrilande med ondt i CO₂-kvoten bejler til udviklingslande, der har miljøgevinster til salg.

"Markedet for CO₂-kvoter eksploderer. Ilandene er presset af Kyoto-aftalen. Udlændene øjner en helt ny indtægtskilde", forklarer han.

Formelt hører portalen under FN's Center for Energi, Klima og Bæredygtighed. Centret har base på Risø, der er Fenhanns arbejdsplads gennem næsten 30 år.

Efter et hovedfag i fysik, et bifag i kemi og et bifag i matematik – "så havde jeg ikke mere SU" – blev han ansat på Niels Bohr Institutet i midten af 1970'erne.

Hans styrke var udvikling af computer-

modeller inden for energi. I 1979 kom han til Risø's gruppe for energisystemer, senere til Afdelingen for Systemanalyse, hvor han nu er seniorforsker.

Fysikeren, kemikeren, matematikeren, analytiker, forhandler og organisatoren Fenhann er også blevet antropologen, sociologen og psykologen Fenhann.

"Arbejdet med klima og miljø samler mange discipliner og traditioner. Det gør



Arbejdet med klima og miljø samler mange discipliner og traditioner. Det gør det så rasende interessant. For eksempel er social accept en del af et vellykket projekt."

det så rasende interessant. For eksempel er social accept en del af et vellykket projekt. Men mennesker opfatter verden forskelligt. Du kan bede en agronom og en skovfoged gå en tur i et blandet landskab. De har ikke set det samme, når de kommer hjem. Hvis du spørger agronomen om træerne, vil han sandsynligvis sige: "Træer? Der var da kun marker!". Og spørger du skovfogeden, hvilke afgrøder befolkningen dyrker, vil han sandsynligvis ikke have set en eneste mark. At få de to mennesker til at samarbejde er en udfordring. At udvikle mere generelle metoder til den form for

samarbejde er svært, men også utrolig lærerigt for en selv", fremhæver han.

Voldsom forandring på vej

Jørgen Fenhanns bidrag til klimapanelets seneste rapport handler om energiforsyning og indgår i en vurdering af klimaforandringernes økonomiske, sociale og politiske konsekvenser.

Den nu 61-årige miljøpioner har fulgt miljøets skiftende status fra spirende bekymring hos nogle få græsrodder til et højt prioriteret politisk debattema blandt verdens ledere.

Han har set udviklingen fra hjemmebyggede, små vindmøller på en mark til store, højteknologiske virksomheder.

Han har hørt toneskiftet fra idealisters entusiasme til erhvervsfolks vurdering af investering og afkast. Men der skal ske meget mere. Og det skal ske i en fart.

"Jeg har altid oplevet mit arbejde som udpræget meningsfyldt, fordi perspektivet er hele klodens og menneskeheds fremtid. Men den politiske bevågenhed er kommet meget sent. Gennem årene har det til tider været stærkt frustrerende og bekymrende, at miljøfolks advarsler ikke kunne trænge igennem til de politikere og de erhvervsledere, der havde og har magten til at forbedre vores chancer for at overleve. Jeg forstår godt deres trang til at feje problemet til side, fordi en effektiv indsats kræver meget voldsomme forandringer af vores energiforsyning og produktion. Vi skal reducere vores globale udslip af CO₂ med 50 til 85 procent inden år 2050. Det er meget voldsomt. Men der er ingen vej udenom. Og det er nok det bedste ved tildelingen af Nobels Fredspris. Prisen er udtryk for en ny storpolitisk bevågenhed over for klima og miljø", siger Jørgen Fenhann.



HISTORIE

Absalons Hemmelighed – vi graver efter historien

Stine Wozniak

Da Cecilie i DR's julekalender "Absalons Hemmelighed" gik på opdagelse under Magasin, fik hun mulighed for at afsløre spændende hemmeligheder, der havde med selveste Absalon at gøre. I bogen kan du læse om arkæologers fund fra middelalderen og frem til i dag. Er det virkelig resterne af Absalons gård, der ligger under Magasin? *Bymuseet og DR*, 2007, 48 sider, 199,95 kr.

LITTERATUR



Elsker til vanvid

Anne Hjelmsø

Romanen handler om tre usædvanlige mennesker, der sammen stikker af. Overfladisk set er de almindelige og privilegerede. Men med sig i lasten har de familiehemmeligheder, en ond og tung arv, som ikke kan holdes nede. Følelserne tager over. Dybe venskaber og vanvittig kærlighed udvikles side om side. Sejl båden selv er en faktor, der rummer såvel udveje som den store konflikt. *GPO Forlag*, 2007, 284 sider, 198 kr.

PSYKOLOGI

Seje drenge og superseje piger

Ann-Elisabeth Knudsen

Bogen beskæftiger sig med, hvordan piger og drenge hjernemæssigt udvikler sig i alderen fra 10-18 år. På landsplan får drengene i gymnasiet – i eksamenskarakter, ikke i årskarakter – næsten en hel karakter højere end pigerne. Det er ikke et billede af, hvad de har hjerner til, det er et billede af, hvad vi gør ved både piger og drenge over tid! *Det Schønbergske Forlag*, 2007, 249 sider, 249 kr.

SAMFUND

Fælleleder i forandring

Erik Christensen

& Per Christensen

En fælled betød en græsgang (fællesjorden) i det gamle danske bondesamfund. I nyere tid er fælledbegrebet udvidet til også at omfatte en lang række forskellige fællesskaber. Dette er specielt sket i den angelsaksiske verden, hvor commons-begrebet, den engelske pendant til fælledbegrebet, nu hyppigt anvendes om en række andre ressourcer og fællesskabte områder. I bogen argumenteres der for styrkelsen af de fællesskaber, der ligger bag en fælled og forsvaret for og nyudviklingen af en række gamle og nye fælleleder som basis for en mere bæredygtig udvikling og som kontrast til en overdreven liberalisering. *Aalborg Universitetsforlag*, 2007, 286 sider, 250 kr.

Børn, medier og marked – om at være barn i et medie- og forbrugersamfund

Birgitte Tufte

Bogen beskriver, hvordan børns medie- og forbrugersocialisering foregår i dag. Med

afsæt i forskningsresultater peger bogen på den kendsgerning, at vi i dag er omgivet af kommercielle budskaber gennem et bredt spektrum af medier, fra vi står op, til vi går i seng, og at der eksisterer store generationsforskelle, hvad angår medier og forbrug. *Forlaget Samfundslitteratur*, 2007, 98 sider, 135 kr.



SPROG

Ind i samtalen

Lisbet Thorborg

Bogen henvender sig til udlændinge, der ønsker at lære dansk. Det mundtlige sprog er her i fokus, og hensigten er at give den studerende et sprogligt grundlag for at tage del i samtaler om diverse hverdagsemner. Med bogen følger en cd-rom til træning af udtale og lytteforståelse. *Forlaget Synope*, 364 sider, 158,40 kr.

SUNDHED

Sjælen efter døden

Lasse Horne Kjøldgaard

Med udgangspunkt i striden om sjælens udødelighed og kristendommens stilling i Heiberg, P.M. Møller, Martensen og Kierkegaards forfatterskaber fra 1830'erne og 40'erne giver forfatteren et anderledes og mere brudfyldt billede af den danske guldalder. *Gyldendal*, 2007, 352 sider, 325 kr.

UDDANNELSE

Studielæsning på videregående uddannelser – læsestrategier og læseteknikker

Peter Stray Jørgensen

Der er gode råd til forskellige læsesituationer: pensumlæsning, eksamenslæsning, læsning til undervisning og læsning til opgaveskrivning. Et af hæftets væsentligste pointer er, at man aldrig skal begynde at læse en bog grundigt og fra side 1! *Forlaget Samfundslitteratur*, 2007, 87 sider, 65 kr.

MUSIK

Genre in Popular Music

Fabian Holt

The book provides new understanding as to why we debate music categories, and why those terms are unstable and always shifting. To tackle the full complexity of genres in popular music, Holt embarks on a wide-ranging and ambitious collection of case studies. *Chicago and London: The University of Chicago Press*, 2007. 221 p. Paperback \$19, hardback \$50.

Sang, klang, køn og kvindroller i Wagners værker

Nila Parly

Bogen består af en række analytiske gennemgange af de kvindelige hovedroller i Richard Wagners værker fra "Den flyvende Hollænder" til "Parsifal". Wagners kvindefigurer er ofte blevet beskrevet som undertrykte ofre, fordi de ager som redskaber for mændenes løsning, og fordi de næsten altid dør i slutningen af operaen. *Forlaget Multivers*, 2007, 364 sider, 389 kr. (den kan også snart fås som e-bog til 312 kr., og til den tid vil man også kunne købe enkelte kapitler af den på nettet. Se evt. ind på forlagets website: www.multivers.dk).



Husk ansættelsesbevis!

Før man starter på et nyt job, skal man sørge for at få en skriftlig bekræftelse på sin ansættelse. En e-mail var fx dokumentation nok, da en ung, nyuddannet DM'er for nylig fik sin sag forliget.

Vedkommende nåede kun at arbejde i to dage på sin nye arbejdsplads, før han blev sendt hjem igen af en utilfreds arbejdsgiver. Arbejdsgiveren nægtede efterfølgende at udbetale DM'eren lønnen for de to dages arbejde med den begrundelse, at han endnu ikke var rigtigt ansat.

Godt nok kunne den unge mand ikke fremtrylle en ansættelseskontrakt, men han havde fået en mail fra arbejdspladsen, der både bød ham velkommen i virksomheden og desuden indeholdt et password, som gav ham adgang til diverse interne elektroniske databaser.

E-mailen var nok dokumentation af ansættelsesforholdet, vurderede DM's advokat, der var parat til at køre en retssag på medlemmets vegne. Før det kom så vidt, blev sagen forliget. Den nyuddannede magister fik 14 dages løn samt feriepenge og oveni 5.000 kroner for mangelfuldt ansættelsesbevis.

DM'ere i en gråzone

Arbejder du freelance og modtager supplerende dagpenge, befinder du dig ofte i en gråzone på arbejdsmarkedet, fordi du hverken er lønmodtager eller direkte selvstændig.

Du er ikke dækket af funktionærloven og er endvidere ikke altid sikret hverken feriepenge eller forsikringsdækning, når du indgår aftaler med en arbejdsgiver om at løse enkeltstående opgaver.

Et DM-medlem fik problemer med a-kassen efter at have udført en række ad hoc-opgaver for en arbejdsgiver. Problemet skyldtes, at han ikke på forhånd havde aftalt helt præcist, hvor mange timer han skulle arbejde – og til hvilken timeløn. Det betød, at hans løn blev modregnet i dagpengeudbetalingen, så han ikke tjente ekstra på at arbejde.

Er du derfor det mindste i tvivl om, hvordan en samarbejdsaftale med en arbejdsgiver skal udformes, opfordres du til at kontakte DM.

Mistede tre ugers løn

Er der noget i en ansættelseskontrakt eller en skriftlig opsigelse, der afviger fra det, du har forventet, eller som fremgår af din overenskomst, skal du reagere prompte.

En kvinde mistede tre ugers løn, fordi hun tøvede for længe. Efter et års ansættelse i en stor privat virksomhed fik hun andet arbejde. I henhold til sin overenskomst havde hun et opsigelsesvarsel på to måneder, og hun havde derfor aftalt med sin kommende arbejdsgiver, at hun skulle starte to måneder efter sin opsigelse.



Kvindens hidtidige leder tog det imidlertid meget ilde op, at hun havde fundet andet arbejde. Lederen var skuffet, og DM's medlem følte, at den dårlige stemning bredte sig blandt hendes gamle kolleger. Det blev hun meget påvirket af. Derfor var hun heller ikke ordentligt forberedt, da hun på et møde med ledelsen blev præsenteret for et opsigelsesbrev, hvori det fremgik, at hun skulle fratræde to måneder tidligere end det, der var aftalen ifølge hendes overenskomst.

Det var først efter et stykke tid, at hun kom i tvivl om, hvad brevet egentlig betød. En bortvisning? En fritstilling? Og hvad med løn?

Først da kontakter hun sin fagforening.

Da DM's faglige konsulent kontakter den leder, der har skrevet brevet, står det klart, at kommunikationen mellem de to parter er svigtet. Lederen tror, at virksomheden er kommet kvinden i møde, og at hun gerne vil derfra hurtigst muligt. Kvinden har derimod regnet med at skulle gøre sit arbejde færdigt og binde de sidste ender i den tid, der er tilbage. Desværre for medlemmet er der ikke noget at komme efter, fordi hun ikke reagerede med det samme. Til gengæld lykkes det hende at rykke starttidspunktet på sit nye arbejde, så hun kun mister tre ugers løn.

DM'ere i det private

Det private arbejdsmarked har blik for magistres værdi og omvendt. DM Privat oplever i øjeblikket en stor medlemstilgang. I den anledning sætter Magisterbladet fokus på nogle af de brancher, hvor de mange nye medlemmer finder ansættelse.

i en god sags tjeneste

DE DANSKE NØDHJÆLPSORGANISATIONERS sekretariater har i de senere år professionaliseret fundraising og kommunikation. Det har givet job til nye grupper af DM'ere.

af Benedikte Ballund · bb@dm.dk

“Vi skal ikke længere konkurrere om, hvorvidt vi skal have en Øresundsbro eller ulandsbistand. Nu skal vi også konkurrere om, hvorvidt folk skal købe et slips eller en ged”.

Med disse ord sætter kommunikationschef Mads Klæstrup Kristensen fra Folkekirkens Nødhjælp streg under den udvikling, som de hjælpeorganisationer, der tager sig af verdens nødstedte og fattige, i de senere år har gennemgået. For nødhjælpsorganisationerne kan ikke længere nøjes med at levere et godt stykke arbejde ude i verden. De skal også tænke mere og mere på privat finansiering, salg, markedsføring og folkelig forankring på et marked, hvor der er mange, der konkurrerer om danskernes bidragsvilje og opbakning. Derfor står der fundraiser, marketingsmedarbejder og kommunikationsmedarbejder på flere og flere jobopslag fra organisationerne. Det kan også ses i DM's medlemsudvikling, hvor et stigende antal cand. comm.er og folk med lignende uddannelser ansættes i organisationerne side om side med de biologer, geografer og andre, der i masser af år har stillet deres faglige ekspertise og professionalisme til rådighed.

Privat ansvar

Udviklingen i retning af større professionalisering af fundraisings-, marketings- og kommunikationsaktiviteterne blev sat i gang for en del år siden af blandt andet patientforeninger og miljøorganisationer, og i de senere år er nødhjælpsorganisationerne også kommet med. Faldende ulandsbistand og krav fra Udenrigsministeriet om, at 10 procent af ulandsorganisationernes arbejde

i udviklingslandene skal komme fra egne midler, har fungeret som en ekstra motor for udviklingen.

“Der har tidligere været en holdning om, at nødhjælps- og udviklingsarbejde var for vigtigt til, at man skulle lægge det ud til den private sektor. Der var en bred enighed om, at vi som samfund var de bedste til at tage os af de fattigste i verden. Sådan er det ikke længere. Vi kan ikke være sikre på, at der er politisk flertal for det. Dermed er ansvaret blevet lagt over på privatpersoner, og det har man også formået at løfte. Det kan man se af indsamlingstallene”, siger Mads Klæstrup Kristensen.

Ikke mindst rene udviklingsorganisationer som Ibis og Mellemfolkeligt Samvirke, der i mange år hentede næsten alle deres midler fra staten, har været ramt af regeringens kontante krav og er blevet tvunget til at nytænke finansieringsmulighederne. Men udviklingen gælder ikke kun de to organisationer. Den kan ses hele vejen rundt.

Da Gunhild Lange Skovgaard i 2006 trådte tilbage som formand for CARE Danmark, opsummerede hun udviklingen, eksempelvis fra græsrods lignende til professionaliseret organisation.

“Bestyrelsens arbejde var meget fokuseret på projekterne, da jeg startede. Det er stadig projekterne, der er kruttappen, men vi har opprioriteret arbejdet med den folkelige forankring. Sekretariatet er blevet



“Vi har brug for folk, der kan tænke i koncepter og kommunikation til nye målgrupper”, siger kommunikationschef Mads Klæstrup Kristensen fra Folkekirkens Nødhjælp om den stigende professionalisering af nødhjælpsorganisationernes fundraising og kommunikation.

professionaliseret, og nu er der otte medarbejdere, der arbejder med kommunikation og fundraising, hvor der før kun var en enkelt”, sagde hun til bladet CARE Nyt

Kan tænke i koncepter

At netop DM'ernes kompetencer er relevante i den tiltagende professionalisering, bekræftes af Mads Klæstrup Kristensen.

“Der er nogle nye grupper af mennesker, der er begyndt at se det at hjælpe andre som en del af deres liv. Det globale udsyn er vokset. Vores typiske givere er blevet meget mere bredspektrede. Det er ikke længere nok at sige, at vi har et godt forhold til politikere og enkelte givere. Det handler om folkelig forankring og om, at vi skal være en del af hele samfundet. Derfor har vi brug for nogle folk, der kan håndtere det og tænke i koncepter og kommunikation til nye målgrupper”, siger han og understreger, at professionaliseringen ikke blot handler om at skaffe flere penge. Det drejer sig også om at give folk forståelse for, hvad deres bidrag går til, så hverken fundraising eller kommunikation står alene, men går hånd i hånd. Girokortet eller

købet af en ged som julegave til familien kan ikke gøre det alene. Organisationerne har også en pligt til at fortælle om deres arbejde og øge forståelsen for de udfordringer, som de står over for.

“Hvis man vil være en stemme for verdens fattigste i Danmark, så vil man gerne have loyalitet og en tættere relation end den, der blot består i at give folk penge”, siger han.

Misforstået kritik

Der har været kritiske røster fremme om den stigende professionalisering, og organisationerne har været beskyldt for at lægge for meget fokus på salg og letforståelige kampagner. Ifølge Mads Klæstrup Kristensen er det dog en misforståelse.

“Jeg er godt klar over, at der er nogle, som oplever, at der er en balancegang mellem det at være professionel ude og hjemme, men jeg synes ikke, det er et modsætningsforhold. Vi gør rigtig meget ud af at turde tænke meget fagligt og sikkert på det hjemlige. Vi kan ikke være så dygtige ude, hvis vi ikke kan være lige så professionelle hjemme”, siger han.

Vejen ind

For mange er det at arbejde i en humanitær organisation lidt af et drømmejob, fordi arbejdet i udpræget grad giver mening og personlig tilfredsstillelse. Faglige kvalifikationer alene er dog sjældent nok, hvis man drømmer om at arbejde med at forbedre livet for svage og nødstedte. Ofte går vejen til et job nemlig over frivilligt arbejde eller praktik i studietiden, så man i forvejen har erfaring med området. I de senere år er der dog også blevet ansat folk i organisationernes kommunikations- og marketingafdelinger, som har erfaring fra andre brancher, for eksempel medie- og reklameverdenen.



tændstikken skal bare stryges

Engagement. Det begreb har på en eller anden måde hele tiden været nøgleordet for Rune Kier Nielsen under hans uddannelse. Hvordan bliver det skabt, og hvad gør det ved mennesker? Og engagement spiller også en stor rolle i dag, hvor han er ansat i Dansk Flygtningehjælp. Her er han med til at koordinere den store landsindsamling, der netop vil være overstået, når disse linjer læses. Opgaven er kort sagt at gøre tingene så nemme som muligt for de lokale frivillige koordinators rundt omkring i landet – og samtidig holde gejsten oppe hos dem.

“Det er engagementsarbejde – det handler også om at udstråle, at vi gør noget godt, og smitte dem med engagementet”, forklarer han.

Rune Kier Nielsen er uddannet antropolog med kommunikation som sidefag. På antropologi studerede han for eksempel elitehåndboldspillere og The Black Movement i Brasilien. På kommunikationsstudiet arbejdede han blandt andet med at analysere en NGO-kampagne, der rettede fokus mod de negative konsekvenser, som toldmure og EU-tilskud havde for en retfærdig verdenshandel. En af hans og de medstudenteres konklusioner var, at NGO’erne

havde nogle virkelig gode kort på hånden. De havde nemlig adgang til noget af det, som medier er meget begejstrede for: konkrete historier om mennesker. De kunne sætte navn og ansigt på en afrikaner, der havde mistet sin indtægt, fordi EU solgte varer, der var blevet produceret med landbrugsstøtte. Og det fik tankerne i gang. Som antropolog in spe var han trænet til at interviewe vidt forskellige mennesker, og kommunikationsstudiet gav ham forståelsen for, hvordan historierne kunne bruges. Derfor kontaktede han Dansk Flygtningehjælp og foreslog dem, at han blev praktikant og lavede en database med flygtningehistorier. Organisationen sprang til, og da databasen var færdig, blev han studentermedhjælp, hvilket igen førte frem til den projektansættelse, han nu sidder i.

Rune Kier Nielsens arbejde kræver ikke bare, at han kan sprede engagement, det kræver også finfølelse. Selvom NGO’erne er blevet mere professionelle i de senere år, når det gælder fundraising og kommunikation, skal der være plads til de frivilliges ildsjæle.

“Derfor er det vigtigt at finde en balance mellem professionalisme og engagement, så der er plads til de frivilliges idéer,



Navn: Rune Kier Nielsen.

Stilling: Indsamlingskoordinator i Dansk Flygtningehjælp.

Uddannelse: Cand.mag. i antropologi suppleret med kommunikation.

Tidligere job: Studentermedhjælp i Dansk Flygtningehjælp. Presseansvarlig for jobmessen Spækhuggeren.



FOTO: HENRIK PETIT



jeg følte, jeg ikke kunne hjælpe



men at landsindsamlingen stadig går som planlagt. Uden de frivillige ville der ikke være nogen indsamling”.

Samtidig er mødet med de frivillige også en af de ting, der kan få gode arbejdsdage til at blive bedre.

“Af og til kan eller vil koordinatoren i en kommune ikke mere. Hvis jeg så får fat i en mulig afløser, der med det samme siger “Flygtninge? Det vil jeg gerne”, så er det en rigtig god dag. Jeg har ikke fundet en og *fået* ham til at gøre noget. Jeg har givet ham *mulighed* for at gøre noget. Det er dejligt, når man møder folk, hvor tændstikken så at sige allerede er der, men bare skal stryges”.

Også når det gælder de lønnede medarbejdere, er han ikke i tvivl om, at idealismen er en nødvendig ingrediens. Målet er ikke at blive professionelle for at tjene flere penge, men for at hjælpe flere mennesker.

“Flygtninge er jo et meget politiseret felt, hvor det hurtigt bliver enten for eller imod. Jeg har det godt med at vide, at organisationen både gør noget for flygtninge rundt omkring og samtidig står for nogle værdier, som jeg støtter. Hvis jeg ikke brændte for flygtninge, ville jeg simpelthen ikke være troværdig, når jeg skal kommunikere med andre”, konstaterer han.

bb

Allerede som studerende var Maria Andreasen optaget af vilkårene for verdens fattige. Inden specialet var afleveret, havde hun nået at lave flere tv-dokumentarudsendelser fra blandt andet Afrika, og det var sådan, hun forestillede sig, at hendes arbejdsliv efter specialet skulle forme sig. Den plan satte mødet med Indiens kaste-løse imidlertid en stopper for. Arbejdet med filmen om deres barske skæbner fik hende

Hjælpeorganisationer



Navn: Maria Andreasen.

Stilling: Fundraiser i Læger uden grænser

Uddannelse: Cand.mag. i medievidenskab og retorik. Har desuden en master i kommunikation fra universitetet i Amsterdam.

Tidligere job: Har lavet ulandsdokumentarer til DR og arbejdet for en nu nedlagt netværks-NGO.

FOTO: HENRIK PETIT

efterfølgende til at lægge dokumentarudsendelser på hylden. I stedet besluttede hun sig for at få et job, hvor hendes indsats mere direkte og hurtigt kunne medvirke til at bedre vilkårene for mennesker, der lider nød. Svaret blev et jobopslag fra Læger uden Grænser, hvor hun nu arbejder på kontoret i Danmark.

“Da jeg lavede ulandsdokumentarer, havde jeg følelsen af, at jeg ikke kunne hjælpe de mennesker, jeg mødte. Det var derfor, jeg holdt op med at tage ud med kameraet. Nu føler jeg, at jeg er med til at bringe nødhjælp frem”.

Maria Andreasens arbejdsområde er fundraising i forhold til fonde og arv. Mere specifikt søger hun blandt andet fondsmidler, følger op i forhold til donorerne, og laver informationsmaterialer og hjælper folk, der kontakter organisationen, fordi de gerne vil skrive testamente til fordel for den.

Sin faglige baggrund med medievidenskab og retorik benytter hun dagligt.

“På retorik lærte jeg at argumentere målrettet både skriftligt og mundtligt, og

på medievidenskab blev jeg trænet i at fortælle historier. Det gør jeg brug af, når jeg for eksempel skal fortælle om, hvorfor gravide kvinder i Niger har brug for hjælp. Desuden trækker jeg på min viden om målgrupper og segmentering. Faktisk er fundraising for mig kommunikation”, siger hun.

Arbejdsdagen er afvekslende og har budt på vidt forskellige opgaver, der foruden fonde og arv har handlet om events, merchandise og meget andet.

“I sidste uge var der en mand, der ville donere sin bil, fordi han var blevet for gammel til at køre, og så måtte vi jo hjælpe med at få den solgt”, fortæller hun.

Fordi hun selv brænder så meget for organisationens arbejde, affinder hun sig også med, at lønnen ikke hører til blandt de højeste. Selv blandt NGO’erne, som generelt ikke er kendt for høje lønninger, ligger Læger uden Grænser i den lave ende.

“Vi har ingen fryns, og julefrokosten må vi selv betale. Men hvis folk spørger, kan vi sige, at organisationen holder administrationsudgifterne så lave som muligt. Det,

at jeg har en lavere løn, er så mit bidrag”, siger hun og understreger, at idealismen også er nødvendig i det daglige arbejde.

“Læger uden Grænser er en organisation, som jeg beundrer. Den har nogle etiske grundprincipper, der virkelig giver mening for mig, og det er vigtigt. Når man skal søge støtte, skal man kunne stå inde for det, man beder om penge til”.

Dårlige arbejdsdage synes hun ikke, at hun har. Men der er dage, hvor virkeligheden trænger sig på i ubehagelig grad.

“De hårdeste dage er dem, hvor jeg skal finde billeder til en fondsansøgning eller en brochure i vores billeddatabase. Der er nogle virkelig barske billeder, som vi heller ikke bruger. En god dag er en, hvor jeg har haft glade donorer i røret og fået en fondsansøgning igennem. Selv om det ikke er mig, men organisationen, der får penge, er det en personlig tilfredsstillelse, og det er nok det, der gør en til fundraiser”.

bb

pris til Dansk Naturvidenskabs Historie

De fire redaktører af værket Dansk Naturvidenskabs Historie, Peter C. Kjærgaard, Institut for Filosofi og Idehistorie, Aarhus Universitet, Kristian Hvidtfeldt Nielsen, Henry Nielsen og Helge Kragh, alle fra Steno Institut, Aarhus Universitet, har fået H.O. Lange-prisen på 50.000 kr. for "fremragende forskningsformidling". Med værket er det lykkedes dem "at placere naturvidenskaben på det historiske Danmarkskort". Værket på godt 2.000 sider blev udgivet sidste år i fire bind af Aarhus Universitetsforlag.

I motivationen for pristildelingen hedder det bl.a.: "Forfattergruppen formår for første gang at formidle hele dansk naturvidenskabs historie til både almindeligt interesserede og fagfolk. Naturvidenskaben bliver her ikke beskrevet som en perlerække af erkendelsesmæssige landvindinger, men anskuet i en samfundsmæssig og institutionel sammenhæng, der først rigtigt giver indblik i dens betydning for Danmark og det internationale videnssamfund".

H.O. Lange-prisen er indstiftet i 2001 af det Kongelige Bibliotek og G.E.C. Gad.

Tilbud til DM-medlemmer

Firebindsværket om naturvidenskabernes Danmarkshistorie blev anmeldt i Magisterbladet nr. 10/2006. DM-medlemmer har mulighed for at købe værket med rabat til 1.200 kr. inklusive moms, porto og ekspedition. De fire bind på henholdsvis 482, 486, 520 og 530 sider kan bestilles på Aarhus Universitetsforlag på telefon 89 42 53 70 eller på faxnummer 89 42 53 80 eller på e-mail unipress@unipress.dk.

Ved bestilling skal du opgive dit medlemsnummer af DM og gøre opmærksom på, at du skal have værket til medlemsprisen på de 1.200 kr. Med leveringen følger et giroindbetalingskort.

Prisen gives for fremragende formidling af forskning inden for de humanistiske eller samfundsvidenskabelige fag eller undtagelsesvist inden for naturvidenskab. Den uddeles hvert år til en person, en gruppe af personer, en institution eller lignende, der gennem et enkelt værk, et livsværk, et kollektivt værk eller andre formidlingsformer har ydet en fremragende formidlingsind-

sats i Danmark af dansk eller udenlandsk forskning.

H.O. Lange var overbibliotekar på Det Kongelige Bibliotek 1904-1924. Hans forsknings- og formidlingsfelter strakte sig fra ægyptologi, bog- og biblioteksvæsen til folkebibliotekernes og folkeoplysningens udvikling.

mt



De fire prismodtagere ved receptionen i Rundetårn i maj 2006 i anledning af udgivelsen af "Dansk Naturvidenskabs Historie". Fra venstre ses Peter C. Kjærgaard, Kristian Hvidtfeldt Nielsen, Henry Nielsen og Helge Kragh.

Foto: Henrik Pentt



######

Bliv fagjournalist på et år



Drømte du om at arbejde med journalistik, men valgte en anden vej?

Du kan nå det endnu!

Diplomuddannelsen i Journalistik er for højtuddannede, professionelle mennesker. På et år opnår du kompetencer til at arbejde som fagjournalist i medierne, som informationsmedarbejder eller med faglig formidling.



Fagjournalister er kendetegnet ved en stærk kombination af journalistiske færdigheder og faglig indsigt fra tidligere uddannelser. Uddannelsen som fagjournalist giver direkte adgang til medlemskab af Dansk Journalistforbund.

Adgangskrav

- ▶ Videregående uddannelse (minimum bachelorniveau)
- ▶ To års erhvervserfaring
- ▶ Bestået optagelsesprøve

Uddannelsen giver adgang til uddannelsesorlov og SVU (uddannelsesstøtte på dagpengeniveau).

Uddannelsen udbydes også på deltid. Net-undervisning kombineret med seminarer i både København og Århus (varighed 2,5 år).

Ansøgningsfrist første hverdag i januar.

Optagelsesprøve første lørdag i februar.

Læs mere på **www.djh.dk/diplom** eller ring **89 440 440**

Se også de korterevarende tilbud på vores åben uddannelse, hvor det blandt andet er muligt at tage halvårsforløb på deltid målrettet efter specifikke behov. Læs mere på www.djh.dk/kurser





ANTOLOGI

Interface

– digital kunst og kultur

Søren Pold og Lone Kofoed

Hansen (red.)

Antologien "Interface" sætter spot på mødet mellem menneske og maskine og beskriver, hvordan computeren ikke kun gør livet lettere, men også ændrer os, vores kunst og kultur.

Aarhus Universitetsforlag, 2007, 204 sider, 248 kr.

Integration – antropologiske perspektiver

Redigeret af Karen Fog Olwig og Karsten Pærregaard

Gennem antropologiske og etnografiske analyser af forholdet mellem indvandrere og flygtninge og den danske flertalsbefolkning udforskes in-

tegration som både analytisk begreb og politisk projekt. Antropologien placeres centralt i den dagsaktuelle debat om integration og afspejler et ønske om at gøre antropologisk forskning samfundsrelevant. *Museum Tusculanums Forlag*, 2007, 278 sider, 198 kr.

ARBEJDSMARKED

Arbejdsmarkedsrelationer i Danmark – fra konfliktbaseret konsensus til konsensusbaseret konflikt

Carsten Strøby Jensen

Bogen giver en samlet fremstilling af udviklingstræk i arbejdsmarkedsrelationerne på det danske arbejdsmarked. Der sættes fokus på fagforeninger, på arbejdsgiverorganisationer og diskuteres



årsager til medlemskab eller mangel på samme. Og der sættes fokus på aktuelle udviklingstræk i det danske overenskomst- og aftalesystem både på det private og det offentlige arbejdsmarked. *DJØF's forlag*, 2007, 320 sider, 289 kr.

ARKÆOLOGI

M. Mackeprang:

Jydske Granitportaler

Med efterskrift af Jens Vellev

M. Mackeprang

Som en slags supplement til skriftrækken *Romanske Stenarbejder* har forlaget Hikuin nu udsendt fotografiske optryk af Mackeprangs to pragtværker – begge forsynet med efterskrift af Jens Vellev. Her fotølles dels om bøgernes langstrakte tilblivelseshistorie, dels om udforskningen siden udgivelserne i 1940'erne. *Forlaget Hikuin*, 2007, 384 sider, 200 kr.

flere bøger på side 32 >>

Nu udkommer

OPLYSNINGENS VERDEN

25 % rabat til medlemmer af DM



550 og 600 sider, stort format, illustreret i farver, normalpris pr. bog **498,- kr.**

For DM's medlemmer pris pr. bog **375,- kr.** + fragt 40,- kr.

Fri levering ved køb af begge bøger.

Ved udgivelsen af *Renæssancens Verden* i 2006 skrev pressen begejstret:

"en sprængfyldt og relevant udgivelse"
GEORG METZ, INFORMATION

"en stor og smuk bog ...
Gør forlaget ære"

SØREN HINDSHOLM,
KRISTELIGT DAGBLAD

"en stor, grundig og flot gennemillustreret bog om den periode, hvor grundlaget for den moderne verden blev skabt ... [Aarhus Universitet] kan godt bryste sig lidt stolt over det utrolig flotte værk, det her har lagt i danskernes hænder"

METTE VINGE, POLITIKEN

Bøgerne bestilles direkte på forlaget – opgiv venligst medlemsnummer



Aarhus Universitetsforlag · 89 42 53 70 · Fax 89 42 53 80 · unipress@au.dk · www.unipress.dk



“Det største problem, vi har i Canada, er ikke så meget private universiteter. Det er nærmere offentlige universiteter, der opfører sig som private”.

Uddannelse som handelsvarer

betal ved kasse 1

GLOBALISERINGEN AF DE HØJTUDDANNEDES

arbejdsmarked kan få alvorlige konsekvenser for både forskning og studerende. Det mener David Robinson, der er formand for universitetslærerne i Canada.

af Franciska Lee Beckett · flb@dm.dk foto: Stefan Kai Nielsen

Har du et land, en god håndfuld studerende og en grund til salg, så har en privat investor midlerne til at bygge et universitet og åbne en privat uddannelsesinstitution. Den form for købmandsbytte er mulig for lande, der har indgået aftale om kommercialisering af uddannelses tjenester. Det er den internationale aftale om handel med serviceydelser, GATS, der åbner op for markedsføring af blandt andet uddannelse og forskning. GATS er en forkortelse for General Agreement on Trade in Services. WTO-medlemslande, herunder Danmark, hører under GATS-aftalen.

Kritikerne mener, at handelsaftalen presser de nationale regeringer og truer de offentligt finansierede tjenesteydelser, fordi hensigten med GATS er at privatisere og kommercialisere. En af kritikerne er David Robinson.

David Robinson er generalsekretær i The Canadian Association of University Teachers (CAUT) og stærk kritisk over for den internationale aftale om handel med

serviceydelser. Han er af den canadiske fagforening udlånt til Education International og arbejder blandt andet for at få udelukket handel med uddannelses tjenester i GATS. Education International organiserer 348 fagforeninger, heriblandt DM, i 169 lande verden over og repræsenterer mere end 30 millioner undervisere.

Offentlige universiteter opfører sig som private

Hvad stigende kommercialisering af uddannelser kan få af konsekvenser, har man allerede fået en forsmag på i flere lande – herunder i Canada.

I Canada er der omkring 90 offentlige universiteter. Der findes ikke noget centralt uddannelsesministerium, i stedet er det provinserne, som Canada er opdelt i, der forsyner uddannelsessektoren. Politiken omkring studentergebyrer varierer fra provins til provins. “I nogle provinser er gebyrerne meget lave ligesom i den europæiske model. Så i Quebec fx, der har



“Der er en bevidst politik om at få knyttet nogle stærke bånd mellem universiteterne og den private sektor. Og det er jeg alvorligt bekymret for”.

tætte bånd med Frankrig, er de meget lave, mens gebyrerne i andre provinser er meget høje. Grunden til, det er forskelligt fra provins til provins, er primært, at der bliver ført forskellig økonomisk politik. I nogle provinser er der meget konservative regeringer, der synes, at de studerende skal betale flere penge, og at universiteterne bør være private. Og i andre provinser er der folk, der tror på, at universiteterne skal være offentligt finansierede”, siger David Robinson.

Der findes private universiteter i Canada, men det er meget få, og flertallet af dem er religiøse. 99 % af de studerende i Canada går ifølge David Robinson på et offentligt universitet. “Det største problem, vi har i Canada, er ikke så meget private universiteter. Det er nærmere offentlige universiteter, der opfører sig som private. Det betyder, at de har høje studentergebyrer og flere stærke bånd til den private sektor, fordi de leder efter støtte fra private virksomheder. Universiteterne bliver mindre afhængige af regeringsstøtte og mere afhængige af privat støtte”. En af forklaringerne på denne udvikling er ifølge David Robinson, at mange OECD-lande i løbet af 1980’erne og 1990’erne reducerede den samlede støtte. Så universiteterne måtte kigge sig om andre steder for

GATS – General Agreement on Trade in Services

GATS-aftalen er den første multilaterale og juridisk bindende aftale for den internationale handel med tjenesteydelser. Aftalen trådte i kraft i januar 1995 med oprettelsen af Verdenshandelsorganisationen WTO. Dengang underskrev 125 WTO-lande aftalen, herunder Danmark, og siden er der kommet mange flere lande til. I GATS-aftalen er tjenesteydelserne klassificeret i 12 sektorer, hvor uddannelse er en af dem.

at få støtte. Det blev blandt andet gennem studentergebyrer og sponsoreret samarbejde inden for forskning, at pengene blev hentet hjem. De seneste år er der kommet flere penge til det canadiske uddannelsessystem, men mange af regeringens forskningsbevillinger kræver en partner fra den private sektor. “Der er en overlagt politik om at få knyttet nogle stærke bånd med den private sektor. Og det er jeg alvorligt bekymret for”, siger David Robinson.

Forsker truet og fyret

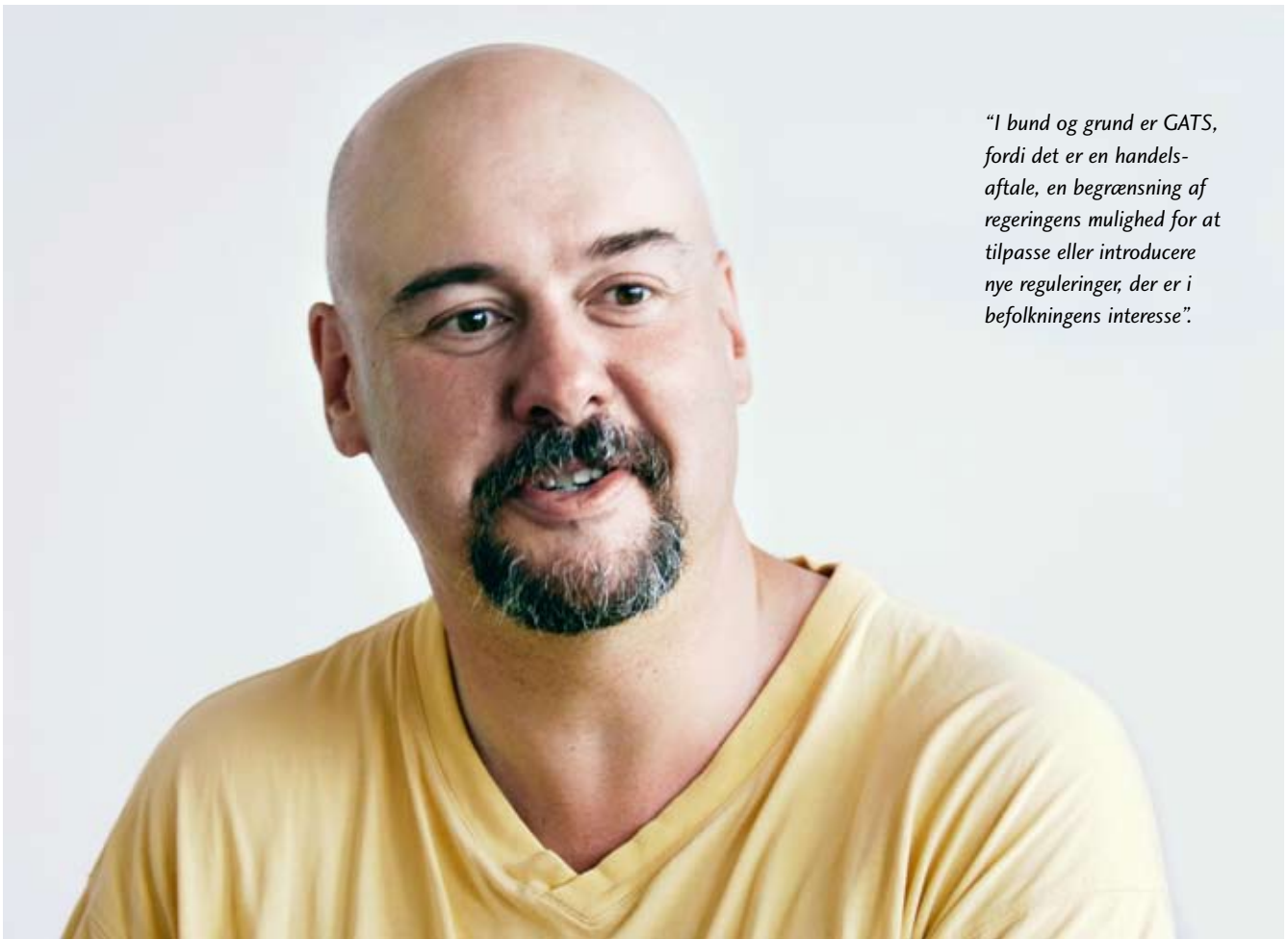
Den akademiske frihed kan blive truet, når der foregår samarbejde mellem universitetsansatte forskere og den private sektor, mener David Robinson. Sagen om den canadiske forsker Nancy Olivieri (se artiklen “Livsfarlig mundkurv til canadisk forsker” i Magisterbladet nr. 3/2006) er verdenskendt og er blevet et symbol på knægtelse af forskerfriheden. Forfatter John le Carré



Kommerialiseringen og privatiseringen lægger et pres på den akademiske frihed”.

“GATS er i sit hjerte fjendtlig mod offentlige ydelser, fordi det er en handelsaftale, der beskytter investorernes rettigheder og udvider markedsmulighederne”.





“I bund og grund er GATS, fordi det er en handelsaftale, en begrænsning af regeringens mulighed for at tilpasse eller introducere nye reguleringer, der er i befolkningens interesse”.



blev inspireret af Olivieri-sagen og skrev en bog på den baggrund, en bog, der senere blev til den prisbelønnede og oscarvindende film “The Constant Gardener”.

Nancy Olivieri var medicinforsker på universitetet i Toronto og forskede i samarbejde med medicinalfirmaet Apotex. Olivieris forskning viste kritiske resultater om en ny medicinbehandling, firmaet producerede til patienter med en sjælden blodsygdom. Olivieri ville informere patienterne om den helbredsrisiko, medicinen bevirkede. Medicinalfirmaet nægtede og truede med at fyre hende. Universitetet i Toronto forsvarede ikke Olivieri – i stedet endte hun med at blive fyret.

“Sagen er et eksempel på den form for direkte indflydelse, kommercialiseringen har på den akademiske frihed og integritet i forskningen. Men det centrale problem er, hvordan den form for samarbejde styrer forskningen i bestemte retninger. På fx medicinalområdet i Canada er der mange firmaer, der er interesseret i små modificeringer i allerede eksisterende medicin. Det er ikke mange penge, der går til basisforsk-

ning eller forebyggelse af sygdomme. Pengene går til det, virksomhederne synes er vigtigt, men mindre til det, vi rent socialt synes er vigtigt. Eksempelvis er der ikke mange penge til forskning i børnefattigdom eller tredjeverdens-sygdomme, mens der er mange penge til ting, der har en reklamemæssig værdi”, siger David Robinson.

Svært at bakke ud af GATS

Australien og New Zealand er ifølge David Robinson meget aggressive for at få uddannelse ind under GATS-aftalen. Målet er udviklingslandene. Australien ser en stor markedsmulighed i at sælge uddannelses-tjenester til Sydøstasien. “Der er nogle lande, der siger absolut nej til at lave handelsaftaler om uddannelse. Det er lande som Brasilien, Argentina og Sydafrika, der har gjort det meget klart, at de ikke vil indgå forpligtelser. Andre, især i Sydøstasien, er klar til at indgå, hvad jeg mener, er ret betydelende forpligtelser, som vil gøre langsigtet skade på uddannelsessystemerne. Det er fx i Malaysia, Pakistan og Indien”, siger David Robinson. Han giver to eksempler, Jamaica



GATS låser og binder i en bestemt ramme, der er meget svær at ændre”.

“I sidste instans tror jeg, at det vil fordreje den akademiske mission, hvis vi bevæger os ud ad den kommercialiserede vej”.

Danmark og GATS

GATS-forhandlingerne foregår løbende og omfatter alle lande, der er medlem af WTO. Blandt dem er Danmark, der dog ikke selv forhandler, da EU-kommissionen forhandler på vegne af alle EU-lande.

Den danske holdning er, at de videregående uddannelser, hvad enten der er tale om helt eller delvist offentlig finansiering, skal betragtes som en offentlig serviceydelse, og som sådan falder de uden for rammerne af GATS. Danmark ønsker at opretholde den nationale tilskudsordning til det offentlige uddannelsessystem og restriktioner på ikke-nationale organisationer og personers adgang til danske økonomiske støtteordninger.

Der er dog et vedholdende pres fra særligt Australien, New Zealand, USA og Japan om at inddrage højere uddannelser i GATS.

og Sydafrika, der henholdsvis har indgået og ikke har indgået forpligtelser om handel med uddannelsestjenester. Kort fortalt åbnede Jamaica fuldstændig op for uddannelsestjenester. Der blev derfor åbnet skoler, hvor jamaicanske studerende startede, men to uger efter lukkede skolerne, og pengene forsvandt. Regeringen måtte skride ind og hjælpe de studerende. På grund af de lovligt bindende aftaler, der var indgået, kunne man ikke lukke grænserne, da man havde indgået forpligtelser om, at der var adgang for enhver, der ville starte en handelsmæssig virksomhed, fx et universitet. De kunne ikke bakke ud, og ifølge David Robinson er der stadig en debat i Jamaica om, hvad man skal stille op.

Det kontrasterende eksempel, David Robinson fremfører, er Sydafrika, der ikke vil indgå GATS-forpligtelser, men i stedet på et tidspunkt havde en åben politik

vedrørende uddannelsestjenester. En del udenlandske institutioner etablerede sig i Sydafrika, men da der opstod bekymring om kvaliteten og relevansen, fordi nogle af institutionerne ikke imødekom de lokale behov, genskrev Sydafrika reglerne. Det betød, at de kunne sende nogle institutioner ud af landet, heriblandt et australsk universitet. "Hvis de havde indgået GATS-forpligtelser, havde de ikke haft den mulighed. I bund og grund er GATS, fordi det er en handelsaftale, en begrænsning af regeringens mulighed for at tilpasse eller introducere nye reguleringer, der er i befolkningens interesse. GATS låser og binder i en bestemt ramme, der er meget svær at ændre. Det er muligt at ændre den, men det er både svært og dyrt", siger David Robinson.

Fordrejning af den akademiske mission

Selvom det endnu kan være svært at gisne om, hvilke konsekvenser handel med tjenesteydelser som uddannelse kan have, tøver David Robinson ikke med sin vurdering. "GATS er i sit hjerte fjendtlig mod offentlige ydelser, fordi det er en handelsaftale, der beskytter investorenes rettigheder og udvider markedsmulighederne. Kommersialiseringen og privatiseringen lægger et pres på den akademiske frihed, og der findes mange eksempler på, at de private interesser overskygger de offentlige".

Det er både vilkårene for studerende og forskere, David Robinson frygter for. "Hvis vi introducerer markedsmekanismer i uddannelsessystemet, vil det betyde markedspriser på et vist niveau. Og jeg er bekymret for, hvad det vil betyde for studentergebyrerne. For akademikere og forskning vil den største bekymring være problematikken i forhold til, hvorvidt forskeres arbejde har en public service-funktion, eller om de skal arbejde i institutioner, der skal generere profit. I sidste instans tror jeg, at det vil fordreje den akademiske mission, hvis vi begiver os ud ad den kommercialiserede vej", lyder profetien.



"Hvis vi introducerer markedsmekanismer i uddannelsessystemet, vil det betyde markedspriser på et vist niveau. Og jeg er bekymret for, hvad det vil betyde for studentergebyrerne".





“Såfremt man som færdiguddannet humanist overgår til a-kassesystemet, kan man få brug for et øjeblikkeligt hukommelsessvigt, der kan eliminere den viden og menneskelige udvikling, man i de forløbne år majsommeligt har bygget op”.

Kathrine Elizabeth Anker, cand.mag.
i Moderne Kultur og Kulturformidling,
i kronikken “Tanker fra en ledig”.
(Information, 30. oktober 2007).

“Det kan være svært at få plads til drømmene på universiteterne, når regler og retningslinjer bliver trukket ned over hovedet på de enkelte institutter og universiteter. Her hentyder jeg til detalistyringen, som Helge Sander ikke mener finder sted”.

Julie Rademacher Hansen, stud.scient.
pol. i studentertalen på SDU's årsfest
2007.
(NYVIDEN, nr. 11, november 2007).

“Vi arbejder inden for det regelsæt, der er nu, men der er meget strikte krav til arbejdet. Derfor kan det da godt krible lidt i fingrene, når man støder på forskning, hvor der er kritisable forhold, men det må vi ikke længere udtale os om”.

Poul Lodberg, landsdommer og formand for Udvalgene Vedrørende Videnskabelig Uredelighed (UVVU)
i artiklen “UVVU skal ændres”.
(Information. 29. oktober 2007).



Herrens mark skulle efter sigende ligge i nærheden af Vitskøl Kloster.

FOTO: SCANPIX

Herrens mark – igen

I Magisterbladet nr. 3 fra i år skrev vi om udtrykket “herrens mark” i Det akademiske kvarter. Hvor stammer dette udtryk fra, og hvor ligger egentlig herrens mark?, spurgte vi læserne. Der kom mange bud på en forklaring. Og nu er der sandelig kommet endnu et fra Peter Møller, der har siddet og læst i gamle numre. (Apropos gamle numre: Undersøgelser af, hvor mange medlemmer der gemmer alle numre af Magisterbladet, viser, at 26 % gemmer *alle* numre af bladet). Men tilbage til herrens mark.

Peter Møller giver denne forklaring (letter forkortet af os): Herremanden Bjørn Andersen overtog i 1563 Vitskøl Kloster. (Derfor hed klostret også Bjørnsholm indtil midten af 1900-tallet). Under Bjørnsholm levede hundredvis af hovbønder. Det var ikke noget nemt liv. Hårdt, arbejdsomt, sygdomsfyldt. Hvis en hovbonde blev ramt af sygdom og ikke kunne opfylde sine forpligtigelser, blev hele familien ganske enkelt smidt ud af sin bolig og måtte så klare sig selv. På samme måde med kone og børn, hvis manden døde. Det skabte selvfølgelig et utal af håbløse sociale katastrofer. Om Bjørn Andersen var mere godhjertet end andre herremænd på den tid, må stå hen i det uvisse. Fast står dog, at han af medlidenhed stillede et stort stykke af sin jord til rådighed for disse stakkels sjæle. På sin mark lod han opføre et primitivt langhus, som disse mennesker uden betaling kunne bo i, indtil de fandt en mere permanent løsning. Blandt almuen blev herremanden altid tiltalt eller omtalt som “herren”. Derfor var det ganske naturligt, når alt håb var ude, at rykke ind på “herrens mark”. Og fra det smukke Himmerland bredte dette udtryk sig over det ganske land og nåede selvfølgelig også hovedstaden. Frederik II lod straks gå bud til Bjørnsholm om at ophøre med denne godgørenhed, da han frygtede, at almuen over det ganske land kunne begynde at kræve tilsvarende overalt.

Så Bjørn Andersen måtte opgive sit sociale forehavende. Men udtrykket er blevet stående i sproget siden da. Når alt håb er ude, er man stadig den dag i dag på “herrens mark”.

Vi siger tak til Peter Møller for denne forklaring.

mt

Offentligt ansatte klemte af marked og kontrol

Som offentligt ansat kan ens sjæl i svage øjeblikke erobres af en drøm om at være fri både for politikere og for ledere. Politikere, fordi de blander sig i noget, de ikke har forstand på, og ledere, fordi de stjæler ens tid med krav om skemaudfyldelser, evalueringer og evige omstruktureringer.

Tim Knudsen, som er professor i statskundskab og forvaltning, har begået en fremragende og omfattende analyse af det danske demokratis tilstand og udvikling. Her kan man finde ammunition, hvis man vil vise, at mange politikere vitterligt mangler indsigt, og hvis man vil vise, at djøficerede styringsmetoder i det offentlige har taget overhånd. Knudsen siger sågar, at de offentlige arbejdspladser "overmedicineres" med nye styringsmetoder à la mere marked og kontrol.

Tim Knudsen vover sig også ind i et minefelt, når han påpeger, at politikere nærmest ikke har en chance over for det vældige korps af embedsmænd og andre offentligt ansatte. Han gør sig til talsmand for, at der kommer flere politikere ind i styringen af ministerierne. Viceministre eller statssekretærer, som det hedder udenlands. Dog ved Knudsen godt, at denne tanke har magtfulde modstandere.

En minister forsøgte for år tilbage at få gennemført en sådan tanke. Men en samlet kreds af departementschefer fik idéen syltet i et udvalg af embedsmænd, som pudsigt nok konkluderede, at ministrene trængte til aflastning, men at aflasterne ikke skulle være politikere, men embedsmænd. Så DJØF's stålsatte politik, at det nuværende system ikke må røres, står stadig uanfægtet.

For år tilbage udkom der bøger, der kaldte de offentligt ansatte for "den herskende klasse". I Knudsens optik kan titlen nok hæftes på centrale embedsmænd, men ikke på de mange, der underviser og servicerer borgerne. De er nærmere "prügelknabe" i en offentlig sektor, hvor



frit valg, udlicitering og kontrol hører til dagens orden.

"Fra at være medarbejdere, som beslutningstagerne tilskrev de bedste hensigter, blev de offentligt ansatte i Finansministeriets forvaltningspolitik fra 1980'ernes begyndelse i stedet betragtet som selvisk nyttemaksimerende, der skulle motiveres, kontrolleres og straffes af en leder. Endnu bedre var det dog, hvis man kunne sætte dem i konkurrencesituationer, der appellerede til deres egeninteresse i at overleve og klare sig bedst muligt". (Side 56).

Knudsen har også et godt øje til den åbenlyse lyst til at præge den politiske dagsorden, som centralt placerede embedsmænd udstråler. Han citerer en stillingsannonce, hvor et ministerium søger nye akademikere, der "vil være med til at forme Danmarks fremtid". Tilløkkende, javel. Men det var demokratisk set måske mere frugtbart, hvis det var i partierne, den slags foregik, antyder Knudsen.

Det således næsten politikerfri (antallet blev halveret med kommunalreformen) embedsmandsstyre, der tegnes et billede af, står også tydeligt frem, når Danmark sender embedsmænd til møder i EU, hvor de andre lande møder med politisk valgte. De danske alene-ministre har ikke tid – og så bliver det svært at præge politikken som folkevalgt.

Bogen interesserer sig også for det lille demokrati, nemlig det (manglende) på arbejdspladsen. Her har lederdyrkelse afløst idealet om medindflydelse.

"Mange komparative undersøgelser viser nok, at forholdet mellem ledere og ansatte i Danmark ofte er præget af tillid til medarbejderne, som man derfor gerne giver større autonomi i arbejdsituationen. Men de sidste årtier er personale demokrati, eventuelt økonomisk demokrati, forsvundet fra den politiske dagsorden. I stedet har vi fået dyrkelse af ledere og ledelse i de offentlige". (Side 443).

Bogen handler om meget mere end de offentligt ansatte. Den tegner på overbevisende og veldokumenteret vis de lange linjer i de myriader af politiske, mediemæssige og forvaltningsmæssige begivenheder, som har præget de sidste 30 år. Lidt gammelmandsvrisseri over tidernes forfald sniger sig også ind her og der. Men det er en beskeden pris at betale for det overblik, man får.

Tim Knudsen: "Fra folkestyre til markedsdemokrati. Dansk demokrathistorie efter 1973". Akademisk Forlag, 2007, 500 sider, 399 kr.

den humanitære diplomat

ANDREAS KAMM OPERERER i nogle af verdens meste korrupte lande, med tæt kontakt til regimer med hænderne sølet i blod. Men adgangen til at arbejde blandt verdens flygtninge er vigtigere end at kunne sige sin mening ved enhver given lejlighed, mener historikeren, der i snart 10 år har ledet Danmarks største humanitære hjælpeorganisation.

af Pernille Siegumfeldt · psi@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 viser vi i serien Magister med profil. Her kan du læse om en af dine kolleger, der har gjort en forskel, har fundet nye veje – og måske endda sat verden lidt på den anden ende.

Stædigt benarbejde, endeløse møderækker, en forsigtig følelse hinanden på tænderne – og endelig en adrenalinpumpet slutspurt, hvor topchefen bliver sendt ind for at give budskabet den rette tyngde.

Processen har været lang og sej, og glæden er derfor så meget desto større denne oktoberdag for Dansk Flygtningehjælps generalsekretær, Andreas Kamm.

Om kort tid bliver Flygtningehjælpen som en af de første vestlige organisationer nogensinde registreret i Syrien, og hjælpearbejdet blandt de 1,5 millioner irakiske flygtninge på syrisk territorium kan omsider gå i gang.

Det er en stor og vigtig, men også følsom opgave for organisationen, hvis medarbejdere – i lyset af Muhammed-krisen og Danmarks deltagelse i Irak-krigen – vil blive målt og vejret i den mellemøstlige konfliktzone på hver en bevægelse, de gør, og hvert et ord, de ytrer.

Men hvad angår kunsten at balancere på den diplomatiske knivsæg i et politisk mindefelt, adskiller opgaven sig ikke synderligt fra hverken Kosovo eller Darfur-provinsen i Sudan.

“Rettesnoren er, at vi aldrig må drive vores fortalери så langt ud, at vi mister evnen til at være til stede og hjælpe de nødstedte. Når Flygtningehjælpen er nødt til at samarbejde med fx regimet i Khartoum, skal vi være ekstremt omhyggelige med at passe vores primære opgave, og derfor har jeg ikke problemer med nogle gange at

holde lav profil. Selvfølgelig vil vi påpege de nationale myndigheds ansvar for konflikter og nød blandt mennesker, men det er de humanitære behov, der definerer det rum, vi arbejder i”, siger Andreas Kamm.

Logren og kritik

At adgangen til at hjælpe verdens flygtninge sættes over alt andet, har imidlertid også været generalsekretærens akilleshæl i mange situationer. Det humanitære diplomati bliver ofte udlagt som en logren med halen for donorer og andre bevilgende myndigheder eller bare som almindelig konfliktskyhed. Fx har det givet anledning til en del kritik fra både baglandet og den omgivende verden, at Dansk Flygtningehjælp igennem lang tid har fastholdt sin tillid til den danske asylprocedure, selvom mange afgørelser i Flygtningenævnet har givet voldsomt negativ presse og ført til en række omgørelser af enkeltstager.

“Jeg medgiver, at vi har reageret langsomt i den sag, men tiden er nu inde til at være mere kritisk over for den domstolsliggende instans, som Flygtningenævnet er. Vi kan konstatere, at Danmark ikke følger UNHCR's anbefalinger og fx ikke vurderer situationen i Irak på linje med det internationale samfund. Det er ganske enkelt uacceptabelt, at irakiske flygtninge kan være fire år i Danmark, uden at man finder en løsning på problemet”, siger Andreas Kamm.



“Til gengæld har vi fx været efter VK-regeringen, fordi den ikke følger FN's flygtningekonvention og tolker flere konventioner unødvendigt snævert. Vi har også hele tiden været stærkt kritiske over for den linje, som er skyld i, at asylcentre fungerer som boliger for mennesker i 6-8 år, til trods for at de er totalt uegnede som bolig og kun beregnet til kortere ophold”, pointerer han.

Sportsmandens instinkter

Sporet for hans fremtidige karriere blev lagt ud, allerede mens han læste historie og dansk på Odense Universitet. Han svarede på en jobannonce og blev ansat som underviser i Flygtningehjælpen. Efter en meget kort periode som gymnasielærer fik han allerede i 1981 fuldtidsjob i NGO'en. Siden har han være rundt i alle kroge af organisationen og bestrebet forskellige ledende poster som forstander for sprogskolen i Odense, som chef for integrationsafdelingen, som vicegeneralsekretær i tre år og endelig som generalsekretær siden 1998.

Historiestudierne præger også i dag den måde, Andreas Kamm forbereder sig på både opgaver og politiske udmeldinger.

“Jeg har en overordnet indsigt i konfliktsammenhænge, og bevidstheden om kilden til den mellemøstlige konflikt er jo

helt fundamental, når vi fx planlægger vores indsats i Syrien. Derudover er jeg meget opmærksom på, at vores datagrundlag holder. Dansk Flygtningehjælp er jo 100 procent afhængig af donorerne, politikerne og den offentlige opinion. Vi kan ikke tåle at blive taget i unøjagtigheder eller i at gå for langt i vores konklusioner”, siger han.

Det er instinkterne hos sportsmanden og konkurrencemennesket Andreas Kamm, der skinner igennem, når han skal forhandle om penge og nye opgaver. Godt nok står han i spidsen for en humanitær nonprofit organisation, men i generalsekretærens optik er Dansk Flygtningehjælp nok så vigtigt en international concern med operationer i 30 lande, 4-5.000 ansatte og en forventet omsætning på 700 millioner kroner til næste år.

“Hvis vi bare var en udvidet studiegruppe, som alene sad og udpegede alle problemerne på flygtningeområdet og fortalte alle andre, hvad de skulle gøre, så stod jeg ikke i spidsen. Jeg vil kun være med, hvis man både kan levere facts, holdninger, løsningsforslag – og så påtage sig et operationelt ansvar, når tingene skal gøres”, understreger han.

Også ønsket om at “ekspandere” den humanitære entreprenørvirksomhed vidner

Blå Bog

Navn: Andreas Kamm.

Alder: 58.

Job: Generalsekretær for Dansk Flygtningehjælp.

Uddannelse: Matematisk-fysisk student. Cand.mag. med historie som hovedfag og dansk som bifag fra Odense Universitet. Pædagogikum. Har arbejdet i forskellige stillinger for Dansk Flygtningehjælp siden 1981 og har siddet i flere ministerielle udvalg og arbejdsgrupper, bl.a. Indenrigsministeriets Integrationsudvalg.

Privat: Bor i Emdrup ved København med sin kæreste. Har fem voksne børn fra to tidligere ægteskaber samt et barnebarn. Har tidligere spillet både badminton og tennis på konkurrenceplan. Holder sig i dag til at cykle og løbe tre-fire gange om ugen.

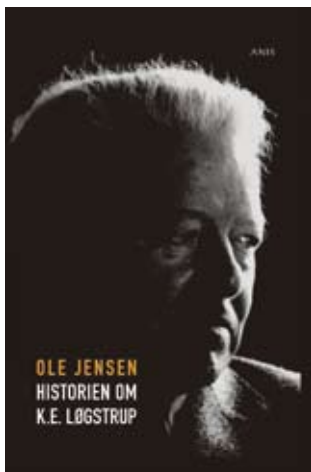
Kendetegn: Konkurrencemenneske, håndfast diplomat, flink fyr.

om, at Andreas Kamm både kan tænke i bundlinje og øget indflydelse:

“Et fælles nordisk fodslag i flere sager ville give os en langt bedre international platform. Men min store drøm er, at Europa får en samlet politik på flygtningeområdet. Det skal lykkes en dag”.



BIOGRAFI



Historien om K.E. Løgstrup

Ole Jensen

Bogen anlægger et helhedssyn på Løgstrups livsværk. Den formidler hans tanker, både til fagfæller og til alle andre interesserede. Og den fortæller biografisk om Løgstrups liv, både hans offentlige virke og private forhold af almen interesse. Bogen er velegnet som introduktion til forfatterskabet. *Forlaget Anis, 2007, 286 sider, 218 kr.*

Niels Bukh

– En politisk-ideologisk biografi

Hans Bonde

Den karismatiske gymnastikpædagog Niels Bukh (1880-1950) revolutionerede den danske mandsgymnastik og blev med sine turneer i mange verdensdele i løbet af 1930'erne sandsynligvis den bedst kendte dansker i udlandet. *Museum Tusculanums Forlag, 2007, 16 sider + cd-rom og dvd, 398 kr.*

Gymnastics & politics Niels Bukh and Male Aesthetics

Hans Bonde

The first international biography of Niels Bukh, the charismatic founder of the special

Danish school of modern gymnastics. Includes dvd. *Museum Tusculanums Forlag, 2006, 376 sider, 398 kr.*

Niels Bukh

A visual documentation of gymnastics and politics 1912-52

Hans Bonde

Dvd om Niels Bukhs foretagende inden for gymnastikken. Indeholder 131 klip. *Museum Tusculanums forlag, 2007, DVD, 198 kr.*

FORMIDLING

Fortællebogen – Den kulturbærende fortælling i skolen

Edith Aller

Fortællebogen giver teoretisk grundlag for og praktiske anvisninger på det daglige arbejde med fortællingen i skolen, fra det at sætte sig ind i og forberede en fortælling til øvelser i god stemmebrug, til det at "stå der" – over for forventningsfulde tilhørere. Bogen henvender sig først og fremmest til lærere, der gerne vil i gang med at fortælle for deres klasser, men mangler erfaring, og til lærere, som gerne vil have støtte til arbejdet med at gøre eleverne til gode fortællere. *Forlag Alinea, 2007, 160 sider, 182 kr.*

FORSKNING

Forskningsmetoder i folkesundhedsvidenskab

Klaus Høyer, Ole Bjerg og Signild Vallgård

I denne tredje reviderede udgave af Forskningsmetoder i folkesundhedsvidenskab beskriver seksten forskere forskellige folkesundhedsvidenskabelige forskningsmetoder, der spænder fra interviews, diskursanalyse og antropologisk feltarbejde til statistiske metoder, spørgeskemaundersøgelser og registerstudier.

Bogen henvender sig til dem, der står over for en folkesundhedsvidenskabelig forskningsopgave, og som ønsker hjælp i valget af metoder. *Munksgaard, 2007, 301 sider, 278 kr.*

All dressed up

– but nowhere to go

Thomas Geuken og Gitte Larsen
Institutet for Fremtidsforskning leverer med denne bog radikal nytænkning og gør op med mainstream business ved at sætte spørgsmålstegn ved de kræfter og mekanismer, der driver vores arbejds- og forretningsliv i dag. *Gyldendal, 2007, 208 sider, 269 kr.*

Følelser og kognition

Thomas Wibben Jensen og Martin Skov (red.)

Følelser og kognition præsenterer den nyeste neurobiologiske forskning i hjernens emotionssystem og viser, hvordan denne forskning kan få vidtrækkende konsekvenser for fremtidens humanistiske forskning. Bogen viser i detaljer, hvordan følelser og kognition arbejder sammen om at frembringe de mest komplekse former for menneskelig adfærd. *Museum Tusculanums Forlag, 2007, 299 sider, 275 kr.*

HISTORIE

Danskerne og besættelsen – holdninger og meninger 1939-1945

Palle Roslyng-Jensen

I kølvandet på de seneste års debat om besættelsestiden og de svære spørgsmål om skyld og moral, som er blevet rejst, skriver Palle Roslyng-Jensen en ny og væsentlig historie frem: Om den almindelige danskers mening om besættelse. *Gads forlag, 2007, 395 sider, 349 kr.*

Aristoteles om hukommelse – en oversættelse af Om hukommelse og genkaldelse med indledning og kommentar

David Bloch

Bogen er den første danske oversættelse af Aristoteles' skrift Om hukommelse og genkaldelse, der her er oversat, grundigt indledt og kommenteret af David Bloch. Bogen er velegnet til studiebrug, men henvender sig også bredere til alle med interesse for filosofi og antikken. *Museum Tusculanums Forlag, 2007, 104 sider, 148 kr.*

NATUR



Stjernestunder

Anja C. Andersen og Jan Teuber

Anja Cetti Andersen forsker i stjernestøv. Støv i universet er en sjældenhed. Men uden det ville hverken Solen, Jorden eller liv på Jorden være blevet til. Jan Teuber er mere interesseret i de fjerneste galakser, og hvordan hele universet er blevet dannet og har udviklet sig. Hvordan er der så ude i verdensrummet mellem støv og stjerner? *Forlaget Borgen, 2007, 272 sider, 199,95 kr.*

studieafgift ind ad bagdøren

I forlængelse af Politikens oplysninger den 2. november 2007 om opkrævning af studiegebyrer fra danske studerende stiller Ingrid Stage, formand for DM, sig meget undrende over for, at både Københavns Universitet og Aarhus Universitet opkræver studiegebyrer af de studerende, som vælger at gennemføre en af de kandidatuddannelser, som hører ind under Erasmus Mundus-programmerne.

“Danske studerende, som er indskrevet på et dansk universitet, men som led i deres uddannelser gennemfører dele af deres studium ved et udenlandsk universitet, skal ikke betale studiegebyrer”, siger Ingrid Stage.

Ingrid Stage er meget positiv over for de studerende, som ønsker at gennemføre dele af deres uddannelse i udlandet. “Det er meget berigende og meget lærerigt at opholde sig i udlandet for at studere, men hvis en studerende er indskrevet på et dansk universitet, skal opholdet ved det udenlandske universitet ske efter en aftale om gensidig udveksling”.



FOTO: LINE REEH

“Det er ærgerligt, at universiteterne bliver tvunget til kassetænkning, der skader de studerendes muligheder”, siger Ingrid Stage.

De gensidige aftaler har eksisteret i mange år. De udmærker sig ved, at danske studerende som udenlandske gæstestuderende bliver udvekslet frit mellem universiteterne uden opkrævning af studiegebyrer.

“Den konstruktion, som vi ser Københavns Universitet og Aarhus Universitet benytte sig af, er efter mit bedste skøn en omgåelse af reglerne – uanset hvad end de så finder på at kalde det. Det er ærgerligt, at universiteterne bliver tvunget til kassetænkning, der skader de studerendes muligheder”, siger Ingrid Stage.

DM's formand efterlyser, at både regeringen samt forligspartierne, heriblandt Socialdemokraterne og de Radikale, forholder sig til de indirekte studiegebyrer, som de studerende bliver mødt med.

IT-Bibliotek i Second Life

IT-Universitetet i Ørestaden har fået sit eget bibliotek, IT-Biblioteket. Biblioteket følger med den moderne teknologiske udvikling og har blandt andet en gamezone, hvor bibliotekets lånere kan afprøve de spil, der findes i bibliotekets særlige spilsamling. Lånere på IT-Biblioteket kan også besøge biblioteket i en helt anden verden. Det foregår i Second Life, der er en virtuel verden på internettet. Det virtuelle bibliotek er bemandet mandag, tirsdag og torsdag og findes på adressen Info Island DK i Second Life.

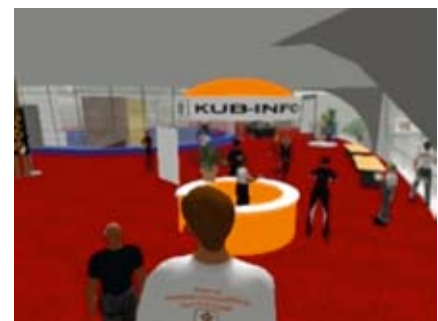
IT-Biblioteket er et samarbejde mellem IT-Universitetet, Datalogisk Institut ved Københavns Universitet og Københavns

Universitetsbibliotek/Det Kongelige Bibliotek.

IT-Biblioteket giver lånerne mulighed for at søge i både IT-Universitetets og Det Kongelige Biblioteks elektroniske ressourcer, dog med den begrænsning, at lånere, der ikke er ansatte eller studerende på Københavns Universitet af licensmæssige årsager, kun kan få adgang til det Kongelige Biblioteks e-ressourcer gennem en medarbejder på IT-Biblioteket.

Om få år vil bogsamlingen omfatte 12.000 bind. Samlingen er tilgængelig via Det Kongelige Biblioteks katalog, REX.

Derudover kan man finde bøgerne på hjemmesiden www.bibliotek.dk, der giver



Mød os i Second Life

adgang til samtlige danske offentlige bibliotekers materialer.

Studerende og ansatte ved IT-Universitetet og Datalogisk Institut ved Københavns Universitet kan som kernelånere bestille bøger fra andre biblioteker og afhente dem på IT-Biblioteket.

flb

tal med din stressramte kollega

DET ER OFTE KOLLEGERNE – ikke ledelsen – der først opdager faresignalerne på, at en medarbejder er stresset. Det mener Birgitte Wärn Christiansen, der kommer med råd til, hvordan kolleger kan gribe fat i hinanden, når det er ved at gå galt.

af Franciska Lee Beckett · flb@dm.dk foto: Peter M. Madsen

Måske kender du det. Du har lagt mærke til, at din kollega er begyndt at være mere indadvendt. Han kommer ikke længere til frokost i kantinen, men spiser i stedet på kontoret foran pc'en. Han er holdt op med at tage en hyggelig sludder på gangen. Og han virker ukoncentreret og irriteret til faglige møder.

Du ved, der er noget galt. Men du ved ikke, hvad du skal stille op. Og måske er du bange for at blande dig.

Kolleger ser stresssymptomer først

Det er kollegerne, der er de første til at opfatte symptomer på stress på jobbet. Og derfor er det vigtigt at få dem på banen i forbindelse med stresshåndtering på arbejdspladsen. Det mener Birgitte Wärn Christiansen, der er cand.mag. i dansk og psykologi. Hun rådgiver og underviser i kommunikation og psykisk arbejdsmiljø og har i år udgivet bogen "Kort og godt om stress", der er en håndbog til arbejdspladser, der ønsker at forebygge og håndtere stress i hverdagen.

"Kollegernes rolle er vigtig, fordi det ofte er dem, der først lægger mærke til, at en medarbejder er ramt af stress. Og kollegerne ser det ofte før ledelsen, fordi lederen sjældent er så tæt på medarbejderen, som kollegerne er", siger Birgitte Wärn Christiansen. Hun gør opmærksom på, at en medarbejder ofte vil have nemmere ved at være ærlig over for en kollega end over for chefen. "Hvis en stressramt medarbejder er i tvivl om, hvorvidt han eller hun kan magte en arbejdsopgave, kan vedkommende opleve det som potentielt farligt at sige det til chefen. Den stressramte medarbejder kan være bekymret for, om han eller

hun virker kompetent nok. Derfor er det ofte nemmere at tale med en kollega, og samtalen kan være det nødvendige springbræt for, at man taler med lederen".

Birgitte Wärn Christiansen lægger vægt på, at ansvaret for at tale med stressramte medarbejdere ikke skal fjernes fra lederen og lægges over på kollegerne. "Når det handler om håndtering af stress på arbejdspladsen, har vi alle et ansvar. Det gælder både den enkelte, gruppen, ledelsen og organisationen".

Spørg til trivsel – af omsorg

Stress har mange ansigter, men ifølge Birgitte Wärn Christiansen er der ting, man skal være særlig opmærksom på. "Vi er jo alle sammen forskellige og kan også reagere forskelligt på stress, så det, man først og fremmest skal være opmærksom på, er ændringer i en kollegas adfærd. Det kan være, at en kollega begynder at isolere sig. Kollegaen har måske en kortere lunte end normalt og udebliver fra sociale arrangementer. Det kan fx være fredagsbaren eller den fælles frokost, som vedkommende plejer at deltage i". Hvis man oplever den slags ændringer i adfærden, kan det være tegn på stress, og det er her, kolleger kan gribe fat i hinanden og tage det, hun kalder for en "omsorgssamtale".

Birgitte Wärn Christiansen har lavet en model for omsorgssamtalen, der skal ses som en hjælp og inspiration til, hvordan man henvender sig til en kollega, man mistænker for at være stresset.

Ifølge Birgitte Wärn Christiansen kan mange mennesker være bange for, at de ved at tage en samtale med kollegaen blander sig i noget, der ikke vedkommer



"Kollegernes rolle er vigtig, fordi det ofte er dem, der først lægger mærke til, at en medarbejder er ramt af stress", siger Birgitte Wärn Christiansen, der netop har udgivet bogen "Kort og godt om stress".

dem. Men det skal ikke holde en tilbage, mener hun. "Det er et misforstået hensyn ikke at gribe ind. Man tror, man skåner, men i virkeligheden svigter man. Og måske er det lige så meget en selv, man skåner fra ubehaget ved ikke at spørge".

Hun mener, det er vigtigt at gøre meget ud af at indlede samtalen med en stressramt ved at forklare, at man kommer af omsorg og ikke for at komme med kritik. "Man skal give udtryk for sin bekymring og forklare, at man vil høre, hvordan kollegaen har det, og om der er noget, man kan gøre. Det er meget afgørende, at man viser den omsorg, fordi folk, der er stressede, ofte sidder med en tvivl om, hvorvidt de magter deres opgaver og derfor kan være tilbøjelige til at opfatte indgriben som kritik", forklarer hun. Målet for omsorgssamtalen er, at man får afklaret, om en kollega er stresset og har brug for hjælp til fx at tale med tillidsrepræsentant, ledelse eller psykolog.

Brug facts som bevis

Birgitte Wærn Christiansen kan godt forstå, at det falder mange mennesker svært at gribe fat i en stressramt kollega. Hun ser det som naturligt at være bange for, at kollegaen bliver ked af det og måske kommer til at græde. "Men det er vigtigt at huske på, at man kommer af omsorg for et andet menneske. Hvis vedkommende reagerer ved at begynde at græde, så er det ikke din skyld. Han eller hun var ked af det i forvejen. Men ved at spørge af omsorg har du gjort rum for, at vedkommende kan være ked af det. Og det er måske det første skridt på vejen for at få gjort noget ved problemerne for den stressramte". Ifølge Birgitte Wærn Christiansen kan det også ske, at vedkommende benægter at have det skidt til trods for den klare oplevelse af det modsatte. "I første omgang skal man blot understrege, at man spurgte af omsorg og interesse, og lade det ligge. Så kan man tage det op igen senere, hvis vedkommende lader til stadig at have problemer. Det vigtigste er, at man holder sig til observerbare facts, og at man understreger, at man spørger ud fra omsorg og ikke for at kritisere". De observerbare facts er vigtige, når man konfronterer en kollega. "Man kan reelt ikke vide, hvordan folk har det. Derfor er det godt at fremhæve de ting, man har set. Man kan fx sige: "Jeg har lagt mærke til, du er gået hjem med migræne flere gange, og det har bekymret mig", siger hun og tilføjer: "Hellere spørge en gang for meget end at sidde bagefter og ønske, at man havde grebet fat i tide".



Når det handler om håndtering af stress på arbejdspladsen, har vi alle et ansvar. Det gælder både den enkelte, gruppen, ledelsen og organisationen"

Omsorgssamtalen

- A: Indled med at anerkende vedkommendes arbejdsindsats og/eller sociale betydning
- B: Giv udtryk for din bekymring og for formålet med samtalen
- C: Klargør eventuelle roller og rammer (fortrolighed m.m.)
- D: Referer til observerbare facts vedrørende vedkommendes adfærd
- E: Kom med din fortolkning af situationen og spørg, om det er korrekt opfattet
- F: Hvis ja – spørg til behov, løsningsmuligheder og ressourcer
- G: Informér om muligheder, både eksternt og internt
- H: Aftal eventuel opfølgning

Eksempel på omsorgsaftalen

- A: Jeg har lagt mærke til den indsats, du har gjort i forbindelse med projekt X.
- B: Samtidig er jeg jo også bekymret for dig. Så jeg vil bare gerne høre, hvordan du har det, og om der er noget, jeg kan gøre.
- C: Det bliver selvfølgelig mellem os, medmindre du ønsker andet.
- D: Jeg har lagt mærke til, at du ikke længere kommer ned til frokost, og at du har måttet gå hjem med migræne flere gange i løbet af de seneste uger.
- E: Det har virket på mig, som om du ikke har haft det så godt/har været stresset. Er det også sådan, du har haft det?
- F: Hvad har du brug for/hvad vil kunne hjælpe dig? Hvilke ressourcer har du (fagligt, kollegialt, privat m.m.), og hvordan kan du trække på dem nu?
- G: Jeg vil gerne støtte dig i at få talt med tillidsrepræsentanten/chefen (eller en helt tredje). Hvis du synes, det kunne være en ide, tager jeg også gerne med til mødet som bisidder. Og/eller: Jeg mener, at virksomheden har en ordening med NN om anonym psykologhjælp. Kunne det være en mulighed?
- H: Skal vi så sige, at du aftaler et møde med chefen, som enten jeg eller tillidsrepræsentanten sidder med til, og at jeg finder ud af, om virksomheden har en ordening med en psykolog, som du så eventuelt kan kontakte?



Birgitte Wærn Christiansen:
Kort og godt om stress. 2007, 60 sider, 99 kr.

Kan købes i boghandler eller på www.warn.nu



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

Fortidens løfter er nutidens problem

I MP Pension er vi – ganske som alle andre pensionskasser og -selskaber – underlagt krav fra Finanstilsynet om, at vi skal sætte så mange penge til side, så vi altid kan udbetale de pensioner, vi har lovet vores medlemmer.

Det betyder, at jo større løfter vi har givet vores medlemmer, desto flere penge sætter vi til side – og desto færre "aktive" penge har vi til at investere og yngle til fordel for større pensioner. Vi er bundet op på fortidens løfter i nye tider, og vi bliver "kvalt" langsomt, hvis vi ikke gør noget nu. Løfter er intet værd, hvis der ikke er nogen penge.

Lars Kalsen har ret i (i hans debatindlæg i Magisterbladet nr. 17/2007 "Din pensionsordning forringes"), at ingen medlemmer bør have privilegier på andres bekostning. Renteafdækningen forbliver kun nødvendig for de medlemmer, som bliver på den gamle ordning med de gamle løfter. Og netop derfor skal disse medlemmer bære omkostningerne til renteafdækningen. Udgifterne til renteafdækning falder altså i takt med antallet af medlemmer, som vælger sig over på den nye pensionsordning.

Det er korrekt, at alle pensionister i dag bliver tilbudt omregnede pensioner. Det er et tilbud, som mange nye pensionister benytter sig af. Fremover bliver det sådan, at alle medlemmer fortsat får mulighed for at få omregnet pension – det kræver imidlertid, at det enkelte medlem vælger sig over i den nye pensionsordning. Det er helt tilsigtet, at dette skal virke som en tilskyndelse til at vælge sig over i den nye ordning.

Det er imidlertid ikke korrekt, at bestyrelsen har gået stille med dørene omkring omregningen på generalforsamlingen, som på demokratisk vis vedtog omvalgsvilkårene. Jeg fremlagde selv omvalgsvilkårene på generalforsamlingen, og det fremgik af mine plancher, at omregningsmuligheden fremover kun vil være til stede på den nye pensionsordning. Alle medlemmer blev desuden gjort bekendt hermed i vejledningen (ABC'en) til den årlige pensionsoversigt, som blev udsendt sammen med indkaldelsen til generalforsamlingen.

Den nye pensionsordning er både moderne, fleksibel og befriet for lænkerne i form af de gamle løfter. Hertil kommer, at Finanstilsynet har nikked til den nye ordning. Og vi kan ikke mindst konstatere ud fra de erfaringer, andre har gjort før os, at den nye ordning er en god og gangbar løsning.

Den løsningsmodel, vi har valgt i MP Pension, deler vi nemlig med andre pensionskasser. Arkitekternes Pensionskasse, Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger samt Danske Civil- og Akademiingeniørers Pensionskasse har allerede tilbudt deres medlemmer en ny ordning. Det tilbud har mere end 90 procent af deres medlemmer taget imod. Også PKA-pensionskasserne har

oplyst, at de arbejder med en tilsvarende model for en ny pensionsordning.

Jeg håber, at jeg med dette svar har gjort det tydeligt, at vores nye pensionsordning er nødvendig, og at den følger en skabelon, som en række af vores kollegapensionskasser har og har haft stor succes med før os.

Jytte Freisleben, formand for MP Pensions bestyrelse

Hvad med lederne?

Et lille suk til min fagforening gennem snart 25 år. Magisterbladet nr. 14/2007 (i sektorbladet DM Offentlig, side 42-43) tager – ganske udmærket, synes jeg – fat på MUS-samtaler og kommer med nogle gode råd. Men symptomatisk for DM kommer der så tre personers råd om, hvordan man som medarbejder skal agere. Hvad med lederen? Hvor er rådene til ham/hende?

Da jeg i 1985 blev ansat som KTAS' første cand.mag., havde DM stort set ingen erfaring med at have medlemmer, der var privat ansat. Det kom så lidt pø om pø. Men da jeg et par år efter blev udnævnt til leder (mini-mellemlider = vi var i alt fire i min gruppe), blev jeg med fynd og klem smidt ud af den lokale magisterklub. (Af en nidkær lokal DM'er, der vandrede ind, mens jeg i øvrigt sad til møde med min chef, og med høj, klar stemme meddelte, at jeg ikke længe kunne være medlem af klubben).

Nu mange år efter er jeg så blevet offentlig ansat, sådan som enhver god magister vist helst skal være det, men jeg er altså stadig leder.

Ærlig talt: Det er da ikke underligt, at min fagforening taber medlemmer både til DJØF og til IDA, når man gang på gang glemmer, at magistre gør så meget andet end at undervise.

Susanne Bjerregaard

Har vi misforstået DM's formand?

I Magisterbladet nr. 16/2007 skriver formanden for DM's lokalklub 7, universiteternes D-VIP'ere, Per Lunde, om voldgiftskendelsen i deltidslærersagen. I den forbindelse retter Per Lunde blikket mod den måde, hvorpå DM har forvaltet D-VIP'ernes interesser. Lunde anfører, at vi ikke er trygge ved DM-formandens udmelding om, at D-VIP'erne blot kan sige fra, såfremt de tilbudte vilkår er for ringe. Ingrid Stage forsvarer sig derpå i et længere svar, som hun indleder med et standpunkt om, at Lundes indlæg "kun kan ses som et bevidst forsøg på at mistolke mine udsagn". I sit svar gentager hun derpå flere gange, at hun ikke har udtalt sig som citeret: "Derfor

kunne jeg heller aldrig drømme om at komme med en sådan opfordring, hvilket Per Lunde naturligvis er helt klar over”.

Når Per Lunde og vi andre vitterlig ikke er klar over grænserne for, hvad DM's formand i denne henseende kunne drømme om, så skyldes det artiklen i Forskerforum, nr. 206-207, september 2007, side 3. Artiklen, der har overskriften “Deltidslærere: Nul pension og andre ydelser”, slutter som følger:

“Men hvis fagforeningerne ikke kommer igennem med krav om lighed, så må de elendige stillingstyper boykottes! Deltidslærerne skal altså optræde solidariske og stå sammen om at sige nej til ansættelse under de elendige vilkår. Ingen må være så sultne, at de gør det alligevel. For så har arbejdsgiverne jo let spil”, siger Ingrid Stage.

Dette citat ser ud, som om DM-formanden siger, at det er deltidslærerne, der skal være solidariske, stå sammen og ikke være

så sultne, at de tager det arbejde, som de kan få. Slutsætningen: “For så har arbejdsgiverne jo let spil” foretager en årsagssammenkædning, ifølge hvilken arbejdsgivernes lette spil skyldes, at D-VIP'erne går på arbejde i de pågældende stillinger.

Hvis vi hermed har misforstået Ingrid Stages ord, ser vi frem til, at hun reder misfortolkningen ud. Indtil da er vi mange, der mener, at det er universitetslærerne kollektivt, der skal stå sammen om at kræve lige rettigheder for lige arbejde, og at deltidslærerne kun kan boykotte i det øjeblik, hvor AC varsler en boykot – den skal altså forordnes ovenfra af fagforeningen, ikke være hin enkelte D-VIP'ers ansvar. Vi er faktisk mange, der gerne ville lade være med at være sultne efter undervisningsassistenttimer og eksterne lektorater, men vi ser os stillet over for det store problem, at vores egen fagforening har været med til at anerkende, som Ingrid Stage formulerer det, “de elendige vilkår”. Så længe fagfor-

eningen blåstempler dem, har vi over for akassevæsenet ikke lov at nægte at arbejde i disse stillinger. Det er ikke D-VIP'ernes skyld, at arbejdsgiverne har let spil.

Karin Wolgast, formand for D-VIP-KUA, bestyrelsesmedlem i DMs Klub 7 for deltidsansatte universitetslærere

Svar

Kære Karin Wolgast. Ja, I har misforstået sagen. Det er ikke jeres problem alene, men et fælles problem. Og det er ikke D-VIP'ernes skyld, at arbejdsgiverne har let spil.

Ingrid Stage, formand, DM



YTRINGSFRIHED

Frygter du også at få sparket for dine kritiske synspunkter?

Mød Bjarne Kjems, som to gange har haft en firing hængende over hovedet for at ytre sig med kritiske synspunkter. Deltag i debatten om offentligt og privatansattes ytringsfrihed på fyraftensmøder i Jylland og på Fyn.

Aalborg, tirsdag 27. november · Århus, onsdag 28. november · Odense, tirsdag 4. december

Se program og tilmeld dig på dm.dk/ytringsfrihed



Naturfagenes onde cirkel

Det var med interesse og bekymring, at jeg læste artiklen "Lussing til undervisningsministeren" af Thomas Bøttcher i Magisterbladet nr. 14/2007 om den nye læreruddannelse. De studerendes fravalg af naturfag leder mig til nogle refleksioner over naturfagenes rolle i hele uddannelsessystemet.

På cvu vita, pædagoguddannelsen i Holstebro, hvor jeg underviser i naturfag, ser vi den samme tendens, om end lidt mindre markant. Ud af omkring 80 studerende, som begyndte den nye pædagoguddannelse den 1. september i år, har ca. 20 % af de studerende det nye linjefag værksted, natur og teknik. Det er et af tre nye linjefag. De 80 % vælger altså et af de to andre linjefag. Dette kan skyldes tilfældigheder. Hvis den samme tendens gør sig gældende på landsplan, så får pædagoguddannelsen, og især dagtilbud for børn og unge, et problem.



Hvis ikke seminarierne kan uddanne til det naturfaglige, må arbejdskraften hentes andre steder fra. Det kan være i form af meritlærere eller bachelorer i naturvidenskab fra universiteterne. Dette vil være et markant brud med den danske seminarie- og folkeskoletradition, men det kan blive nødvendigt, meget snart".

Det nye fag værksted, natur og teknik skal rumme både en stærk tradition for det æstetiske og det naturfaglige. Vi er i gang med at nytænke faget som et fag, der har den fysiske omverden som omdrejningspunkt. Det kan blive rigtigt spændende! Det bliver dog skønne spildte muligheder, hvis de studerende vælger faget fra.

Hvorfor fravælges naturfagene af lærere og pædagogstuderende?

I artiklen citeres Jesper Vinther, rektor på Aalborg Seminarium, for at sige, at læreruddannelsen i bund og grund er en humanistisk uddannelse, som man vælger, fordi man vil arbejde med mennesker. Det sidste har han nok ret i, men problemet ligger for mig at se ikke blot her.

Når man gerne vil arbejde med mennesker, har man så også en fobi for det naturvidenskabelige? Naturfagenes krise er også seminariefaglighedens krise. Bredten i faglige tilgange, intelligenser eller erfaringsmåder er så nært knyttet til en humanistisk forståelse af uddannelse. Seminarierne må og skal kunne dække hele spektret for at kunne uddanne til det hele menneske, til demokratisk deltagelse og dannelse. Et fravær af de naturfaglige fag vil undergrave seminariernes traditionelle uddannelsesforståelse og eksistensberettigelse.

Som et samfundsmæssigt problem må det også løses. Hvis ikke seminarierne kan uddanne til det naturfaglige, må arbejdskraften hentes andre steder fra. Det kan være i form af meritlærere eller bachelorer i naturvidenskab fra universiteterne. Dette vil være et markant brud med den danske seminarie- og folkeskoletradition, men det kan blive nødvendigt, meget snart. En

model, hvor folkeskolelærere uddannes i et eller flere fag på et universitet, suppleret med en pædagogisk uddannelse, vil rykke nærmere som en løsningsmulighed.

Seminarierne kan ikke løse dette problem. Det kræver, som Nils-Georg Lundberg, formand for rektorerne, nævner, politisk handling. Fordelingen af studerende på de forskellige fag afgøres jo ikke af seminarierne ud fra samfundsmæssige behov, men ud fra de studerendes til- og fravalg. I år har der været stigende søgning til naturvidenskab på universiteterne. Disse fag er ikke generelt upopulære og uinteressante for unge. Men unge med blik for naturvidenskab ser og vælger ikke mulighederne i pædagogiske uddannelser.

Naturfagenes krise synes at være fanget i en ond cirkel. Hovedparten af eleverne i folkeskolen har haft lærere i de naturvidenskabelige fag, som ikke har haft tilstrækkelige kvalifikationer. Eleverne har måske ikke oplevet indholdet som væsentligt og interessant. De vælger det derfor fra, når de søger ind på seminarierne som pædagog- eller lærerstuderende, hvilket medfører en mangel på lærere og pædagoger med disse kompetencer på højt niveau.

Krisen kan først vendes, når børnene i børnehaver og skoler møder pædagoger og lærere, som mestrer både det naturfaglige indhold og det fagdidaktiske så godt, at de ikke blot reproducerer, men er i stand til at udvikle faget. Naturfagenes rolle må analyseres gennem hele fødekæden, herunder i pædagoguddannelsen, i dagtilbud og i folkeskolen.

Naturfagenes krise er hele uddannelsessystemets krise.

Faktor 4

Leder: At stå på et ben

side 40

Fra tænketank til handling

side 42

Tvunget til at begynde
forfra

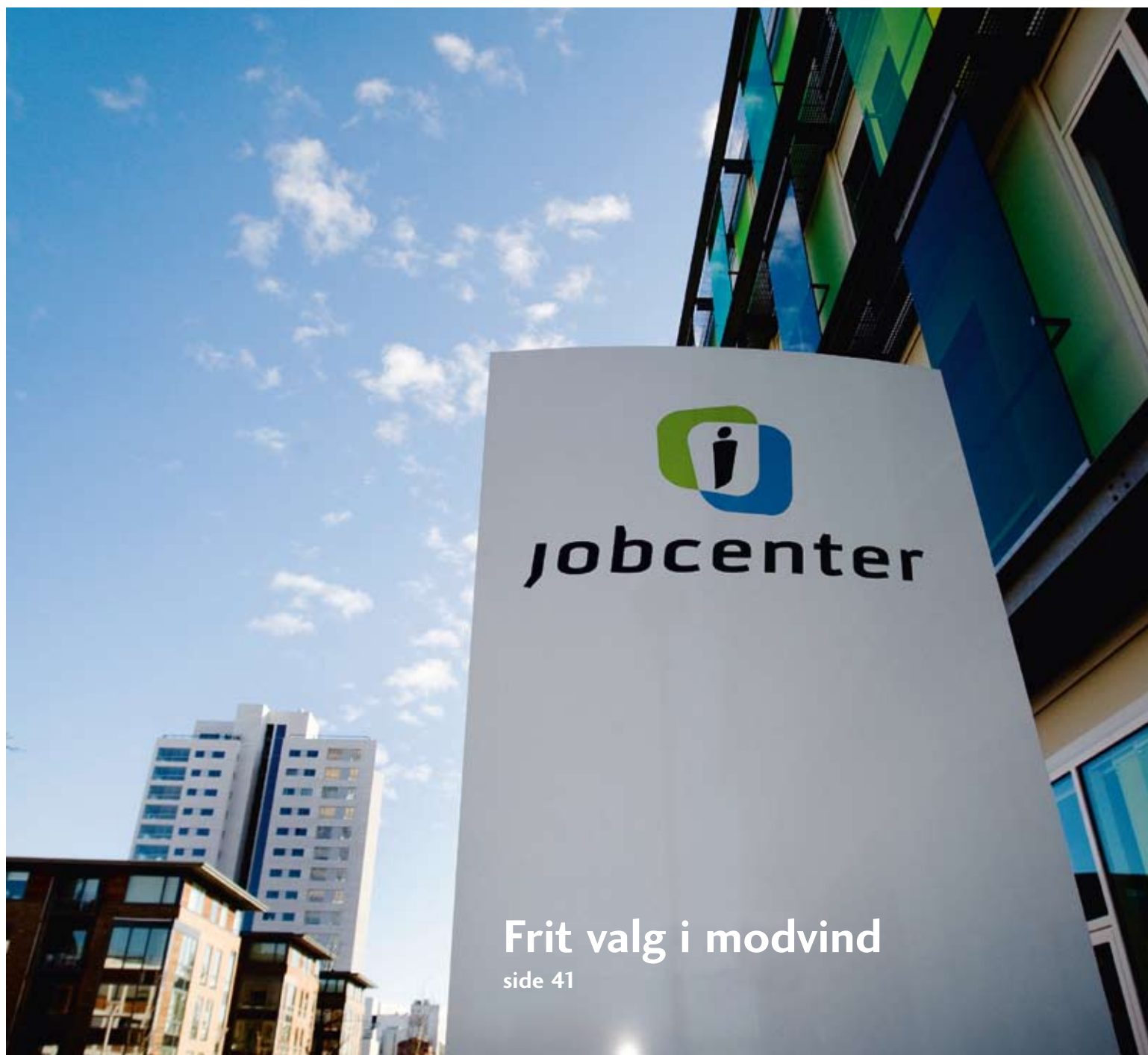
side 44

Aktivering modarbejder
freelancere

side 44

”Det er jo ikke et rigtigt
arbejde”

side 44



Frit valg i modvind

side 41



At stå på et ben

Alt imens regeringens arbejdsmarkedspolitik de seneste fem år har kørt hetz mod de ledige, bliver der ingen krav stillet til arbejdsgiveren. Resultatet er bl.a. større og større social ulighed. Hvordan kan det være, at de ledige har hele "bevisbyrden", og hvorfor stilles der så få spørgsmål og krav til "modparten" – private og offentlige arbejdspladser?

Tidligere var der en politisk accept af, at beskæftigelsespolitikken havde tre ben. Dels skulle den ledige stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Dels fik den ledige et økonomisk sikkerhedsnet. Endelig skulle der være mulighed for op- eller omkvalificering. Sådan er det ikke længere. Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen gav tidligere udtryk for at sætte understøttelsen ned, officielt gør han ikke det i dag. Men faktum er, at det er lige præcis, hvad han har gjort. Det økonomiske sikkerhedsnet er i dag forringet. Satspuljen og beskæftigelsesfradraget betyder, dels at dagpengene er mindre værd i forhold til lønudviklingen, dels at ledige betaler mere i skat. Det ligger også tungt med opkvalificeringen. Alt efter hvornår på kalenderåret der søges, og alt efter hvilken anden aktør man har fået tildelt, ja så er det langt fra givet, om man får den ønskede opkvalificering. Det hele ender i en subjektiv vurdering fra den lediges jobkonsulent. Beskæftigelsespolitikken er blevet amputeret og står nu på et ben. Nemlig benet og kravet om at stå til rådighed og tage et hvilket som helst arbejde. Dette har udløst et hav af løntilskudsstillinger, hvori ledige i aktivering kan svømme i årevis uden at blive varigt tilknyttet arbejdsmarkedet.

Dagligt postulerer regeringen og arbejdsgiverforeningerne, at der er mangel på arbejdskraft i Danmark. Måske er meningen at mistænkeliggøre ledige, som modtager dagpenge, hvem ved? Desværre forholder virkeligheden sig

anderledes: Der er mange ledige, og der bliver stillet mange krav til dem. De skal stå til rådighed og være aktivt arbejdssøgende. Desuden skal de til samtaler både hos jobcentre og arbejdsløshedskasserne. Hvis den ledige ikke kan fremvise passende mængde, bredde og relevans af søgte job, gives der karantæne og sanktioner. Oven i dette skal ledige beskyldes for, at de ikke reelt står til rådighed for arbejdsmarkedet, og de bliver mødt med useriøse krav om for eksempel, at akademikere skal uddele gratisaviser. Sandheden er en anden: En højt- og veluddannet arbejdsstyrke, der modtager dagpenge, fordi der er for få arbejdspladser.

Hvordan kan det være, at arbejdsgivere, der mangler folk, ikke henvender sig til jobcentre eller på fagforeningskontorerne for at få anvist den arbejdskraft, de påstår, de mangler? Hvordan kan det være, at fagforeninger og deres respektive medlemmer kan dokumentere, at opslåede job i mange tilfælde ikke eksisterer? Er det bare billig reklame for virksomhederne?

Arbejdskraften findes – hvis ellers arbejdsmarkedet åbnede op. Åbnede op for ældre arbejdsløse, langtidsledige, indvandrere og efterkommere gennem uddannelse, individuelt tilpassede forløb og indsats mod fordomme og kulturelle barrierer.

Hjort Frederiksen kunne lægge pres på arbejdsgiverne, så de lever op til deres del af ansvaret. Giv tid og plads for et lidt mere åbent arbejdsmarked, hvor der er mulighed for at komme ind på arbejdspladserne og udvikle sig, selvom man måske mangler lidt i træning og kvalifikationer. Jobcentre, arbejdsløshedskasserne og kommunerne burde koncentrere sig om at finde job til de arbejdsløse i stedet for at bruge tid på tilskudsordninger og kontrol. I mellemtiden kan vi ledige så stå på et ben og forsøge at holde tungen lige i munden.

Ved en fejl fremgik det af sidste nummer af Faktor 4, at lederen var forfattet af Susanne Flydtkjær. Forfatteren var imidlertid Inger Stistrup. Redaktionen har på denne baggrund besluttet at genoptrykke lederen.

Faktor4 er sektorblad for honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende medlemmer af DM. Bladet udkommer fire gange om året. Næste nummer udkommer 16. februar 2007.

Redaktionen: Henrik J. Møller, Susanne Flydtkjær, Gert Allan Hansen, Brian Hauris Sørensen, Carl-Erik Holm, Sara Cindberg Bentsen, Inger Stistrup, Jakob Buhl, Manja Hansen

Redaktionssekretær: Thomas Böttcher

Forsidefoto: Polfoto

Frit valg i modvind

Ledige har ret til frit at vælge jobformidler. Men det frie valg har trange kår, viser en undersøgelse fra Nordjylland.

Af Thomas Bøttcher – tb@dm.dk

Højtuddannede ledige har ret til frit valg mellem flere aktører, når de overdrages til private jobformidlere. Men en undersøgelse blandt 52 ledige i Nordjylland peger på, at det frie valg ofte mere er teori end praksis. I undersøgelsen, der er lavet blandt medlemmer af HTDA, har godt halvdelen således svaret, at de ikke har haft frit valg af anden aktør.

“Det er ikke godt og kan skyldes to ting. Enten at man faktisk ikke har fået et frit valg, eller også at man ikke har oplevet at have et frit valg. Men lovgivningen er meget klar, og noget tyder på, at man skal i gang med et informationsarbejde i Nordjylland for at informere ledige om deres rettigheder”, siger Susanne Flydtkjær, der har været med til at lave undersøgelsen.

I Aalborg anvises ledige til andre aktører via en såkaldt brevoverdragelse. Det betyder, at kommunen faktisk på forhånd vælger en aktør for den ledige.

Er problemet måske, at det netop er jer og ikke den ledige, der på forhånd vælger aktøren?

“Det fremgår meget tydeligt af brevet, at vi har truffet et valg. Vi henviser også til, hvor man kan finde oplysninger om de aktører, man kan vælge imellem, ligesom det tydeligt står beskrevet, at man har en indsigelsesfrist på 14 dage. Men undersøgelsen giver da anledning til at overveje, om vi i brevoverdragelsen skal vedlægge flere oplysninger om de forskellige aktører”, siger Susan Ringgaard, teamleder i Jobcenter Aalborg.

Som beskrevet i de seneste numre af Faktor 4 er der betydelige forskelle mellem private jobformidlere, både hvad angår metode, resultater, kundetilfredshed og antallet af kroner, som jobformidlerne bruger på de ledige.

“Afklaring” spild af tid

Undersøgelsen viser også, at 17 ud af 30 mener, at kurser og uddannelse har bragt dem tættere på job. Omvendt oplever 19 ud af 35, at afkla-



rings- og vejledningsforløb har været spild af tid.

“Det er stærkt problematisk, for det er det tilbud, man oftest får. Samtidig kan vi se, at rigtig mange faktisk deltager i disse forløb flere gange, og en enkelt helt op til 5-6 gange”, siger Susanne Flydtkjær.

Problemet er ifølge hende, at der ikke bliver skelnet mellem de lediges anciennitet på arbejdsmarkedet.

“Er man ung og nyuddannet, så kan det faktisk være rigtig godt at deltage i afklaringsforløb. Men har man været på arbejdsmarkedet i flere år og prøvet mange forskellige ting, så er det måske nok lidt en trædemølle, man kun deltager i, fordi man er tvunget til det”.

Valg af anden aktør

Ifølge reglerne skal alle ledige med en længere videregående uddannelse i kontaktforløb hos private jobformidlere efter enten fire eller syv måneders ledighed. Man har ret til frit at vælge mellem flere forskellige aktører.

Mange magistre vil allerede blive visiteret efter fire måneders ledighed. Det drejer sig om: Cand.it.er, magistre med en humanistisk eller en baggrund i kommunikation og sprog, ledige under 30 år og ledige over 55 år.

Fra tænketank til handling

Velfærdsseminaret i Brande var en succes. Men allerede 30. november mødes deltagerne igen. Her skal der træffes benhårde velfærdspolitiske valg.

af Thomas Böttcher - tb@dm.dk

Hvad er vigtigst? At udligne lønefterslæbet blandt offentligt ansatte – eller at sikre arbejde til alle?

Dette og lignende spørgsmål får medlemmerne af HTDA's nye tænketank mulighed for at svare på, når de mødes i slutningen af november for at fortsætte arbejdet med at udforme bud på fremtidens velfærdspolitik. Tæn-

ketanken blev nedsat i forbindelse med HTDA's medlemsseminar i september.

“Vi har besluttet at følge op på velfærdsseminaret i Brande ved at afholde en ny tænketank den 30. november. Her vil vi efter nogle korte oplæg kaste os ud i et slags spil, hvor alle deltagere skal forhandle og prioritere benhårdt mellem 20 forskellige politiske områder, som i sidste ende skal give os en række fokusområder”, siger Vagn Jørgensen, medlem af HTDA's bestyrelse.

Tænketanken skal munde ud i konkrete politiske initiativer.

“Med fokusområderne skulle vi gerne nå frem til noget håndfast, som kan kommunikeres ud både eksternt og internt. Det er jo ikke

nogen hemmelighed, at vi gerne vil have DM mere på banen. Så næste skridt kunne måske være, at vi i 2008 afholder en conference i DM-regi”, siger Vagn Jørgensen.

Fokusområder

Allerede på konferencen i Brande lykkedes det at indkredse fokusområder – fx modsætningen mellem de aktuelle behov i det offentlige og de disponible ressourcer på arbejdsmarkedet, fx ledige magistre, der kan udfylde disse behov.

“På forsknings- og undervisningsområdet er der et stort behov for at rette op på de seneste års forringelser. Hvorfor ikke lade nogle af de ledige magistre, der har kompetencerne, hjælpe med at udfylde disse behov”, siger Vagn

Hvad er velfærd?

Fire deltagere på velfærdsseminaret i Brande giver her deres eget bud.

Jakob Buhl:

“Der er nogle grundlæggende ting, der skal til, for at et moderne samfund kan hænge sammen, og for at alle som udgangspunkt har lige muligheder. Det gælder gratis uddannelse og skolegang, en ordentlig sygehusbehandling og fornuftige offentlige transportmuligheder.



Problemet er, at disse muligheder hele tiden forringes. Transporten bliver dyrere og mere besværlig. Man bygger store motorveje til dem, der har bil, samtidig med at der bliver færre tog- og buslinjer. Men også i forhold til uddannelse og sundhed ser vi, at man er godt i gang med at indføre et forsikrings-samfund ad bagdøren. Flere og flere tegner private sundhedsforsikringer, og på uddannelsesområdet er man ved at indføre brugerbetaling ad

bagdøren. Hvis man har børn, ved man jo ikke, om man skal begynde at sætte penge af til deres uddannelse”.

Per Clausen:

“Velfærd opnår man ved at sikre, at alle mennesker har de samme muligheder, og ved, at man prioriterer fælles ressourcer for at opnå dette. Desværre er vi på vej mod et system, hvor man i højere grad bliver opfattet som kunde. Hvor man måske nok får nogle offentlige kroner med, men hvor man samtidig supplerer op for at få en bedre ydelse. Altså, hvis man vil have ordentlig velfærd, så skal man betale selv. Dette er netop, hvad Claus Hjort Frederiksen (V) fløjlsrevolution handler om, hvilket han jo også selv siger. Forandringerne kommer langsomt og sikkert og skal forvandle Danmark fuldstændigt – men i et tempo, hvor folk ikke opdager, hvad der sker”.



Jørgensen, der også peger på museums- og arkivområdet som et muligt indsatsområde. Her har nedskæringer fx betydet, at midlertidige projektansættelser er blevet mere reglen end undtagelsen.

“Disse midlertidige stillinger kunne lige så godt være faste stillinger”, siger Vagn Jørgensen.

Deltagerne i Brande fik også et skræmmende indblik i, hvordan beskæftigelsesindsatsen kan komme til at se ud i fremtiden.

Ifølge arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen, der holdt oplæg på seminaret, er der under Claus Hjort Frederiksens ministertid blevet arbejdet ihærdigt for at nedbryde det danske arbejdsmarkedssystem. Til fordel for et system med øget ulighed, og hvor forestillingen om, at ledigheden er selvforskyldt, har erstattet forestillingen om, at lediges jobmuligheder skal forbedres via opkvalificering.

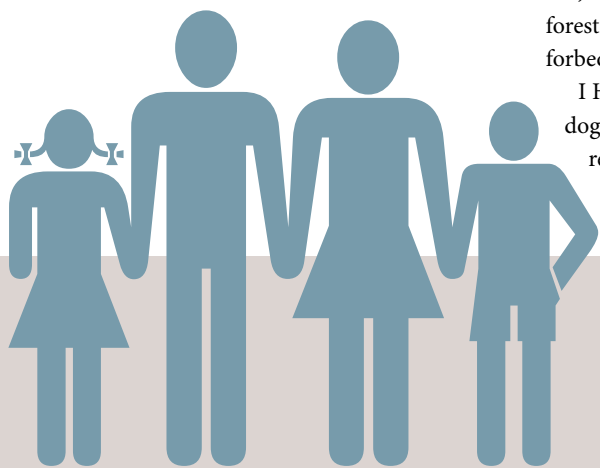
I Henning Jørgensens øjne kan situationen dog blive yderligere forringet, hvis den nuværende regering fortsætter efter valget:

Hvorfor ikke nedlægge a-kasserne,

lægge dem over i jobcenterstrukturen og så samtidig give kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere lige vilkår. Ifølge Henning Jørgensen et muligt fremtidsscenario.

Tænk tank i Odense

De seneste seks år under VK-regeringen har medført væsentlige forringelser af den danske velfærdsmodel. Derfor har Sektoren for HTDA nedsat en tænketank, der skal udfordre regeringens politik og komme med bud på, hvordan fremtidens velfærds politik kan udformes. Næste møde er den 30. november i Odense.



Henrik Møller:

“Velfærd er, når der bliver taget hånd om alle mennesker i samfundet. Der skal være muligheder for udfoldelse til dem, der er stærke, men omvendt skal der også være hjælp til dem, der har behov for det. Den regering, vi har haft de sidste seks år, har groft forsømt denne opgave. Der skal tilføres penge til det of-

fentlige, og de ansatte i det offentlige skal have bedre løn og vilkår. Respekten omkring det offentlige skal tilbagevindes, for det er det offentlige, der holder sammen på samfundet. Uden velfærdsstaten ville vores samfund være polariseret mellem rig og fattig og fyldt med kriminalitet, utryghed og usikkerhed.

I forhold til de ledige handler det om, at den nuværende arbejdsmarkeds politik ikke fungerer. Der skal sættes på målrettet omskoling – også for højtuddannede, der er uddannet inden for områder, hvor der kun er lav efterspørgsel. Det kan fx ske via uddannelse. Det kan også ske via løntilskudsjob, men i modsætning til nu under overenskomst mæssige vilkår”.

Gert Allan Hansen:

“Den nuværende diskussion om velfærd er forfejlet. Alle forsøger at hytte deres eget skin og har travlt med at fortælle, at velfærd handler om lige præcis det område, hvor de selv befinder sig. Det gælder fx hjemmehjælperne eller skolelærerne. Men lad os i stedet for ændre sigte. I Sydeuropa har de en hel anden opfattelse af velfærd. Mange af mine udenlandske venner synes, vi er kolde i vores behandling af hinanden. Det, vi kalder velfærd, handler i deres øjne mere om, at den enkelte fralægger sig sit ansvar og lader det være statens problem at passe ens gamle, syge mor. I stedet for at man selv tager vare på nogle af opgaverne. Så frem for bare at tænke i kroner og øre skulle vi måske overveje en ny måde at organisere velfærd på. Hvor vi ikke bare læner os tilbage og køber os fra problemerne ved at lade staten tage sig af dem”.



Tvunget til at begynde forfra

Dagpengereglerne betyder, at du kan tvinges i aktivering, dagen efter at du er stoppet i en almindelig ansættelse. Helt urimeligt, mener Henrik J. Møller, der selv har oplevet det.

Af Thomas Bøttcher – tb@dm.dk

Siden 1998 har 43-årige Henrik J. Møller arbejdet on/off som projektansat historiker ved Tønder Museum. I hans seneste ansættelse med et forsknings- og formidlingsprojekt om slagteriets historie på Tønderregnen, som løb indtil juni måned i år. Men selvom Henrik J. Møller således befinder sig på arbejdsmarkedet, er han alligevel umiddelbart efter ansættelsen blevet tvunget ud i aktivering.

“Mit problem er, at jeg har haft mange forskellige job og især fuldtidsansættelser i afgrænsede perioder. Derfor har der også været huller, hvor jeg har været afhængig af dagpenge”, siger Henrik J. Møller.

Men hullerne – når de lægges sammen – er med tiden vokset til ni måneders ledighed, og når man dertil, så er reglerne klare: Man skal aktiveres. Og fordi Henrik fik sit seneste job på Tønder Museum, lige inden de ni måneder var nået, vadede han direkte over i tvungen aktivering, da ansættelsesforløbet var overstået.

Taxameteret begyndte nemlig at rulle, så snart han blev ledig på ny.

Og selvom der i praksis gik tre måneder, før han blev aktiveret, er han alligevel stærkt utilfreds.

“Med alle de forskellige job, jeg har haft, har der været fuld fart på, og i kraft af arbejdet føler man jo også et vist selvværd. Men det blev taget fra mig, i det øjeblik jeg blev tvunget i aktivering, for nu skulle jeg pludselig starte forfra”.

Som en lærling

Henrik blev aktiveret i et løntilskudsjob i Tønder Kommune, et arbejde, han omstændighederne taget i betragtning er godt tilfreds med. Han har stor frihed og gode kollegaer. Alligevel er alt langt fra som det burde være, mener han.

“Jeg får ikke en rigtig løn, og jeg kan ikke optjene dagpenge. Det er, som om, jeg er blevet trukket ind i noget, som måske havde været o.k., da jeg var 30 år og nyuddannet. Men fordi jeg ikke overholder nogle firkantede regler, skal jeg begynde forfra som en anden lærling. Det er meget nedværdigende”, siger Henrik J. Møller.

I MA medgiver afdelingschef Marianne Rosander, at det kan virke “paradoksalt”, når ledige tvinges direkte ud i aktivering efter afslutningen af et almindeligt ansættelsesforløb.

“Man kan sige, at det ville være fair, hvis man fik lidt tid til at søge arbejde ud fra de erfaringer, man havde fået i ansættelsen”, siger hun, men tilføjer, at pligten til aktivering forsvinder, når man inden for en periode på højst tre år har haft ansættelser, der svarer til et års fuldtidsbeskæftigelse.

Henrik J. Møller mener, at han i det mindste burde slippe for de obligatoriske rådigheds-samtaler, hvor han skal dokumentere, at han er jobsøgende.

“Jeg skriver jobansøgninger, fordi jeg gerne vil have et job. Det gør jeg af egen fri vilje og lyst, og det er spild af tid at kontrollere, om jeg faktisk gør det”.



Mit problem er, at jeg har haft mange forskellige job og især fuldtidsansættelser i afgrænsede perioder. Derfor har der også været huller, hvor jeg har været afhængig af dagpenge”

Aktivering modarbejder freelancere

Freelancere må sige nej tak til opgaver, når de tvinges i aktivering. Det går ud over kundegrundlaget, mener Gert Allan Hansen.

Det tager tid at etablere sig som freelancer. Opgaverne hænger ikke på træerne, og det møjsommelige arbejde med at opbygge en kundekreds og sikre en nogenlunde stabil indkomst afløses for nogle nu og da af et tiltrængt skud dagpenge.

Men dagpengene kan paradoksalt nok ende med at underminere freelance-karrieren. For efter sammenlagt ni måneders ledighed er der dømt aktivering, og hvis man ender i et løntilskudsjob, må man ifølge reglerne pænt sige nej tak til nye freelance-opgaver. Gert Allan Hansen er freelancer og frygter selv at havne i den situation.

“Jeg løser mange forskellige opgaver for virksomheder og organisationer. Fx ved at redigere en avis, skrive en rapport eller løse en pr-opgave. Men i det øjeblik jeg havner i aktivering,

risikerer jeg at skulle sige nej til opgaver. Og det betyder jo logisk nok, at jeg også får færre opgaver, og dermed kan jeg miste et fagligt og jobmæssigt godt fodfæste på arbejdsmarkedet”.

Aktivering

Du skal aktiveres, senest når du har været ledig i sammenlagt ni måneder, hvis du er mellem 30-60 år. Er du under 30 år eller fyldt 60 år, skal du aktiveres efter seks måneders ledighed.

Løntilskud

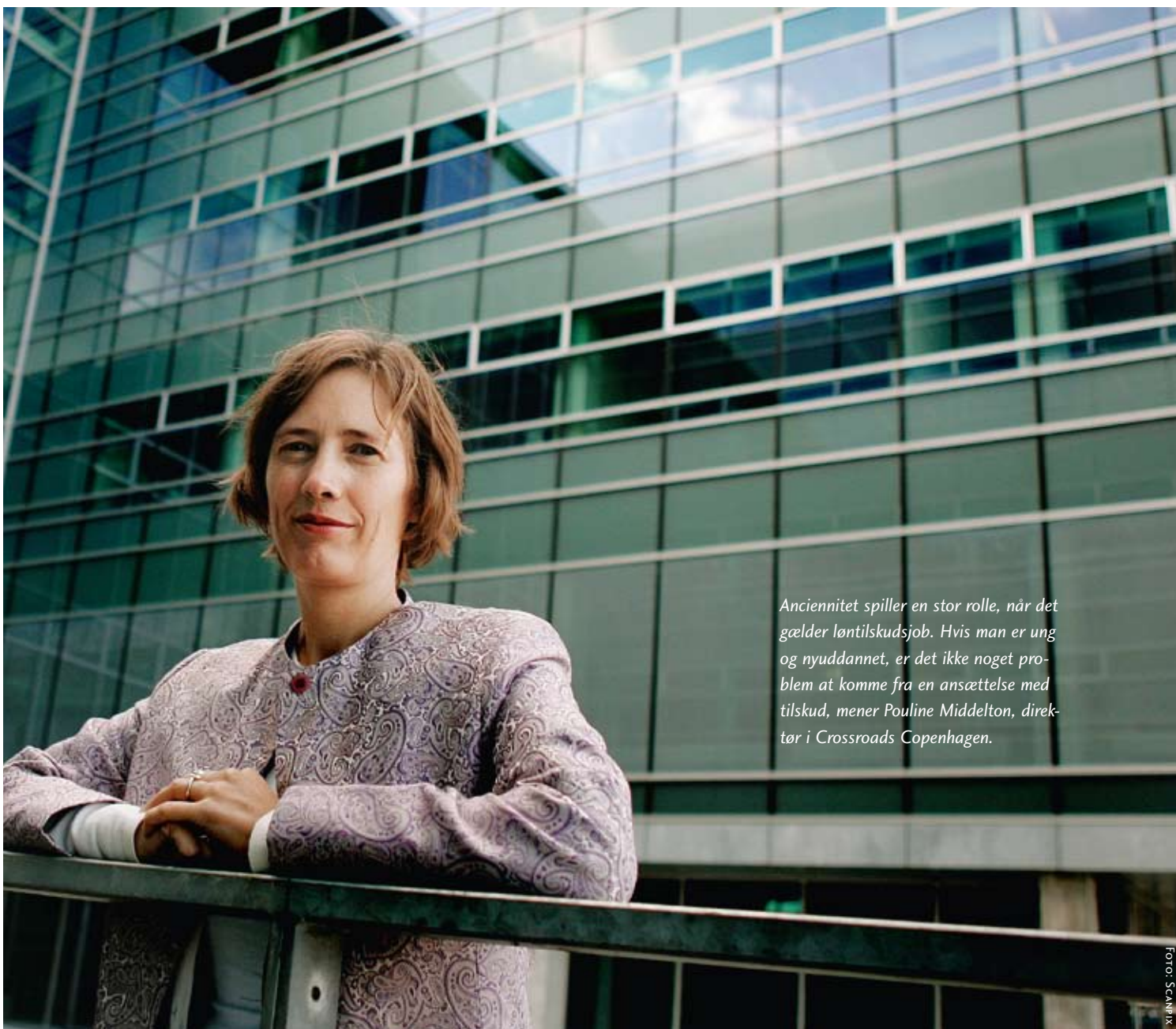
Du kan komme i støttet beskæftigelse både inden for

det offentlige og hos private arbejdsgivere. Erfaringerne viser, at privat støttet beskæftigelse generelt er den bedste aktiveringsform i forhold til efterfølgende at opnå ordinær beskæftigelse.

I en offentlig ansættelse med løntilskud er du omfattet af funktionærloven, men kan maksimalt få en løn, der svarer til din ak-

tuelle dagpengesats. Vær opmærksom på, at arbejdstiden højst kan være 35 timer om ugen.

I en privat ansættelse med løntilskud er du ansat til almindelig løn, og hvis arbejdspladsen har en overenskomst, er du dækket af denne.



Anciennitet spiller en stor rolle, når det gælder løntilskudsjob. Hvis man er ung og nyuddannet, er det ikke noget problem at komme fra en ansættelse med tilskud, mener Pouline Middelton, direktør i Crossroads Copenhagen.

FOTO: SCANTIX

”Det er jo ikke et rigtigt arbejde”

Løntilskudsjob har været VK-regeringens foretrukne aktiveringsredskab. Men hvad synes arbejdsgiverne? Faktor 4 har spurgt fire virksomhedsledere.

Den betalingsmodel, de private jobformidlere er underlagt, giver et kontant indblik i regeringens syn på de forhåndenværende aktiveringsredskaber: At få den ledige i ordinært arbejde er naturligvis at foretrække og udløser en pæn bonus fra det offentlige. Mindre kan dog også gøre det. Bliver den ledige sendt i et løntilskudsjob, er bonussen halv så stor. Hvorimod

der er nul kroner fra det offentlige, hvis den ledige sendes på kursus eller i efteruddannelse.

Løntilskudsjob er altså i regeringens øjne og ikke så lige så godt så halvt så godt som et almindelig arbejde. Men hvad siger virksomhederne – er jobansøgere, der har været i løntilskudsjob, også værd at satse på, når der skal findes nye medarbejdere? Faktor 4 har spurgt fire virksomhedsledere, hvem de ville ansætte, hvis de skulle vælge mellem to lige kvalificerede ansøgere, der kom fra henholdsvis et løntilskudsjob og en ordinær ansættelse.

”Det er et alt for teoretisk spørgsmål. Det

vil altid være et spørgsmål om personen, altså hvad vi skal bruge vedkommende til, og hvordan han eller hun passer ind i huset – ud over hvad man har af kvalifikationer”, siger Helle Borgen, direktør i forlaget Borgen.

Pouline Middelton, direktør i Crossroads Copenhagen, vil derimod godt vælge mellem de to ansøgere:

”Jeg ville ansætte den, der ikke havde haft et løntilskudsjob. Simpelthen fordi jeg er usikker på den, der havde haft behov for et løntilskudsjob. Skal der fx tages særlige hensyn? Den tvivl er der jo ikke omkring ansøgeren, som kom fra

>



> et almindeligt job”, siger Pouline Middelton.

Hvis hun mødte begge ansøgere, ville hun dog ikke tøve med at vælge den, hvor kemien var bedst.

Ifølge Pouline Middelton spiller anciennitet dog også en væsentlig rolle.

“Ancienniteten er vigtig. Det ville ikke spille så stor en rolle for mig, hvis den, der havde haft løntilskudsansættelsen, var nyuddannet og måske havde brugt ordningen til at komme ind på arbejdsmarkedet”.

Tilskud er lav værdisætning

Lederen af en boghandel, der ønsker at være anonym, ville ligesom Pouline Middelton fravælge personen med løntilskudsjobbet. Det er ikke et rigtigt job, mener han.

“Typisk har man jo haft problemer med at finde et arbejde og i hvert fald været i periferien af arbejdsmarkedet, før man er blevet arbejdsprøvet i en ansættelse med tilskud. Og det er jo ikke optimalt, for man kan vel nærmest sige, at man svækkes, for hver måned der går, hvor man ikke har tilknytning til arbejdsmarkedet”.

Thomas Barfoed, direktør i kommunikationsfirmaet Barfoed Kommunikation, siger, at han ville trække lod mellem de to ansøgere, hvis kvalifikationer var ens.

Til gengæld vil han aldrig selv benytte løntilskudsordningen i forbindelse med en ansættelse.

“Det er ekstremt vigtigt i kommunikationsbranchen, at folk har højt selvværd, god karma og positiv energi. Men du kan ikke forlange, at dine ansatte har maksimalt selvværd, hvis du ikke betaler deres fulde løn, for så værdisætter du dem jo selv lavt. Derfor ville jeg altid betale hele lønnen – selv om jeg havde mulighed for at få løntilskud til en ung medarbejder”, siger Thomas Barfoed, der dog har forståelse for virksomheder, der ikke har råd til at betale en fuld løn og derfor benytter sig af ordningen.

Jeg ville ansætte den, der ikke havde haft et løntilskudsjob. Simpelthen fordi jeg er usikker på den, der havde haft behov for et løntilskudsjob. Skal der fx tages særlige hensyn?”

*Pouline Middelton, direktør
Crossroads Copenhagen*



Almisser til arbejdsløse?

Pensionister og studerende får tilskud til offentlig transport og rabat på museumsbilletten. Arbejdsløse bør også slippe billigere, mener medlem af HTDA's bestyrelse.

Når pensionister rejser i bus og tog, er prisen reduceret, og studerende har siden midten af 1990'erne haft et særligt SU-klippekort, der giver tilskud til den offentlige transport. Det samme burde gælde arbejdsløse, der er på dagpenge eller kontanthjælp, mener Inger Stistrup, medlem af HTDA's bestyrelse.

“Ligesom pensionister har arbejdsløse svært ved at få pengene til at slå til, og når man sammenligner de to gruppers indkomst, er der ikke den store forskel. Så hvorfor ikke skabe lighed ved også at give arbejdsløse rabatter”, siger hun.

Ifølge Ældre Sagen må 60 pct. af de enlige pensionister klare sig for mellem 100.000-140.000 kroner om året, mens en ledig magister på laveste dagpengesats har godt 145.000 kroner om året – før skat. Kontanthjælpsmodtagere må klare sig for endnu færre penge.

Men selvom pensionisters og arbejdsløses økonomi måske nok er sammenlignelig, er det

ikke ensbetydende med, at arbejdsløse også skal have rabatter, mener Henrik J. Møller, et andet medlem af HTDA's bestyrelse.

“Det har karakter af almisse og lugter lidt for meget af gamle dage, hvor tiggerne gik med tigbertegn og kunne købe billigt brød eller lignende. Det afgørende må være, at kontanthjælpen og dagpengene får et højere niveau, så man kan leve et anstændigt liv. En løsning kunne også være at give jobfradrag til alle borgere, også dem på en overførselsindkomst”, siger han.

tb

Problemer?

Ring til arbejdsmarkedskonsulenten

Er du arbejdsløs, aktiveret eller ansat i løntilskudsjob, og har du spørgsmål eller problemer i forhold til fx dagpengereglerne eller din "private aktør", så henvend dig for en sikkerheds skyld til DM's arbejdsmarkedskonsulent, Lars G. Hansen, på telefon: 38156600.

Lars G. Hansen har allerede nu modtaget mange henvendelser og spørgsmål på en række hovedområder, fx:

- Problemer med dagpengereglerne, der er meget uigennemskuelige.
- Problemer med forsørgelsesgrundlaget, der trues på grund af fejlinformation.
- Problemer med den "private aktør", der ikke gør sit arbejde godt nok.

- Problemer med den tilbudte aktivering, hvor magistre tilbydes den billigste aktivering frem for den bedste og mest relevante aktivering, fx efteruddannelse.
- Problemer med løntilskuds-arbejdsgivere, der mangler kendskab til magistres behov.

Få besked om medlemsaktiviteter

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

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



Faktor 4

faktor4 NYHEDSBREV

Det elektroniske faktor4 NYHEDSBREV udsendes til alle medlemmer af DM HTDA (Sektoren for honorar- og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende) i DM (Dansk Magisterforening).

Skriv til HTDA@dm.dk, hvis du ønsker at modtage nyhedsbrevet.

**NYT JOB****PRIVAT ANSAT**

Lund, Lærke Kirstine, cand.mag.: Projektleder, Rosenstand & Co, 22.10.07.

NYINDMELDTE PR. 1.11.2007

Almsig, Charlotte, cand.mag.

Christensen, Mads Fjeldsø, stud.scient.

Heugten, Loba van, cand.mag.

Hocknhull, Phillip, cand.mag.

Matthews, Benjamin Robert, ph.d.

Mikkelsen, Sune, cand.scient.

Poulsen, Bent Johan, masterudd.

Schou, Signe, cand.comm

DM - fagforening for højtuddannede:
(Alle satser er pr. kvartal)
Din kontingentsats er afhængig af din situation. Er du fx fuldtidsansat, deltidsansat, selvstændig eller arbejds-løs, betaler du forskellige satser. Derfor er det vigtigt, at du giver DM besked om ændringer i din situation, så snart disse er kendt for dig.

Vi gør opmærksom på, at kontingentet kun kan tilbagereguleres for de sidste to fulde kalenderkvartaler.

Fuldtidsansatte
samt deltidsansatte med mere end 18 timer pr. uge kr. 1.082,25
Deltidsansatte med højst 18 timer pr. uge kr. 520,50
Arbejdsløse, herunder deltidsansatte med mindre end 10 arbejdstimer pr. uge, der modtager supplerende dagpenge kr. 520,50
Ansæt i udlandet (på dansk kontrakt) kr. 1.082,25
(på udenlandsk kontrakt) kr. 520,50
Selvstændige kr. 915,75
Værnepligtige med løn kr. 440,25
Civilværnepligtige kr. 213,75
Pensionister kr. 213,75

Studerende kr. 125,00
Studerende (bachelor med akademisk studenterjob) kr. 164,75
Studerende DALF kr. 137,50
Studerende SUL kr. 137,50
Passive kr. 213,75
Langtidsledige henvis til bistandshjælp/børnepasningsorlov kr. 107,25
Børnepasningsorlov (60 % af dagpengemaks.) kr. 107,25
Abonnenter på Magisterbladet kr. 213,75

Magistrenes Arbejdsløshedskasse:
(Satser er pr. kvartal)
Fuldtidsfors. inkl. efterløn kr. 2.433,00
Fuldtidsfors. ekskl. efterløn kr. 1.239,00
Deltidsfors. inkl. efterløn kr. 1.762,00
Deltidsfors. ekskl. efterløn kr. 867,00

Arbejdsløshedsdagpenge:
(Satser er pr. uge)
Fuldtidsfors., maks.sats: kr. 3.415,00
Deltidsfors., maks.sats: kr. 2.275,00
Fuldtidsfors., dim.sats: kr. 2.800,00
Deltidsfors., dim.sats: kr. 1.865,00
Arbejdsgivergodtgørelse, pr. dag: kr. 683,00

EN FREDAG FORMIDDAG I HR-AFDELINGEN...

Tadaaa! - så fandt jeg en ny medarbejder til Johns stol!
En AC fuldmægtig med HR baggrund

Hvordan fandt du ham så hurtigt?

På magisterjob.dk

Søger du også en AC fuldmægtig med HR baggrund til din virksomhed?

Så brug magisterjob.dk.

Magisterjob er jobportalen for jobsøgere med en akademisk uddannelse. Magisterjob.dk bruges af kandidater inden for naturvidenskab, samfunds-fag og humaniora, som vil have job i både det offentlige og det private erhvervsliv. Magisterjob.dk er med i Profiljob.dk netværket, der er Danmarks vigtigste jobportal for ledere og specialister. Bag netværket står 14 faglige organisationer med mere end 300.000 højt kvalificerede profiler. Hver eneste uge besøger mere end 40.000 jobsøgende ledere og specialister Profiljob.dk netværket. Derfor rammer du både bredt og relevant med en annonce på magisterjob.dk.

Vil du vide mere om annoncer på magisterjob.dk?
Kontakt DG Media as på telefon 70 27 11 55.

Løs rekrutteringerne effektivt!

Læs Profilnyt artiklerne om job- og arbejdsmarkedet på Profiljob.dk

magisterbladet

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: Jesper Voldgaard

GODE BILISTER TÆNKER IKKE KUN PÅ DERES BILER



Besøg gf-forsikring.dk, eller ring 70 13 80 80 og få et godt tilbud

GF FORSIKRING

- Mere end billigere bilforsikring