

# magisterbladet

NR. 6 · 2020

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · MAGISTERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED

dm

MÅLING:

DET FØRSTE  
JOB GØR  
ONDT

## Generation corona

Ansættelsesstop og øget ledighed får alvorlige konsekvenser for dimittenderne

SIDE 20

Mia Dalby Thorup fik en god start på Culture Box. "Tal åbent om arbejdsforhold, pres og forventninger", lyder hendes råd.

SIDE 38

# Snart åbner vi for **AkademikerPension**

På generalforsamlingen den 11. juni besluttede vi, at MP Pension skifter navn. Fra den 1. september hedder vi AkademikerPension.



# Covid-19 kommer stadig til at præge arbejdslivet

Det var midt i marts, at Danmark lukkede ned. Børnene skulle passes hjemme, plejehjemmene lukkede for besøgende, og de fleste af os skulle i lyn tempo finde nye måder at passe vores arbejde på. Vi strammede ballerne, trak vejret dybt og tog et ansvar sammen. Vi droppede arrangementer og personlige aftaler, vi sprittede hænder i ét væk og lærte, at meget kan fungere digitalt. Derved fik vi heldigvis brudt mange smittekæder.

Oven på det forsømte forår trængte vi i den grad til ferie. Det blev heldigvis en sommer med mulighed for besøg på kulturinstitutionerne, øl med nære venner og strandliv ved Vesterhavet og på øerne. Vi håbede måske også, at vi snart kunne sænke paraderne lidt mere, og at eksotiske ting som håndtryk, koncerter og offentlig transport ventede i horisonten.

## “Hvis hjemmearbejde bliver mere udbredt, skal indretningen selvfølgelig være i orden”.

I skrivende stund stiger smittetallene dog igen i Danmark og mange andre steder i verden, og det skal vi tage dybt alvorligt. Jeg har ikke en krystalkugle, men det er nok ikke sandsynligt, at der venter et quickfix i form af en gennemtestet vaccine eller en meget effektiv behandling lige om hjørnet. Den slags tager tid, også selvom mange af verdens lyse hoveder er på sagen. Så vi kommer til at skulle indstille os på, at hele den velkendte hverdag ikke vender tilbage her lige efter sommerferien, og at fysisk afstand stadig kommer til at præge vores arbejdsliv.

Det betyder, at vi skal flytte fokus fra akkurat at få det til at hænge sammen, til at vi også kan trives i den nye situation. Og vi skal bruge forårets erfaringer. Både de gode og de dårlige erfaringer.

Angående de gode erfaringer talte jeg i sidste uge med en tillidsvalgt, som inden Covid-19 forsøgte at få landet en aftale om, at man på arbejdspladsen skulle kunne arbejde hjemmefra. Nu er aftalerne lettere at indgå, for mange har i foråret erfaret, at man

roligt kan stole på, at de ansatte udfører arbejdet hjemmefra. De erfaringer er der ingen grund til at kyle ud med badevandet. Tværtimod skal vi tilrettelægge arbejdet fleksibelt, så det passer til alle på arbejdspladsen, og så smittetallet holdes nede. Vel at mærke uden at fællesskabet på arbejdspladsen sættes over styr. Hvis hjemmearbejde bliver mere udbredt, skal indretningen selvfølgelig være i orden. Derfor skal vi tage seriøse snakke på alle arbejdspladser om både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Hvad angår de negative erfaringer var det påfaldende, at undervisning på de videregående uddannelser kom bagerst i køen, og det var forkert, at forskere, der er vant til at omgås vira og farlige væsker, eller som har enkeltkontorer uden smitterisiko, blev forhindret i at arbejde. På undervisningssiden er der nu heldigvis politisk forståelse for, at al undervisning ikke kan være online, men undervisningens kvalitet og læringsudbyttet risikerer stadig at blive lavere end normalt.

Med til de negative erfaringer hører, at der stadig mangler økonomisk hjælp til at kompensere for nedlukning på nogle områder. Og endelig må vi ikke glemme dem, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, fx de nyligt dimitterede kandidater og alle dem, der har svært ved at få deres kontrakter fornyet.

Vi vil i DM arbejde for, at der kommer politiske løsninger, hvor der er behov. Og sammen skal vi skabe et godt arbejdsliv under de nye vilkår. Med fællesskab og lavt smittetryk.



Camilla Gregersen

### HOVEDBESTYRELSEN for DM

#### FORMAND

Camilla Gregersen

#### DM OFFENTLIG

Anders Christian Rasmussen

#### DM LEDER

Nina Louise Hallgren

#### DM PRIVAT OG SELVSTÆNDIGE

Bjarke Friborg

Claudia Hage

Helle Idland

Julia Bjerre Hunt

Lotte Bjerrum Køie

Sine Jensen

#### DM VIDEN

Anders Henning Simonsen

Erik S. Christensen

Janne Gleerup

Olav Wedege

Bertelsen

Tommy Dalegaard Madsen

#### DM STUDERENDE

Thomas Bæk Kristensen

My Martinussen

Ronja Rose Ravnskov

#### NÆSTFORMAND, DM VIDEN

Thomas Vils Pedersen

Andreas Bech

Anne Bisgaard Pors

Dorthe Friis Pedersen

Gregers Lysholm Pedersen

Mette Sejerup Rasmussen

# magisterbladet

Peter Bangs Vej 30  
2000 Frederiksberg  
Telefon 38 15 66 00 (kl. 10-16)  
www.magisterbladet.dk  
magisterbladet@dm.dk

Alt henvendelse vedr. abonnement og adresseændring: 38 15 66 00 (spørg efter medlemsafdelingen). Abonnement på Magisterbladet koster 225,50 kr. per kvartal.

**Magisterbladet har redaktionel frihed**

## REDAKTION:

Jakob Elkjær, ansvarshavende redaktør  
je@dm.dk

Troels Kølln, journalist  
tko@dm.dk

Martin Ejlersen, journalist  
me@dm.dk

Pernille Siegumfeldt, journalist  
psi@dm.dk

Thomas Bøttcher, journalist  
tb@dm.dk

Anna Dalsgaard, journalist  
ada@dm.dk

Benedicte Borelli, journalist  
beb@dm.dk

Magnus Vesth Skjødt, journalistpraktikant  
mvs@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær  
srj@dm.dk

Direkte telefon: 38 15 66 52

## ANNONCER:

Dansk Mediaforsyning ApS  
Elkjærvej 19, st.  
8230 Åbyhøj  
Tlf. 7022 4088

## DESIGN OG PRODUKTION:

OTW A/S · www.otw.dk

**Forsidefoto:** Lars Bech

**Oplag:** 37.600 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 39.864  
i perioden 1.7.2018-30.6.2019



## PRODUKTIONSPLAN:

### Nr. 7 2020

Udkommer: Fredag den 11. september  
Deadline debat: Mandag den 31. august  
Deadline annoncer: Onsdag den 26. august

### Nr. 8 2020

Udkommer: Fredag den 2. oktober  
Deadline debat: Mandag den 21. september  
Deadline annoncer: Onsdag den 16. september

### Nr. 9 2020

Udkommer: Fredag den 6. november  
Deadline debat: Mandag den 26. oktober  
Deadline annoncer: Onsdag den 21. oktober

# Socialdemokrat, men kun i Danmark

Det er fedt, at vi har fået en regering, som fører ægte keynesiansk finanspolitik og holder hånden under økonomien og jobbene i krisetider - endda med bred opbakning i Folketinget.

Det er bare ærgerligt, at den socialdemokratiske regering kun fører socialdemokratisk politik på hjemmebanen.

I EU er statsministeren en del af sparebanden sammen med Sverige, Østrig og Holland. Senest spillede Mette Frederiksen en skadelig rolle for forskning, grønne investeringer og uddannelse under sommerens historiske - ja, for en gangs skyld er klicheen berettiget - forhandlinger om EU's budget og redningspakke.

Mens EU i kølvandet på finanskrisen førte en skadelig nedskæringspolitik, som førte Europa ind i en dyb recession, så gennemførte EU i sommer en storstilet redningspakke med bl.a. 2.900 milliarder kroner i tilskud til at få økonomien i gang. Sund fornuft, men beløbet havde været på 3.700 milliarder kroner, hvis ikke sparebanden med Mette Frederiksen havde skåret i den bedste del af planen.

“På hjemmebanen var Mette Frederiksen keynesianer og solidarisk. På udebanen var hun nationalistisk, kortsynet og ville bare have rabat”.

For hvad var det, Danmark og resten af sparebanden fik pillet ud af den samlede storstillede redningsplan fra Tyskland og Frankrig, som Kommissionen lagde frem?

Det var såmænd 358 milliarder kroner til forskning, klima, sundhed og bistand. Det var 63 milliarder kroner til Horizon Europe, der er EU's program for forskning og innovation. Og 149 milliarder kroner til Just Transition Fund. En fond, der skal understøtte den grønne omstilling i EU-lande.

På hjemmebanen var Mette Frederiksen keynesianer og solidarisk. På udebanen var hun nationalistisk, kortsynet og ville bare have rabat.

Aftalen siger godt nok, at 30 procent af pakken skal investeres i klima, men ifølge de franske økonomer Lucas Chan-

cel og Thomas Piketty er kravene meget løst formuleret og uforpligtende - varm luft: “Der er meget lidt tilbage til klimaet i aftalen”.

Og hvem betaler for det? Det gør de unge på to måder. Dels ved at kampen for klimaet og deres fremtid har måttet vige for traditionel erhvervs- og landestøtte. Dels via større ledighed og lavere lønninger. Normalt får 500 nyuddannede akademikere job i forårsmånederne. Under nedlukningen var det kun 71. Og nu træder alle de nyuddannede ud på arbejdsmarkedet. Der bliver kamp om jobbene.

Svigtet i EU har gjort det endnu mere nødvendigt, at regeringen til efteråret viser, at den er klar til de massive investeringer i bl.a. grøn omstilling, som både vismændene og fagbevægelsen har foreslået.

Der ligger faktisk to kataloger fra den danske fagbevægelse med konkrete planer, som regeringen kan gå i gang med. Både 34 forslag fra Akademikerne og 41 forslag fra FH.

Tilsammen tegner de billedet af en fremadrettet Marshall-plan for dansk økonomi. En plan, som ikke blot holder hånden under virksomhederne og de etablerede lønmodtagere, indtil corona er overstået, men som også skubber økonomien i gang igen og skaber nye grønne job.

Hvis regeringen blot vil huskes for at være de etablerede lønmodtagere og gamle Arnes pensionistregering, så kan den bare ignorere forslagene. Men hvis den også vil være ungdommens og fremtidens regering, så er der mange konkrete forslag at gå i gang med:

Styrk det udhulede dagpengesystem.

Fremryk klimavenlige investeringer i almene boliger og offentlige bygninger.

Sæt turbo på den grønne omstilling via massive fradrag for grønne investeringer.

Sats massivt på forskning og uddannelse.

God arbejdslyst.

Redaktør  
Jakob Elkjær

# 12

Et job, der holder dig vågen om natten



## ARTIKLER

- 7** Kulturen er blevet dyrere
- 9** Lektoroprør: Væk med genbedømmelse
- 11** Medlemmer til MP: Stil krav om ordentlige arbejdsforhold
- 12** Et job, der holder dig vågen om natten
- 18** Corona har givet et mere fleksibelt arbejdsliv
- 32** Flere læser humaniora
- 33** Humanister vælter ind i små virksomheder
- 36** Kulturhumanister er mest populære i små virksomheder
- 38** De første fem år gør ondt
- 43** Studerende stresser mere under corona
- 44** Hver tredje mangler studiejob - og kampen bliver hårdere

## FASTE

- 3** LEDER
- 4** REDAKTØRENS KOMMENTAR
- 6** NYE BØGER
- 8** SIDEN SIDST
- 10** MÅNEDENS GANG PÅ #SOME
- 58** DEBAT



# 20

Coronakrisen rammer de nyuddannede



# 50

6 gode råd til CV og ansøgning

- 48** Sådan opførte du dig, da Danmark lukkede ned
- 50** 6 gode råd til CV og ansøgning
- 53** Ph.d. Cup-vinderen studerer børn, der tæller på fingre
- 54** Hjerteforeningen siger: Mål trivslen hver måned!

# 54

Hjerteforeningen siger: Mål trivslen hver måned!



## TEMA OM CORONAKRISEN

- 20** Coronakrisen rammer de nyuddannede
- 24** Jeanette trodsede finanskrisen og vandt
- 28** Ekspertene er enige: Vi skal trykke på speederen, ikke bremsen
- 30** Efter Arne er regeringen nødt til at se på dagpengene



# 24

Jeanette trodsede finanskrisen og vandt



IDRÆT

## MED KROPPEN IND I KULTUREN – IDRÆTSHISTORISKE STREJFLYS

**Hans Bonde (under medvirken af Stanis Elsborg)**

Syddansk Universitetsforlag, 2020, 332 sider, 239 kr.

I en tid, hvor erkendelse og uddannelse påvirkes af en stadig stærkere tendens til digitalisering, er det påkrævet at pege på kroppens betydning for både indlæring og kultur. Med udgangspunkt i idrætten vises det, hvordan kroppen lige fra det antikke Grækenland til de seneste olympiske lege har været central i samfundsudviklingen. Læseren opmuntres til sanseligt at involvere sig i antikkens og i den moderne idræt. Det sker gennem formidling af helt ny forskning, en række idræthistoriske strejflys, et omfattende visuelt og skriftligt materiale samt forslag til kulturgeografiske guidede ture med udgangspunkt i kroppen til centrale europæiske hovedstæder og vigtige danske lokaliteter. Bogen er skrevet til brug i gymnasiets historie-, idræts- og samfundsfag, men kan derudover anvendes bredt i uddannelsessektoren samt af den kulturinteresserede læser og af kulturturister. På bogens hjemmeside kan der findes et omfattende kildemateriale samt spørgsmål og opgaver til bogens kapitler. Se: [www.idraetshistorie.dk/med-kroppen-ind-i-kulturen](http://www.idraetshistorie.dk/med-kroppen-ind-i-kulturen).

HISTORIE

## Den danske reformation 1536

**Morten Fink-Jensen**

Aarhus Universitetsforlag, 2020, 100 sider, 100,00 kr.

I 1517 hamrede Luther ifølge myten 95 teser op på døren til slotskirken i Wittenberg og sparkede gang i reformationen. Også i Danmark. Nu skulle det være slut med aflad, bod og pave, og kun troen på Gud kunne retfærdiggøre mennesket. Mange steder i Europa greb folk til våben. I Danmark sloges adel med borgere og bønder i 1534-1536 i borgerkrigen Grevens Fejde, der mundede ud i den danske reformation. Ved 500-års jubilæet i 2017 var der også kampe. Dog kun på ord. Var Luther frelser eller forræder? Stod han bag det danske velfærdssamfund, turisme og uformel omgangstone eller jødeforfølgelser, heksebål og kvindeundertrykkelse?

MUSIKHISTORIE



## Talende toner – Georg Friedrich Händels livsfuga

**Karl Aage Rasmussen**

Gyldendal, 2020, 312 sider, 249,95 kr.

Karl Aage Rasmussen har skrevet denne bog om Georg Friedrich Händel, hvis liv og værk han i vanlig veloplagt stil beskriver, lige fra Händel i 1685 bliver født i Halle, allerede som syvårig begynder

at få undervisning i orgelspil, i 1703 kommer til Hamburg, bliver violinist ved operaen og begynder at komponere. I 1705 uropføres hans første opera, "Almira", den første af de ikke mindre end 45, han komponerede; i 1706 rejser han først til Firenze, dernæst til Venedig og Rom og rejser i de følgende år rundt i Europa på fastlandet. I 1710 rejser han til London, hvor han slog sig ned og boede indtil sin død i 1759.

SAMFUND

## Homo Solidarius – Et opgør med myten om det egoistiske menneske

**Wegard Harsvik og Ingvar Skjerve**

FILO, 2020, 166 sider, 198,00 kr.

Det er en udbredt forestilling, at mennesket grundlæggende er dovent og egoistisk. På baggrund af ny forskning leverer forfatterne en menneske- og samfundsanalyse, der viser, at mennesket biologisk har et indbygget talent for samarbejde, hjælpsomhed og omsorg. "Homo Solidarius" udkommer nødvendigvis på dansk på et tidspunkt, hvor der næppe kan være et større behov for den. Den rejser en række grundspørgsmål, som vedkommer os alle, og som kan bidrage til at skabe bevægelse i den danske debat om, hvordan vi indretter samfundet med Homo Solidarius.

PÆDAGOGIK

## Tæt på pædagogik – Grundfaglighed på pædagoguddannelsen

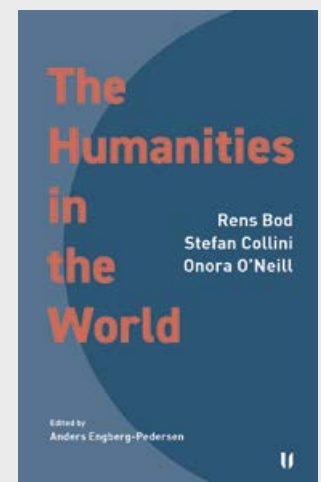
**Noona Elisabeth Jensen, Henriette Jæger og Thea Bollerup-Jensen (red.)**

Hans Reitzels Forlag, 2020, 439 sider, 375 kr.

Dette er en grundbog til undervisningen på pædagoguddannelsens første studieår. Den kan desuden bruges

i studiegrupper og som opslagsbog på resten af uddannelsen. Uddannelsen til pædagog betyder, at man som studerende skal tilegne sig en masse ny viden - både om det at være pædagog i praksis og om nye begreber og måder at tænke på. Pædagoguddannelsen er en akademisk uddannelse, og det stiller store og nye, men også spændende krav til de studerende. Som noget nyt er bogens opbygning og sproglige niveau tilrettelagt på baggrund af dels samtaler med studerende om deres behov, dels en undersøgelse af akademisk litteraturs læsbarhed for unge studerende.

HUMANIORA



## The Humanities in the World

**Onora O'Neill, Stefan Collini og Rens Bod (Anders Engberg-Pedersen, red.)**

U Press, 2020, 103 sider, 200 kr.

Humanioras rolle i verden er mere central, end de fleste forestiller sig. Tre nye essays af de internationalt anerkendte humanister Onora O'Neill, Stefan Collini og Rens Bod viser en anden side af humaniora.

Se flere bøger på [magisterbladet.dk](http://magisterbladet.dk)



# Kulturen er blevet dyrere

Billetprisen på landets museer er steget 42 procent på fire år, mens biografpriserne er steget 18 procent.

**HVIS DU I 2016** betalte 100 kroner for at gå på museum, så skal du i dag af med cirka 142 kroner for at gøre det samme. Også biografteatre og festivaler er ifølge Danmarks Statistik blevet betydeligt dyrere. Biografprisen er steget 18 procent de seneste år, mens entréprisen til teatret er steget 14 procent.

Alt i alt er kulturoplevelser i Danmark blevet væsentligt dyrere, viser en opgørelse fra Danmarks Statistik.

Prisstigningerne er helt på sin plads, siger Lasse Marker, der er partner i konsulentbureauet Rasmussen & Marker.

“Undersøgelser viser, at museerne har haft stor succes med at trække flere besøgene de seneste år, så det er da glædeligt, at dansk kultur kan lykkes med at hæve både priserne og besøgstallet”, siger Lasse Marker.

Han kalder udviklingen “fornuftig”.

“De seneste år har der været et stort politisk pres for, at kulturen selv skal tjene flere penge, og af den grund er entréprisen blevet hævet mange steder. Det giver god mening”.

*Men er der ikke en risiko for, at de høje billetpriser udelukker de svage stillede?*

“Det tror jeg ikke. Ifølge Kulturvaneundersøgelsen fra 2012 er danskerne europamestre i kulturforbrug. 85 procent af danskerne svarer, at de har benyttet et kulturtilbud inden for det seneste år. Det handler ikke om pris, men om interesse”.

*Kulturministeriet blev oprettet for at gøre kultur tilgængelig for alle. Strider de høje billetpriser mod den ide?*

“I 60 år har hele kulturpolitikens fokus handlet om dem, som var ikkebrugere. Hvordan

**“Det er da glædeligt, at dansk kultur kan lykkes med at hæve både priserne og besøgstallet”.**

Lasse Marker, partner

man kunne få dem til at gå i teatret eller få dem til at begynde at læse. Jeg så hellere, at man brugte pengene på at give dem, som allerede bruger kulturlivet, en god oplevelse”, siger Lasse Marker.

*Hvordan skal man så få fat i ikkebrugerne?*

“Det handler ikke så meget om pris, men derimod om interesse. Tænk på, hvor dyrt det er at gå i BonBon-Land. Folk vil gerne betale, hvis de er garanteret en god oplevelse. De enkelte kulturinstitutioner skal derfor blive skarpere på deres profil, så gæsterne ved, hvilken oplevelse de får ud af besøget. Der er for mange kulturinstitutioner, der ligner hinanden”.

*For at hjælpe besøgstallet har regeringen tilbudt kulturinstitutionerne at halvere entréprisen i sommer, og danskerne er valfartet til. Er det ikke netop bevis på, at en lavere billetpris vil få flere til at bruge kulturen?*

“Sommerpakken er totalt forfæjlet. Jeg har selv besøgt Københavns Bymuseum og Zoologisk Have her i ferien, hvor jeg først ved billetkontoret blev bekendt med tilbuddet. Prisreduceringen var god for min privatøkonomi,

men ikke for institutionerne. Jeg var jo taget derhen uanset hvad. Sommerpakken hjælper mere danskernes privatøkonomi. Det havde været bedre, hvis de bare havde givet kulturinstitutionerne de 80 millioner”.

Prisstigningen på museerne kan delvist forklares med, at både Statens Museum for Kunst og Nationalmuseet gik fra at være gratis til at tage entré i 2016, forklarer specialkonsulent ved Danmarks Statistik Martin Birger Larsen.

“Vi kan se af tallene, at museumspriserne tog et stort hop opad i løbet 2016, efter at den daværende regering gav de statslige museer lov til at genindføre entréprisen”, siger Martin Birger Larsen.

Men prisstigningen kan dog ikke udelukkende skyldes det, pointerer han.

“Entrépriserne blev ved med at stige støt i tiden efter”, siger Martin Birger Larsen.

De høje priser kan heller ikke forklares med inflationen, viser opgørelsen. Hvis priserne på museumsbilletter havde fulgt de generelle forbrugerprisers udvikling, så havde billetten kostet 103 og ikke 142 kroner i 2020.

Formand for Danmarks Socialdemokratiske Ungdom, Frederik Vad Nielsen, mener, at resultaterne fra Danmarks Statistik bør undersøges yderligere, før man kan sige, om billetpriserne faktisk påvirker danskernes kulturvaner.

“Vi må undersøge den bagvedliggende forklaring på de store prisstigninger. Det er jo ikke få procenter, der er tale om. Jeg vil derfor opfordre regeringen og ordførerne til at holde øje med priserne på kulturområdet, så vi ikke kommer til et punkt, hvor billetprisen på kultur bliver ekskluderende”, siger Frederik Vad Nielsen. ■



FOTO: Claus Fickler/Ritzau Scanpix

## Professor i energiplanlægning: Dansk olieforskning burde udfases

Forskning i olie- og gasudvinding burde udfases, siger Brian Vad Mathiesen, professor i energiplanlægning ved AAU, til videnskab.dk. Sammen med en række kolleger har han rettet kritik imod DTU's Center for Olie og Gas, der står for forskningen i olie- og gasudvinding. Debatten om olieforskning kommer, efter at Klimarådet har anbefalet, at man aflyser en udbudsrunde om licens til at udvinde gas og olie i den danske del af Nordsøen. Hovedmålet med forskningen er at finde metoder til at udvinde olie og gas i svært tilgængelige områder som for eksempel dybtliggende reserver.

## 370.000 tegner private forsikringer mod ledighed

Dagpengesatsen er nu så lav, at stadig flere vælger at tegne private forsikringer mod ledighed. Fra 2010 til 2020 er antallet af lønmodtagere, der vælger at tegne private forsikringer, steget med 87.000 til 370.000. Dette fremgår af en ny analyse fra tænketanken Cevea. Tænketanken frygter, at de mange beskæringer i dagpengesatsen vil betyde, at dette tal vil vokse yderligere. Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard anerkender problemerne og går ind i sagen.

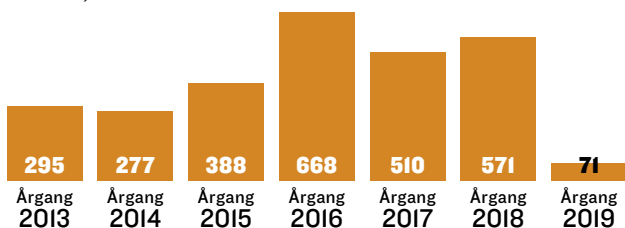
## Kun 71 nye ledige dimittender fik job

Coronakrisen har gjort det særdeles svært at finde et job for nyuddannede ledige akademikere. Det viser Akademikernes seneste ledighedstal ifølge magisterbladet.dk.

I marts måned i år var der 2.373 ledige dimittender fra årgang 2019. I juni måned var 2.302 ledige – altså blot 71 personer færre.

Det er markant sværere for dimittenderne at finde job i år, end det har været de seneste syv år, som statistikken dækker over. I samme periode i 2019 faldt ledigheden for dimittender eksempelvis med 571 personer.

En "rigtig dårlig udvikling", mener formanden for Magistrenes A-kasse, Per Clausen.



Fald i antallet af ledige fra marts til juni året efter dimission

## Dansk Industri bekymret: For få vil studere sprog

På trods af en lille stigning er der fortsat for få, der søger ind på sprogfag. Klassiske sprogfag som tysk og fransk så en stigning på 16 % i år, men med et samlet antal optagede på 141 er det stadig for lavt. Hos Dansk Industri er man bekymret over tallene.

"Hovedpinen er, om vi fremadrettet har nok til at undervise vores gymnasieelever i sprog, for har vi ikke det, kan jeg da godt stå og råbe ovre fra den anden side, at vi har brug for it-uddannede, som kan tysk, og økonomer, der kan fransk", siger underdirektør i Dansk Industri Mette Fjord Sørensen til Kristeligt Dagblad d. 28. juli.

## Antal af kvinder på softwareingeniør-uddannelsen næsten fordoblet på AU

Antallet af kvinder, der har søgt en plads på softwareingeniøruddannelsen på Aarhus Universitet, er eksploderet siden sidste år. 90 % flere kvinder har fået tilbudt en plads på uddannelsen sammenlignet med sidste år, så kvinder nu udgør 16 % af de studerende. Generelt har interessen for uddannelsen været stor, hvorfor man har valgt at udbyde 36 % flere pladser, så der nu er 121 pladser på den populære uddannelse.



FOTO: Thomas Rasmussen/Gonzales Photo Ritzau Scanpix

## AROS SÆTTER BESØGSREKORD

126.039

Så mange valgte at besøge AROS i juli måned, og dermed melder det aarhusianske museum sig i flokken af museer, der har slået besøgsrekord denne sommer. Det flotte besøgstal slår altså dermed den tidligere rekord fra februar 2014, hvor 80.786 indløste en billet til museet. De mange besøgende tilskrives, at flere danskere har valgt at holde ferie i Danmark og ikke mindst den reducerede entrépris.

**"Hvis du er pedel på Det Kongelige Teater, så arbejder du i showbiz, og hvis du arbejder for en katteredsproducent, så gør du en forskel for dyr i hele landet. Hvis virksomheden er lille, så er det et dynamisk bureau med stor omstillingsparathed, og hvis virksomheden er stor, så er det et førende konsulenthus med rige udviklingsmuligheder".**

Martin Ellermann, forfatter til "Dræbende flokler", til Magisterbladet d. 25. maj



Du kan læse mere på [magisterbladet.dk](http://magisterbladet.dk)





Lektoroprør:

# Væk med reglen om genbedømmelse

Et brev fra minister Ane Halsboe-Jørgensen (S) har ikke beroliget 1.114 undervisere på professionshøjskolerne, der siden juni har skrevet under på en protest. De vil af med ny bestemmelse om, at lektorer, der bestod deres lektoreksamen før 2013, skal genbedømmes, hvis de skifter arbejdssted.

**SELV OM UDDANNELSES-** og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen (S) lige inden sommerferien sendte svar på et åbent brev fra på det tidspunkt 858 undervisere på landets professionshøjskoler, er de fortsat stærkt kritiske over for, at nogle lektorer skal genbedømmes, hvis de skifter til en anden professionshøjskole.

Det siger lektor og tillidsrepræsentant på læreruddannelsen i Odense Jesper Zimmer Wrang.

Det var hans lærerkollegium, der i maj tog initiativ til et åbent brev til ministeren i frustration over styrelsens bestemmelse om, at lektorer, der bestod deres lektoreksamen før 2013, skal genbedømmes, hvis de skifter arbejdssted.

Siden er kritikerkaren vokset, og mere end 1.100 undervisere fra alle seks professionshøjskoler har meldt sig som medunderskrivere af brevet.

“En lektor, der tog sin lektoreksamen i 2012, er god nok som lektor på

sin nuværende professionshøjskole, men ikke god nok til at blive ansat som lektor i nøjagtig samme stilling på en anden professionshøjskole. Det er verdensfjernt juristeri”, siger Jesper Zimmer Wrang.

Genbedømmelsesprocessen er spild af både tid og kostbare uddannelsesressourcer, mener kritikerne.

“Det skaber desuden en mistillid til embedsværket, fordi de åbner for den nyskabelse at annullere en én gang bestået eksamen”, påpeger Odense-aktøren.

## Et tåbeligt vildskud

Ministeriet har begrundet de nye regler om lektorbedømmelser med, at stillingsstrukturen fra 2013 medførte en række nye opgaver for professionshøjskolerne, fx inden for forskning og udvikling.

I sit første brev forklarede Ane Halsboe-Jørgensen, at bekendtgørelsen skulle præcisere, at “når man ansøger om en ny stilling som lektor, og man ikke allerede er lektorbedømt efter stillingsstrukturen fra 2013, så skal man i forbindelse med sin ansøgning dokumentere sit arbejde med forsknings- og udviklingsaktiviteter. Det er jeg sikker på, at mange ansøgere uden videre er i stand til”.

Den formulering formilder ikke Jesper Zimmer Wrang, der kvitterer med at sende 24 nye spørgsmål af sted til ministeren.

“Vi vil fx gerne have fastslået, om styrelsen virkelig mener, at det er en super god idé at bruge offentlige kræfter på at genbedømme erfarne lektorer”, siger Jesper Zimmer Wrang.

Spørgsmålene skal også afklare, om ministeren mangler tillid til professionshøjskolernes ledelser.

“Hvis du er en dårlig lektor, så skal du enten kompetenceudvikles eller fyres, nøjagtig som det gælder for alle andre faggrupper. Det er et ledelsesansvar, og derfor bliver det et tåbeligt vildskud at indføre en bestemmelse, der kan fratage lektorer deres titel. Det viser de mange underskrifter på brevet med al ønskelig tydelighed”, siger Jesper Zimmer Wrang.

Han siger, at han håber, at ministeriet besinder sig, når de har sovet på brevet.

“Ellers kan det skabe en bekymrende præcedens. Hvem bliver i så fald de næste, der får rullet en bestået eksamen tilbage? Lægerne eller gymnasie-lærerne?” spørger han.

Ane Halsboe-Jørgensen skriver i sit brev, at ministeriet er indstillet på, at den nye ordning bliver evalueret efter en passende periode på to-tre år. ■

*Magisterbladet har bedt om en uddybende kommentar til kritikken fra uddannelses- og forskningsministeren, men ministeriet var ikke vendt tilbage ved bladets deadline.*

**“Vi vil fx gerne have fastslået, om styrelsen virkelig mener, at det er en super god idé at bruge kræfter på at genbedømme erfarne lektorer”.**

# Månedens gang på #SoMe

Magisterbladet har været på internettet og bringer her højdepunkter fra sommerens små og store retoriske kampe på de sociale medier.



## Tasiilarmiit, nuummiut, akilinermiut

Eskimo har været ordet på alles læber denne sommer. Først droppede Hansens Is navnet på den klassiske "eskimo", og så fulgte **Nationalmuseet** efter og droppede brugen af ordet i sine udstillinger. Det gav naturligvis en del palaver, som museet dog med godt SoMe-arbejde slap nådigt fra. "Ordet er brugt som samlebetegnelse over adskillige forskellige folkeslag fra Grønland, Canada, Sibirien og Alaska, og ordet er ganske enkelt for fattigt og upræcist til at beskrive dem godt", lød begrundelsen på Facebook. En kommentar fra grønslænderen **Erik Kuitse** forklarede det næsten endnu bedre: "Det, jeg fik lært som ung, var: Dengang vi levede i arktisk Canada – vi kaldte det Akilineq – var der et folk, som vi frygtede, fordi de altid var så mange og tit var aggressive over for os, de kaldte os nedsættende "råtspisende folk! eskimo", og vi kaldte dem "arpattut! de løbende folk!", som europæerne kaldte indianere! Jeg har hele mit liv aldrig hørt ordet eskimo blandt os grønslændere, vi siger: tasiilarmiit, nuummiut, akilinermiut ...!"



### FARLIG FAR I FARVER

En annonceillustration fra Experimentarium forestillende tre drenge og deres far spillede lidt for rigeligt på gamle kønsstereotyper, mente **Louise Kallestrup**, der er lektor i historie ved SDU. Men måske var Kallestrup, der forsker i hekseprocesser, lidt hurtig med at sætte ild til dét bål. "Vores sites, annoncer, bannere mv. er proppet med billeder af piger, kvinder, bedstemødre osv. At dømme os på ét billede synes jeg er hårdt. Kig dig omkring på <http://experimentarium.dk>, vores FB, Insta mv. – så vil du se, at det er ret mangfoldigt", lød svaret fra @experimentarium.

### UBESKRIVELIG SKØNHED BLEV TIL LORT

I dag er det næsten obligatorisk for politikere at dele ud af privatlivet på SoMe-profilerne. Imidlertid kunne det føles lidt malplaceret at læse om Randers' borgmester Torben Hansens ferie i Norge med "Brusende vandfald, fjelde, svimlende højder, ubeskrivelig skønhed", efter at man havde set TV 2-dokumentaren om en dement borger i kommunen, der fik lov til at gå med lort op ad ryggen i over 9 timer. "Håber

ikke, du får forstyrret din ferie af den uhyrlige behandling af demente medborgere", kom det sarkastisk fra FB-profilen **Hans Ole Nielsen**. Kommunen havde siden februar nægtet at se optagelserne, som TV 2 gerne ville vise, men efter at udsendelsen havde været i tv, måtte **Torben Hansen** krybe ud af sit flyverskjul: "Det er omsorgssvigt og må ikke ske", erkendte han nogle dage efter ferieopslaget.

### Stor diskussion om lille spørgsmål

Og så lige lidt mere eskimo ... sommertid er jo trods alt is-tid. Radioværten **Nima Zamani Aliabadi**, der formår at sno sig omkring de dogmatiske holdninger, havde på sin FB-profil denne kommentar om diskussionen for og imod "eskimo" som is-navn: "Venstrefløjten tror reelt, at de bekæmper racisme. Højrefløjten tror reelt, at de bekæmper censur. Således mæsker begge fløje sig i illusorisk god samvittighed. I virkeligheden fungerer Kæmpe Eskimoen som et opiat, der – til magthavernes fordel – får os til at glemme samfundets reelle uretfærdigheder og klasseforskelle".

### MEDIER AMOK I OPTAG

Optagstallene for de videregående uddannelser er med deres lister og tendenser guf for nyhedsjournalister i en agurketid. Den omtale gad **Thomas Skriver Jensen**, formand for Dansk Metal Ungdom, også godt have omkring erhvervsuddannelserne. "Overalt i medierne er der i dag proppet med tal for optag på de videregående uddannelser. Når de tal kommer for #eud får vi sjældent mere end en lille artikel ved siden af side 9-pigen i @EkstraBladet. Og folk undrer sig over lave ansøgstal? Come on #dkmedier... #dkpol #uddpol", tweetede han.



**Udenrigsministre hilser muslimsk** Coronakrisen har udstillet flere af de hellige symbolpolitiske køer. Den nylige anbefaling af mundbind står som bekendt i praktisk modstrid til tildækningsforbuddet rettet mod muslimske kvinder. Og håndtryks-kravet ved de såkaldte grundlovsceremonier står også i et nyt lys, som den muslimske debattør **Omar Alkhatib** noterede i forbindelse med den amerikanske udenrigsministers besøg i Danmark.

Medlemmer til MP:

# Stil krav om ordentlige arbejdsforhold

MP Pension er også arbejdsgiver i de selskaber, der investeres i. Det skal pensionskassen have større fokus på, lyder opfordringen fra en håndfuld medlemmer.

**DE GRØNNE OG BÆREDYGTIGE** investeringer er løbet med dagsordenen i de senere år, og MP Pension har næsten glemt også at tage ansvar for de mennesker, som er ansat i de virksomheder, pensionskassen investerer i.

Det mener en håndfuld medlemmer af MP Pension (MP), der i et brev har opfordret pensionskassen til at gå mere håndfast til værks og stille konkrete krav om ordentlige arbejdsforhold i virksomhederne i investeringsporteføljen.

Brevet er underskrevet af bl.a. Klaus Liebing, der er ansat som forhandlingskonsulent i en fagforening. Når grundlaget for MP Pension er tre fagforeninger, der arbejder for at sikre ansatte ansvarlige vilkår og stærke overenskomster, forpligter det særligt, mener han.

“Vi vil gerne kunne se os selv i øjnene også som investorer, og vi mener, at MP Pension skal sørge for at investere vores pensionspenge i virksomheder, der behandler deres ansatte ordentligt”, siger Klaus Liebing.

Det behøver ikke at gå ud over pensionskassens afkast, at man går efter at investere i virksomheder, der har styr på ansættelsesvilkårene.

“Virksomheder, der behandler deres ansatte ordentligt, klarer sig tværtimod ofte også bedst på markedet”, siger Klaus Liebing.

## I dialog med 400 selskaber

Ifølge MP Pensions bestyrelsesformand, Egon Kristensen, er arbejdstagerrettigheder allerede i dag en integreret del af MP Pensions politik for ansvarlige investeringer. Fx screenes selskabets børsnoterede porteføljer hver tredje måned for selskaber, der overtræder de internationale konventioner for rettigheder.

“Vi er p.t. i dialog med 400 selskaber, der har udfordringer både inden for grøn omstilling, inden for aggressiv skatteplanlægning og i forhold til arbejdstagerrettigheder”, forklarer han.

Pensionskassen kan dog ikke sprede risikoen nok, hvis den kun investerer i selskaber med ideelle arbejdsvilkår.

“Vilkårene er jo ikke i nærheden af dansk niveau i Kina og i andre udviklingsøkonomier”, påpeger Egon Kristensen.

Klaus Liebing mener, at MP Pension i fremtiden bør holde sig fra at investere i selskaber, der ikke er fuldkommen transparente omkring de vilkår for løn og medarbejderindflydelse, som de tilbyder deres ansatte.

“Jeg vil gerne have mine penge i en pensionskasse, der er frontløber både på en klimadagsorden og som ansvarlig arbejdsgiver”, fastslår Klaus Liebing.

Det hænder, at MP Pension ekskluderer selskaber, hvis en årelang dialog ikke flytter noget. Supermarkedskæden Walmart blev fx droppet, fordi den ikke tillader sine ansatte at organisere sig. P.t. lægger man pres på e-handelsgiganten Amazon for at få virksomheden til at respektere medarbejdernes rettigheder.

“Men de rådne æg kan ikke undgås helt, når vi spreder vores investeringer globalt på 7000 forskellige investeringer”, fastslår Egon Kristensen.

## Direkte i flæsket

Generelt bliver det hele tiden lettere for pensionskasser og andre at investere etisk. At overholde konventioner og arbejde efter verdensmålene er nemlig blevet stærke konkurrenceparametre på markedet, så virksomhederne gør sig mere umage. Det siger professor i virksomhedsetik på RUC Jacob Dahl Rendtorff.

“Derfor kan man også gå meget direkte i flæsket på sine selskaber, hvis man er en politisk bevidst investor. Og hvis man som MP bedriver et aktivt ejerskab, så bør man som pensionskassemedlem også kunne forvente, at der sker en meget direkte påvirkning”, siger Jacob Dahl Rendtorff.

**“Hvis man som MP bedriver et aktivt ejerskab, så bør man som pensionskassemedlem også kunne forvente, at der sker en meget direkte påvirkning”.**

Jacob Dahl Rendtorff, professor i virksomhedsetik

Det er omkostningstungt at være i aktiv dialog med 7.000 investeringer som MP er, medgiver RUC-professoren.

“Men hvis man ikke kan overskue at følge alle sine investeringer tæt, har man måske spredt sig for meget”, tilføjer han.

En strategi for MP kunne være at udvælge fx 1.000 af sine mest robuste selskaber og interessere sig offensivt for, om de holder sig inden for parametre som bæredygtighed, menneske- og arbejdstagerrettigheder.

“Så er det også lettere at følge hele leverandørkæden. Det er jo tit underleverandørerne, der tror, at de etiske retningslinjer ikke gælder for dem”, konstaterer Jacob Dahl Rendtorff.

Den strategi tror Egon Kristensen ikke er realistisk.

“Sagen er jo, at stort set alle selskaber i dag betjener sig af meget lange globale leverandørkæder”, siger MP Pensions bestyrelsesformand.

MP prøver at gøre en forskel, og det er ikke tom snak, understreger Egon Kristensen.

“Fx har vi for nylig engageret os i arbejdstagerrettigheder for tekstilarbejderne i Bangladesh”, nævner han. ■

# ET JOB, DER HOLDER DIG VÅGEN OM NATTEN

Økonomien hænger ikke sammen, og sygefraværet er tårnhøjt. Det er svært at være forstander på Mændenes Hjem. Magisterbladet fulgte Ivan Christensen over tre intensive arbejdsdage, hvor han både blev kaldt uundværlig og beskyldt for bare at være medieliderlig.

**TURK**



### **Tirsdag kl. 08.00: Ensomt job**

Ivan Christensen er mødt tidligere ind på Mændenes Hjem, end han plejer. Da han er på vej ind ad den store trædør, ser han Jacob ude foran facaden. Jacob er et velkendt ansigt i og ved området omkring Mændenes Hjem.

Ivan går op i kiosken for at købe Jacob en øl. Nogle af dem, der døjer med afhængighed, kan have svært ved at vågne op om morgenen, hvis de ikke får deres rusmiddel. Det gælder også Jacob.

“Hvis jeg vidste det samme dengang, som jeg ved nu, så ville jeg være startet på stoffer, før jeg startede på alkohol. Det er sværere at stoppe med alkohol, end det er med stoffer”, siger Jacob, mens han står og drikker den øl, som Ivan Christensen har købt til ham.

Ivan Christensen er uddannet i samfundsfag og filosofi og forstander på Mændenes Hjem, hvor han møder mennesker som Jacob hver dag.

Forstanderen går ind ad trædøren til Mændenes Hjem og hen mod trappeopgangen bagerst i lokalet. Han bipper sig ind med sin nøglebrik og går op ad trappen, der lugter af askebæger. Da han når første sal, går han ind på sit kontor, som ligger dør om dør med beboernes værelser.

Fra Ivan Christensens kontor kan man høre larmen ude fra Lille Istedgade på Vesterbro i København. Utydelig tale og nogle gange råb og skrig.

”Jobbet som forstander på Mændenes Hjem kan være ensomt. Jeg skal være i stand til at overlevere nogle svære meddelelser til de ansatte, og måske også til brugerne, og også og træffe nogle svære beslutninger, hvis der er noget, der ikke hænger sammen”, siger han. Det kan godt være lidt svært, især i de situationer, hvor sparringsmulighederne måske er meget få.

### **Tirsdag kl. 10.00: Bank og kanyler**

Ude foran Mændenes Hjem på Lille Istedgade sidder en ung mand. Han har en skinne på benet og kigger ned i jorden. Hans hoved hænger mellem hans knæ. Ved siden af ham ligger et kanylesæt - eller “rent værktøj”, som han siger. Han kigger kort op. Ansigtet er tomt og følelsesforladt. Han fortrækker ikke en mine, inden hovedet igen hænger mellem knæene.

Ivan Christensen skal til møde på H17. På den fem minutter lange gåtur >>

» fra Lille Istedgade til H17 på Halm-torvet hilser han på den unge mand og flere andre brugere.

“Hej Ivan, har du tid til at snakke?”

Ivan stopper op.

“Jeg har ikke så meget tid lige nu, men hvad handler det om?” spørger Ivan.

“Jeg er blevet slået ned to gange”, siger manden. Han fortæller, at det er andre brugere, som har slået ham ned.

“Det lyder da ikke så godt. Jeg har ikke så meget tid nu, men jeg vil meget gerne snakke med dig om det i morgen. Skal vi sige i morgen tidlig?”

I gennemsnit har de mennesker, der bor på Mændenes Hjem herberg, været i fængsel mellem 5 og 7 gange. Flere af brugerne kæmper stadig med at få penge til stoffer, og det betyder, at de ofte ender ud i kriminalitet igen.

Det er mennesker, der aldrig følte sig tilpas i klassen i folkeskolen. Der aldrig har oplevet et fast fællesskab og familieliv. Og som nu ryger ind og ud af fængslet.

De har ikke haft muligheden for at vælge, hvilken universitetsuddannelse de ville have. De har haft muligheden for at vælge, om de vil have med bøjlen eller bæltet, som Ivan Christensen udtrykker det.

“Det er mennesker med helt ekstreme og anderledes livssituationer. Jeg plejer at sige, at fantasien sætter grænser, og så kommer arbejdet og miljøet på Mændenes Hjem derefter”.

“Det er en del af mit job at møde de her mennesker til hverdag, så det er ikke noget, der berører mig på den måde længere. Jeg tror, at man skal have en form for robusthed for at arbejde på Mændenes Hjem”.

#### Tirsdag kl. 13.00: Kampen for social retfærdighed

“Stop med at tage billeder”, råber en kvinde pludselig, da Magisterbladets fotograf tager billeder af Ivan Christensen på Istedgade. Hun løber over mod fotografen, holder om Ivan Christensen og hiver op i trøjen.

“Hvad er det for noget, Ivan? Må jeg være med på billedet? Skal vi tage et billede sammen?”

Ivan smiler.

Hun vender sig mod journalisten, går over til ham og siger:

“Vi er helt fucked her, du ve’.

Ivan er rigtig sød. Selvom han har så

mange møder, har han altid tid til at tale med os, når han kommer forbi. Han lytter altid til vores problemer”, siger hun.

Ivan Christensen selv er mere beskeden.

“Jeg synes ofte, at det bliver overfladisk, når jeg møder vores brugere. Jeg har ofte kun tid til at hilse. Jeg ser dem som mennesker, og det tror jeg, at de sætter pris på. Det er en af vores kerneværdier, vi har på Mændenes Hjem”, siger han, mens han smiler.

“De fleste ved godt, at det er mig, der er chefen, så de forsøger måske også at tale med mig for at få ændret noget, så det passer til deres behov”, siger han.

Ivan Christensen har altid haft en trang til at hjælpe de socialt udsatte på den ene eller den anden måde. I de senere år er han blevet mere bevidst om hvorfor:

“For ikke så længe siden fandt jeg ud af, at jeg havde oplevet nogle svære ting som helt lille, som har sat sine spor. Det har gjort, at jeg har nogle problemer i forhold til sociale relationer og svigt. Det er noget, jeg kan genkende i mange af de brugere, vi har med at gøre på Mændenes Hjem. De er selv blevet valgt fra og har oplevet svigt. Så på den måde kunne jeg måske selv være endt her”, siger han.

Ivan Christensen blev opfordret til at søge stillingen i 2012. Han ville ikke overtage rollen som forstander for enhver pris. Han ville have, at Mændenes Hjem skulle udvikles og bidrage til udviklingen af socialpolitik over for de mest udsatte.

“Jeg fortalte dem, at hvis de ville have en, der var god til vagtplaner, skulle de ikke vælge mig. De skulle vælge mig, hvis de ville noget mere”.

#### Torsdag kl. 09.30: Sene nætter, tidlige morgener

Leder af udvikling, kommunikation og fundraising Sara Zankel sidder på Ivans kontor. På opslagstavlen hænger en artikel fra Berlingske, hvor Helle Thorning under valgkampen i 2015 poserer med en bruger fra Mændenes Hjem. På bordet ligger der stakke af papirer i et system, som kun han kan gennemskue.

“Jeg fik en mail klokken halv to”, siger Ivan Christensen til Sara Zankel, der er hans nærmeste medarbejder og den eneste anden tværgående leder i organisationen Mændenes Hjem.



**Ivan Christensen sammen med afdelingsleder Tummas Olsen. “Ivan siger ofte til os afdelingsledere, at det er vigtigt, at vi husker at passe på vores medarbejdere”, siger Tummas Olsen.**

“Tjekkede du den så halv to?” spørger Sara Zankel.

Ivan Christensen trækker på smilebåndet, men ryster på hovedet.

“Tjekkede du den så halv fem?” spørger hun.

“Forhåbentligt er det snart slut med at skulle svare på mails tidligt om morgenen”, svarer han, mens han igen trækker på smilebåndet.

Smilet bliver erstattet af et mere seriøst blik. Han kigger over mod computeren og forklarer:

“Jeg har let ved at falde i søvn, men jeg vågner tidligt, når jeg går ind i stressede perioder på jobbet. Jeg kan finde en time om morgenen til at svare på mails uden at være forstyrret af møder”.

Ivan Christensen har rande under øjnene. Han læner sig tilbage i kontorstolen og krydser det ene ben over det andet. Han krydser armene og trutter lidt på munden, mens læberne vibrerer en smule.

“Jeg vågner om natten, fordi jeg tænker meget over vores nuværende situation. I øjeblikket har vi en økonomi, der ikke hænger sammen,



og det er noget, der har store konsekvenser for vores medarbejdere og for vores brugere i sidste ende”.

Hans job er for lang tid siden krøbet ind under huden på ham, fortæller han.

“Den her type arbejde bliver en livsstil. Det er noget, jeg har talt med min familie om, og det er noget, der præger min og deres opfattelse af verden. Jobbet kravler ind alle mulige steder, som man ikke længere lægger mærke til”, siger han.

“Jeg bliver nødt til at mødeforbere til næste møde, mens vi snakker, Sara”, siger Ivan Christensen.

Nu skal han videre til et møde med nogle fra Socialforvaltningen. Og efter det møde skal han til et møde om besparelser på H17. Sådan ser hans dage ofte ud. Spækket med møder.

“Nå, jeg får ikke tid til at spise frokost i dag. Jeg napper lige en tår vand”, siger han, inden han tager videre til næste møde.

“Når jeg har så svært ved at nå at forberede møder grundigt, betyder det også, at jeg ofte bliver nødt til at have en rimelig klar dagsorden for,

## MÆNDENES HJEM

- Mændenes Hjems er en organisation, som organiserer en række tilbud til socialt udsatte på Vesterbro.
- Ivan Christensen er forstander og chef for mere end 300 ansatte.
- Brugere er ofte afhængige af stoffer eller alkohol, hjemløse, psykisk syge mv.
- 75-80 procent af brugerne er mænd.

Mændenes Hjem har følgende tilbud:

**Cafe Klare** – en natcafe for kvinder, hvor kvinder kan få ro i nattetimerne og vejledning i dagtimerne.

**Mændenes Hjem** – et sted, hvor hjemløse kan overnatte eller bo, på Lille Istedgade. Derudover fungerer Mændenes Hjem også som kontaktsted for de socialt udsatte på Vesterbro.

**H17 og Skyen** – stofindtagelsesrum til folk med stofafhængighed, hvor man kan indtage sine stoffer. Her er der tæt kontakt til sundhedsfagligt personale.

**Cafe Dugnad** – cafe og et madtilbud til udsatte.

**Solodaritet** – en genbrugsbutik og et projekt, hvor der bliver delt tøj ud til brugerne af Mændenes Hjem.

**Sundhedstilbud** ved Halmtorvet og Lille Istedgade – her kan de udsatte få hjælp, hvis de har sår og skader, samt vaccinationer og få taget blodprøver.

**Et beskæftigelsestilbud**, hvor brugerne kan få løn for at udføre arbejdsopgaver af kortere eller længere varighed.

» hvad det skal handle om, når mødet starter”.

**Torsdag kl. 14.00: Grædende medarbejdere**

I mødelokalet på Lille Istedgade har Ivan Christensen møde med to tillidsrepræsentanter og en referent. Et punkt på mødet er arbejdsmiljø.

“Antallet af sygedage på stofindtagelsesrummet H17 er højt og var, før Mændenes Hjem overtog det, det tilbud i 2019 med det andethøjeste sygefravær i Københavns Kommunes Socialforvaltning. Dengang var det gennemsnitligt på 47 dage”, indleder den ene tillidsrepræsentant og tilføjer, at det stadig er højt.

“Derudover hører vi historier om medarbejdere, der går grædende hjem fra arbejde”, siger tillidsrepræsentanten, mens han kigger alvorligt på Ivan Christensen.

Ivan Christensen læner sig frem i stolen og ind over bordet og kigger på tillidsrepræsentanten.

“Jeg ved godt, at vi har problemer med arbejdsmiljøet. Det er noget, vi forsøger at forbedre hele tiden”, svarer Ivan Christensen.

Det er et gennemgående problem i organisationen. Ivan Christensen fortæller, at det er hans job at sikre, at medarbejderne har de bedste rammer til at hjælpe de udsatte. Han erkender, at der kan være en kløft mellem ham og medarbejderne på gulvet.

“Der er et hårdt arbejdsmiljø på Mændenes Hjem. Det er fx ikke unormalt, at vores medarbejdere bliver truet af brugerne”.

“Hvis du spurgte medarbejderne, så ville nogle af dem have en oplevelse af, at de mener, at jeg ikke tænker så meget på arbejdsmiljøet”.

Til medarbejdermødet fik han samme besked.

“Der er flere medarbejdere i organisationen, der mener, at du ikke tænker nok på den daglige drift, men er mere optaget af, at Mændenes Hjem kommer i medierne og laver nye udviklingstiltag”.

Tummas Olsen kan godt se det billede fra medarbejdernes side. Han er selv skiftet fra at være medarbejder på gulvet til at være afdelingsleder for Kontaktstedet og Skyen ved Mændenes Hjem. Han fortæller, at medarbejderne på gulvet ikke har samme blik for Ivans betydning for organisationen.

“Når Ivan bliver synlig for medarbejderne på gulvet, så er det ofte på grund af nogle ærgerlige sager i organisationen. Det er tit nogle sager som afskedigelser eller besparelser, så derfor har medarbejderne fået et billede af, at han ikke bekymrer sig meget om dem”, siger han.

Ivan Christensen blev lidt overrasket over kritikken på medarbejdermødet. Han havde fået en anden version fra afdelingslederne, som systematisk havde gennemgået arbejdsmiljøet i de forskellige afdelinger.

“Når afdelingslederne fortæller mig én ting, og medarbejderne fortæller mig en anden, så bliver jeg overrasket. Det er afdelingslederne, som har ansvaret for det daglige arbejdsmiljø og trivslen i afdelingerne, mens det er min opgave at skaffe de bedst mulige rammer for dette”.

**Tirsdag kl. 11.00: En umoden organisation**

“Når vi er pressede på økonomien, skal jeg ofte stå og vælge mellem varme og kolde hænder. Her er det

**“Der er et hårdt arbejdsmiljø på Mændenes Hjem. Det er ikke unormalt, at vores medarbejdere bliver truet af brugerne”.**

Ivan Christensen, forstander

**IVAN CHRISTENSEN**

Ivan Christensen er uddannet i filosofi og samfundsfag og blev forstander på Mændenes Hjem i 2012. Tidligere arbejdede han for et konsulenthus og Socialforskningsinstituttet, der nu hedder VIVE.



Forstander Ivan Christensen har som ambition at gøre Mændenes Hjem til en NGO, som kæmper for de socialt udsattes rettigheder.





ofte varme hænder, som bliver valgt, fordi det er det, der mest tydeligt påvirker slutproduktet for brugerne”, indleder Ivan Christensen til et møde om GDPR. De har besøg af kommunen, som skal være GDPR-ansvarlig for Mændenes Hjem, men han er bekymret.

“Jeg er bange for, at der kommer for mange dokumentationskrav. Vi skal selvfølgelig følge loven, men det er ikke noget, der nødvendigvis hjælper vores brugere i sidste ende”, siger han.

En af embedsmændene fra Københavns Kommune responderer med, at dokumentationskravene næppe bliver så store, at det kommer til at påvirke brugerne i sidste ende. Ivan Christensen svarer hurtigt.

“Vi skal en millimeter ind i dokumentation, før det vil have betydning for brugerne. Vi har medarbejdere, der ikke åbner deres arbejdsmail. Det er ikke, hvad de primært er ansat til. Det vigtigste er, hvad der giver mening for brugerne i sidste ende”.

På de møder, som Magisterbladet har overværet, vender Ivan Christensen hele tiden tilbage til, at det i sidste ende skal give mening for brugerne, hvis det er noget, medarbejderne skal sætte tid af til. Han siger, at det er hans job at sørge for, at de får de bedste muligheder for at udføre deres kerneopgave.

“Ivans fokus er altid på brugerne. De tiltag, han får gennemført, er alt sammen for at styrke brugernes rettigheder og muligheder”, siger Sara Zankel.

#### **Tirsdag kl. 15.30: Uundværlig**

Hvad er din rolle i organisationen?

“Jeg mener, at min rolle bl.a. er at repræsentere Mændenes Hjem udadtil og være ansvarlig for fremtidssikringen af Mændenes Hjem. Brugere har ikke mange til at tale deres sag, så det er vigtigt, at Mændenes Hjem gør det, og det er vigtigt, at vi hele tiden følger med tiden og de behov, som opstår”, siger Ivan Christensen.

Afdelingsleder Tummas Olsen formulerer det anderledes.

“Det kan siges simpelt. Uden ham ville organisationen bryde sammen. Vi har haft flere, som vi så som nøglemedarbejdere, hvor det viste sig, at de ret hurtigt kunne blive erstattet. Det kan jeg ikke se med Ivan”, siger han.

Det samme siger Sara Zankel.

“Han er den, der har det store overblik. Han er sindssygt skarp og har udviklet organisationen i stor stil siden sin tiltræden”.

Da jeg fortæller ham, hvad de har sagt, bryder han ud i latter.

“Mener du det? - Det er sgu da løgn!” ■

# NY CARLSBERG FONDET

NEW CARLSBERG FOUNDATION

## Ny Carlsbergfondets Forskningsinitiativ

Ny Carlsbergfondet opslår hermed forskningsstipendier inden for fondets virkefelt. Der opereres med tre forskellige virkemidler: (1) tre-årige ph.d.-stipendier (op til 1.5 mio. kr. i støtte), (2) tre-årige postdoc-stipendier (op til 1.8 mio. kr. i støtte) samt (3) individuel projektstøtte.

Ny Carlsbergfondets Forskningsinitiativ blev iværksat i 2010 og har det formål at generere ny kunstvidenskabelig viden og samtidig bygge bro mellem universiteternes og museernes forskning.

### Ansøgningsfrist 18. september 2020

For ph.d.- og postdoc-stipendier gælder det, at et kunstmuseum/udstillingssted (evt. flere i fællesskab, i særlige tilfælde også kulturhistoriske museer) ansøger fondet om at få tildelt et projekt. Ansøgningen skal rumme en kort beskrivelse af projektets faglige område, dets relevans for museet, samt henvise til en foreløbig aftale med et universitet om ansættelse/forskeruddannelse, herunder en plan for en eventuel restfinansiering. Det er universitetet, der efterfølgende opslår stillingen og udgør ansættelsesstedet.

**Projektstøtten** er af normalt 3-12 måneders varighed. Ansøgere skal aftale en tilknytning til en institution (museum, universitet eller andet), der står for selve ansættelsen og for administration af stipendiet. Ansøgere må have ph.d.-grad eller dokumentere tilsvarende forskningskvalifikationer.

**Oplysninger om ansøgningsprocedure, formalia og behandlingsforløb findes på [www.ny-carlsbergfondet.dk/forskningsinitiativ](http://www.ny-carlsbergfondet.dk/forskningsinitiativ)**

Nærmere oplysninger kan fås ved henvendelse til forskningskonsulent Tom Hermansen på mail: [th@ncf.dk](mailto:th@ncf.dk)

Brolæggerstræde 5  
1211 København K  
T 33 11 37 65  
[sekretariatet@ncf.dk](mailto:sekretariatet@ncf.dk)

# Corona har givet et mere fleksibelt arbejdsliv

Hjemsendelsens gave var en uventet og lynhurtig erfaring med hjemmearbejde og distanceledelse. Codan er blandt de første, der lader medarbejderne fortsætte med at arbejde hjemme, og det kan vise sig at være en klog beslutning, siger eksperter.

**C**oronakrisen har skabt debat om nødvendigheden af at møde ind på arbejdspladsen hver dag. Under krisen meldte flere arbejdsgivere ud, at det gik fint med at bevare produktiviteten under hjemmearbejdet, og medarbejdere fortalte om større fleksibilitet og bedre balance mellem arbejds- og privatliv.

Hos Codan er medarbejderne fra 15. juni blevet opfordret til at arbejde hjemme to dage om ugen, efter at en rundspørge blandt medarbejderne viste, at 80 procent ønskede mere hjemmearbejde fremover, og at en til to dage om ugen ville være passende.

“For størstedelen kan hjemmearbejde bidrage positivt til en hverdag, der hænger bedre sammen. Man kan få mere tid til familien, bruge mindre tid på transport og være mere effektiv”, siger Christian Baltzer, CEO i Codan Danmark.

“Derfor tester vi til og med tredje kvartal, hvordan vi bedst kan rulle det nye initiativ ud”, siger han.

## Mere luft i hverdagen

Nadia Stevns Hertzum arbejder som skadebehandler i Motorerhverv hos Codan i Aarhus. Hun synes, det er

fedt, at hjemmearbejdet kan fortsætte.

“Det giver fleksibilitet i hverdagen. Det tager mig 35 minutter at cykle på arbejde, så jeg får en time ekstra, når jeg har hjemmearbejdsdage. Det betyder, at jeg kan planlægge anderledes og fx få klarlagt nogle praktiske opgaver. Det giver noget luft, og hverdagen bliver mere overskuelig”, siger Nadia Stevns Hertzum, som er cand.mag. i historie og samfundsfag fra 2017.

Hun kunne mærke, at støjniveauet var mindre, da hun kom tilbage på arbejdet.

“Det gav en ekstra god stemning, og det var hyggeligere, end det plejer, selv om folk stadig fik løst deres opgaver”, siger hun.

Under hjemsendelsen sad hun ved sit spisebord på en almindelig stol, og det var hårdt for kroppen, så hun håber, at Codan også vil gå op i, at hjemmearbejdspladserne også skal fungere, og de overvejelser er i gang.

“Som arbejdsgiver har vi pligt til at sikre, at der også er et sundt og godt arbejdsmiljø hjemme. Hævesænkebordet ved strygebrættet skal måske erstattes af et rigtigt”, siger direktør Christian Baltzer.

## Hjemmearbejde handler om tillid og god ledelse

Inden coronakrisen arbejdede danskerne kun hjemme i ret lille omfang. Cirka en gang om måneden ifølge Danmarks Statistik. Henrik Holt Larsen, professor emeritus ved Institut for Organisation på Copenhagen Business School, forklarer, at

der har været en uudtalt regel om, at man kun arbejdede hjemme, når man var presset på det praktiske derhjemme eller havde en kompleks arbejdsopgave, der krævede ro.

“Men vi har fået øjnene op for, at en meget stor del af det arbejde, hvor vi i forvejen sidder bag skærmen, lige så godt kan udføres, når skærmen står andre steder, fx hjemme. Virksomheden sparer husleje, medarbejderne sparer transporttid, det giver fleksibilitet og fjerner stress osv.”, siger Henrik Holt Larsen, som er professor i human resource management (HRM).

Han mener, at hjemmearbejde kræver, at lederne har - og viser - tillid til medarbejderne, som på den anden side skal have selvdisciplin og kunne motivere og lede sig selv og tage initiativer og dele viden.

“Desuden skal lederne kunne lede virtuelt og kunne motivere og inspirere gennem cyberspace og formidle værdier, etik og moral, formål og mål. Og det er sværere, end når man mødes fysisk”, siger han.

## Svært at kappe snoren til medarbejderne

Coronakrisen har overbevist mange ledere om, at medarbejderne ikke dovner den derhjemme. 56 procent af Berlingskes toplederpanel siger i en undersøgelse fra juni måned, at de vil benytte sig mere af hjemmearbejde. 36 procent af Berlingskes toplederpanel mener, at hjemmearbejde mindsker produktiviteten.

Det ser ud til, at en tredjedel af toplederne stadig vil have snor i,

**“Hæve-sænke-bordet ved strygebrættet skal måske erstattes af et rigtigt”.**

Christian Baltzer, CEO i Codan Danmark

præcis hvad der foregår, når medarbejderne arbejder, siger Frans Bevort, som er lektor og ph.d. ved Institut for Organisation på Copenhagen Business School.

“Hjemmearbejde kan strække det tillidsforhold, som i forvejen er mellem selvledende medarbejdere og ledelsen. Det udfordrer forestillingen om performancemanagement, for det gør alle mellemregningerne usynlige”, siger han.

“Når medarbejderne er fysisk til stede, kan lederen lige kigge ind og høre, hvad der foregår, og hvor langt medarbejderen er med en opgave. Når de sidder derhjemme, kan lede-

ren så måske have en fornemmelse af, at de laver noget andet”, siger Frans Bevort, som forsker i udvikling og ledelse.

### Hjemmearbejde bliver en konkurrenceparameter

Henrik Holt Larsen mener, at hjemmearbejde i høj grad kan blive et middel til at fastholde medarbejdere.

“Vi har smagt sødmen ved distancearbejde, så det er også en konkurrenceparameter for en virksomhed at kunne sige: Vi måler dig på din arbejdspræstation og ikke på, hvor mange timer du er her. Du kan arbejde hvor som helst og når som

helst, blot du lever op til kravene”, siger han.

I Codan har de knap tre uger inde i hjemmearbejdstesten gennemført en intern undersøgelse, som viser, at to dages hjemmearbejde er aktuelt for 92 pct. af alle afdelinger og områder.

“Vi kan se på tilkendegivelserne, at tilbuddet om mere hjemmearbejde bliver utroligt godt modtaget, og vi hører allerede nu i de jobsamtaler, som vi har haft de seneste par uger, at testen er noget, ansøgere har fulgt med i, og det har styrket interessen for et job hos Codan”, siger direktør Christian Baltzer. ■

**“Det er fedt, at hjemmearbejdet fortsætter. Det giver fleksibilitet i hverdagen, og jeg kan planlægge anderledes, når jeg ikke skal cykle 22 km hver vej”, siger Nadia Stevns Hertzum, som er skadebehandler i Motorerhverv hos Codan i Aarhus.**

## 10 FORDELE VED HJEMMEARBEJDE

- Større produktivitet
- Bedre arbejdslivsbalance
- Fleksibilitet
- Færre forstyrrelser fra andre
- Mere selvledelse
- Sparet transporttid
- Autonomi, større indflydelse og ejerskab
- Nem adgang til lederen
- Nemmere at sammensætte virtuelle tværororganisatoriske team
- Fremmer tillid og ansvarlighed i organisationen.

## 10 ULEMPER VED HJEMMEARBEJDE

- Forstyrrelser, fristelser og overspringshandling
- Følelse af isolation, ensomhed, manglende feedback
- Fravær af kropssprog, udstråling, hygge og smalltalk
- E-mails giver store muligheder for misforståelser og fejltolkninger
- Stress (jeg har aldrig fri)
- Videndeling kan være sværere virtuelt (men kan også være lettere)
- Værdibaseret ledelse kræver øjenkontakt og nærvær og er sværere at udøve virtuelt
- Muligheden for at fise den af derhjemme
- Evt. jalousi mellem medarbejdere, som har mulighed for at arbejde virtuelt, og dem, der ikke har
- Sårbarhed over for it-problemer.

Kilde: Henrik Holt Larsen, professor emeritus, Institut for Organisation, Copenhagen Business School



Ansættelsesstop og øget ledighed får konsekvenser for de mange dimittender, der er på vej ud på arbejdsmarkedet. Hos Danmarks Socialdemokratiske Ungdom frygter man, at krisen vil føre til en tabt generation. Men så galt behøver det ikke at gå, mener økonom.

**D**et er markant sværere for dimittenderne at finde job i år, end det har været de seneste syv år.

Hvert forår fra marts til juni plejer 500 nyuddannede akademikere fra forrige års kuld at finde et job. Sådan har det ikke været i år. Kun 70 har fået job i perioden, viser tal fra AC.

Og nu er et helt nyt kuld af nyuddannede på vej ud på arbejdsmarkedet, samtidig med at samfundsøkonomien stadig er corona-groggy. Der bliver kort sagt kamp om jobbene for de nye dimittender.

Nogle har været forudseende og har for længst sendt deres første ansøgninger af sted. Andre har taget en velfortjent sommerferie og er så småt gået i gang med at finpudse cv'et.

På den måde er alt, som det plejer. Forskellen er blot, at dette års dimittender står i en coronakrise, der har ført til en af de største globale finanskriser siden depressionen i 1930'erne.

“Selvom samfundet er begyndt at åbne op igen, er der stadig ansættelsesstop i mange virksomheder, og det rammer især de nyuddannede, der endnu ikke har fået fodfæste på arbejdsmarkedet”, siger arbejdsmarkedsforsker og lektor i økonomi Birthe Larsen fra Copenhagen Business School.

Hun peger på, at arbejdsløsheden er steget under coronakrisen, og at der derfor er stor konkurrence om de få ledige stillinger.

# CORONAKRISEN RAMMER DE NYUDDANNEDE





**26-årige Laurits Nikolajsen har netop afleveret sit speciale, der handler om utopiske fællesskaber i nyere dansk litteratur. Nu arbejder han som lærervikar. Næsten ingen af hans tidligere studiekammerater har fået regulære fuldtidsjob.**

## KARRIERERÅDGIVERENS RÅD TIL DIG, DER ER NYUDDANNET

- Bliv klar på, hvad du kan.
- Overvej, hvad det er, du vil med dit arbejdsliv.
- Øv dig i at oversætte det, du kan, ind i flere forskellige brancher.
- Find ud af, hvilke arbejdspladser der efterspørger dine kompetencer, og gå målrettet efter dem.
- Vær ikke bange for at søge din 3.- eller 4.-prioritet. Det er vigtigere at få erfaring end at vente på, at drømmejobbet dukker op.
- Udnyt ledigheden til at tage kurser eller andre fag, der øger dine kompetencer.

“Problemet er, at dimittenderne skal ud og konkurrere med ansøgere, der allerede har en masse erfaring. Det gør det endnu sværere at få et job”, siger Birthe Larsen.

### Længere ledighed

Erfaringerne fra finanskrisen i 2008 viser, at der kan gå lang tid, før de nyuddannede kommer ind på arbejdsmarkedet.

“Man kan være nødsaget til at tage et job, man ikke er uddannet til. Men konsekvensen er, at man mister erfaring inden for sit eget fag, og at man risikerer at blive overhalet indenom af det næste hold af dimittender, der kommer ud på arbejdsmarkedet”, siger Birthe Larsen.

Torben Tranæs, der er økonom og forskningsdirektør ved det nationale forsknings- og analysecenter VIVE, er enig i, at mange dimittender vil blive ramt af coronakrisen.

“De må typisk forvente en forlænget dimittendledighed”, siger han.

Hvor lang tid der går, før der igen kommer gang i ansættelserne, afhænger af, hvad der sker i efteråret:

“I bedste fald vil det være nogle måneders ventetid. Men det afhænger helt af, hvornår økonomien kommer på fode igen”, siger Torben Tranæs.

Bider krisen sig fast, vil det ikke bare gå ud over den private sektor, men også den offentlige sektor, hvor ansættelsesproceduren allerede nu er sat i stå mange steder.

“Spørgsmålet er, om arbejdsgiverne vil råde bod på det tabte ved at ansætte nogle flere end ellers til efteråret. Eller om man vil vælge at udskyde ansættelserne og derved spare nogle penge i 2020”, lyder det fra Torben Tranæs.

### Er vant til usikkerhed

I et kollektiv på Nørrebro i København er Laurits Nikolajsen så småt gået i gang med at kigge på jobannoncer. Han har netop færdiggjort sin kandidatuddannelse på Institut for Kunst- og Kulturvidenskab på Københavns Universitet, hvor han har læst litteraturvidenskab. Og han er indstillet på, at der kan gå lang tid, før han får et fast job. >>



“Alle ved, at det ikke bliver nemt at få job, men jeg er ikke så bekymret. Jeg startede på universitetet i kølvandet på finanskrisen og har gennem hele min studietid fået tudet ørerne fulde med, at det ville blive svært at få job som humanist. Så den krisebevidsthed og usikkerhed, der er på jobmarkedet nu, er noget, jeg har været vant til”, siger Laurits Nikolajsen.

Hans drøm er at blive gymnasielærer. Men han er klar over, at konkurrencen er hård, og at han som nyuddannet højst sandsynligt kommer til at ligge nederst i ansøgningsbunken.

“Jeg har søgt to gymnasielærerstillinger indtil videre. Det ene har jeg fået afslag på. Det andet har jeg fået at vide, at der er 378 andre ansøgere til. Så selvom jeg lægger meget energi i at skrive mine ansøgninger og er håbefuld, er chancerne nok meget små”, siger Laurits Nikolajsen.

Derfor har han også allerede lagt en plan B: Han vil fortsætte med at søge så mange gymnasiestillinger som muligt, men vil samtidig begynde at læse tysk på Åbent Universitet og tjene penge ved siden af som lærervikar:

“Jeg er indstillet på, at der nok kommer til at gå et år eller halvandet, før jeg får et gymnasielærerjob. Men jeg synes, jeg har lagt en god køreplan. Der er jo mange tysklærere, der snart går på pension, så det giver god mening at udnytte tiden til at opkvalificere mig til også at kunne undervise i tysk”.

### Mærker konsekvenserne

Laurits Nikolajsen skrev speciale, mens pandemien rasede, og det meste af Danmark og verden var lukket ned.

Han har forsøgt at undgå at tænke på coronakrisen, så han i stedet kunne nyde det sidste halve år af sin studietid. Men han mærkede allerede tidligt konsekvensen af krisen, da han fra den ene dag til den anden mistede sit studiejob som lærervikar på grund af nedlukningen.

“På den måde har coronakrisen haft indflydelse både økonomisk og arbejdsmæssigt. Det har betydet, at jeg har været afhængig af et SU-lån, som skal betales tilbage på et tids-



punkt. Og det er da helt klart noget, der ligger og lur i horisonten”, siger Laurits Nikolajsen.

Når han er sammen med sine studiekammerater, er det også unødigt et samtaleemne, der fylder. I løbet af de seneste tre måneder er ti af hans venner blevet kandidater, men kun én har indtil videre fået job:

“Alle har flotte cv’er og har gjort alt det, man skal for at forberede sig på arbejdsmarkedet. Men som nyuddannet er det svært at hamle op med nogen, der har fem års erhvervs erfaring”.

Den seneste statistik fra Danske A-kasser viser, at ledigheden blandt medlemmerne i Magistrenes A-kasse og Akademikernes A-kasse er steget med henholdsvis 23 pct. og 18 pct. under coronakrisen.

Og for mange nyuddannede er det noget, der gør fremtiden uvis. Det mærker man i karriererådgivningen hos Dansk Magisterforening, der i stigende grad oplever, at dimitterende ringer ind og er bekymrede over deres jobsituation:

“Usikkerheden på arbejdsmarkedet bekymrer mange nyuddannede. De har en forestilling om, at der ikke er nogen, der vil ansætte dem på grund af coronakrisen, og mange ved ikke, hvordan de skal navigere”, fortæller karrierekonsulent i DM Line Funch Pedersen.

**“Jeg er indstillet på, at der nok kommer til at gå et år eller halvandet, før jeg får et gymnasielærerjob. Men jeg synes, jeg har lagt en god køreplan”, siger Laurits Nikolajsen.**

Hun peger på, at de nyuddannede, der kontakter karriererådgivningen, generelt deler sig i to grupper.

“Der er dem, som synes, at det er super uoverskueligt, og ikke ved, hvad de skal gøre, og så er der de handlingsorienterede, som har brug for nogle konkrete råd til, hvordan de kommer i gang. Det er begge helt normale reaktioner på den situation, vi oplever nu”, siger Line Funch Pedersen.

### En tabt generation

Danmarks Socialdemokratiske Ungdom mener, at det er nødvendigt med politisk handling, hvis vi skal undgå, at coronakrisen trækker tæppet væk under tusindvis af unge nyuddannede.

“Min frygt er, at man får en tabt generation på tværs af fag og uddannelse. Vi ved fra tidligere finanskriser, at det er de unge, der bliver hårdest ramt, når det gælder arbejdsløshed. Derfor er der behov for, at regeringen tager politisk ansvar, så vi sikrer, at de unge nyuddannede ikke ender i langtidsledighed”, siger ungdomspartiets formand, Frederik Vad Nielsen.

I et udspil til regeringen har DSU foreslået en ungelov, der giver politisk garanti for arbejde til unge under 30 år. Blandt andet ved at indføre skatterabatter til virksomheder, der ansætter unge, og ved at tilbyde,

## FORSLAG OM HJÆLPEPAKKE TIL NYUDDANNEDE

Dansk Magisterforening har sammen med Akademikerne stillet forslag om en hjælpepakke, der skal modvirke ledighed blandt nyuddannede. I hjælpepakken er der fem tiltag, der skal hjælpe nyuddannede i arbejde:

1. Virksomheder, der ansætter nyuddannede, skal have forrang til offentlige udbud.
2. Der skal oprettes en uddannelsespulje, der kan finansiere kortere efteruddannelseskurser til nyuddannede.
3. Nyuddannede skal tilbydes et seksugers indslusningsprogram, der skal give dem klarhed over, hvordan de kan bruge deres kompetencer til konkret opgaveløsning i virksomhederne.
4. Otte ugers virksomhedspraktik og muligheden for at komme i privat løntilskud skal genoptages.
5. Brug af dagpengeklip skal sættes på standby for nyuddannede.

at fastansatte i både den offentlige og private sektor får et halvt eller et helt års opkvalificering på fuld løn, så der kommer en ledig stol til en nyuddannet.

Også Dansk Magisterforening mener, at det er en politisk opgave at sikre, at de mange nyuddannede kommer i job.

“Coronakrisen har ramt os alle. Derfor har vi også alle sammen et ansvar for, at alle kommer trygt gennem krisen, og at vi sammen tager hånd om de nyuddannede. Det kan ikke være rigtigt, at det igen skal være de unge, der står med håret i postkassen”, siger forkvinde for DM Studerende, Ronja Rose Ravnskov.

Hun peger på, at der allerede inden coronakrisen var stor debat om, hvad samfundet skal bruge nyuddannede akademikere til.

“At denne her krise nu er kommet oveni, gør det ikke nemmere. Vi har at gøre med topmotiverede og dygtige unge, der brænder for at komme ud og bruge deres færdigheder. For dem er det et kæmpe slag direkte ind i hjertekulen af frygt for ikke at kunne bruge dem”, siger Ronja Rose Ravnskov.

### De unge betaler regningen

En analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd fra 2013 konkluderer, at det kan få langvarige konsekvenser, hvis en uddannet går direkte ud i længerevarende ledighed.

Den enkeltes tab er størst på kort sigt ved dimittendledighed, men selv 10 år efter at nyuddannede går ud i mindst 26 ugers ledighed, er der tale om markante effekter. Her kan den ledige nyuddannede forventes et indkomstefterslæb på 13-17 pct. sammenlignet med de studiekammerater, som ikke blev ledige, konkluderer rapporten.

“Der er en stor risiko for, at de unge kommer til at betale regningen i form af lønfterslæb og lang arbejdsløshed. Derfor er det helt afgørende, at politikerne ikke lader de unge i stikken”, siger formand for Dansk Magisterforening, Camilla Gregersen.

Hun mener, der er brug for en hjælpepakke til en håndholdt indsats, der kan være med til at skabe flere ansættelser af nyuddannede. For eksempel ved at der kommer

midler til at kontakte potentielle arbejdspladser inden for vækstbrancher, så man kan høre, hvad de eventuelt mangler af arbejdskraft. Og på den måde gøre det lettere at skabe et match mellem dem og de nyuddannede.

“Der vil være færre jobmuligheder den kommende tid. Derfor er det vigtigt, at vi sørger for at skabe nogle åbninger for de unge. Det kommer ikke af sig selv, når arbejdsmarkedet er frosset i koma”, siger Camilla Gregersen.

### Vær åben over for andre brancher

Økonom og forskningsdirektør ved det nationale forsknings- og analysecenter VIVE, Torben Tranæs, mener dog ikke, at der er grund til at frygte for dimittendernes fremtid. Han er ikke bekymret:

“Det er jo veluddannede folk, som har gode kvalifikationer. De skal nok få et job. Det er bare ikke sikkert, at det bliver deres 1.- eller 2.-prioritet i første hug”, siger Torben Tranæs.

Og netop det er også budskabet til de mange dimittender, der ringer ind til karriererådgivningen i Dansk Magisterforening.

“Mit råd er, at man er åben over for andre brancher, end hvad man havde tænkt sig. For vores medlemmer er det vigtigere, at man får noget erhvervs erfaring, der gør, at man på et tidspunkt kan få drømmejobbet”, siger karrierekonulent Line Funch Pedersen.

Derudover opfordrer hun nyuddannede kandidater til at holde sig opdateret omkring, hvilke brancher regeringen fortsat vil støtte i form af hjælpepakker.

“Det kan godt være, at man har en drøm om at blive projektleder i en stor kulturinstitution, men det er måske ikke lige nu, man skal satse på det. I stedet kan det være en fordel at søge et job som projektleder i en af de brancher, der ikke er så hårdt ramt af krisen, eller som får økonomisk støtte af regeringen. Også selv om det er en branche, der ikke ligger øverst på ens prioriteringsliste”, lyder det fra Line Funch Pedersen. ■

## FIRE DM TILBUD TIL NYUDDANNEDE

De nyuddannede har brug for at ruste sig så godt som muligt på de krav, som både det private og det offentlige arbejdsmarked stiller til videnmedarbejdere. Derfor tilbyder DM fire webinarer, hvor vi sætter fokus på nogle af de centrale kompetencer, som arbejdsmarkedet efterspørger.

WEBINAR 1:  
**Projektledelse og forretningsforståelse**

WEBINAR 2:  
**Strategisk indsigt og organisationsforståelse**

WEBINAR 3:  
**De forskellige roller som videnarbejder – og evnen til at stille gode spørgsmål**

WEBINAR 4:  
**Hvordan bruger jeg mit netværk og skaber forandringer?**

På dm.dk kan du få overblik over resten af vores kurser og som medlem kan du altid ringe til DM på +45 38 15 66 00, hvor du kan få rådgivning på din situation.

Se statistik på ledighed her:  
[korturl.dk/yn3n](http://korturl.dk/yn3n)



# JEANETTE TRODSEDE FINANSKRISEN OG VANDT

Nok betaler de en pris nu og de næste par år, men nyuddannede unge er ikke evigt fordømte på grund af coronakrisen, viser en undersøgelse af tidligere kriser. Men ulighed og marginalisering risikerer at vokse yderligere, siger eksperter.

**S**ommeren er på retur, og udløbet af statens lønkomensation den 29. august varsler et efterår i grå nuancer. 47.000 personer er fortsat omfattet af ordningen, mens krisen ifølge Danmarks Statistik allere-de har kostet 87.000 job.

Men hvilke danskere bliver krisens tabere, og er der nogle vindere?

Ifølge cheføkonom i Nordea Helge J. Pedersen er det karakteristiske ved den nuværende krise, at den har ramt bredt og dybt på tværs af brancher. Handel, transport, hoteller og restauranter i særlig grad, men også service og sågar fritid og kultur er hårdt ramt, mens også industrien og eksperterhvervene spås store tab.

**“Det her går ud over såvel den lavtuddannede servicemedarbejder som den nyuddannede akademiker. Det er Københavns Lufthavn et godt eksempel på, hvor du har masseafskedigelser på alle niveauer”.**

Cheføkonom i Nordea Helge J. Pedersen

Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering har registreret 204.530 nytilmeldte ledige fra 9. marts til 2. august sammenlignet med 145.022 personer i samme periode i 2019. Og ledigheden ser ud til at ramme bredt. Fx har væksten blandt uddannede været på 34,5 pct. siden marts og blandt akademiker 33,4 pct.

“Krisen har ramt såvel den lavtuddannede servicemedarbejder som den nyuddannede akademiker. Det er Københavns Lufthavn et godt eksempel på, hvor du har masseafskedigelser på alle niveauer”, siger Helge J. Pedersen.

For nyuddannede og kommende dimittender er der ifølge Bent Greve, professor og arbejdsmarkedsforsker ved Roskilde Universitet, særligt én udfordring, de nu skal konfrontere: mangel på erfaring.

Ingen tror på, at væksten næste år kommer tilbage til niveauet før krisen, og det betyder færre jobopslag. Derfor risikerer nogle nyuddannede at havne i langtidsledighed, fordi de konkurrerer med andre med højere anciennitet, lyder den typiske vurdering, som også Bent Greve deler.

Når han alligevel ikke vil udpege fx nyuddannede DM-medlemmer som krisens kommende tabere, skyl-

des det, at de i kraft af deres lange uddannelse har et afgørende fortrin. Men det er en fordel, der også sætter dem i knibe.

“Der er ingen tvivl om, at de højtuddannede har en langsigtet kompetencemæssig fordel, som kan bruges til at søge lidt bredere. Men set med de unges briller er det et frygteligt dilemma: Hvis de kun søger inden for deres eget felt, så bliver det svært, og omvendt: Søger de langt fra deres faglighed, bliver det svært at komme tilbage til udgangspunktet”, siger Bent Greve.

## Uddannede hænger fast i indtægtstab

At unge risikerer at blive tabere i krisetider, kan illustreres med to undersøgelser, den ene fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd i 2012, den anden en undersøgelse fra tænketanken DEA i 2020.

I AE's analyse af den høje ungdomsarbejdsløshed i 1990'erne havde unge uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, der var langtidsledige i 1994, selv efter ti år et lønfortræk på 45.300 kr. årligt sammenlignet med dem, der ikke havde været ledige.

I DEA's undersøgelse analyseres dimittender, der kom ud på arbejdsmarkedet under finanskrisen i 2009-2013 og i perioden 2000-2003, hvor dotcom-krisen og angrebet på World Trade Center førte til en periode med lavere vækst. Undersøgelsen viser en betydelig negativ effekt af at dimittende i krisetid med et indkomsttab på henholdsvis 26 pct. det første år efter dimission for kortuddannede, 30 pct. for professionsbachelor og 20 pct. for unge med en lang videregående uddannelse.

Men undersøgelsen viser også, at lønfortræket efter fem år stort set er udlignet uanset uddannelsesretning, og for dimittender med en lang videregående uddannelse afviger indkomstretningen fem år efter dimission med højst 5 pct. på tværs af årgangene. I gennemsnit er tabet 40.000 kr. årligt i løbet af de fem år.

Ifølge Lena Lindbjerg Sperling, seniorøkonom i DEA, viser analysen, at der på sigt ikke er markante lønforskelle, afhængigt af om man er “krisedimittend” eller uddannet i en højkonjunktur.





**Kommunikationschef Jeanette Mayland Olsen blev kandidat fra Københavns Universitet midt under finanskrisen og gik arbejdsløs i 10 måneder. Dengang skulle ledige piskes til at finde job, selvom der ikke var nogen, mener hun, men i dag er fokus skiftet til skabelse af vækst, og det er godt.**

“Jeg havde forventet, at effekten ville være større, men det tyder på, at det danske arbejdsmarked er vel-fungerende sammenlignet med fx USA, hvor virkningen er langt større og længerevarende. I Danmark får du måske ikke lige drømmejobbet med det samme, men så kan du bevæge dig videre”, siger hun.

“Vi ved selvfølgelig ikke, hvordan den nuværende krise kommer til at påvirke de nyuddannede, men analysen viser, at der ikke ser ud til at være et behov for store strukturelle tiltag for at få dimittenderne fra de lange videregående uddannelser i job”.

En anden, der ikke tror, at de kommende nyuddannede vil opleve krisen på samme måde som nyuddannede under finanskrisen, er Jeanette Mayland Olsen, der i dag er kommunikationschef i Tjek. Hun blev kandidat i statskundskab i 2012 og var herefter ledig i 10 måneder. Hun husker perioden, hvor ledigheden voksede til 40 pct. for samfundsvidenskabelige dimittender, som den sværeste i sit liv.

“Jeg var sindssygt stolt over at blive kandidat, men ligesom andre nyuddannede ledige havnede jeg hurtigt i en skammekrog i den offentlige debat, hvor budskabet var, at alle kan finde et job, hvis de gør sig umage nok. Derfor skulle man piskes. Men hver gang jeg sendte en ansøgning, var der 400 andre, der søgte, og mange havde mere erfaring end mig”, fortæller hun.

Derfor valgte hun at deltage i den offentlige debat og gjorde sig til talsmand for det synspunkt, at det ikke var de ledige, der var noget i vejen med, men derimod manglen på job og et fravær af politiske vækstinitiativer. Jeanette Mayland Olsen konstaterer, at debatten i dag er helt anderledes end efter finanskrisen.

“Jeg hører ikke nogen tale om at skære i dagpengene eller piske ledige til at søge job. I stedet for taler vi meget mere om, hvilke tiltag der skal til for at skabe vækst og dermed job. Det er en afgørende og positiv forskel fra 2012, ikke mindst for nyuddannede”, siger hun.

Også Bent Greve vurderer, at situationen i dag er anderledes end efter finanskrisen.

»



“Der har bredt sig en erkendelse af, at man skal se på, hvad der øger efterspørgslen efter arbejdskraft, frem for incitamenter til at søge arbejde. Derfor taler vi om feriepenge frem for arbejdsudbuddet. Diskussionen er den samme i EU, hvor der er et skifte til en klassisk keynesiansk efterspørgselstankegang”, siger han.

### Pengepolitikken gavner dem med formuer

Giver analysen fra DEA og det øgede politiske fokus på jobskabelse håb om, at de kommende dimittender trods krisens omfang nok skal finde fodfæste på arbejdsmarkedet, er der ifølge Helge J. Pedersen et andet område, hvor de unge vil få svært ved at frigøre sig fra taberrollen.

Cheføkonomen peger på, at den førte pengepolitik i dag gentager finanskrisens, hvilket vil sige, at man pumper penge ud på finansmarkederne for at holde samfundskøret kørende.

“Men det kommer bare til at forlænge perioden med renter tæt på nul. Det betyder, at boligpriserne løber fra indkomsterne, og de unge får endnu sværere ved at komme ind på boligmarkedet. Samtidig giver de lave renter store gevinster på finansielle formuer som aktier, så krisen risikerer at gøre formuefordelingen endnu mere skæv de kommende år”, siger han.

Ifølge Danmarks Statistik har udviklingen i den disponible indkomst da også taget en skæv retning siden finanskrisen. Fra 2008 til 2017 er de 20 pct. højeste indkomster vokset med 15 pct., mens de 20 pct. laveste indkomster blot er vokset med 3 pct. En typisk forklaring på udviklingen er skattelettelser i toppen og forringelser i velfærdsydelse i bunden, men en ny undersøgelse fra CBS giver en alternativ forklaring, som også kaster et nyt lys på coronakrisens hjælpepakker.

Ifølge lektor ved CBS Lasse Folke Henriksen, der har medvirket til undersøgelsen af lønudviklingen over 25 år i 14 højindkomstlande, skyldes den øgede ulighed i det store og hele lønforskelle mellem virksomheder.

”Hver gang jeg sendte en ansøgning, var der 400 andre, der søgte, og mange havde mere erfaring end mig”.

Jeanette Mayland Olsen, kommunikationschef



“Udviklingen i lønninger afhænger dybest set af, hvor du arbejder, og forskellen i lønninger på tværs af virksomheder er steget markant. Det kan skyldes, at højtbetalende virksomheder i stigende grad koncentrerer sig om kerneaktiviteten og derfor outsourcer fx rengøring, pedalarbejde eller kantinen”, siger han.

Det medfører ifølge Lasse Folke Henriksen, at arbejdsmarkedet i højere grad opdeles i højtbetalende arbejdspladser og virksomheder eller løsansatte, der står for lavt betalt service. Dermed er der ikke længere en afsmittede effekt fra de højtbetaltes gode vilkår til de lavtlønnede.

En anden mulig forklaring handler om magt og indflydelse og afspejler sig ifølge Lasse Folke Henriksen også i den måde, coronakrisens hjælpepakker er blevet til på.

“Hjælpepakkerne har enorme konsekvenser for ressourcefordelingen på arbejdsmarkedet og i økonomien, og virksomheder og fagforeninger med et stærkt netværk har en fordel i krisehåndteringsens beslutningsproces. Her har prekært ansatte, vikarer og små selvstændigt erhvervsdrivende haft det svært. Så der er en risiko for, at krisen vil forstærke en udvikling, vi allerede har set”, vurderer han.

Krisens dimittender bør minde sig selv om, at de befinder sig i en ekstraordinær situation, hvor der højst sandsynligt vil være færre job, men samtidig tro på deres kompetencer, siger kommunikationschef Jeanette Mayland Olsen.

“De skal tage en dyb indånding og tænke, at det nok går, og så ikke sidde på laurbærene. De skal tværtimod være meget aktive i deres jobsøgning. Det gælder ikke kun om at gå efter stillingsopslagene, men også om at kontakte virksomheder og sætte sig selv i spil”, mener hun.

“Jeg har selv lige været ledig på grund af en coronaopsigelse og oprettede en blog, hvor jeg viste min faglighed. Jeg er godt klar over, at jeg har en fordel på grund af erfaring, men nyuddannede kan også noget, som ikke alle kan”. ■



# DM Netværksdanner: Gratis uddannelse i at danne og facilitere netværk

Vil du starte et fællesskab for antropologer i Syddanmark eller et netværk for akademikere i turistbranchen? Eller måske slå et slag for en mere bæredygtig verden i fællesskab med andre akademikere?

DM Netværksdanner er en gratis uddannelse i at danne og facilitere netværk. Adgangsbilletten til uddannelsen er en ide til et netværk, som du har lyst til at sætte i søen sammen med andre DM-medlemmer.

Så har du lyst til at samle en gruppe mennesker, du deler faglig interesse eller branche med, eller lave en stærk gruppe, hvor I er engageret i den samme sag, så kom med på DM's Netværksdanner og få hjælp til at komme i gang.

## DM Netværksdanner 2020

Horsens 22.-23. august

Frederiksberg 12.-13. september

Gratis for medlemmer af DM – tilmeld dig på [dm.dk/netvaerk](https://dm.dk/netvaerk)

Dansk  
Magisterforening



Ekspertene er enige:

# Vi skal trykke på speederen, ikke bremsen

De økonomiske vismænd og en række organisationer mener, at samfundsøkonomien fortsat skal stimuleres med hjælpepakker, offentlige investeringer og en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Men ordninger, der vedtages i en ekstraordinær tid, må ikke få permanent karakter, lyder advarslen samtidig.

**300** milliarder euro i coronahjælp fra EU og hjælpepakker fra den danske statskasse for op til 250 milliarder kroner.

Ikke siden Marshall-hjælpen efter 2. verdenskrig er der pumpet summer i den størrelsesorden ud i samfundet for at holde hånden under virksomheder, institutioner og borgere, hvis job, eksportmarkeder og indtjening er blevet påvirket af coronakrisen.

Men det bør ikke stoppe her. Det mener en række eksperter og organisationer, som Magisterbladet har talt med.

“Vigtigst af alt er selvfølgelig at få styr på sygdommen. Winston Churchill sagde: “Man skal ikke lade en god krise gå til spilde”. Det er da også fristende at bruge coronapande-

mien til at åbne op for, at vi styrer en række udviklinger i en ny retning, men det skal gøres med vores langsigtsmål in mente”, siger Nabanita Datta Gupta, der er professor i økonomi ved Aarhus Universitet og en af de økonomiske vismænd.

Danmark er ikke i samme type recession som under finanskrisen, hvor økonomien i forvejen led af nogle svagheder, men usikkerhed kan være ødelæggende, så der skal ligge en plan og en strategi for anden bølge, understreger hun.

“Vi står stærkere end under finanskrisen. Vi har penge på bogen, så vi kan sætte ind med stimuli, der mærkes hurtigt. Det vigtigste lige nu er at sikre, at borgerne kan blive ved med at opretholde deres forbrug”, siger Nabanita Datta Gupta.

Feriepengene skal udbetales, og de offentlige investeringer kan med fordel øges, især i projekter, der kan rulles ud øjeblikkeligt, mener Aarhus-professoren.

“Det kan også blive nødvendigt at kigge på, om dagpengene skal forhøjes i en periode. Men så må vi være klar til at sænke dem igen, når krisen er overstået. På den måde bliver det en automatisk mekanisme til at modvirke konjunktursvingninger. Vi står jo i en ny situation, når hjælpepakkerne udløber slut august. Det er dog vigtigt at understrege, at ingen af de ordninger, vi sætter i gang,

bliver permanente. Vi skal ikke pille ved grundlæggende strukturer i en ekstraordinær tid”, påpeger økonomiprofessoren.

## Uddannelse af alle faggrupper

Såvel FH - Fagbevægelsens Hovedorganisation - som Akademikerne har spillet kataloger ud med forslag til, hvordan den økonomiske genopretning skal gribes an.

Grundtonen er den samme som hos de økonomiske vismænd: Det er investeringer og ikke et stramt bogholderi, der skal få Danmark ud af krisen.

Formand for FH, Lizette Risgaard, mener, at der er råd til at give tryk både til virksomheder og til lønmodtagere.

“Alle bliver ramt af den her krise, og hjælpepakkerne kan selvfølgelig ikke fortsætte uendeligt. Men det er en klokkeklar nødvendighed, at vi forhøjer dagpengesatserne midlertidigt. Samtidig kan vi understøtte virksomhederne uden at belaste de offentlige finanser ved at frigive danskernes feriepenge og forhåbentlig ad den vej være med til at sætte gang i forbruget”, siger Lizette Risgaard.

Hun minder om, at den grønne dagsorden ikke går væk, og at klimaloven er vedtaget, selv om coronakrisen fylder langt mere i landskabet lige nu.

“Derfor er investeringer i bygninger og infrastruktur en vigtig del af FH's genopretningsplan. Klimatiltag kan også blive hjulpet på vej af, at flere unge får plads på uddannelserne, og at vi samtidig sikrer relevant efteruddannelse til lavindkomstgrupperne, så vores arbejdsstyrke får de rette kompetencer til at blive en del af den grønne omstilling”, siger formanden for FH.

Genopretning handler ikke kun om penge, påpeger hun.

“Det er helt utroligt vigtigt, at vi ikke taler hinanden ned under gulvbrædderne nu. Der har været en stærk opbakning i befolkningen til at hjælpe bredt under krisen. Det samfundssind håber jeg ikke bliver sat over styr inden efterårets forhandlinger om fx Arne, Else og klodens fremtid”, siger Lizette Risgaard.

## Fokus på generation corona

I Akademikernes genopretningsplan

**“Det er meget tilfredsstillende, at vi har åbnet for flere studerende og fået efteruddannelsen op i gear. Nu skal forbruget stimuleres, og der skal fokus på boligbyggeri og erhvervsinvesteringer”.**

Lars Andersen, direktør i Arbejderbevægelsens Erhvervsråd



## FH'S GENOPRETNINGSPLAN

**Økonomerne vil sætte ind, så vi undgår tomme shoppingcentre. Vigtigst for genopretningen er, at de offentlige investeringer øges, og det private forbrug stimuleres, lyder det samstemmende. Billedet blev taget 18. marts i Fields i Ørestaden.**

- Styrk dagpengene
- Udbetal danskernes feriepenge
- Sæt gang i konkrete klimatiltag
- Fremryk investeringer i offentlige bygninger og infrastruktur
- Giv virksomhederne en økonomisk håndsrækning, og tilskynd til investeringer.

er der et særskilt fokus på unge, som lige har afsluttet eller er i gang med at afslutte deres uddannelser. Formand Lars Qvistgaard vil undgå at tabe en generation, som det skete i kølvandet på finanskrisen.

“Det bør være en topprioritet at styrke mulighederne for generation corona. Gennem en aktiv arbejdsmarkedspolitik kan vi også tilgodese de små og mellemstore virksomheder, som er hårdt ramt af mistet eksport”, siger Lars Qvistgaard.

Lige nu er råderummet stort nok, og hjemmemarkedet har rettet sig, men ligesom andre har Akademikerne formand blikket stift rettet mod udløbet af hjælpepakkerne.

“Der bliver behov for massive investeringer. Vi kommer ikke uden om en målrettet ekspansiv finanspolitik, og en større satsning på forsk-

## AKADEMIKERNES GENOPRETNINGSPLAN

- Sæt gang i det private forbrug
- Brug krisen til at sætte gang i den grønne omstilling
- Invester i de unge
- Skab et bæredygtigt og stærkt sikkerhedsnet under alle
- Styrk Danmark som digital frontløber
- Invester i forskning og udvikling.

ning og udvikling bør selvfølgelig tænkes ind i den strategi”, mener Lars Qvistgaard.

### **AE: Betydelige ændringer på vej**

Coronakrisen vil lede til betydelige ændringer og endda sætte skub i en mere bæredygtig udvikling. Det ser Lars Andersen, direktør i Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, allerede adskillige tegn på.

“Der er virksomheder, der går konkurs, og brancher, som vil fylde mindre, fx luftfarten og storbyturismen. Til gengæld er onlinehandlen gået fænomenalt godt, og en lille åben økonomi som den danske får også stor gavn af EU's hjælpepakker”, siger Lars Andersen.

For en økonom, hvis skrækszenarie var, at svaret på krisen ville blive et restriktivt offentligt bogholderi

som efter finanskrisen, er der rigtig mange gode takter i de stimuli, som er i gang og på trapperne.

“Det er meget tilfredsstillende, at vi har åbnet for flere studerende og fået efteruddannelsen op i gear. Nu skal forbruget stimuleres, og der skal fokus på boligbyggeri og erhvervsinvesteringer. Infrastrukturforhandlingerne har jeg også store forventninger til”, siger Lars Andersen.

Pandemien har vist, hvor vigtigt det er at have en stærk stat, der er villig til at gå ind og påvirke økonomien i krisetid, mener direktøren for Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

“Hvis forsikringer, sundhedsvæsen og tillid til myndighederne fungerer, så kommer vi bedst ud på den anden side. Det har coronaen gjort tydeligt”, siger Lars Andersen. ■

**Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard (S) erkender, at regeringen bliver nødt til at kigge på dagpengesatserne, men han vil ikke fortælle, hvornår det sker.**

# Efter Arne er regeringen nødt til at se på dagpengene

Presset for at forbedre de udhulede dagpenge forsvinder ikke, når coronakrisen er ovre. Regeringen kan vinde tid med en aftale om tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, vurderer politisk kommentator.

**D**en fortsatte udhuling af dagpengesatsen, der ikke følger lønudviklingen, er en sag, som regeringen før eller siden bliver nødt til at forholde sig til.

Den lave dagpengesats er i løn-kompensationsgrad faldet med ca. 20 pct. på 20 år, og for brede grupper af lønmodtagere dækker dagpengene kun halvdelen af lønnen. Store dele af fagbevægelsen har, siden Mette Frederiksen (S) tiltrådte som statsminister, hyppigt advaret om, at udhulingen udgør en trussel mod den danske arbejdsmarkedsmodel.

Den kritik er penibel for Mette Frederiksen, der netop forsøger at

genetablere et godt forhold til fagbevægelsen og samtidig signalere, at hun står for klassisk socialdemokratisk arbejdsmarkedspolitik.

Lige nu har fagforeningerne accepteret, at første prioritet er en aftale om og penge til tidlig tilbagetrækning for nedslidte, men efter - og hvis - regeringen får skaffet en særlig pension til Arne, vil fagforeningerne intensivere kritikken af dagpengesatsen.

Ifølge debattør og forfatter Lars Olsen afviser man i regeringstoppen ikke, at der er et problem. Tværtimod. Og det skyldes ikke kun fagbevægelsens vedholdende kritik, eller for den sags skyld at et stort flertal i Socialdemokratiets bagland ønsker

**“Jeg er ikke i tvivl om, at regeringen gerne vil konfrontere dagpengene, men det er ikke sikkert, at det bliver på kort eller mellemlang sigt”.**

**Erik Holstein**, politisk kommentator

en forhøjelse af dagpengene i den nuværende valgperiode.

“Jeg tror ikke, der er tvivl om, at problemet med dagpengene er helt centralt for det socialdemokrati, som Mette Frederiksen er ved at skabe, hvor man orienterer sig mod arbejderklassen og de offentligt ansatte og er optaget af at indgå en ny samfundskontrakt med vælgerbasen. Her er et solidarisk offentligt dagpengesystem helt afgørende”, vurderer han.

At udhulingen af dagpengene blev forstærket af den såkaldte mindrereregulering, der fulgte med Thorning-regeringens skattereform i 2012, gør ikke ønsket om at forbedre dagpengesatsen mindre i regeringen, mener Lars Olsen.

“Det betyder jo, at Socialdemokratiet selv bærer et stort ansvar for at rettet op på skaden”, siger han.

Selvom tilslutningen til dagpengesystemet igennem mange år har været forholdsvis stabil, viser tal fra Danmarks Statistik dog, at andelen af danskere over 30 år, der ikke er dagpengeforsikrede, er vokset fra 16,3 til 19,2 pct. mellem 2010 og 2018.

### **Erik Holstein: Kan udskydes til næste valg**

Så sent som i 2018 skrev Peter Hummelgaard i bogen “Den syge kapitalisme”, at dækningsgraden på dagpengene skal øges, og mens han som beskæftigelsesminister i efteråret 2019 i Altinget vurderede, at der “nok ikke er hverken økonomisk eller politisk vilje i Folketinget” til en politisk løsning, lød der mere optimistiske toner, da han udtalte sig om sagen til Politiken i starten af august:

“Dagpengesystemets satser er en udfordring, som vi kommer til at kigge på, men om det bliver i forbindelse med denne eller den næste finanslov, det kan jeg ikke lægge mig fast på”.

Ligesom Lars Olsen vurderer politisk kommentator og journalist ved Altinget Erik Holstein, at regeringen på et tidspunkt bliver nødt til at tage stilling til dagpengespørgsmålet og også ønsker det. Han er dog ikke sikker på udfaldet.

“På det principielle plan er der ingen tvivl om, at de vil forbedre dagpengene, men regeringen har foretaget en prioritering, hvor Arne kommer først og siden hen måske dagpengene, hvis man kan finde midlerne, hvilket er blevet endnu

sværere efter corona, hvor ledigheden er steget markant”, siger han.

“Så om der reelt kommer et udspil i denne valgperiode, synes jeg er ret uklart. Det har en høj prioritet blandt de socialdemokratiske fagforeninger, men de har svært ved at finde ud af, hvor midlerne skal komme fra. Så det er et klassisk dilemma”, siger han.

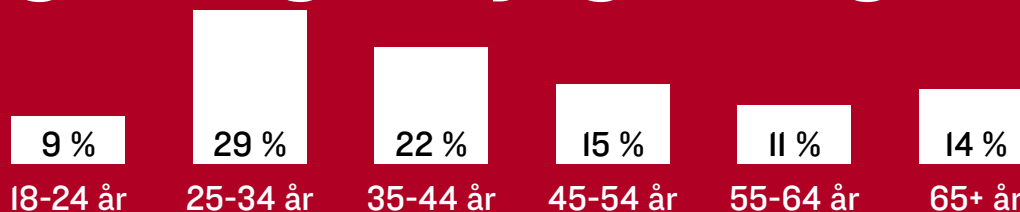
Finansministeriet har i et svar til Folketinget oplyst, at udgiften ved at ophæve reguleringen frem til 2023 vil koste 1,1 mia. kr., et beløb, som Fagbevægelsens Hovedorganisation har bebudet, at den vil forestå finansieringen af, når og hvis en aftale om tidlig pension er på plads.

Skulle det ikke lykkes beskæftigelsesministeren at finde en finansiering, kan regeringen godt udskyde en løsning, vurderer Erik Holstein.

“Det kunne være i form af, at man tager det med som et valgtema til næste valg. Jeg er ikke i tvivl om, at regeringen gerne vil konfrontere dagpengene, men det er ikke sikkert, at det bliver på kort eller mellemlang sigt. Hvis det lykkes at komme igennem med en pensionsreform, kan regeringen også sole sig i den i et stykke tid”, siger han. ■

magisterbladet

## Magisterbladet.dk har godt tag i de yngre brugere.



Læs de daglige nyheder på  
**magisterbladet.dk**



Note: Aldersfordelingen af aktive brugere på Magisterbladet.dk i juni 2020. Data fra Google Analytics

# Flere læser humaniora

Otte procent flere har søgt ind på en humanistisk bacheloruuddannelse efter mange års faldende ansøgstal. Dimensioneringen betyder imidlertid, at der blot kommer to procent flere studerende.

**T**il september starter over 6.000 unge på en humanistisk bacheloruuddannelse. Her har studiepladserne for første gang i mange år været i høj kurs.

Universiteterne har samlet set modtaget otte procent flere ansøgninger til deres humanistiske uddannelser sammenlignet med sidste år.

På Københavns Universitet er Det Humanistiske Fakultet for eksempel ikke bare fakultetet med størst fremgang i antallet af ansøgninger i år. Det har flest ansøgninger på universitetet samlet set.

Sidste år var Humaniora ellers det eneste fakultet på Københavns Universitet, hvor antallet af ansøgninger faldt. Dekan på Det Humanistiske Fakultet Kirsten Busch Nielsen er glad for den nye situation.

“Det er indlysende glædeligt, at mange vil studere det, vi beskæftiger os med. Anskuet i det store samfundsmæssige perspektiv er det også ... bekræftende at konstatere, at de unge er interesserede i de fag, som

humaniora dækker, og som kort sagt handler om mennesket i verden, i historien, i samfundet”, siger Kirsten Busch Nielsen.

Stigningen i ansøgninger er bredt fordelt over alle fakultetets uddannelser, forklarer hun.

“Søgningen var bred i år. Der har været en betydelig fremgang i søgningen til de vesteuropæiske sprog, og klassiske fag som historie og filosofi går også frem. Og så er der stor søgning til kommunikations- og medieuddannelserne”.

Også på landets øvrige universiteter er både sprog og kulturfag gået frem.

Faculty of Arts på Aarhus Universitet har oplevet en stigning i antallet af ansøgninger på 15 procent, hvor interessen for teologi og tysk særligt er steget. Også på Syddansk Universitet er der kommet fem procent flere ansøgninger til det humanistiske fakultet sammenlignet med sidste år. Og i år var der for eksempel næsten dobbelt så mange ansøgere til oldtidskundskab og litteraturvidenskab i Odense.

## Ikke plads til alle

På trods af den voksende interesse for humaniora er der kun blevet optaget to procent flere studerende på de humanistiske fakulteter denne sommer.

Det skyldes dimensionering, forklarer professor ved SDU Anders Engberg-Pedersen.

“Dimensioneringen har begrænset optagelsestallet i nogle år nu, og det er særligt gået ud over humaniora”, siger Anders Engberg-Pedersen, der ud over at være professor ved Litteraturvidenskab på SDU også er medforfatter til bogen “Verden ifølge humaniora” fra 2019.

“Tidligere på året besluttede ministeren meget fornuftigt, at der skulle oprettes flere studiepladser, men her er de samfundsfaglige og humanistiske uddannelser blevet totalt overset. Det er dejligt, at flere søger ind på humaniora, men hvad nytter det, når der ikke er flere pladser”, siger han.

De mange ansøgninger til humaniora betyder dog også, at der er kommet en højere adgangskvotient på nogle uddannelser, og det er godt, forklarer Anders Engberg-Pedersen.

“Der er selvfølgelig også en positiv effekt ved det store ansøgningspres. Nåleøjet bliver mindre, når søgningen stiger, så de, der kommer ind, er dem med de bedste studieforudsætninger”, siger Anders Engberg-Pedersen.

## En effekt af krisen

Efter flere år med humaniorabashing og dalende interesse for de humanistiske fag kan man måske undre sig over, hvad der har fået de kommende studerende til at opprioritere retningen ved dette års studievalg.

Videnskabsjournalist og forfatter Lone Frank gætter på, at Covid-19 har en finger med i spillet.

“Der er god grund til at vælge humaniora, når man ser, hvordan den medicinske viden slås med sig selv”, siger Lone Frank og fortsætter:

“Politikerne bruger ikke videnskab, når de træffer beslutninger. De klammer sig derimod til enkelte medicinske studier, som støtter netop deres synspunkt. Det så vi for eksempel, da Mette Frederiksen lukkede Danmark ned. Det var baseret på en mavefølelse”.

Coronakrisen understreger vigtigheden af kommunikation, fortæller hun.

“Nu ser de unge, hvordan kommunikation er afgørende for samfundet. Nu forstår de, at her kan de gøre en forskel”. ■

**“Der er god grund til at vælge humaniora, når man ser, hvordan den medicinske viden slås med sig selv”.**

Lone Frank, videnskabsjournalist



Den 38-årige humanist Sofie Mønster har en baggrund fra teaterverdenen. Nu er hun ansat i en lille privat virksomhed og trives med at have mange kasketter på i sit daglige arbejde.

# Humanister vælter ind i små virksomheder

De seneste ti år er der sket en fordobling i antallet af små private virksomheder, som har ansat en humanist. Udviklingen punkterer myten om, at humanister kun søger job i store virksomheder og offentlige institutioner i de store byer, fortæller akademikerformand.

**F**lere og flere små og mellemstore virksomheder har fået øjnene op for, at det kan være en god idé at ansætte humanister.

I 2008 var 4.500 humanister beskæftiget i små danske virksomheder. Ti år senere var det antal steget til 9.100. Det er mere end en fordobling - en stigning på 102 procent - frem til 2018.

Og samme udvikling ses i antallet af små virksomheder, som har ansat mindst én humanist. I 2018 var der 6.000 små og mellemstore virksomheder, som havde ansat mindst én humanist. I 2008 var tallet 3.100. Det svarer til en stigning på 94 procent.

Det viser en analyse fra Dansk Magisterforening på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

»



Analysen viser desuden, at det i særlig grad er humanister med en uddannelsesbaggrund inden for kulturområdet, der det seneste årti har fundet arbejde i små private virksomheder. Omkring hver tredje humanist fra uddannelserne opleves design, æstetik og kultur, dramaturgi og teatervidenskab, film- og medievidenskab samt kulturteori og kulturanalyse er de seneste år blevet ansat i en lille privat virksomhed.

En af dem er 38-årige Sofie Mønster. Hun har en bachelor i dramaturgi og er cand.mag. i moderne kultur og kulturformidling. Efter et par års projektansættelser med kommunikation, fundraising og eventafvikling inden for teaterverdenen blev hun i 2015 ansat i startupvirksomheden HelloMind. Der har hun været siden.

“Jeg blev ansat til at holde fast i de forskellige tråde og aftaler, der var sat i gang med designere, engelske voice overe og tekstforfattere, og til at koge et kæmpe materiale fra 350 forskellige behandlingsmoduler fra 12 apps ned til 1 app, der skulle struktureres og organiseres til noget, som er meget nemt og intuitivt at bruge med 2-3 swipes”, siger Sofie Mønster.

HelloMind tilbyder gennem en app avanceret hypnose mod forskellige typer angst, stress og lavt selvværd.

Selvom Sofie Mønster kommer med en baggrund fra teaterverdenen, så har hun arbejdet med store databaser og arkivering før, og den forståelse kunne hun bruge i det nuværende job.

“Selvom kernen af det, jeg laver, rent indholdsmæssigt er langt fra det, jeg tidligere har beskæftiget mig med, er øvelserne og opgaverne egentlig de samme. Jeg har derfor kunnet trække på meget af det, jeg allerede havde lært”, siger hun.

Matchet mellem Sofie Mønster og HelloMind var så godt, at samarbejdet blev forlænget fra de første tre måneders projektansættelse til en fastansættelse. I dag er der tre ansatte og en praktikant i virksomheden.

“Her handler det meget om, at man bliver hyret efter attitude, og resten finder man ud af. Når vi er så

lille en virksomhed, så handler det om dedikation, og at man skal have mange forskellige hatte på samtidig. Jeg skal fx også kunne tage over, hvis min kollega bliver syg”, siger Sofie Mønster.

### Humanister er gode til at finde alternative veje i job

HelloMind er grundlagt af Jacob Strachotta. Han er uddannet kaptajn i luftvåbnet og har efter det arbejdet med softwareudvikling og uddannet sig til hypnoterapeut. Han har behandlet omkring 10.000 patienter de sidste 25 år - og de sidste år altså også gennem en app.

“Vi ledte efter en med projektlederoverblik og erfaring. Der skulle være en begejstring for vores produkt, og det skulle være en, der kunne se det kæmpe store potentiale, der ligger i det. Samtidig havde vi brug for en, der formåede at være i et uforudsigeligt miljø, hvor vi hele tiden skal kunne tilpasse virksomheden”, siger Jacob Strachotta.

Han forklarer, at ansættelsen af Sofie Mønster har givet virksomheden struktur. Det har været vigtigt, at der har været en til at samle op og konkretisere på både den korte og lange bane.

“Især når der er mange innovative ideer i luften. Det har også givet fokus på nogle detaljer, som ellers let kan blive overset i det store billede”.

At et stigende antal humanister har fundet arbejde i små og mellemstore virksomheder, hvor de kan være med til at skabe vækst, afspejler blandt andet, at vi fra 2008 til 2019 har haft højkonjunktur, forklarer økonom i Tænketanken DEA Lukas Hidan.

## “Dette punkterer jo myten om, at akademikere kun søger job i store virksomheder og offentlige institutioner i de store byer”.

Lars Qvistgaard, formand, Akademikerne

“Der vil med tiden komme flere akademikere ud på arbejdsmarkedet, men da den offentlige sektor ikke forventes at vokse med samme hast som antallet af personer med en videregående uddannelse, betyder det, at langt flere højtuddannede skal finde job i den private sektor”, siger Lukas Hidan.

Formand for Akademikerne Lars Qvistgaard hæfter sig ved, at nu også arbejdsgivere i små virksomheder i stigende grad har fundet ud af, hvad man får ud af at have højtuddannede ansat - også humanister.

“Det vidner netop om, at nogle af de kompetencer, som små og mellemstore virksomheder efterspørger, også er specialiserede kompetencer, som de finder inden for de humanistiske fag”, siger Lars Qvistgaard.

“Dette punkterer jo myten om, at akademikere kun søger job i store virksomheder og offentlige institutioner i de store byer. Analysen viser jo, at mange humanister søger bredt og også finder job i små virksomheder rundt om i landet, og det er da enormt positivt”, siger akademikerformanden.

### Potentialet for flere ansættelser er stort endnu

Selvom der de senere år er blevet ansat langt flere humanister i små private virksomheder, er andelen af humanister i små virksomheder faktisk stadig næsten uforandret - 19 procent i 2018 mod 18 procent i 2008.

Det skyldes, at flere danskere i samme periode har fået job i små og mellemstore virksomheder.

Så selv om der er sket en fordobling i antallet af humanister, som de seneste ti år har fået job i små virksomheder, så er der stadig et stort uforløst potentiale.

Samme pointe kom Tænketanken DEA frem til i en analyse i 2019 over de private virksomheder, som ansætter deres første akademikere.

Hvis man kigger på de virksomheder, som ikke tidligere har haft en akademiker ansat, så var der i 2005 seks procent af dem, der ansatte en akademiker. 11 år senere, i 2016, var der kun fire procent af virksomhederne uden akademikere, der ansatte en akademiker. Her er tale om alle

typer af akademikere og ikke blot humanister.

“Så der er stadig et uforløst potentiale, da mange akademikere stadig ikke finder vej ind i små virksomheder uden akademikere ansat. Og den type virksomheder er der mange af”, siger Lukas Hidan.

En barriere er også, at mange små virksomheder ofte tager det sikre valg, når de skal ansætte nyt personale, påpeger Lars Qvistgaard.

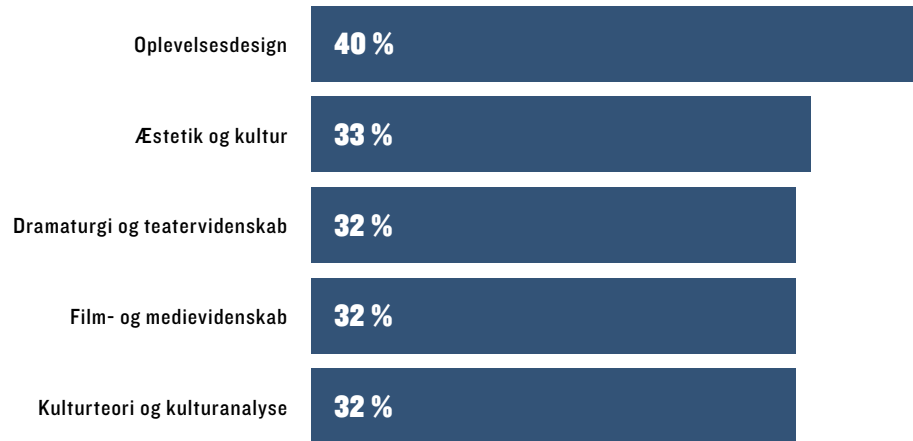
“Det kan måske være lidt svært for en virksomhed at forstå, hvilke konkrete kompetencer en akademiker kan bidrage med i det daglige, hvis man ikke er vant til at arbejde med akademikere, men flere analyser har jo vist, at det på sigt er en rigtig god investering at ansætte en højtuddannet”.

Udsigten til typen af arbejdsopgaver kan være yderligere en konkret barriere.

“Der er naturligvis forskel på job i små virksomheder, men som akademiker skal man nok gøre sig det klart, at når man kommer ind som den første akademiker, får man typisk arbejdsopgaver, der ikke ligger så nær det, man forestillede sig at skulle lave. Omvendt vil der være mulighed for virkelig at komme til at bidrage med sine kompetencer til bl.a. strategisk kommunikation, ledelse og produktudvikling og dermed direkte påvirke videreudvikling af virksomheden”, siger Lukas Hidan.

Og så er der lønnen. DEA's 2019-analyse viste nemlig, at akademikere, der ansættes i virksomheder uden andre akademikere, tjener 10.000 kr. mindre om måneden i forhold til akademikere, som er an-

## TOP-5 OVER HUMANISTER I SMV'ER PÅ UDDANNELSESRETNING



Kilde: Dansk Magisterforening på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik, januar 2019

sat i en virksomhed med andre akademikere.

“For en akademiker bliver et job i en lille virksomhed uden akademikere derfor ofte brugt som springbræt til en større virksomhed med flere akademikere ansat, hvor lønnen også typisk er højere”, siger Lukas Hidan.

### Jeg er den eneste, som har mit job

Sofie Mønster ved ikke, hvor længe hun bliver i HelloMind. Men hun har været der i nu snart fem år og trives med at arbejde i en lille virksomhed.

“Her er der ikke så langt fra ide til handling. Når vi har et samarbejde med en stor kunde, ser jeg i praksis, hvor lang tid det kan tage at udvikle selv små ting. Her er der nok mere

mulighed for, at jeg kan få indflydelse direkte på processer og visionerne for produktet. Det er overvældende at møde ind på arbejde og læse taknemmelige beskeder fra folk, som har fået hjælp med vores produkt”, siger Sofie Mønster.

Hun er alligevel overrasket over, at hun nu har været i HelloMind i snart fem år. Stor fleksibilitet og indflydelse på det daglige arbejde er en stor del af grunden til, at hun er blevet.

“Når vi er så lille et team, bliver vi nødt til at stå tæt sammen, for ellers smuldrer det. Derfor har jeg mange kasketter på og får hele tiden nye opgaver, og det er meget udfordrende. Men vi ved, at vi har et godt produkt, som fungerer, og som får voksende opmærksomhed”. ■

## HUMANISTER I SMÅ PRIVATE VIRKSOMHEDER

	2008	2018	Udvikling
Antal humanister	4.500	9.100	102 %

Kilde: Dansk Magisterforening på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik, januar 2019

## ANTAL SMÅ VIRKSOMHEDER MED MINDST ÉN HUMANIST ANSAT

	2008	2018	Udvikling
Antal små virksomheder	3.100	6.000	94 %

Kilde: Dansk Magisterforening på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik, januar 2019

>>



# Kulturhumanister er mest populære i små virksomheder

Humanister med en uddannelse fra kulturområdet er særligt populære i små virksomheder, viser ny analyse. Marie Kjær har en lang videregående uddannelse i dramaturgi og oplevelsesdesign, og den baggrund blev vejen til en fastansættelse i en lille eventvirksomhed i Aarhus.

“Det er en lille virksomhed, hvor jeg bliver hørt og får meget ansvar og derfor udvikler mig hver dag, fordi jeg bliver kastet ud i at arbejde med projekter, jeg aldrig har prøvet før. Det er en kæmpe bonus og stor motivationsfaktor ved at gå på arbejde”.

Den 27-årige Marie Kjær er bachelori i dramaturgi fra Aarhus Universi-

tet og tog derefter en kandidat i oplevelsesdesign fra Aalborg Universitet. Hun har længe vidst, at hun ville arbejde med kultur, men ikke nødvendigvis i teaterbranchen.

Studierne banede vejen for hende til et job i kulturbranchen. Hun så et praktikopslag fra den lille eventvirksomhed Culture Works, som lig-

ger i det centrale Aarhus tæt på havnen. Der ville hun hen, og nu har hun været der i over fire år. Først i et praktikophold, siden som freelancer under studietiden og i dag som fastansat projektleder.

“Jeg har løbende fået mere projektansvar og mulighed for at udfolde mine evner, så vi sammen kun-

ne finde ud af, om der eventuelt var en plads til en fastansættelse, når jeg blev færdig. Og jeg endte med faktisk at blive fastansat, før jeg overhovedet havde afleveret mit speciale. Så det er en lykkelig historie”, siger Marie Kjær.

Culture Works er et kreativt bureau, der udvikler, designer og skaber oplevelser baseret på kulturelle tendenser. På bare et par år har bureauet fordoblet antallet af ansatte til 12 og åbnet en filial i København. Kunderne tæller blandt andre SPOT Festival, Arla, LEGO og Carlsberg. Her har Marie Kjær fra start af fundet stor glæde ved at kunne kombinere teori fra uddannelsen med sideløbende at arbejde.

“Den teori, jeg har lært på dramaturgi og oplevelsesdesign, har jeg kunnet tage direkte med mig ned på jobbet og bruge i praksis. Min viden om teorien har også udviklet sig, fordi jeg har kunnet bruge den direkte i praksis. Derfor følte jeg, at jeg stod rigtig stærkt til at få et job, da jeg allerede havde brugt min akademiske viden i praksis under studietiden”, siger hun.

### Små virksomheder ansætter helst kulturhumanister

Mellem 2008 og 2018 er der sket en fordobling i antallet af små virksomheder, der har ansat en humanist som Marie Kjær. I 2018 arbejdede 9.100 humanister i små private virksomheder. Det er en stigning på 102 procent på ti år, viser en analyse fra Dansk Magisterforening på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

Netop uddannelsen i oplevelsesdesign, som Marie Kjær har en kandidat i, topper listen over alle humaniorauddannelser, som humanister er mest tilbøjelige til at finde job i små private virksomheder med i bagagen. 40 procent af de beskæftigede kandidater fra oplevelsesdesign arbejder i en lille virksomhed.

“Erhvervslivet efterspørger i stigende grad forståelsesmæssige kompetencer, som giver indsigt i, hvilke brugere og kunder de har, og også større indsigt i, hvordan et givent produkt skaber værdi i den sammenhæng, det indgår i. Det arbejde er noget, som humanister er sær-

ligt gode til, og det er også noget, vi i særlig grad arbejder med på oplevelsesdesignuddannelsen”, siger Søren Graakjær Smed, som er adjunkt på Institut for Kommunikation og Psykologi på Aalborg Universitet og underviser på oplevelsesdesignuddannelsen.

På oplevelsesdesignuddannelsen har de studerende både korte, intense og mere langvarige projekter, hvor de samarbejder med erhvervslivet. Og der afholdes konferencer, som skaber en kontaktoverflade mellem de studerende og erhvervslivet.

“Det betyder, at de studerende i langt højere grad kan se sig selv på arbejdsmarkedet allerede under studierne, og at virksomhederne får øjnene op for de studerendes kompetencer”, siger lektor på AAU Søren Bolvig Poulsen, som også er underviser på oplevelsesdesignuddannelsen.

Erhvervslivet har ifølge de to undervisere de seneste år virkelig fået øjnene op for, hvad kompetencer inden for brugerforståelse og iscenesættelsen af en oplevelse kan give en virksomhed.

“Så der bliver en større efterspørgsel efter kandidater med den baggrund og de kompetencer”, siger Søren Graakjær Smed.

### Den første kulturbutik i verden

Culture Works holder til i en af Aarhus bys gamle slagterbutikker og har valgt at omfavne historien. Over de store facadevinduer ud til Mejlgade står der på et skilt “Kolonial-lager - kød & pålæg”. Indenfor i det lille etrumskontor står i midten et langt mødebord af sortmalet planketræ omgivet af stole, og på væggen bagved hænger endnu et skilt, som vidner om butikkens fortid: Pålæg.

I kælderen står slagterens gamle saltkar, som Culture Works tænker skal bruges til nye formål. I butiksvinduet står forskellige små kunst-

**“Høj arbejdsglæde er vigtigere end at arbejde i en stor virksomhed med høj løn og lækker frokostordning”.**



**27-årige Marie Kjær gik direkte fra kandidatgrad i oplevelsesdesign til en fastansættelse i den lille eventvirksomhed Culture Works. Humanister som hende bliver i stigende grad ansat i små virksomheder.**

artefakter til salg. Rundtom i det lille lokale sidder en lille håndfuld folk ved computere. Der tales lavmælt.

“Selvom vi har lange arbejdsdage og er her meget, er vi også rigtig gode til at lave sociale ting sammen såsom at gå i biografen eller ud at spise. Det føles som at arbejde med gode venner, og det betyder utroligt meget for arbejdsmiljøet”, siger Marie Kjær.

Hun peger hen på den store blå væg, hvor der står kulturbutik med hvide bogstaver. Mere end 500 mennesker har brugt kulturbutikkens åbne døre til at danne netværk og opleve kultur. Butikken danner på den måde rammen om bureauets ønsker om at udvikle Aarhus' kulturliv og skabe debat i offentligheden om “kultur”, og hvordan kultur også kan være et fysisk produkt.

“Her er vi forskellige af baggrund, men vi er her alle, fordi vi brænder for det, Culture Works laver. Det er lige så vigtigt som den uddannelse og de redskaber, vi hver især tager med herind”, siger Marie Kjær og smiler.

“Her behøver jeg ikke at tage arbejdsjakken på, når jeg møder på arbejde. Jeg er bare den, jeg er. Og jeg glæder mig til at komme på arbejde hver dag, og det er vigtigere end at arbejde i en stor virksomhed med høj løn og lækker frokostordning”, siger hun. ■

# DE FØRSTE FEM ÅR GØR ONDT



Foto: Cathrine Ertmann

Over halvdelen af DM'erne i alderen 25-30 år havde inden coronakrisen symptomer på stress. Kvinderne er hårdest ramt. Det tager fem år for en akademiker i første job at komme til at føle sig som "et helt menneske", siger ekspert.

**G**itte Lambertsen Hjortlund har nærmest ikke set sig tilbage, siden hun fik sin master i anvendt biologisk antropologi fra University of Cambridge i 2017.

Sagt med nordjysk underdrivelse er det gået pænt stærkt for den 29-årige museumsinspektør på Vesthimmerlands Museum. Også for stærkt, erkender hun.

"Jeg har perioder med hjertebanken og søvnløshed. Når jeg ikke får sovet, skal der ikke meget til, før jeg bliver kort for hovedet", siger hun.

Gitte Lambertsen Hjortlund kender alt til symptomerne på stress.

"Jeg havde det på samme måde, da jeg skrev min bacheloropgave. Dengang opfordrede min læge til, at jeg sygemeldte mig, men det følte jeg

ikke, at jeg havde tid til", siger hun.

I travle perioder er Gitte Lambertsen Hjortlund taget syg på arbejde. Hun er også blevet sendt hjem igen af kollegerne.

"Jeg er dårlig til at stemple ud. Jeg har både stor selvbestemmelse og ledelsens fulde tillid, så for mig opstår stressen, når opgaverne defineres af omstændigheder, jeg ikke er herre over", påpeger hun.

## **Nødt til at arbejde over**

Arkæologen fra Vesthimmerland er langt fra den eneste yngre akademiker, der oplever, at første job efter universitetet kan udløse både fysiske og psykiske stresssymptomer.

Tal fra DM Analyse viser, at hver fjerde akademiker mellem 25 og 30 år oplever at have et psykisk dårligt arbejdsmiljø. Hver anden har fx oplevet stresssymptomer den seneste

## 5 GODE RÅD TIL DIG I DET FØRSTE JOB SÅDAN FÅR DU EN GOD START PÅ ABEJDSLIVET:

### 1. Bid tænderne sammen det første år

Mange nyuddannede oplever søvn-, hukommelses- og koncentrationsbesvær, især når de starter i deres første job. For de fleste bliver det bedre efter et år. Prioriter at holde fri, spis frokost med kollegerne og tage pauser, selv om du har travlt. Du arbejder bedre, hvis du har gode relationer, og du bliver ikke mere effektiv af at spise madpakken ved computeren.

### 2. Erkend, at overgangen til arbejdsmarkedet er et stort skridt

Først nu skal du til at undersøge, hvad du kan lide, hvad der er vigtigt for dig, hvor meget kolleger, karriere og familie skal fylde i din hverdag. Kun de færreste lander drømmejobbet i første hug. Det er noget, du selv skaber, i takt med at du bliver afklaret og får erfaring.

### 3. Væn dig langsomt til mere ansvar

Mange nyuddannede oplever at tvivle på, om de kan klare opgaverne og ansvaret, der følger med et job. Mind dig selv om, at ingen har tjek på alt fra første dag, og giv dig tid til at vænne dig til ansvaret.

### 4. Vær tilbageholdende

Initiativ og handlekraft er godt, men vær opmærksom på, at du i starten er i en intens læreproces. Brug energi på at lære arbejdspladsen at kende, dan netværk med kolleger, og væn dig til din nye rolle. Selv om du er ivrig, så hold dig i første omgang til jobbeskrivelsen.

### 5. Lærdom kommer fra andet end bøger

Det kan være smertefuldt for en akademiker, at der ikke er tid til at sidde med snuden i fagbøger hver dag. Du vil opdage, at lærdom kommer i mange former, og at din faglige udvikling fortsætter, selv om du ikke konsulterer bøgerne.

**KILDE:** Line Palle Andersen og Helle Bach Riis, forfattere til bogen "Fra studie til arbejdsliv".

Engagementet er stort hos museumsinspektør Gitte Lambertsen Hjortlund, men det kommer med en pris: "Jeg har perioder med hjertebanken og søvnløshed. Når jeg ikke får sovet, skal det ikke meget til, før jeg bliver meget kokt for hovedet".

måned, og hver tredje mener, at arbejdspladsen er præget af stress.

Kvinderne bliver ramt i lidt højere grad end mændene.

38 pct. af DM'erne i aldersgruppen angiver, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over deres privatliv, og lige så mange siger, at de kun sjældent er involveret i beslutninger på arbejdspladsen.

Undersøgelsens data er indsamlet i 2019 inden coronakrisen og ligger på linje med tidligere års billede af de yngre DM-medlemmers oplevelse af deres arbejdsmiljø.

Tilsvarende konklusioner står at læse i en rapport, som Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) udarbejdede for Arbejdsmiljørådet i marts 2019.

Ifølge NFA's rapport bliver unge med en videregående uddannelse i højere grad end andre grupper føle-

sesmæssigt berørt af deres arbejde. Samtidig oplever de akademisk uddannede unge i signifikant højere grad end andre unge, at de er nødt til at arbejde over.

Under coronakrisen har de yngre medarbejdere ligesom de fleste andre været lidt mindre stressede, viser tallene.

### Perler fra år 2500 f.Kr.

På Vesthimmerlands Museum bliver travlheden større, når store bygge- og anlægsprojekter går i gang i kommunen.

Udgravningerne i udkanten af Aars er såkaldt kapitel otte-arkæologi: registrering af fortidsminder på bygherres regning. De projekter er svære at styre, forklarer museumsinspektør Gitte Lambertsen Hjortlund.

"Trods forundersøgelser kender vi stadig kun til 20-30 pct. af, hvad vi vil finde i jorden, når vi begynder at grave, og hvor stor en registrerings- og analyseopgave det kaster af sig. Den uvished er svær at planlægge sig ud af", forklarer hun.

Udgravningerne må ikke forsinke bygherre.

"Derfor opererer vi inden for en ret stram økonomisk og tidsmæssig ramme. Det er et stort ansvar at stå med og der, hvor jeg kan mærke alermest pres", forklarer hun.

Fordi hun én gang har dypet tæerne i en stresssygemelding, er Gitte Lambertsen Hjortlund begyndt at løbe ture og bor i dag i en stille skov.

"Jeg har det med bare at knokle igennem. Det skal jeg passe på med. Måske har jeg svært ved at lade være, fordi jeg er vokset op på en gård og meget hurtigt blev regnet for at være en fast del af medarbejderstaben", griner hun.

### Alarmerende mistrivsel

Lektor på Københavns Professionshøjskole Line Palle Andersen har sammen med Helle Bach Riis skrevet bogen "Fra studie til arbejdsliv", der undersøger, hvordan unge med lange videregående uddannelser oplever den første tid på arbejdsmarkedet.

Der er masser af engagement til stede, men både hendes egne og DM's analyser afslører også et alarmerende højt niveau af mistrivsel, siger hun.

"Hvis man tror, at det kun er de psykisk sårbare, der oplever, at tiden lige efter universitetet er hård, så kan man godt tro om igen", fastslår





Line Palle Andersen.

At så mange er udfordrede, overrasker ikke professionshøjskolekolektoren.

“Både læger, advokater og andre med meget præcist definerede jobbeskrivelser oplever en identitetskrisse, når det frie studieliv bliver afløst af en plads nederst i arbejdspladshierarkiet. Læg dertil, at mange humanister oveni har jobfunktioner, de både skal forklare og forsvare over søndagsfrokosten hjemme hos familien”, forklarer Line Palle Andersen.

Hun henviser til den svenske arbejdsmarkedsforsker Sofia Nyström, der i analysen “Becoming a professional” konkluderer, at det i gennemsnit tager fem år for en akademiker i første job at komme til at føle sig som “et helt menneske”:

“Især det første år er en livskrise. Mange unge bruger ord som “sorg” og “tab”, når de beskriver perioden. Det hænger også sammen med, at de skal tage afsked med en tid, hvor de følte sig mere frie”, siger hun.

Det kan føles både skamfuldt og tabubelagt at have det skidt, når man har været så heldig at finde arbejde.

“Tit får de unge akademikere at vide, at de bare skal være taknemmelige. De har jo fået både en dyr uddannelse og et job”, påpeger Line Palle Andersen.

### Specialist fra dag ét

For antropolog Stefanie Hansen Steinbeck handler den arbejdsrelaterede stress især om, at hun er ansat i en tidsbegrænset stilling på CBS, hvor hun skriver ph.d. om børns museumsoplevelser.

“Uvisheden fylder meget hos mig. Det samme gør angsten for, om jeg gør mit arbejde godt nok. Jeg skal jo bevise mit værd hver eneste dag. Det koster en del mental energi”, siger Stefanie Hansen Steinbeck.

Da hun begyndte på sin ph.d. i efteråret 2019, var hun sådan set indstillet på, at det ville blive svært i en periode.

“Men jeg spørger indimellem mig selv og mine venner om, hvor længe det er normalt, at man går rundt og er så smadret, at man ikke orker mere, når arbejdsdagen er ovre”, siger hun.

Stefanie Hansen Steinbeck har



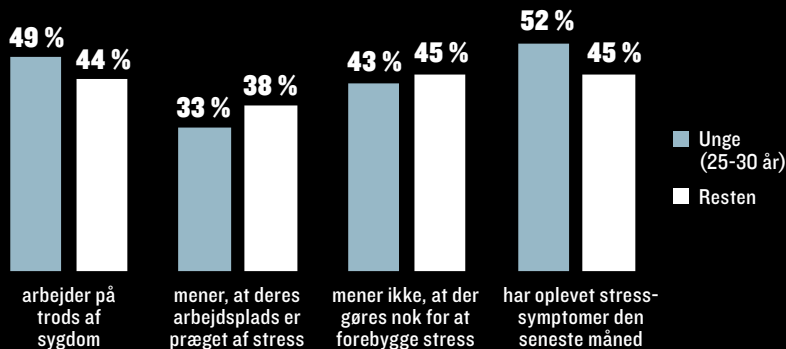
Foto: Lars Bech

**“Det kan være med til at forebygge stress, at der i de forskellige arbejdsrelationer jeg indgår i, bliver snakket åbent om arbejdsforhold, pres og forventninger”, siger Mia Dalby Thorup, der arbejder med elektronisk musik i natklubben Culture Box.**



## FØRSTE JOB UDLØSER STRESS

Halvdelen af DM'erne i alderen 25-30 år har haft symptomer på stress inden for den seneste måned, og knap hver anden er gået syg på arbejde. Det viser de seneste tal fra DM's arbejdsmiljøanalyse fra 2019, som ikke var påvirket af corona. I alt svarede 6.056 personer på spørgsmål om deres arbejdsmiljø.



boet nogle år i Storbritannien, og hun kan se, at den danske arbejdspladskultur for vidensarbejdere godt kan medvirke til at højne stressniveauet hos især de yngre. I England bliver de fleste ansat i et job på baggrund af, at de har en videregående uddannelse, og derefter modtager de træning på jobbet i forhold til den stilling, de skal bestride, forklarer hun.

“I Danmark oplever jeg til gengæld, at nyuddannede humanister bliver regnet for at være selvkvørende specialister, der ikke skal instrueres i noget, fra dag ét. Den tillid er et tveægget sværd”, siger hun.

For antropologen har det taget tid at kunne se tydeligt, hvilke kompetencer hun egentlig tilegnede sig på universitetet.

“Jeg er vel egentlig stadig ved at finde ud af, præcis hvad det er, jeg kan”, funderer hun.

### Tager musikken dybt seriøst

Da Danmark lukkede ned i marts, blev Mia Dalby Thorup sendt hjem med lønkomensation fra sit job som kommunikationsansvarlig på Culture Box, en natklub og spillested for elektronisk musik, der ligger i indre København.

Det er nu ikke den uventede pause fra arbejdslivet, der har fået den 29-årige cand.mag. i litteraturvidenskab til i DM's undersøgelse at svare, at hun ikke har oplevet arbejdsrelate-

ret stress.

“Jeg arbejder i et miljø med et relativt fladt hierarki og bliver involveret i mange beslutninger. Det betyder meget for min arbejdsglæde”, siger Mia Dalby Thorup.

De ansatte i Culture Box har et stærkt værdifællesskab.

“Samtidig var både kolleger og chefen meget opmærksomme på at introducere mig ordentligt til opgaverne, da jeg startede”, fortæller Mia Dalby Thorup.

Culture Box holder fester hver weekend for både turister og københavnere.

“Vi tager alle musikken dybt seriøst, arbejder velovervejede og går i dybden. For mig er det også fedt, at jeg selv kan være med til at præge min stilling”, forklarer hun.

Det går stærkt nogle gange, men mest af alt har det været dejligt at springe ind i et projekt, hvor arbejde og interesser glider sammen.

“Jeg blev færdig på universitetet i september og startede på Culture Box i november. Jeg lavede allerede kulturprojekter, mens jeg studerede, og har også job 10 timer om ugen som litteraturformidler i Poesiens Hus. Så overgangen til et lønnet arbejdsliv har været glidende”, fortæller Mia Dalby Thorup.

Hun kommer fra et studie, hvor de fleste tager for givet, at de skal ud i prekære job. Derfor forholder man-

## 5 GODE RÅD TIL CHEFEN SÅDAN HJÆLPER DU DIN NYUDDANNEDE MEDARBEJDER I GANG:

### 1. Læg en startplan

Du kan ikke forudsætte, at en ny medarbejder ved præcis, hvad du forventer, hvor meget tid en opgave må tage, eller hvordan man kommunikerer i virksomheden. Udarbejd en oversigt, og gennemgå den med den nyansatte. Et samlet overblik over arbejdsopgaver og forventninger giver klarhed og skaber tryghed.

### 2. Følg op på mentorordninger

Du kan ikke uddelegere hele ledelsesopgaven til en mentor. Du skal følge op på, hvordan den nyansatte har det. Det er ikke givet, at en erfaren medarbejder deler al information med sin kollega eller tager sin mentoropgave seriøst nok, fx hvis der ikke er afsat ordentlig tid til opgaven.

### 3. Dyrk det sociale samvær

Fællesskabet på en arbejdsplads er afgørende for glæden ved og lysten til at gå på arbejde. Du har ansvaret for, at nyuddannede og nyansatte bliver inkluderet i arbejdspladsens sociale miljø.

### 4. Dyrk det meningsfulde

Undgå kun at give de arbejdsopgaver til den nyankomne, som er tilovers. Har man bare én meningsfuld opgave, bliver man mere motiveret til også at løse de kedeligere opgaver. Overvej i samarbejde med din nye medarbejder at formulere et projekt, der udvikler både virksomheden og kompetencerne hos vedkommende. På den måde undgår I også at tage opgaver fra en anden medarbejder.

### 5. Vis karrierevejene

De fleste akademikere oplever større arbejdsglæde, når de kan udvikle sig fagligt. Og tydelige karriereveje kan fremme motivationen.

**KILDE:** Line Palle Andersen og Helle Bach Riis, forfattere til bogen “Fra studie til arbejdsliv”.

ge i hendes netværk sig måske mere kritisk til elementer af arbejdslivet, vurderer hun.

“Det kan være med til at forebygge stress, at der i de forskellige arbejdsrelationer jeg indgår i, bliver snakket åbent om arbejdsforhold, pres og forventninger”, siger Mia Dalby Thorup.

### Arbejdspladsen er central arena

Ifølge DM's analyse er de unges jobtrivsel på enkelte parametre blevet bedre under coronanedlukningen.

Fx har 33 pct. af de unge kvinder oplevet stresssymptomer den seneste måned, hvor det gjaldt for halvdelen i 2019. Blandt mandlige

DM'ere i alderen 25-30 år har hver fjerde haft symptomer på stress i den seneste måned. Sidste år gjaldt det over halvdelen.

Arbejdstiden under nedlukningen er dalet markant for både kvinder og mænd i første job. Kvinderne angiver, at de arbejder syv timer mindre om ugen end i 2019, og mændenes arbejdstid er faldet fra 40 timer til knap 36.

I sin rapport fra 2019 konkluderer Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA, at chefer skal have langt større fokus på, at årsagerne til mentale helbredsproblemer kan være mange og ligge uden for arbejdslivet. Alligevel er arbejdspladsen en central arena, hvor der er mulighed for at hjælpe de unge medarbejdere med mentale helbredsproblemer, skriver NFA i rapporten.

Også lektor og forfatter Line Palle Andersen mener, at arbejdsgiverne bør tage ansvaret for de yngre medarbejders trivsel langt mere seriøst.

## STRESSEN ER DALET UNDER CORONAKRISEN

Hver anden DM'er i alderen 25-30 år oplevede symptomer på stress inden for den seneste måned i 2019. Under coronakrisen har hver tredje kvinde og hver fjerde mand følt sig stressede den seneste måned.

	UNGE KVINDER		UNGE MÆND	
	2019	2020	2019	2020
føler, at arbejdet tager energi fra privatlivet	39 %	32 %	35 %	32 %
har oplevet stresssymptomer den seneste måned	51 %	33 %	53 %	23 %
gennemsnitlig arbejdstid	40,2	32,9	40,3	35,7

“Det er ikke nok bare at uddelegere opgaven til en mentor. Onboarding bør være en helt central ledelsesopgave, så de nyankomne får et afsæt for at kunne finde sig til rette, få gode relationer og lov til at vise, hvad de kan, i stedet for kun at løse rutineopgaver”, siger Line Palle Andersen.

De unge selv kæmper virkelig bravt, understreger hun:

“Det er imponerende, hvor professionelt de går til værks i første job. Og hvor dygtigt de håndterer det, der er svært”, siger hun.

Det første år skal bare stå igennem, tilføjer hun:

“Når først de kender årshjulet, begynder det at lysne for langt de fleste”. ■

### The Danish Cancer Society Call for proposals for new members for the scientific committees

The Danish Cancer Society (DCS) invites institutions, institutes, and scientific societies that are actively involved in cancer research to submit proposals for nine new members for two scientific committees of the DCS.

The two committees consist of Danish and international researchers and have respectively 13 and 17 members, hereof 2 patient representatives in each committee. The Danish Cancer Society encourages nomination of researchers from foreign institutions to ensure the committees competencies to act.

The committee covering **humanistic, social, public health and epidemiological cancer research** has four vacant seats to be occupied by experienced, active researchers with the following expertise:

- Humanistic/social science - 3 members\*
- Public health science/epidemiology - 1 member\*

\*Two of the four new members must be from foreign institutions.

The committee covering **biological, translational and clinical cancer research** has up to five vacant seats to be occupied by experienced, active researchers with the following expertise:

- Oncological Surgery - 1 member\*\*
- Computational cancer biology - 1 member\*\*
- Clinical and molecular haematology - 1 member\*\*
- Cancer cell biology - 1 member\*\*
- Clinical statistics, epidemiology and trial design - 1 member\*\*

\*\*Four of the five new members should be from foreign Institutions

**Deadline for proposals: 1 September 2020**

See the full call on our website: [www.cancer.dk/forskning/stoette-til-forskning/opslag/](http://www.cancer.dk/forskning/stoette-til-forskning/opslag/)

### Kræftens Bekæmpelses Psykosociale Forskningsudvalg (KBPF) Støtte til forskning i psykosociale aspekter af kræft

Kræftens Bekæmpelses Psykosociale Forskningsudvalg (KBPF) indkalder ansøgninger om støtte til forskningsprojekter med fokus på psykosociale aspekter af kræft. Ansøgninger inden for alle forskningstraditioner er velkomne.

Det skitserede forskningsprojekt skal have et klart og veldefineret psykosociale indhold, for eksempel i form af fokus på kræftsygdommens emotionelle, eksistentielle, kulturelle, socioøkonomiske, sociale og relationelle aspekter.

Projektet må:

- tage udgangspunkt i sundhedsvidenskabelige, socialvidenskabelige, humanistiske eller tværvideenskabelige forskningstraditioner og kan inddrage kvantitative og/eller kvalitative metoder
- på kortere eller længere sigt kunne forbedre håndteringen af udredning, pleje og behandling, forbedre livet med kræft eller livets afslutning pga. kræft samt forbedre forebyggelsesindsatser i bred forstand.

**Ansøgningsfrist for støtte til 2021: 1. oktober 2020**

Se det fulde opslag på vores hjemmeside: [www.cancer.dk/forskning/stoette-til-forskning/opslag/](http://www.cancer.dk/forskning/stoette-til-forskning/opslag/)

Bevillingssektionen  
Kræftens Bekæmpelse



# Studerende stresser mere under corona

Stress er et stigende fænomen blandt studerende på landets universiteter, men færre har søgt professionel hjælp under lockdown.

**DER ER UNDER CORONAKRISEN** sket en stigning i antallet af studerende på universiteterne, som ofte oplever stress. 36 procent i 2020 mod 33 procent i 2019 har ofte følt sig stressede under det seneste semester, viser en ny undersøgelse foretaget af Dansk Magisterforening (DM), som næsten 3.000 bachelor- og kandidatstuderende har svaret på.

Men det er langt fra alle de stressede, der søger hjælp. 23 procent af de studerende, der angiver, at de oplever stress i større eller mindre grad, har fået hjælp. Og ifølge undersøgelsen er der det seneste år også sket et markant fald på 14 procentpoint i antallet af stressramte studerende, som søger psykologhjælp.

Hos Studenterrådgivningen, der har et landsdækkende tilbud om gratis psykologhjælp til studerende, ople-

ver man ikke den store tilstrømning. Der har ikke været mange henvendelser over sommeren. Det fortæller Sebastian Dinesen Jensen, som er psykolog tilknyttet Studenterrådgivningen.

For 2-3 år siden var det et problem, at det var svært at få tid til en psykolog hos Studenterrådgivningen, og det ry lider man måske stadig under, selv om den længste ventetid, der har været i 2020, er 2-3 uger omkring eksamensperioder. Generelt er udviklingen, at flere studerende søger professionel hjælp i Studenterrådgivningen, men man har oplevelsen af, at endnu flere kan få hjælp, som pt. ikke tager kontakt, fortæller han.

“Vi ved, at der er barrierer, som kan stå i vejen for at søge professionel hjælp for ens mentale udfordringer, og det gælder selvfølgelig også de studerende. Det handler særligt om stigma – både om det indre: Folk vil generelt ikke føle sig svage. Og om det ydre: Der er en frygt for, at folk tænker dårligt om én, hvis man viser, hvordan man har det”, siger Sebastian Dinesen Jensen.

“Hvor mange skriver lige, at de går til psykolog, fordi de er gået ned med stress”, spørger han.

## Fleere søger hjælp i det nære miljø

Coronakrisen har ifølge Sebastian Dinesen Jensen haft stor indflydelse på, at mange ikke har henvendt sig til Studenterrådgivningen. De første 14 dage til en måned efter 12. marts, hvor universiteterne blev lukket ned sammen med store dele af Danmark, henvendte mange sig heller ikke, fordi de ikke troede, det var muligt at tale med en psykolog.

“Mange studerende var nok også fokuserede på at få styr på nye rutiner

og kunne derfor nok ikke overskue at søge hjælp, selvom de havde brug for det. Der har fx været en kæmpe usikkerhed omkring eksamener – bliver de afholdt og under hvilke former?” siger han.

Til gengæld har nogle studerende, som ellers aldrig ville have mødt op fysisk for at søge hjælp, taget imod tilbud om at medvirke i onlineworkshops eller om at få et telefonopkald fra en psykolog.

Ifølge DM's undersøgelse får 57 procent af de stressede hjælp fra familie og venner, mens 44 procent får hjælp på deres respektive studier.

“Vi havde faktisk færre henvendelser i starten af marts og frem til påsken under lockdown i coronakrisen. Men det vendte, og så begyndte vi at få væsentlig flere henvendelser, end vi plejer”, siger Ester Mark, som er studievejleder på Institut for Kommunikation på Københavns Universitet.

De studerende taler ikke nødvendigvis om stress, men om pres, forklarer Ester Mark. Boligen er dyr, man skal arbejde ved siden af studierne, have tid til venner og familie osv.

Studievejledningen holder i samarbejde med Studenterrådgivningen derfor også forskellige oplæg og har tilbud til de studerende, hvor man forsøger at gøre opmærksom på de forskellige former for stress. For der er forskel. Der kan være tale om kortvarig ”stress” op til en eksamen eller længerevarende stress med deciderede symptomer.

“Oplever man stress i en kortere periode fx under eksamener, går mange nok ikke i panik over det. Men mange føler sig generelt pressede over længere perioder, og det skal man gøre noget ved”, siger Ester Mark. ■

**“Det har givet os anledning til at tilrette nogle af vores tilbud, så de passer til de særlige omstændigheder nedlukningen har medført og til at lave en kampagne, hvor vi gør de studerende opmærksomme på, at de også kan trække på vores hjælp, mens coronaen hænger landet”**

Sebastian Dinesen Jensen, psykolog

# Hver tredje mangler studiejob

– og kampen bliver hårdere ...

Talrige analyser og undersøgelser peger på, at studiejob er den bedste vej til at finde job efter uddannelse, men hver tredje bachelor- og kandidatstuderende på landets universiteter har ikke et studiejob. Og kampen om studiejob bliver hårdere til efteråret.

**T**alrige analyser og undersøgelser peger på, at studiejob er den bedste vej til job efter endt uddannelse for studerende på landets universiteter. Men hver tredje bachelor- og kandidatstuderende ved universiteterne har ikke et studiejob.

Det viser en ny studiestartsundersøgelse fra Dansk Magisterforening foretaget i juni måned, som 2.922 studerende har svaret på. Her

svarer både hver tredje bachelor- og hver tredje kandidatstuderende, at de ikke har studiejob. 45 procent af de kandidatstuderende svarer, at de har studierelevant arbejde, mens 22 procent har ikkestudierelevant job. Blandt bachelorstuderende er det 27 procent, der har studierelevant arbejde, mens 40 procent har ikkestudierelevant arbejde.

En af de studerende, som ikke har haft et studiejob, er Lisa Klippert. Hun er cand.mag. i italiensk sprog, litteratur og kultur fra Aarhus Universitet og har netop afleveret sit speciale. Som den eneste kandidat i Aarhus på det nu nedlukkede fag vel at mærke. Og så har hun ikke haft et studiejob på noget tidspunkt under studiet på universitetet.

”Jeg følte, at jeg ikke kunne engagere og fordybe mig nok i studierne, hvis jeg også skulle have et studie-

job. Så de første år på studiet var det et aktivt valg, at jeg ikke ville have et studiejob, fordi jeg prioriterede studiet og mine sociale relationer højest”, siger Lisa Klippert.

Efter nogle år på studierne fandt hun ved en tilfældighed desuden ud af, at hun egentlig var berettiget til SU-handicaptillæg, da hun har nogle funktionsnedsættelser.

Så det søgte hun og fik det. Hun kom derfor også frem til, at hun egentlig ikke rigtig har været i stand til at varetage et studiejob, selv om hun godt ved, at det er en god vej ind på arbejdsmarkedet.

”Jeg har ikke haft et studiejob, fordi jeg ikke har været i stand til at have et. Det viste sig i praksis ved mine tidligere studier, da jeg forsøgte både at studere og have et studiejob ved siden af”, siger hun.

## Overraskende, at ikke flere har studiejob

Alle analyser og den viden, som er på området, siger, at studiejob er noget af det vigtigste for at minimere risiko for ledighed efter endt uddannelse. Det fortæller chefanalytiker i Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) Mie Dalskov Pihl.

”Studiejob betyder mere end gode karakterer for jobmulighederne. Og især at det er et relevant studiejob. Når man skal have et job efter endt uddannelse, efterspørger arbejdsgiverne viden og erfaring. Så studiejobbet er vigtigt, fordi man her får praktisk viden under studierne”, siger Mie Dalskov Pihl.

Som udgangspunkt er det meget vigtigt at have et arbejde ved siden af studiet, fortæller også Louise Bech Junge, som er adm. direktør i virksomheden Taskflex, der forbinder studerende med mindre virksomheder og selvstændige og på den måde giver studerende mulighed for at få praktiske og studierelevante udfordringer under studietiden.

”Tallene viser da også, at flere på kandidaten end på bacheloren har studierelevant arbejde. Men det overrasker mig, at så mange ikke har studiejob overhovedet”, siger Louise Bech Junge.

Også hun påpeger, at studerende med studiejob generelt står stærkere på jobmarkedet efter studierne, i særlig grad hvis de har haft et studierelevant arbejde.

**“Studiejob betyder mere end gode karakterer for jobmulighederne”.**

**Mie Dalskov Pihl**, chefanalytiker, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

”Med et studiejob viser en studerende, at man kan forvalte mødepligt, arbejde sammen med andre mennesker, og at man formår at balancere sit studie og sociale liv med et arbejde, hvilket kan være svært i praksis”, siger Louise Bech Junge og understreger:

”Studierelevant arbejde giver desuden typisk en fod indenfor i den virksomhed eller den branche, man måske skal arbejde i efter sin uddannelse. Derfor har mange studerende, der har haft studierelevant arbejde, typisk også nemmere ved at få en fuldtidsansættelse bagefter”.

### Hurtigere i job med studierelevant arbejde

DM's dimittendundersøgelse fra 2018 viste det samme. Nyuddannede, som havde haft et studierelevant arbejde under studiet, havde 21 procent større sandsynlighed for at komme hurtigere i job sammenlignet med nyuddannede, som ikke havde haft et studierelevant job.

”Et studierelevant arbejde giver de nyuddannede mulighed for at få indblik i det akademiske arbejdsmarked, tilegne sig kompetencer, viden og netværk, som de kan bruge, når de er færdiguddannede og skal til at søge arbejde”, siger Sørine Storm, som er karrierekonsulent i DM.

”Har man ikke dette, når man bliver færdiguddannet, skal man først til at opbygge det, og ens start på arbejdslivet kan derfor blive mere vanskelig både i forhold til at komme i job og i forhold til det lønniveau, som man lander på”, siger Sørine Storm.

Generelt er der dog en positiv jobudvikling for dimittender. Seneste analyse fra AE i december 2019 viste, at dimittendledigheden de seneste år er faldet.

Universiteterne har i år tilbudt 33.503 studerende en studieplads. Det er ny rekord. Og med et rekordstort optag i samspil med coronakrisens indflydelse på jobmarkedet er kampen om studiejobbene den kommende tid intensiveret, understreger Mie Dalskov Pihl.

”Jeg tænker, at de unge virkelig vil deres studier. Men det er også min oplevelse, at man på langt de fleste studier har et stort fokus på, at man også skal skaffe sig praktisk

erfaring, mens man læser, og det er vigtigt”, siger hun.

### Flere ønsker job med frihed under ansvar

DM's studiestartsundersøgelse er gennemført i juni måned, og på det tidspunkt var mange studerende ifølge Louise Bech Junge måske i gang med at skrive deres kandidatopgave. Derfor har en del måske været meget fokuserede på at færdiggøre studierne og har helt frivilligt fravalgt at arbejde i den periode.

”Det skal der bestemt også være plads til. Men generelt er jeg af den overbevisning, og det er de fleste studerende nok også selv klar over, at et studierelevant arbejde er vigtigt

for jobmulighederne bagefter”, siger Louise Bech Junge.

Hun forklarer, at mange studerende har brugt coronakrisen til at revidere, hvornår de vil arbejde, og hvad et godt studiearbejde egentlig er. Hos Taskflex søger flere og flere studerende nemlig i stigende grad et studiejob, hvor de kan arbejde under parolen ”frihed under ansvar”.

Lisa Klippert har haft udfordringer med helbredet, som praktisk har gjort det svært for hende at tage et studiejob, og det bekymrer hende.

”Men jeg er den eneste og sidste fra universitetet, der kommer ud med en kandidat i italiensk. Så det må jeg forsøge at drage nytte af, når jeg skal finde et job”, siger hun. ■

**”Jeg prioriterede studiet og mine sociale relationer højest”, siger Lisa Klippert, cand. mag. i italiensk sprog, litteratur og kultur, der ikke har haft et studiejob.**





**Tell it**  
**Show it**  
**Picture it**

# Boost din karriere med videreuddannelse

Det er lettere at være omstillingsparat i et jobmarked under forandring, når du er godt forberedt. Få opdateret din viden eller kom godt fra start i din nye karriere med en faglig opdatering fra DMJX Kurser og videreuddannelse.

Vi har både enkeltstående kurser og hele uddannelsesforløb – og vi skræddersyr gerne forløb til den enkelte virksomhed. Vi glæder os til at gøre dig endnu bedre til dit arbejde – hvad enten det bliver med fysisk fremmøde eller online.

**Du kan vælge mellem 100 kurser – her er et lille udvalg af efterårets program:**

- Forandringskommunikation  
**Start 5. oktober**
- I samspil med brugerne  
**Start 5. oktober**
- Procesledelse  
**Start 7. oktober**
- Effektmåling og annoncering på sociale medier  
**Start 19. oktober**
- Podcast for professionelle  
**Start 21. oktober**
- Video i virksomhedens kommunikation  
**Start 26. oktober**

# Sådan opførte du dig, da Danmark lukkede ned



Du var hverken bedre til at vaske hænder eller holde afstand til andre end den øvrige befolkning, da Danmark lukkede ned i foråret. Men på visse punkter har akademikerens opførsel alligevel skilt sig ud under krisen. Det viser spritny forskning.

**A**kademikerne plejede omgang med færre mennesker, gik mere systematisk i selvisolation og udviste generelt en større tillid til myndighederne end den gennemsnitlige befolkning, da corona lukkede Danmark ned i foråret.

Sådan ser de foreløbige resultater ud, når professor i politologi ved Aarhus Universitet Michael Bang Petersen gør regnebrættet op efter perioden, hvor myndigheder og regering tog de mest drastiske skridt i forhold til at reducere befolkningens bevægelsesfrihed siden 2. verdenskrig.

“Akademikere er hverken mere pligtopfyldende eller ordentlige end andre mennesker. Men det meste vidstunge arbejde kan klares digi-

talt, så det var let for dem at holde afstand til andre, og det gjorde de”, forklarer Michael Bang Petersen.

Den høje grad af tillid til myndighederne har altid ligget lige for hos akademikerne, siger han.

“Så længe de har tillid til, at anvisningerne baserer sig på faktisk korrekte oplysninger, så er de højt uddannede om bord”, siger Aarhus-professoren.

Mistilliden til sundhedseksperter ligger hos en anden befolkningsgruppe, påpeger han.

“Uanset om det er alkohol, motion eller Covid-19 har det altid været de unge uddannede mænd, der har sværest ved at ændre sundhedsadfærd”, siger Michael Bang Petersen.

## “Sig, hvad vi skal gøre”

Selv har han haft mindst lige så travlt som ellers under nedlukningen.

Konkret sad Michael Bang Petersen med til strategimøde på Magnus Heunickes kontor, lige inden sundhedsministeren på et pressemøde præsenterede de efterhånden legendariske kurver for potentiel smittespredning.

Derudover fik han flikket en akutansøgning sammen på rekordtid til Carlsbergfondet i samarbejde med kolleger fra andre danske universiteter. Bevillingen har givet forskerne mulighed for at høste store datamængder hos befolkningen, hos myndighederne og i medielandskabet. Målet er at forstå, hvordan epidemien påvirkede folks adfærd, hvorfor de ændrede adfærd, og hvilken lærdom vi kan tage med fra 1. bølge.

“Den vigtigste opdagelse, vi har gjort? At myndighederne i meget vid udstrækning kan stole på, at befolkningen er medspillere under en krise. Det har været bemærkelsesværdigt, at det store flertal er gået så rationelt til værks, har sat sig ind i fakta og har beredt sig psykisk på at følge ordrene: “Sig, hvad vi skal gøre, og vi gør det”, forklarer Michael Bang Petersen.

Under normale forhold opfører en befolkning sig mere som advokater i en retssal, når de vender argumenterne for og imod en myndighedsbeslutning.

“Under nedlukningen har flertallet påskønnet ekspertisen, baseret



**Akademikere har altid haft en høj grad af tillid til myndighederne – og det gælder også under corona, forklarer adfærdsforsker og professor Michael Bang Petersen. "Så længe de har tillid til, at anvisningerne baserer sig på faktisk korrekte oplysninger, så er de højt uddannede om bord", siger Aarhus-professoren.**

deres adfærd på viden og – sådan ser det ud – prist sig lykkelige for, at nogen tog ansvar for krisens håndtering. Den ro, det har givet, betyder, at vi har kunnet stå nedlukningen igennem med lidt flere af vores rettigheder i behold end andre lande", siger Michael Bang Petersen.

#### **Videnskabsfolk, ikke advokater**

På mikroplan vil erfaringerne fra coronaepidemien sætte sig blivende aftryk på især ét område, mener adfærdsforskeren:

"Vi kan se, at befolkningens bekymring falder i takt med smittetallet. Samtidig bliver opmærksomheden på hygiejne ved med at være stabil og høj. Vi kommer til at vaske hænder og spritte af i lang tid fremover", vurderer Michael Bang Petersen.

På makroplan er der langt større ting på spil.

"Min opfattelse af myndighedernes kommunikation i starten var, at der var stor frygt for, at panikken og

ængstelsen skulle tage overhånd, at befolkningen ville plyndre og stjæle, så snart gadelamperne gik ud, som i en amerikansk film", forklarer han.

Det er på tide at moderere den fortælling, han også selv som politolog har været med til at bringe til torvs; at folk opfører sig mere som advokaterne i retssalen end som videnskabsmænd.

"Der er ikke forskningsmæssigt belæg for at frygte vores adfærd i en krisesituation. Tværtimod har vi set, at krisen løste sig, fordi stat og befolkning indgik i et partnerskab. Borgerne har vist staten stor tillid. Og vi har set, at staten ikke blot bør, men også kan vise befolkningen samme tillid, når en krise rammer", siger Michael Bang Petersen.

Det betyder også, at myndighederne kan gå næste fase af krisen i møde med større sindsro.

"Borgerne skal nok reagere hensigtsmæssigt uden konstante formaninger", siger Aarhus-professoren. ■

**magisterbladet**

# 769

Så mange gange blev Magisterbladet citeret i danske medier i 2019. Dermed blev Magisterbladet Danmarks fjerdemest citerede fagblad. Det viser en opgørelse fra Infomedia.

Læs de daglige nyheder på  
**magisterbladet.dk**



# 6 gode råd til CV og ansøgning

Dit CV skal også målrettes. Du skal fremhæve de kompetencer og resultater i dine tidligere jobs, der er relevante for netop det job, du søger nu. Her er seks råd til det gode CV og den gode ansøgning.



## FORETAG GRUNDIG RESEARCH

Noget af det vigtigste for både dit CV og din ansøgning er, at du foretager en grundig research på den stilling, du søger. Her skal du finde ud af, hvilke konkrete arbejdsopgaver, hvilken viden og hvilke kompetencer der har den højeste prioritet for arbejdsgiveren. Det kan man selvfølgelig få en idé om ud fra selve jobopslaget, men husk, at jobopslag kan være temmelig generiske. De er ofte blevet til i en længere proces, som flere grupper på

arbejdspladsen har været inde over. Dermed afspejler de typisk ikke kun lederens ønsker, men også HR's osv., og derfor kan de blive meget generelle. Hvis du ved, hvad arbejdsgiveren helt konkret efterspørger, kan du langt bedre målrette dit CV og din ansøgning.

Gennem din research vil du formentlig kunne udarbejde en længere liste af kompetencer, som arbejdsgiveren efterspørger, men gå efter at finde frem til 3-5 kompeten-

cer, der ikke bare er "nice to", men "need to" for arbejdsgiveren.

Du kan researche gennem dit netværk og arbejdspladsens hjemmeside. Og så er det en rigtig god idé at ringe og spørge uddybende ind til det, som efterspørgeres i jobopslaget. Du vil ved samme lejlighed også ofte ende med at kunne lave en lille elevator tale om dig selv, i forlængelse af at I taler om, hvilke opgaver der er vigtige for arbejdsgiveren.



## 2

### STRUKTURER DIN ANSØGNING

Når du har researchet godt, bliver det nemmere at strukturere din ansøgning. Først i forhold til overskriften. Den skal være fængende, vække nysgerrighed og gerne tale ind i et konkret behov fra arbejdsgiverens side. Her ved du fra din research, hvad du skal lægge vægt på.

Den første del af brødteksten i ansøgningen er din motivation for at søge jobbet. Her er det vigtigt at undgå de værste flokklere, fx udtrykket "jeg brænder for ...". Forsøg at finde nogle mere originale formuleringer, så man kan mærke, at du rent faktisk er interesseret i jobbet og ikke bare lurer en standardformulering af.

Dernæst skal du beskrive dine faglige kompetencer, og her kan du bygge dine afsnit op om de "need to"-kompetencer, som du fandt frem til i din research. Vær konkret ift., hvordan du kan løse de udfordringer, som arbejdsgiveren har.

Til sidst skal du skrive lidt om, hvilke personlige kompetencer du har. Her gælder det igen om at undgå flokklere og forsøge at være konkret ift. det, du siger, du kan.

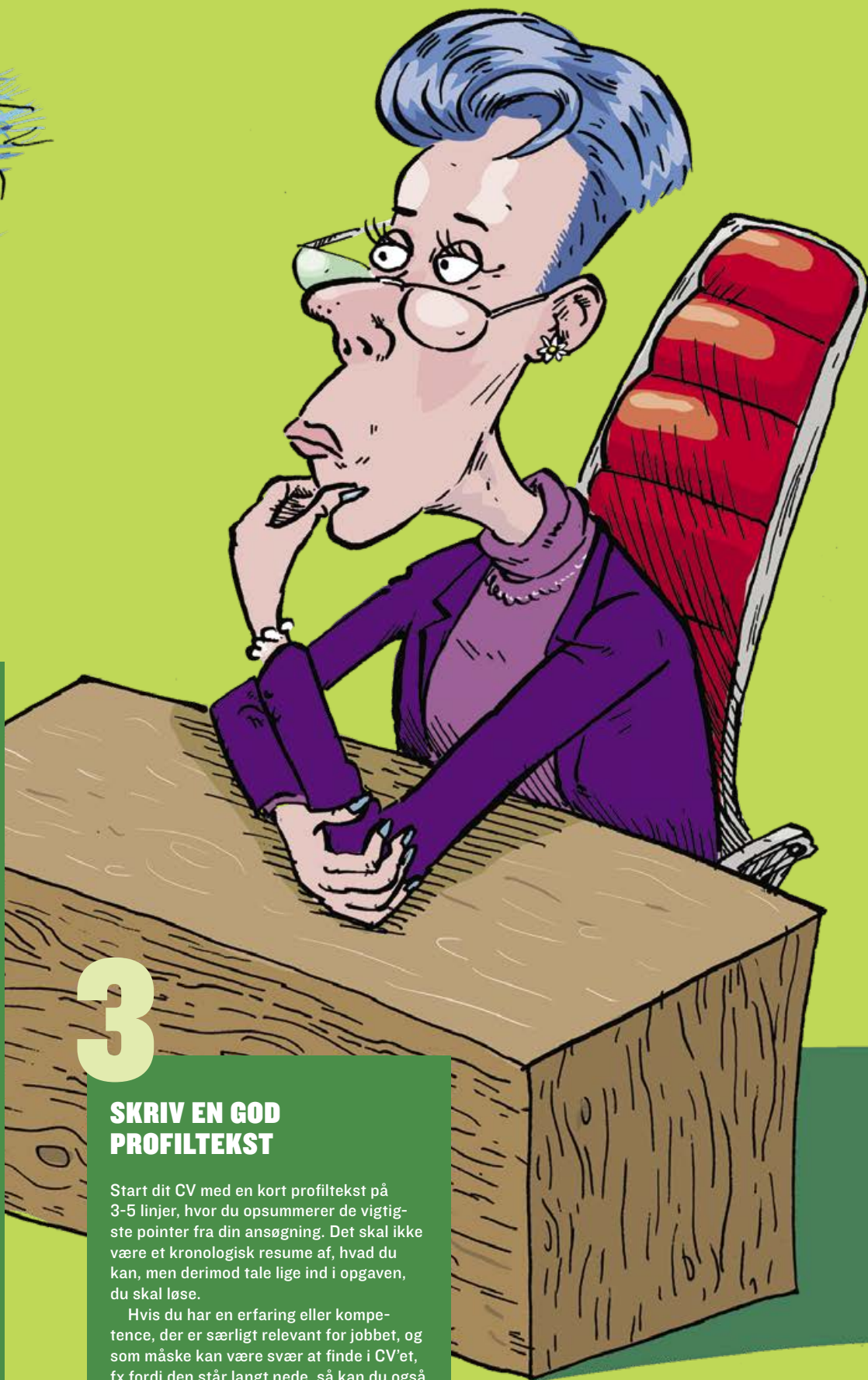
Brødteksten skrives i nutid.

## 3

### SKRIV EN GOD PROFILTEKST

Start dit CV med en kort profiltækst på 3-5 linjer, hvor du opsummerer de vigtigste pointer fra din ansøgning. Det skal ikke være et kronologisk resume af, hvad du kan, men derimod tale lige ind i opgaven, du skal løse.

Hvis du har en erfaring eller kompetence, der er særligt relevant for jobbet, og som måske kan være svær at finde i CV'et, fx fordi den står langt nede, så kan du også fremhæve det i din profiltækst. Husk på, at arbejdsgiveren typisk i første omgang kun hurtigt skimmer CV'et.



## » 6 gode råd til CV og ansøgning

# 5

### LAV ET GODT LAYOUT

Du bør tænke over din målgruppe i dit layout. Hvis du fx søger et grafisk job, så vis også dine grafiske evner i dit layout.

Derudover er det altid vigtigt, at CV'et er overskueligt og på maksimum to sider. Du kan fx bruge online-værktøjerne "Canva" eller "NOVORÉSUMÉ" til at lave et layout. De er lette at gå til og har allerede en række skabeloner, som passer til mange typer af job.

I et klassisk CV starter du typisk efter profilteksten med at skrive din erhvervs erfaring, hvis du allerede har været nogle år på jobmarkedet. Derefter skriver du dine uddannelser. Hvis du er dimittend, kan du gøre det i den omvendte rækkefølge. Husk også at bruge en omvendt kronologisk rækkefølge, så dine seneste erfaringer og uddannelser står først.

Når du har lavet et godt og overskueligt layout, så husk, at du også bør tjekke korrektur grundigt. Det viser, at du er motiveret og har gjort dig umage.

Endelig er der det store spørgsmål, om du bør have et billede på CV'et. Ikke alle gør det, og i sidste ende bør du gøre, hvad du selv er mest komfortabel med. Men et billede kan sige meget, og derfor kan det være en rigtig god idé. Gerne et, hvor du befinder dig inden for rammerne af det job, du søger. Er det et uddannelsesjob, så kunne det fx være et billede, hvor du underviser.

# 4

### MÅLRET CV'ET

Når du skriver dit CV, bør du målrette det. Det vil sige, at du ud over at skrive en målrettet profiltekst fremhæver de kompetencer og resultater i dine tidligere job, som er særligt relevante for jobbet. Fremhæv, hvordan du tidligere er nået i mål med opgaver, der minder om det, du søger. Her kan din research komme dig til god hjælp.

Det er også en god idé at have en rød tråd mellem, hvad du har skrevet i din ansøgning, og hvad der står i dit CV, så arbejdsgiveren får et indtryk af, at det er samme person, som har skrevet begge dele.



# 6

### VÆR HVERKEN TRUMP ELLER GANDHI

I et CV gælder det om at finde en god balance, når man fortæller om sig selv, hvor man hverken ender med at blive en "Trump" eller en "Gandhi". Det vil sige, at man på den ene side skal være ærlig om, hvad man kan, og ikke overdrive det. Ellers kan det hurtigt give bagslag, når der bliver spurgt ind til det under jobsamtalen. Man kan ikke – som Trump – være den bedste til alt.

På den anden side skal man heller ikke være meget ydmyg som Gandhi. Lad være med at undskylde for ting, du ikke er god til, i ansøgningen. Arbejdsgiveren skal vide, hvad du kan, og derfor bør du fokusere på at fortælle om dine kompetencer, og hvad du oprigtigt synes, at du er god til.

**Kilder:** Konsulent i Konsulenthuset ballisager Linda Østergaard Sørensen og karriererådgiver i Dansk Magisterforening Cecilie Burkal Cohrt.

# Ph.d. Cup-vinderen studerer børn, der tæller på fingre

Et studie, der undersøger de mindste skoleelevers talforståelse, sikrede adjunkt og ph.d. Pernille Bødtker Sunde en 1.-plads i årets Ph.d. Cup. Det er første gang, at hæderen tilfalder den praksisnære forskning på en professionshøjskole.

**B**ruger børn i 1.-4. klasse fingrene, når de skal lægge tal sammen? Er der forskel hos kønnene på måden, de går til matematikken på? Og hvad betyder de tidlige strategier for deres talforståelse siden hen?

Matematisk didaktik blandt de yngste i folkeskolen har været omdrejningspunktet for adjunkt på VIA Pernille Bødtker Sundes forskningsprojekt.

Studiet har fundet sammenhænge mellem børnenes regnemetoder i de første skoleår og deres talforståelse, når de bliver ældre. Den sammenhæng er langtfra uvæsentlig, forklarer hun.

“Det kan være ødelæggende for børn at have det svært i matematik.

Det betyder noget for de uddannelsesvalg, de kan træffe senere, og størrelsen af deres livsindtjening. Derfor er det væsentligt at vide, hvornår vi skal sætte ind med mere målrettet hjælp til de yngste”, siger Pernille Bødtker Sunde.

Det var en kisteglad adjunkt, der i slutningen af juni også kunne kalde sig vinder af årets Ph.d. Cup efter en præsentation, som et enigt dommerpanel betegnede som “meget dedikeret”.

Pernille Bødtker Sunde har haft en særlig interesse for børn med matematikvanskeligheder, siden hun begyndte som lærer i de yngste klasser på Molsskolen.

“Jeg er oprindeligt uddannet biolog, så det var nok min forskernysgerrighed, der fik mig til at tænke:

Hm, det her er et problem. Hvad kan vi gøre ved det?” fortæller hun.

## Folkeskolen skal udvikles gennem forskning

Ud over at den personlige anerkendelse giver et kærtkomment rygstød, er det vigtigt, at det er den praksisnære forskning, der blev hædret ved ph.d.-cuppen, mener årets vinder.

“Det er helt centralt for udviklingen af vores folkeskole, at vi kan bringe den her type af forskningsresultater i anvendelse ude i klasseværelserne. Lærerne efterspørger mere fagfaglig viden, og der skal nogle gange meget få ændringer til i undervisningen, før det gør en verden til forskel for børnene”, siger Pernille Bødtker Sunde.

For den 49-årige VIA-adjunkt var det lidt af en udfordring at starte sit forskningsprojekt med både VIA og Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse, DPU, som tovholdere.

“Jeg skulle lære to helt nye institutioner og arbejdskulturer at kende, og det kan være svært at være tilknyttet to så forskellige institutioner på samme tid. Som ph.d.-studerende skulle jeg undervise begge steder og deltage i institutionernes aktiviteter, og det var to meget forskellige oplevelser”, siger Pernille Bødtker Sunde.

Pernille Bødtker Sundes forskningsprojekt stopper ikke her.

“Jeg starter i en postdoc, hvor jeg får lejlighed til at følge børnene i de større klasser også, så jeg kommer til at bruge en del tid i Belgien i de kommende år. Der er temmelig meget international forskning vedrørende børns talstrategier, men en del af problemet hidrører noget kulturelt”, siger Pernille Bødtker Sunde.

Det var ikke bare vinderen af ph.d.-cuppen, der kippede med flaget, da dommerpanelet havde talt.

“Jeg er meget stolt på Pernilles vegne. Det er en milepæl i anerkendelsen af professionshøjskolernes vigtige forsknings- og udviklingsarbejde. Et skoleeksempel på anvendelsesorienteret forskning, som gør en forskel”, udtalte forskningschef i Center for pædagogik og dannelse på VIA Andreas Rasch-Christensen. ■

**“Det kan være ødelæggende for børn at have det svært i matematik. Det betyder noget for de uddannelsesvalg, de kan træffe senere, og størrelsen af deres livsindtjening”.**



HJERTEFORENINGEN SIGER:

# MÅL TRIVSLEN HVER MÅNED!

Hjerteforeningen har i to år arbejdet aktivt for at forbedre medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø. Direktør i Hjerteforeningen Anne Kaltoft opfordrer alle organisationer til at gøre det samme.

**H**ver måned får Signe Elkrog Friis et kort spørgeskema i sin mailboks på arbejdet.

“Giver din leder den sparring, du har brug for?” eller “Er din arbejdsbelastning overkommelig?”

Det kan være nogle af spørgsmålene, hun og hendes knap 130 kollegaer i Hjerteforeningen skal svare på, så ledelsen ved, hvordan de ansatte har det.

Resultaterne kommer anonymt ind til cheferne, og hvis der er dårlige målinger, skal de forsøge at løse problemerne.

Sådan har det været de seneste to år, hvor Hjerteforeningen aktivt har sat fokus på medarbejdernes trivsel. De faste månedlige målinger er et af flere initiativer, som har gjort en forskel på arbejdspladsen, forkla-

rer Signe Elkrog Friis, der er politisk seniorkonsulent i Hjerteforeningen.

“Jeg havde ikke noget dårligt arbejdsmiljø, før vi begyndte med målingerne, men systemet fungerer for mig. Det er fedt, at ledelsen sætter fokus på det her. Det føles, som om vi hele tiden kommer et lag dybere ind til, hvordan vi kan få det bedste arbejdsmiljø”, siger Signe Elkrog Friis.

Hun nævner, at medarbejderne blandt andet har fået mere indflydelse på organisationens dagsorden.

#### Seniorkonsulent

**Signe Elkrog Friis skal hver måned svare anonymt på, hvordan hun har det, i en såkaldt peakon-måling på arbejdet.**

“Det er utrolig positivt, at ledelsen ser nysgerrigt på trivsel og gerne vil lytte til, hvordan vi medarbejdere har det. Særligt vores mandat har været vigtigt for mig. Det giver rigtig meget arbejds-kvalitet, at jeg selv er med til at træffe beslutningerne og kan spille ind med min faglighed”.

#### En presset branche

Hjerteforeningen er en af tre NGO'er, som har medvirket i et projekt om psykisk arbejdsmiljø i NGO-branchen hos Dansk Magisterforening (DM).

I samarbejde med konsulentbureauet Ingerfair har DM udarbejdet en række anbefalinger og to arbejdsredskaber til fokus på trivsel og arbejdsmiljø i NGO-branchen. Materialet er udarbejdet på baggrund af interview med arbejdsmiljøledere, arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og medarbejdere i organisationerne Dansk Ungdoms Fællesråd, SOS Børnebyerne og Hjerteforeningen.

Formålet har været at afdække, hvordan NGO'er effektivt skaber et sundt psykisk arbejdsmiljø, forklarer arbejdsmiljøkonsulent i DM Søren Bjerregaard Kjær, der er tovholder på projektet. Han fortæller, at DM netop valgte at sætte fokus på arbejdsmiljø i NGO-branchen, fordi pengene her ofte er små og arbejds-mængden stor.

“I NGO-branchen hersker der en særlig relativisering. Når alle er fælles om at kæmpe for den store, gode sag, så kan det føles småt og ligegyldigt at kræve noget for sig selv og sine kollegaer. Problemerne på arbejdspladsen kan synes ubetydelige og smålige, når nogen ude i verden har det værre”, siger Søren Bjerregaard Kjær og forklarer, at erfaringerne fra undersøgelsen blandt andet viser, at der skal være en kultur for at kunne sætte ord på problemerne på arbejdspladsen.

“Der er brug for en systematik og tydelighed omkring arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. Derfor har vi blandt andet udviklet nogle refleksionskort, så man på arbejdspladsen kan begynde at sætte ord på, hvad der kendetegner et godt psykisk arbejdsmiljø”.

DM fokuserede på tre organisationer, som har arbejdet målrettet



med at få det gode arbejdsmiljø til at gå hånd i hånd med det godgørende formål.

“De redskaber og anbefalinger, vi er kommet frem til i undersøgelsen, er i høj grad baseret på erfaringerne fra Dansk Ungdoms Fællesråd, SOS Børnebyerne og Hjerteforeningen. I stedet for at fokusere på udfordringerne ønskede vi at fremhæve de gode eksempler”, siger Søren Bjerregaard Kjær.

### Glade ansatte giver bedre arbejde

NGO'erne har tidligere været i mediernes søgelys i sager om dårligt arbejdsmiljø.

I 2018 beskrev Altinget, hvordan knap hver tredje akademiker i NGO-sektoren led under dårligt arbejdsmiljø. I den forbindelse stod flere ansatte frem og fortalte om en stresset og ustruktureret arbejdskultur præget af uprofessionel ledelse.

En analyse fra DM fra oktober sidste år viser dog, at NGO'erne og patientforeningernes psykiske arbejdsmiljø samlet set ligger på niveau med andre faggruppers i dag.

Alligevel er det for mange virksomheder tabu at tale om medarbejdernes tilfredshed, siger direktør i Hjerteforeningen, Anne Kaltoft. Hun tøvede dog ikke med at sige ja til at medvirke i DM's undersøgelse.

“Vi skal gøre op med, at NGO-branchen er et dårligt sted at arbejde. Derfor synes jeg også, at det er vigtigt, at vi kan inspirere andre. Hos Hjerteforeningen arbejder vi for en vigtig sag, og derfor er det også vigtigt, at vi har det godt. Vores organisation skal være stolt af, hvad vi gør”, fortæller Anne Kaltoft.

Hjerteforeningens arbejde med at gøre det psykiske arbejdsmiljø til en aktiv del af hverdagen startede for alvor, da Anne Kaltoft overtog jobbet som direktør.

“Vores stærkeste ressource er vores medarbejdere. De skaber al den værdi og viden, der skal til, for at vi bedst muligt kan hjælpe vores medlemmer. Det handler ikke om, hvorvidt vi har råd til at prioritere trivsel, men derimod at det ikke kan betale sig at lade være”, forklarer hun.

Derfor er hun også uforstående over for, at virksomheder vælger at ignorere dårlige trivselsmålinger.

**Det er tabu at tale om medarbejdernes tilfredshed i alt for mange virksomheder, siger direktør i Hjerteforeningen Anne Kaltoft.**



## REDSKABERNE TIL ET GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ FRA DM'S UNDERSØGELSE

**Guide til pulsmåling:** Formålet med en løbende pulsmåling er at få et fortsat fokus på arbejdsmiljø. Pulsmålingen kan hjælpe jer med at identificere indsatsområder, fordele ansvar, lægge en plan for initiativer til forbedringer og med at følge op på dem. Det er vigtigt at stille få spørgsmål, fordi det gør opsamlingen på svarene mere overskuelig. Desuden kan for mange spørgsmål skabe forvirring eller manglende svarlyst.

**Refleksionskort til et godt arbejdsmiljø:** Hvis I vil forbedre det psykiske arbejdsmiljø, så skal I kunne tale om det. Det er én af konklusionerne fra DM's undersøgelse om det gode arbejdsmiljø på NGO-arbejdspladser. Men hvordan sætter man gang i den kollektive samtale om arbejdsmiljøet? Ud fra erfaringerne fra undersøgelsen har DM udviklet et sæt refleksionskort, der skal hjælpe jer med at sætte gang i samtalen. I løbet af spillet kommer i rundt om nogle faste emner som “et godt samarbejde” og “en god ledelse”, men der er også fire jokerkort, hvor I selv kan vælge emnet.

Læs mere om DM's undersøgelse på [dm.dk](http://dm.dk)

“Jeg synes, at man som ledelse har et ansvar for at håndtere og prioritere udfordringerne på arbejdspladsen. Det bliver du nødt til, hvis du er en professionel organisation”.

Signe Elkrog Friis er enig. Hun tror, at flere virksomheder er i gang med at indse potentialet i medarbejdernes tilfredshed og engagement.

“Det er fremtiden, det her. Vi er allerede langt fremme, og der er mange, som spørger ind til vores

indsats. Jeg er selv blevet kontaktet af flere, som gerne vil lade sig inspirere af vores initiativer”.

Udfordringer med arbejdsmiljøet kan man ikke løse fra den ene dag til den anden, siger både Anne Kaltoft og Signe Elkrog Friis. Det er en proces.

“Hjerteforeningen har en masse ting, som vi fortsat skal arbejde med. Det her er ikke en ting, man opnår og sætter på hylden”, siger Signe Elkrog Friis. ■

# Arrangementer, inspiraton og kurser i DM



## Medlemsmøder

### **Sådan fastholder du læringen fra coronakrisen**

17. august 2020 – Online

### **Det skal du vide, når lønkomensationen stopper**

26. august 2020 – Online

### **Debatarrangement om medarbejderejede kooperativer**

2. september 2020 – København

### **Aydin Soei: danske fædre med minoritetsbaggrund**

3. september 2020 – Online

### **Styrk dig i rollen som konsulent**

8. september 2020 – København

### **Arbejdsmiljøkonference 2020 – vejen til et bæredygtigt arbejdsliv**

10. september 2020 – København

28. september 2020 – Aarhus

### **Karl Marx mellem økonomi, filosofi og politik**

29. september 2020 – Aarhus

### **Nudges, broer og barrierer – sammenhængen mellem etik og teknologi**

8. oktober 2020 – København

## Workshops

### **Drømmer du om et arbejdsliv med udgangspunkt i din faglighed?**

26. august 2020 – Vejle

### **Sådan laver du præsentationer til online møder og webinarer**

2. september 2020 – Online

### **Sådan får I det bedste ud af organisationsforandringer**

21. september 2020 – Aarhus

28. september 2020 – København

### **En fremtid som selvstændig**

7. oktober 2020 – København

8. oktober 2020 – Aarhus

### **How your research skills can create value outside academia**

15. oktober 2020 – København

20. oktober 2020 – Aarhus

### **En fremtid som projektleder I – kom godt i gang med projektkarrieren**

26. november 2020 – København

9. november 2020 – Aarhus

### **En fremtid som projektleder II – få styr på projektværktøjskassen**

3. december 2020 – København

16. november 2020 – Aarhus

## Karriere-workshops

### **Afklar dine lederambitioner**

3. september 2020 – København

10. september 2020 – Aarhus

8. oktober 2020 – Online

5. november 2020 – Online

### **LinkedIn som karriereredskab – grundlæggende workshop**

9. september 2020 – Online

21. oktober 2020 – Online

11. november 2020 – Online

25. november 2020 – Online

### **Sådan bliver du ph.d.-studerende**

29. oktober 2020 – Online

12. november 2020 – Online

### **Fastlæg din karrierestrategi**

22. oktober 2020 – Esbjerg

3. november 2020 – København

5. november 2020 – Aarhus

26. november 2020 – Odense

17. december 2020 – Aalborg

### **How do we create better well-being for PhD-students?**

3. november 2020 – Aarhus

10. november 2020 – København





Som medlem af DM har du adgang til inspiration, ny viden og efteruddannelse.

Her kan du se et udvalg af arrangementer i den kommende tid.

Den fulde liste finder du altid på [dm.dk/kalender](https://dm.dk/kalender)

Dansk  
Magisterforening



## Arrangementer

**DM tilbyder arrangementer for forskellige medlemsgrupper.**

### Ledere

**Ledelse og design af forandringsprocesser**

1. september 2020 – Online

**Morgenmøde for ledere: Forhandling**

4. september 2020 – Aarhus

**Morgenmøde for ledere: Den motiverende samtale**

16. september 2020 – København

**Årsmøde for ledere 2020**

18. september 2020 – Aarhus

25. september 2020 – København

### Freelancere og selvstændige

**Få styr på annoncering på digitale medier**

25. august 2020 – Online

**Prissætning, forhandling – og det gode tilbud**

21. september 2020 - Online

### Undervisning

**Evaluering af pædagoguddannelsen – hvor står vi og hvor vil vi hen?**

3. september 2020 – Aarhus

**Digitalisering i uddannelserne: etiske og læringsmæssige udfordringer**

20. oktober 2020 – København

### Seniorer

**På knæ for livet**

28. oktober 2020 – Aalborg

Tilmelding: hani@dm.dk

**Besøg på 4. Maj Kollegiet**

1. september 2020 – København

10. september 2020 – København

**Besøg på Øresundsakvariet**

16. september 2020 – Helsingør

**Genforeningens temaer – et jubilæum med nutidig relevans og kant**

16. september 2020 – Aarhus

**Kunstvandring på Fabrikken for Kunst og Design**

24. september 2020 – København

**Dementi af et formodet giftmord**

21. oktober 2020 – Aarhus

## Kurser

### For ledige medlemmer

**Excel udvidet kursus**

31. august 2020 – Aarhus

**Adobe InDesign for begyndere**

17. september 2020 – Online

**Online bannere**

30. september 2020 – København

**Word for øvede**

9. oktober 2020 – Online

**Excel for begyndere**

27. oktober 2020 – Online

**Mobilvideo**

4. november 2020 – København

### Kurser

**Leder uden kasket**

1.-2. oktober 2020 – København

Kr. 9.500,- for medlemmer

**Intern konsulent**

26.-27. november 2020 – København

Kr. 7.400,- for medlemmer

# Debat og blog

Sidste frist for debatindlæg til nr. 5 er mandag den 8. juni kl. 10. Debatindlæg sendes til [magisterbladet@dm.dk](mailto:magisterbladet@dm.dk).

Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen.

## BLOG



**Søren Stubbjær Pedersen** er bestyrelsesmedlem i **DM Studerende**. Han studerer historie og samfundsfag på Aarhus Universitet.

## HJEMMEARBEJDE KAN VÆRE PORTEN TIL UDNYTTELSE

Hjemmejob kan betyde, at studiejobbere ikke får løn for de timer, de reelt arbejder.

Af Søren Stubbjær Pedersen

For hvor mange mails skal du svare på, før dine lønnede timer er brugt op, og du pludselig kører på interessebasis? Og er lønnen den samme, uanset om du arbejder en tirsdag formiddag eller søndag aften?

Det fleksible arbejdsmarked sætter store krav til den enkelte, og her tænkes ikke bare på selvdisciplin. Det kræver, at man konstant er opmærksom på, hvor meget tid man bruger på sine forskellige opgaver. Og selv der kan det være svært.

For at ringe til chefen og bede om løn for det overarbejde, man har lagt, er angstprovokerende – særligt når man "bare" er studerende. Der står hundrede andre studerende klar til at tage over for dig, og erhvervs erfaringer er – får vi jo konstant at vide – altafgørende for ens fremtid. Hvorfor så fremstå besværlig?

Det betyder selvfølgelig ikke, at det fleksible arbejdsmarked – med alle de fordele, det indeholder – skal undgås. Men det stiller større krav til lederes ansvarlighed over for deres studieansatte, hvis vi skal undgå et endnu mere ulige arbejdsmarked, og det fordrer en ny varsomhed blandt os studerende selv. Der skal være plads til diskussioner om ens arbejdsforhold på en åben måde.

Det har været så dejlig let.

Forelæsning på Zoom kl. 10, arbejde kl. 12, Skype med studiegruppen kl. 13.

Alt sammen uden at forlade studieboligens vante rammer eller være ikklædt andet end et par joggingbukser og en pæn skjorte for den digitale anstændigheds skyld.

Work-life-balance har inden for visse brancher været et buzzword i flere år, men med udsigten til arbejdslivet post-corona er det mere end nogensinde før også blevet relevant for os studerende. For lige så mange fordele og glæder det fleksible arbejdsmarked giver, lige så mange risici er der også.

Lad mig i denne omgang blot fremhæve én: udnyttelse.

Udnyttelse lyder voldsomt. Det lugter langt væk af en korrupt chef, som gør alt, hvad han eller hun kan for at presse flest mulige penge ud af sine ansatte, alt imens man står tilbage som en mærkelig form for nutidig slave.

Selv hvis din chef hører til blandt de mest forstående, og du aldrig kunne forestille dig ham eller hende være sådan, er faren stadig reel, for du kan blive udnyttet, uden at nogen af jer er klar over det.

## JOB



SCHOOL OF BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES  
AARHUS UNIVERSITY

### Ph.d.-stillinger på Aarhus BSS

#### Aarhus BSS Graduate School

Aarhus BSS er et af Aarhus Universitets fire fakulteter. Her har vi samlet de erhvervs- og samfundsvidenskabelige forskningsområder i en række stærke og internationale forskningsmiljøer. Mere end 250 ph.d.-studerende er i dag indskrevet på Aarhus BSS Graduate School, og hvert år starter mere end 60 studerende fra hele verden. En ph.d.-uddannelse kvalificerer dig til en karriere i enten den akademiske verden eller i den private eller offentlige sektor.

Aarhus BSS Graduate School opslår nu en række ph.d.-stipendiater med start ved semesterstart den 1. februar 2021. Læs mere om vores ph.d.-programmer og se det fulde stillingsopslag på [bss.au.dk/blivphd](http://bss.au.dk/blivphd), hvor du også kan finde link til ansøgningsformularen og læse mere om Aarhus BSS og Aarhus BSS Graduate School.



ANSØGNINGSFRIST  
**15. september 2020 kl. 12**



ANSØGNINGSLINK  
[bss.au.dk/blivphd](http://bss.au.dk/blivphd)

Læs hele indlægget på  
[magisterbladet.dk](http://magisterbladet.dk)





# Nyt job?

Tag del i mulighederne

**Se de ledige stillinger her**

[www.naalakkersuisut.gl/da/Naalakkersuisut/Job/Ledige-stillinger](http://www.naalakkersuisut.gl/da/Naalakkersuisut/Job/Ledige-stillinger)



magasinet

# kunst

NR. 2 / 2020, 29. ÅRGANG, KR. 99,00

INTROPRIS  
295 KR.

INKL. FORSENDELSE

TEMA

## SKULPTUR

Per Kirkeby, Josefine Winding, Susanne Schmidt-Nielsen m.fl.

Danser med bjørne

Fjerklædte isbjørne på ARKEN

Kyndelige kunstneres betydning  
for kunstens historie

Interview med Valeria Napoleone

## BLIV ABONNENT PÅ

# magasinet kunst

### MAGASINET KUNST:

- 4 numre á 140 sider
- Temasektion hvor vi går i dybden med kunsten
- Kvalificerede anmeldelser, reportager og essays
- Interview og portrætter
- Udstillinger, museer, gallerier og auktioner
- Kunstkalender, boganmeldelser og andet godt

### INTRO RABAT

Spar 100 kr. på dit første års abonnement, herefter får du fast 20% medlemsrabat

Bestil på [dm.dk/medlemskab/kontante-medlemsfordele](https://dm.dk/medlemskab/kontante-medlemsfordele)

## BLIV ABONNENT PÅ

# arkitektur/design

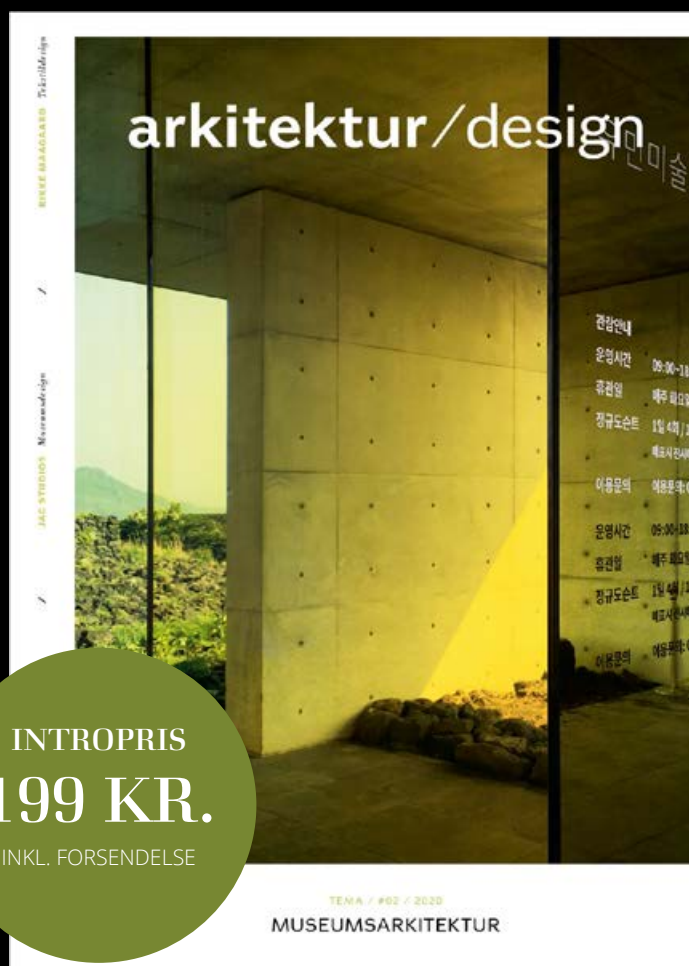
### ARKITEKTUR/DESIGN:

- 4 numre á 100 sider
- Om dansk arkitektur, kunsthåndværk og design
- Temasektion hvor vi går i dybden med et udvalgt emne
- Interview, portrætter, essays og udstillinger
- Kalender, bog- og filmanmeldelser og andet godt

### INTRO RABAT

Spar 100 kr. på dit første års abonnement, herefter får du fast 20% medlemsrabat

Bestil på [dm.dk/medlemskab/kontante-medlemsfordele](https://dm.dk/medlemskab/kontante-medlemsfordele)



INTROPRIS  
199 KR.

INKL. FORSENDELSE

TEMA / #62 / 2020  
MUSEUMSARKITEKTUR