

magisterbladet

NR. 7 · 2020

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · MAGISTERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED



Hvordan skal vi arbejde, til vi er 70, hvis vi bliver fyret?

Kommunerne fyrer systematisk seniorerne. Tillidsrepræsentanter som Stefanie Bondy Jørgensen har svært ved at få sat en stopper for aldersdiskrimination.



Nyt job?

Bliv vores nye kollega



Se de ledige stillinger her

www.naalakkersuisut.gl/da/Naalakkersuisut/Job/Ledige-stillinger

Vi skal sikre dem, der blæser i fløjten

Forsvarets Efterretningstjeneste (FE) blev genstand for en del opmærksomhed, da forsvarsministeren på baggrund af en pressemeddelelse fra Tilsynet med Efterretningstjenesterne valgte at suspendere lederen af FE og Forsvarsministeriets departementschef og indlede en undersøgelse af forholdene i FE.

Men pressemeddelelsen fra FE kom ikke ud af ingenting. Tværtimod er FE blot det seneste eksempel på, at en eller flere whistleblowere føler sig nødsaget til at informere omverdenen om uretmæssigheder, som de oplever gennem deres job.

Det er ikke en nem beslutning at træffe. Vi ved fra tidligere sager, at whistlebloweren kan ende med at blive taberen. Og vi ved,

“Der er brug for trygge, anonyme whistleblowerordninger. Fordi vi ønsker et samfund uden korrupsion og nepotisme og med høj grad af tillid”.

at mulighederne for at whistleblowe afhænger af de rammer, der både på offentlige og private arbejdspladser er skabt for at kunne blæse i fløjten, når man finder det nødvendigt.

Justitsministeriet har til min tilfredshed meldt ud, at der senest 1. november skal være udrullet whistleblowerordninger på hele det statslige område. Det sker som led i implementering af et EU-direktiv, som vi har støttet gennem flere år, og som kommer til at omfatte både det private og det offentlige arbejdsmarked. Med justitsministerens ord handler det om at sikre borgerens tillid til de offentlige myndigheder og om ordninger, der gør, at “whistleblowere tør stå frem, så kritisable forhold kan komme for dagens lys”. Og det er en meget vigtig ambition.

Men det er af afgørende betydning, at ordningerne bliver ført ud i livet på en måde, så de, der blæser i fløjten, får den størst mulige tryghed ved brug af ordningen. Det handler om tillid. De,

der ligger inde med viden, som de vil dele med omverdenen, skal kunne have tillid til, at der er tænkt på deres ve og vel i designet af en whistleblowerordning. Sidder man inde med oplysninger, som bør komme til offentlighedens kendskab, skal man kunne stole på, at henvendelsen bliver håndteret anonymt og af en ekstern part, så arbejdspladsen ikke kan genkende eller genfinde den medarbejder, der har delt informationerne. Vi vil gerne medvirke til design af gode, trygge løsninger.

I den bedste af alle verdener kan vi selvfølgelig tale med vores kolleger, ledere - eller chefkolleger - om de ting, der bekymrer. Men vi må også erkende, at nogle forseelser er så store eller har en sådan karakter, at man ikke risikofrit kan tale om sagen. Det er i disse sager, at der er brug for trygge, anonyme whistleblowerordninger. Fordi vi ønsker et samfund uden korrupsion og nepotisme og med høj grad af tillid.

Det er samtidig vigtigt, at vi får skabt en tryk kultur på såvel offentlige som private arbejdspladser, hvor vi kan tage de svære samtaler om de forhold, der gør arbejdslivet utrygt, surt eller besværligt. Det er i mine øjne helt afgørende for arbejdsmiljøet, at vi bliver bedre til at have en åben og tæt dialog mellem medarbejdere og ledere på arbejdspladserne.

Arbejdsmiljøet skal ikke bare være noget, vi kigger på, når der skal udarbejdes en APV. Dialog, respekt og samarbejde er helt afgørende for at skabe gode arbejdspladser, og der skal være plads til kritik, nye idéer og sparring om arbejdsprocesser. Jeg håber, vi kan skabe en åben kultur sammen, og jeg synes, vi skal begynde nu.



Camilla Gregersen

HOVEDBESTYRELSEN for DM

FORMAND

Camilla Gregersen

DM OFFENTLIG

Anders Christian Rasmussen

DM LEDER

Nina Louise Hallgren

DM PRIVAT OG SELVSTÆNDIGE

Bjarke Friberg

DM VIDEN

Anders Henning Simonsen

DM STUDERENDE

Thomas Bæk Kristensen

NÆSTFORMAND, DM VIDEN

Thomas Vils Pedersen

Andreas Bech

Anne Bisgaard Pors

Claudia Hage

Helle Idland

Erik S. Christensen

Janne Gleerup

My Martinussen

Ronja Rose Ravnskov

Dorthe Friis Pedersen

Gregers Lysholm Pedersen

Mette Sejerup Rasmussen

Julia Bjerre Hunt

Lotte Bjerrum Køie

Sine Jensen

Olav Wedege

Bertelsen

Tommy Dalegaard Madsen

magisterbladet

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

Al 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: 37.500 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af

 DANMARKS MEDIERS
OPLAGSKONTROL

Kontrolleret oplag: 39.864
i perioden 1.7.2018-30.6.2019



PRODUKTIONSPLAN:

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

Nr. 10

Udkommer: Fredag den 4. december
Deadline tekstannoncer: Onsdag den 18. nov.
Deadline stillingsannoncer: Onsdag den 18. nov.
Deadline debat: Mandag den 23. nov.

Du skal arbejde længe, men vi fyrer dig alligevel ...

Jeg er lige blevet 54. Jeg skal arbejde, til jeg er 68. Misforstå mig ikke. Jeg elsker mit håndværk, men det er lang tid.

Hvis jeg skal være helt ærlig, så føler jeg mig meget mere udsat, end jeg gjorde før. For hvad sker der, hvis jeg ryger ud? Er der job til mig? Eller vil de trods alt hellere have en yngre og billigere model?

Når jeg åbner for min egen skrøbelighed over for venner på min egen alder, så har de den samme følelse. De kan nok godt få et nyt job nu. Det skal nok gå, men hvad så, når de bliver 57, 60 eller 64?

Jeg var ikke den eneste, der i sommer lagde mærke til Politikens artikel om en 57-årig miljøplanlægger og journalist. Han var en dygtig redaktør på et magasin - indtil hans kontrakt løb ud.

Han var ledig på tredje år og havde søgt omkring 250 stillinger i alle kategorier - fra dem, der rent faktisk matcher hans uddannelse og faglighed, til job

“Man vil helst ansætte de unge. Man vil helst fyre de gamle. Det er både diskriminerende og ulovligt”.

som rådhusbetjent, buschauffør og skadedyrsbekæmper med fokus på hvepse.

“Mit råd er: Find et job med en fast kontrakt, og hold fast i det med arme og ben. Det ville jeg gøre, hvis jeg kunne begynde forfra”.

Sådan lød det fra manden med de to uddannelser.

Som fagbladsredaktør kan jeg trøste mig med statistikkerne, som trods alt viser, at fyrede seniorer faktisk får job, selv om det i gennemsnit tager længere tid end for de yngre.

Og heldigvis er det ikke længere sådan, at vi nærmest mobber de ældste medarbejdere ud, fordi de burde give plads til de unge. Der er kommet en meget større tolerance og respekt over for at blive længere på arbejdsmarkedet.

Det manglede da bare, når vi beder de unge om at arbejde, til de er over 70.

Men der er også en rationel grund til, at vi føler os mere udsatte, når vi er gamle nok til at få seniordage.

I dette nummer af Magisterbladet sætter vi fokus på jobopslag, der er fyldt med diskriminerende formuleringer om, at man foretrækker yngre ansøgere.

“Vi er på jagt efter en ung kommunikationskonsulent, der er sulten på at bruge sine skills og har lyst til at lære nye”.

I foråret vakte det berettiget forargelse, da det kom frem, at Finansministeriet i en årrække kun har ansat én person over 50 ud af 277 ansættelser.

De ældre diskrimineres ikke kun, når der ansættes, men også når der fyres.

Det kan Magisterbladet dokumentere på baggrund af en omfattende aktindsigt i sparerunder i 10 kommuner og tre styrelser.

Sagerne omfatter i alt 596 afskedigelser og 103 frivillige fratrædelser i perioden 2018-2020.

Aktindsigterne viser, at særligt gruppen af ansatte mellem 46 og 60 år er blevet ramt af afskedigelserne. De udgjorde 51,7 pct. af de afskedigede, men kun 39,5 pct. af de ansatte. Omvendt var der en underrepræsentation af yngre medarbejdere under 40 år blandt de fyrede. De udgjorde 46,9 pct. af de ansatte, men kun 33,6 pct. af de afskedigede.

Man vil helst ansætte de unge. Man vil helst fyre de gamle. Det er både diskriminerende og ulovligt.

Og det skal der selvfølgelig sættes en stopper for NU, hvis vi skal blive på arbejdsmarkedet, til vi er 68, 70 eller 72.

Redaktør
Jakob Elkjær



46

Hvis kæresten ikke havde fået lønkompensation, så var Jesper Juhl gået på røven



ARTIKLER

- 7** Pres på S for flere internationale studiepladser
- 12** Advarsel: Hjemmearbejde kan blive et rædselsfuldt hamsterhjul
- 16** Cheffysiker i stråleterapien: Coronaen gjorde mig til visir- og kittelproducent
- 18** Eksperternes dom efter et år med Ane Halsboe-Jørgensen: En jævn ministerpræstation - med mangler
- 24** Brugte 40 timer og fik løn for 15: "Det var ren overlevelse"
- 26** Efter 250 år med humaniorabashing er det blevet et nøk værre
- 29** Forbandede ungdom
- 40** 6 gode råd: Sådan kommer du videre efter mange år i det samme job
- 44** Ledere skal lære at tænke langsomt



52

Studerende fra HUM og SAMF bliver ofte iværksættere



26

Efter 250 år med humaniorabashing er det blevet et nøk værre



FASTE

- 3** LEDER
- 4** REDAKTØRENS KOMMENTAR
- 8** SIDEN SIDST
- 10** MÅNEDENS GANG PÅ #SOME
- 43** NYE BØGER
- 51** NYE BØGER
- 55** NYE BØGER
- 58** DEBAT OG BLOG

40

6 gode råd: Sådan kommer du videre efter mange år i det samme job

- 46** Hvis kæresten ikke havde fået lønkompensation, så var Jesper Juhl gået på røven
- 48** Ligestilling fejres, men fornægtes i praksis
- 52** Studerende fra HUM og SAMF bliver ofte iværksættere

TEMA OM ALDERSDISKRIMINATION

- 32** Fyringsrunder går især ud over seniorer
- 38** Arbejdsgivernes jagt på de unge er på kant med loven



32

Fyringsrunder går især ud over seniorer

3% på lønkontoen. Hvordan kan det lade sig gøre?

Læs mere om
dine fordele som
medlem af Dansk
Magisterforening
i en bank, du ejer:

lsb.dk/dm

Man skal vist eje sin egen bank for at få de fordele. Og det er ikke helt forkert. Når Lån & Spar giver 3%* i rente på lønkontoen, er det ikke, fordi vi er bedre venner med Nationalbanken end andre banker. Det er fordi, vores ejerkreds mener, at vi skal tilbyde medlemmer af Dansk Magisterforening særligt favorable vilkår. Selv i en tid, hvor renten ellers er negativ.

Lån & Spar er ejet af bl.a. Dansk Magisterforening. Er du medlem, ejer du os. Derfor får du højere rente, bedre vilkår og en bestyrelse, der til hverdag varetager dine interesser som lønmodtager.

Giver det mening? Ring 3378 1952
– eller gå på lsb.dk/dm og book et møde

* 3% i rente på op til 50.000 kr. kræver medlemskab af Dansk Magisterforening og afsluttet uddannelse. Indestående over 50.000 kr. forrentes med 0%. Du skal samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kreditvurderes ud fra) Rentesatserne er variable og gælder pr. 9. maj 2019. Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit – se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar.



Dansk
Magisterforening

Lån & Spar

Pres på S for flere internationale studiepladser

Endnu har S-regeringen ikke fjernet loftet over de engelsksprogede uddannelser som lovet i regeringsgrundlaget. Udviklingen er gået den modsatte vej. På to år er 1.400 internationale studiepladser forsvundet.

SU-FORLIGET FRA 2018 satte loft over antallet af engelsksprogede studiepladser og reducerede antallet af engelsksprogede studerende på universiteter og professionshøjskoler. I regeringsgrundlaget lovede S og støttepartierne at fjerne loftet, men det er ikke sket endnu.

Og det møder nu kritik både på universiteterne og i erhvervslivet.

“Det er stærkt bekymrende, at den nye regering efter et år endnu ikke har taget fat på det problem. Det internationale har en enorm betydning for hverdagen på universiteterne. Vi kan ikke stå alene”, siger Katja Brøgger, der er lektor på DPU med speciale i uddannelsespolitik og uddannelsesstyring på universiteterne.

Ifølge Jesper Langergaard, der er direktør for Danske Universiteter, bidrager internationale studerende til at løfte og udvikle samfund og virksomheder.

“Samlet set er det en god forretning for Danmark at tiltrække kloge hoveder”, siger Jesper Langergaard.

Også DI tripper for at få forliget lempet.

“Vi lever i en virkelighed, hvor internationaliseringen burde ligge øverst på en uddannelses- og forskningsministers dagsorden”, lyder det fra DI's underdirektør Mette Fjord Sørensen.

En dyr besparelse

Den seneste opgørelse fra Uddannelses- og Forskningsministeriet viser, at 1.400 internationale studiepladser er forsvundet fra seks universiteter og en professionshøjskole. Hårdst beskåret er CBS og Aalborg Universitet med hhv. 361 og 331 færre studiepladser på to år.

Formålet med forliget fra 2018 var at stoppe de stigende SU-udgifter til udlændinge. I 2010 udbetalte Danmark SU til 6.700 borgere fra EU eller EØS. Sidste år var tallet steget til 22.200.

Men det kan blive en dyr besparelse, mener lektor i interkulturel kommunikation på

“Vi lever i en virkelighed, hvor internationaliseringen burde ligge øverst på en uddannelses- og forskningsministers dagsorden”.

Mette Fjord Sørensen, underdirektør i DI

Aalborg Universitet Hanne Tange. På sprog og internationale studier i Aalborg betød SU-forliget, at man i 2019 indførte dansk på A-niveau som et adgangskrav.

“Til foråret skal jeg for første gang under vise et hold på 4. semester, som ikke er internationalt, på et studie der skal give de unge kompetencerne til at begå sig i internationale miljøer. De kommer til at mangle en grundlæggende træning i multikulturelt projektarbejde, som de nuværende studerende får helt automatisk,” siger Hanne Tange.

“Udfordrer mine indgroede tankegange”

Jacob Blasius går på 5. semester på Sprog og internationale studier på Aalborg Universitet. Holdet tæller studerende fra både Østeuropa, Afrika og de øvrige nordiske lande.

Det internationale miljø var helt afgørende for, at Jacob Blasius søgte ind på studiet.

“Sproget er jo helt naturligt engelsk, når vi mødes. Alle byder ind med vidt forskellige perspektiver, når vi diskuterer kultur, internationalisering og globale sammenhænge”, siger han. Foruden at være studerende er Jacob Blasius også studenterpolitisk ordfører for studentersamfundet på Aalborg Universitet.

Det store flertal af kandidater fra den humanistiske uddannelse ender i job i internationale virksomheder, i organisationer eller i FN- og EU-systemerne.

“Vi får erfaring med at udføre gruppearbejde med forskellige nationaliteter, vi spiser frokost sammen hver dag og deler perspektiver. Det udfordrer mine indgroede tankegange og klæder mig på til mit fremtidige job”, siger Jacob Blasius. Ifølge Bjørn Brandenburg, der er forsknings- og uddannelsesordfører for Socialdemokratiet, afventer regeringen en afrapportering af, hvordan effekten af SU-forliget har påvirket udgifterne til såkaldte “vandrende arbejdstagere”.

“Når vi har de tal og er blevet klogere på uddannelsesinstitutionernes erfaringer med at reducere i antallet af studiepladser, tager vi sagen op med kredsen bag SU-forliget. Det bliver i efteråret”, lover Bjørn Brandenburg.

Han understreger, at regeringen er glad for internationale studerende og har blik for den værdi, de har for et lille land som Danmark.

“Men det var også rigtigt at sætte en dæmper på udgifter til SU i 2018. Vi skal have fundet den rette balance”, siger Bjørn Brandenburg. ■

Hvor mange internationale studiepladser har uddannelsesinstitutionerne skåret væk?

VIA: 100

CBS: 361

KU: 143

Aarhus Universitet: 309

Aalborg Universitet: 331

Syddansk Universitet: 156

I alt: 1.400

Kilde: Svar til Uddannelses- og Forskningsudvalget fra daværende minister Tommy Ahlers (V), december 2018.



A-kassen for humanister og scient.er

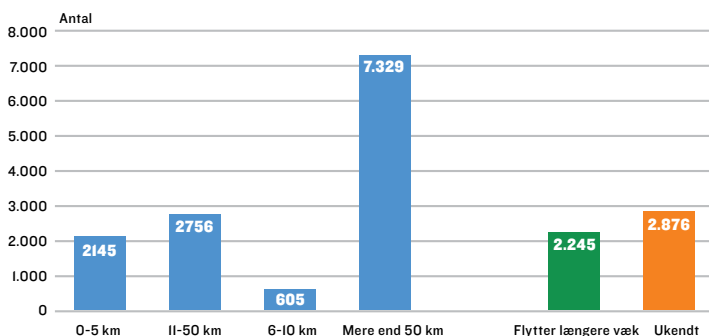
tænk større

Flere melder sig ind i a-kasse

Siden marts er antallet af a-kassemedlemmer steget støt. Det skriver brancheorganisationen Danske A-kasser i et nyt notat. Ifølge organisationen er antallet af nyindmeldte i første halvår af 2020 oppe på 65.277, hvor det i samme periode sidste år var på 53.865. Også Magistrenes A-kasse har oplevet en tilvækst. 3000 nye medlemskaber i første halvår mod 2.617 nye medlemmer i samme periode sidste år.

Flyttebilerne har travlt omkring studiestart

18.000 unge skiftede ifølge Danmarks Statistik adresse sidste år for at starte på en videregående uddannelse. Det svarer til, at godt hver tredje, som i 2019 begyndte at læse på universitetet, på en professionshøjskole eller et erhvervsakademi, flyttede i forbindelse med studiestart. Af de 18.000 flyttede 7.300 mere end 50 kilometer. Det svarer til 41 pct. af de unge. De 2.245 unge, som er opgjort i den grønne bjælke, flyttede så langt, at de nu bor længere væk fra deres studiested, end de gjorde oprindeligt.



Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik

550

millioner kroner. Så meget lægger regeringen i sit finanslovsforslag op til at flytte fra uddannelsernes marketingbudgetter til at finansiere flere landbetjente i lokalområderne.

EU: Covid-19 har øget behov for ligestillingsindsats

Ligestillingsarbejdet i EU er ifølge ligestillingskommissær Helena Dalli blevet vigtigere end nogensinde før som følge af Covid-19. "Coronavirus har forværret de kønsbestemte uligheder. Kvinder har båret en stor del af byrderne i hjemmet, mens skoler og børnepasningstilbud har været lukket ned. Kvinder og børn har også været meget mere udsat for vold i hjemmet", siger Helena Dalli ifølge KVINFO.

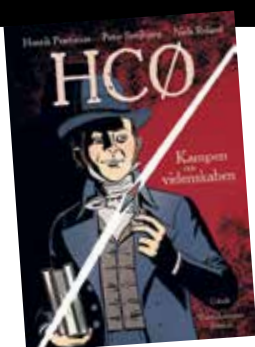


Illustration: Forlaget Cobolt

HVA' SÅ DER, HCØ ...

Der er fuld gang i fejringen af 200-året for Hans Christian Ørsteds opdagelse af elektromagnetismen. Nu prøver Videnskabernes Selskab på nye måder at komme ud med den spændende historie om manden og hans opdagelse. I tegneserien "HCØ - Kampen om videnskaben" fortæller forfatter Henrik Prætorius om den farverige forsker, der lagde grundstenen til det moderne elektrificerede samfund. Tegningerne er af Peter Snejbjerg og Niels Roland.

NY PÆDAGOGUDDANNELSE RETTER SIG MOD ARBEJDSLØSE AKADEMIKERE



Illustration: Adam O.

Telefonen har kimet uafbrudt på Københavns Professionshøjskole, siden det kom frem, at skolen har søgt om at oprette en toårig pædagogmerituddannelse for akademikere. "Der er hårdt brug for flere pædagoger, men lige nu uddanner vi færre. Det er det problem, som den her model er et supplement til at løse", siger dekan på KP, Annegrete Juul. Hvis uddannelsen bliver godkendt, bliver den udbudt fra februar 2021.

Du kan læse mere på magisterbladet.dk



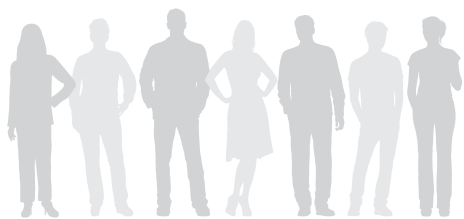
Invitation: Generalforsamling den 26. november kl. 17

Mød op hos Magistrenes A-kasse, Lindevangs Allé 2 (Tårnet) på Frederiksberg (tæt ved MA's hovedkontor på Peter Bangs Vej). Og mød din a-kasse og din bestyrelse.

Har du forslag til dagsorden, skal du sende det til input@ma-kasse.dk senest fire uger før. Du kan rekvirere generalforsamlingsmaterialet tidligst 14 dage før på samme mail.

MA yder tilskud til transport til og fra generalforsamlingen og byder ud over den formelle del på en debat og en lille forfriskning. Alle medlemmer er velkomne.

Tilmelding på ma-kasse.dk/gf-tilmelding2020



Valg 2020

Hvem skal sætte retningen for Magistrenes A-kasse?

MA har direkte demokrati. Medlemmerne stemmer hvert andet år og vælger de syv medlemmer af bestyrelsen, som skal sætte kursen for Danmarks foretrukne a-kasse for humanister og scient.er.

I de forløbne to år har tre lister repræsenteret MA's medlemmer: En DM-liste, en MA-liste og en Medlemmerne i centrum-Samarbejdsliste.

Den 5. november åbnes valget

Du kan se, hvem du kan stemme på, når du i din mailboks eller - hvis vi ikke har en mailadresse på dig - med posten torsdag den 5. november modtager valgmaterialet med en præsentation af kandidaterne og listerne.

Du stemmer digitalt på MA's hjemmeside. Har du ikke modtaget valgmaterialet fra os senest den 12. november, så skriv til valgudvalget på valg@ma-kasse.dk.

Valget slutter den 26. november, og vi offentliggør resultatet umiddelbart efter.



Har du lyst til at stille op?

Alle kan stille op alene eller sammen med andre. Der er bestemte retningslinjer for opstilling. De fremgår i detaljer på ma-kasse.dk/valg. Valgudvalget skal have modtaget dit kandidatur senest den 15. oktober.

Hold øje med disse tidspunkter

- **Torsdag den 15. oktober kl. 15**
Sidste frist for at anmelde sin opstilling til valget
- **Torsdag den 5. november**
Valgmaterialet udsendes
- **Torsdag den 12. november**
Sidste frist for henvendelse til MA, hvis du ikke har modtaget valgmateriale
- **Torsdag den 26. november kl. 10**
Sidste frist for at afgive sin stemme
- **Torsdag den 26. november kl. 17**
Generalforsamling for alle MA's medlemmer

Er du mere nysgerrig?

Du finder al information om valget på ma-kasse.dk/valg

Kort om MA

MA er a-kassen for humanister og scient.er - og faglighederne i krydsfeltet mellem de to. Vores mere end 80.000 medlemmer evner både at tænke dybt, tværfagligt og nyt; præcis de kompetencer der skal til for at flytte Danmark fremad i stedet for bare at effektivisere og strømline det bestående.



A-kassen for
humanister og scient.er

tænk større

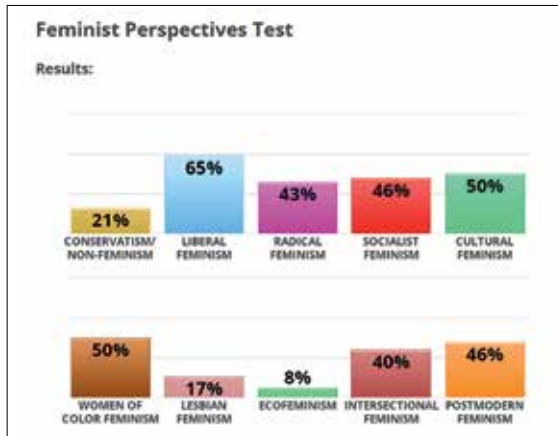
Månedens gang på #SoMe

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



MOBBEMARKEDSFØRING

Uddannelseschef i Dansk Erhverv **Mads Eriksen** leverede et ordentligt nessespark til RUC, da han i et avisindlæg skrev, at universitetet er i krise. Interessant nok var Eriksens dobbeltgænger i Dansk Industri **Mette Fjord Sørensen** ude at trække i land: "Berlingske skriver i leder efter @madseriksen1208 indlæg, at der er krise på @roskildeuni, da det kun kræver 4,5 at blive optaget på samf BA udd. Hvis det var sådan, man målte kvalitet, så er vores ingeniørudd. i frit fald. Her er der nemlig frit optag på 14 ud af 19 uddannelser", tweetede hun. Kritikken gik dog hele mediemøllen rundt, hvilket fik RUC-professor **Kristine Niss** til at konstatere – med en sarkastisk henvisning til regeringens ønske om at spare på uddannelsernes markedsføring: "På RUC behøver vi ikke at bruge penge på markedsføring. Vi får så meget gratis plads i medierne".



FORSKNINGSBASERET FJOL

Er du småpattet med skøre personlighedstest, men for veluddannet til at tro på validiteten? Så gå en tur ind på IDRI Labs' FB-side og find en af de forskningsbaserede test, der kan benchmarke eksempelvis dine psykopatiske træk, eller om din personlighed tenderer mest mod hund eller kat. Illustrationen viser skribentens resultat af feministtesten – en betragtelig tendens mod liberal feminisme, men til gengæld meget lidt økofeminisme – baseret på videnskabelige arbejder fra afdøde psykologiprofessor **Nancy M. Henley**.

NÅR SANDHEDEN ER ULOVLIG

SoMe kan til tider være et fremragende vindue til virkelighedens kompleksitet. Twitterprofilen **Tenna RS** var "rasende" over et afslag, en veninde havde fået på en jobsøgning. Virksomhedsejeren skrev, at hun var meget kvalificeret, men at man ikke kunne ansætte hende, da hun var enlig mor til to, og virksomheden var lille og skrøbelig (indforstået: over for børns sygedage). Tweetet blev

læst 85.000 gange, og holdningerne delte sig i to dele: "Det er ulovligt, og hun kan få en kæmpe erstatning for det her. Det skal hun klart anmelde", tweetede eksempelvis politiker **Özlem Cekic** med henvisning til ligestillingsloven. "Det eneste, du opnår med din attitude, er, at ingen arbejdsgever nogensinde vil angive den reelle årsag til et afslag", lød det modsatte synspunkt fra profilen **N.I.B.**

ARTIGDANSKERE

Danskerne har været velopdragne under coronakrisen, men måske lidt for velopdragne i forhold til at debattere myndighedernes håndtering, noterer **Svend Brinkmann** på Facebook: "Det demokratiske ideal består i at forene accepten af de fol-

kevalgte beslutninger med en stadig kritisk og oplyst diskussion af samme. Hver gang jeg skriver noget om coronaen, bliver jeg mindet om, at vi bør frygte tabet af det ideal, mindst lige så meget som vi bør frygte den infame virus".



OPREKLAMERET UDDANNELSESOPLYSNING

"Der findes ikke ét eneste godt argument for, at vores uddannelser bruger hundredvis af millioner kroner på at konkurrere med hinanden om de samme elever. #dkpol #uddpol #dkmedier", tweetede Socialdemokratiets uddannelsesordfører, **Bjørn Brandenborg**, om regeringens nedskæringer på uddannelsesstilskuddet. En frisk udfordring, som flere tog op: "Jeg tør ikke tænke på, hvordan ansøgere skulle få viden om nye udd. i fx Kalundborg og Holbæk uden infokampagner", skrev professionshøj-skolerektor **Camilla Wang**. "Hvad mener du og @Spolitik, at universiteterne så skal gøre for at tiltrække fx kvinder til softwareuddannelsen på @ITUkbh?" spurgte **Therese Moreau**. Og endelig **Jesper Lundgaards** frække henvisning til partistøtten: "Er der så heller ikke gode argumenter for, at et parti får 33,50 kroner for hver stemme, man får ved folketingsvalg?"



Et forsikringsfællesskab for medlemmer af Dansk Magisterforening

Som medlem af Dansk Magisterforening kan du forsikre din bolig, dit indbo, cykel, bil, dig selv og din familie hos Lærerstandens Brandforsikring.

Lærerstandens Brandforsikring er et medlemsejet forsikringsfællesskab. Det betyder, at pengene alene arbejder for vores medlemmer for at sikre de bedste priser og de bedste dækninger til medlemmerne.

Og hvert år udbetaler vi loyalitetsrabat til medlemmer, der har haft deres indboforsikring hos os i mindst 3 år.

Læs mere om forsikringerne og beregn din pris på lb.dk eller ring til os på 33 48 51 07



Vores forsikringer er flere gange blevet hædret af Forbrugerrådet Tænks magasin Penge.

Senest har vi fået "Bedst i test" på den samlede forsikringspakke af indbo-, ulykke-, bil- og husforsikringer.

ADVARSEL:

Hjemmearbejde kan blive et rædselsfuldt hamsterhjul

Coronakrisen har skabt grobund for mere hjemmearbejde, og det er både arbejdsgivere og mange lønmodtagere glade for. Men ensformighed, ensomhed og en total sammenblanding af fritid og arbejde er nogle af de skyggesider ved hjemmearbejdet, som slet ikke er i fokus, advarer forsker.

De seneste måneder har hjemmearbejde været lidt af et buzzword i den offentlige debat. Mange danskere har tydeligvis været glade for at blive sendt hjem for at arbejde under coronakrisen.

Tilbage i april måned svarede 46 procent af de danskere, som var blevet sendt midlertidigt hjem for at arbejde, at de gerne vil arbejde mere hjemmefra i fremtiden i en YouGov-rundspørge.

Flere og flere virksomheder som fx Twitter og herhjemme Codan ønsker nu også at honorere de ansattes ønsker om at indføre flere hjemmearbejdsdage.

Men danske arbejdspladser skal ikke som overordnet princip bare følge *hype* om at indføre et fast antal hjemmearbejdsdage i kølvandet på coronakrisen. Det gælder især større organisationer.

Sådan lyder advarslen fra Henrik Lambrecht Lund, som er lektor på Center for Arbejdslivsforskning på Roskilde Universitet. Han er i gang med et forskningsprojekt, som undersøger følgerne af 4-dages arbejdsuge - herunder brugen af hjemmearbejde.

“Man tager det nemt for givet, at mere hjemmearbejde fører til mere fleksibilitet og arbejdsglæde, men det kan også nemt føre til meget andet. Noget at det, der bekymrer mig mest, er, at det fører til arbejdstid uden et klart start- og sluttidspunkt”, siger Henrik Lambrecht Lund.

Han forklarer, at forskning allerede har påvist, at personer, der arbejder fleksibelt og grænseløst ift. tid og sted, fx derhjemme, arbejder flere timer end folk, der arbejder på et fast sted. Det er, selvom de er ansat samme antal timer.

“Derfor vil det ikke være overraskende, hvis mere hjemmearbejde fører til mere arbejde til samme løn. Desuden er der eksistentielle udfordringer ved, at arbejde og det øvrige liv meget nemt flyder sammen under hjemmearbejde. Det er for nogen overhovedet ikke problematisk. For andre er det enormt stressende og meget invaderende”, siger Henrik Lambrecht Lund.

Mere ensomhed og manglende kontakt til kolleger

At hjemmearbejde kan have personlige omkostninger for de ansatte, viste en survey i sommer fra DM blandt knap 6.000 medlemmer un-

»



MAIL



MØDE



MUS-SAMTALE



SLUDRE MED KOLLEGA



FRITID



PRÆSENTATION

» der coronakrisen. De fleste var glade for muligheden for hjemmearbejde, men samtidig svarede 15 procent, at de for tiden "altid" eller "ofte" følte sig ensomme. Og 50 procent savnede "altid" eller "ofte" daglig kontakt med deres kolleger.

En af dem, som har følt sig ensom på grund af hjemmearbejde under coronakrisen, er Tina Høeg, som til daglig arbejder som konsulent i Center for Børn og Skole i Frederikssund Kommune.

Hun var hjemsendt fra 11. marts til den 22. juni, hvor kommunen begyndte at sluse folk tilbage.

"Jeg har savnet mine kolleger og manglet daglig mundtlig feedback fra ledelsen og snakke på gangen på mit arbejde. Det har fået mig til at føle mig frakoblet og ensom. Jeg er bestemt ikke typen, der kan lide at arbejde alene uden kolleger", siger Tina Høeg.

Hun fortæller, at hendes produktivitet steg under hjemmearbejdet, men det havde omkostninger.

"Fordi jeg ikke havde særlige afbrydelser bortset fra en ringende telefon, fik jeg produceret meget. Men det var belastende, fordi jeg havde mange opgaver, og det var meget svært ikke bare at følge flowet af arbejdsopgaver, men faktisk også sørge for at holde pauser. Nogle dage glemte jeg helt at slutte med at arbejde, og det førte til, at jeg arbejdede alt for lang tid", siger hun.

I DM har man de seneste måneder oplevet en klar stigning i henvendelser fra medlemmer, der føler sig ensomme og savner den dagli-

ge kontakt med kollegerne, fortæller konsulent Cecilie Burkal Cohrt.

"Det er en udfordring for mange at skabe nærværende onlinemøder, og det forstærker følelsen af at være uden for fællesskabet", siger Cecilie Burkal Cohrt.

Hun forklarer, at hjemmearbejde nemt fører til et savn af de uformelle kontakter, der styrker fællesskabet. Det er også lettere at misforstå hinanden på skrift over mailen.

"Det bliver let til misforståelser og små konflikter, der hurtigt kan vokse, hvis man ikke får taget fat i dem. Også her mangler vi den uformelle sociale lim, og vi har endnu ikke fået nye vaner, der kan erstatte de fysiske møder", siger Cecilie Burkal Cohrt.

Det hele flyder i ét

Lektor i matematik ved Aarhus Universitet Simon Kristensen er en anden, som har haft det meget svært med tvunget hjemmearbejde under krisen.

"Det hele flyder i ét for mig. Jeg står op og går rundt om mig selv. Jeg kan ikke se, hvornår jeg er på arbejde, og hvornår jeg har fri. Sådan er det jo gerne at være forsker, men i den seneste tid har jeg slet ikke kunnet skille det ad. Det er helt umuligt at opgøre, hvor meget jeg reelt arbejder, når jeg arbejder hjemme på denne måde", siger Simon Kristensen.

Aarhus Universitet lukkede som mange andre danske arbejdspladser helt ned under coronakrisen. Så fra marts og flere måneder frem var han henvist til at arbejde i sit hjemmekon-



tor i sit hus, hvor han bor alene. Hans delebørn var reelt de eneste mennesker, han så i den virkelige verden.

Det tvungne hjemmearbejde har taget hårdt på ham psykisk. Han har haft angst og søgt læge. Nu har han det bedre, og han tager på arbejde som før krisen igen. Men han vil nødtigt arbejde hjemme i flere dage ad gangen i fremtiden.

Simon Kristensen synes, at man skal se kritisk på stigende grad af hjemmearbejde. Både af individuelle hensyn og af hensyn til miljøet på arbejdspladsen.

"Vi skal også passe på ikke at ødelægge det sociale miljø på arbejdspladsen. Ser man kun folk til en julefrokost, så kommer folk nok slet ikke, og så forsvinder hele det sociale aspekt i arbejdslivet. Vi bliver til en slags enkeltmandsvirksomheder, der sidder i hvert sit hjem, og det tror jeg går ud over hele sammenhængskraften", siger han.

I udgangspunktet er Tina Høeg tilhænger af hjemmearbejde - i mindre grad. Flexibilitet ved hjemmearbejde bliver hurtigt til overbelastning, hvis arbejdspladsen ikke opsætter nogle klare rammer.

"Man skal afstemme niveauet for opgaveløsningen, og man skal sikre, at trivsel følger med, så man ikke lades i stikken socialt. Det er også vigtigt at få indflydelse på, om man vil arbejde hjemme eller ej. Der skal virkelig fastsættes nogle faste rammer og aftaler for alle parter, hvis det skal fungere", siger Tina Høeg.

"Det hele flyder i ét for mig. Jeg står op og går rundt om mig selv. Jeg kan ikke se, hvornår jeg er på arbejde, og hvornår jeg har fri".

Simon Kristensen,
lektor i matematik på
Aarhus universitet



Virksomheder ønsker mere hjemmearbejde

Der virker dog til at være en klar bevægelse blandt danske virksomheder mod et ønske om at bruge mere hjemmearbejde. I juni måned svarede Dansk Industris (DI) virksomhedspanel, som består af 2.100 virksomheder, at knap 40 procent af de virksomheder, der har øget graden af hjemmearbejde under coronakrisen, vil skrue op for hjemmearbejde, når krisen er overstået.

Produktivitetsniveauet er bevaret under hjemsendelsesperioden og i mange tilfælde endda forøget, siger de interviewede ledere i et forskningsprojekt fra Københavns Universitet (KU) og Copenhagen Business School, som 13 private virksomheder, tre kommuner og to statslige organisationer har deltaget i.

Mere hjemmearbejde kan måske blive en win-win for begge parter, men forsker Henrik Lambrecht Lund minder om, at arbejdsgiverne ikke øger hjemmearbejdet for at være flinke.

“Arbejdsgiverne går jo ikke med til at indføre en større grad af hjemmearbejde for de ansatte, uden at det giver profit- og omkostningseffektivitet og et større udbytte af de ansatte”.

Forskeren er bekymret over den *hype*, det er blevet blot at sige ja til mere hjemmearbejde. For vi taler godt om hjemmearbejde som koncept uden at kigge på selve indholdet.

“Så er det lige meget, om man fremstiller tandpasta eller er et bogforlag. Et forsikringsselskab har fx mange forskellige faggrupper med meget forskelligt arbejdsindhold, og der vil hjemmearbejde ikke fungere lige godt for alle”.

Han mener, man skal kigge på kerneopgaven først. Og derefter drøfte, hvordan arbejdsorganisationen fungerer, inden man overhovedet kigger på muligheden for hjemmearbejde.

“Arbejder mange eller alle hjemme flere dage om ugen, bliver mængden af intern kommunikation meget større, og det bliver sværere at koordinere arbejdet. Der bliver større behov for at ringe og skrive flere mails, og så mister man fordelene ved hjemmearbejdet - nemlig fordybelsen. Måske stiger produktiviteten ved mere hjemmearbejde, men det gør kvaliteten af arbejdet ikke nødvendigvis”, siger Henrik Lambrecht Lund. ■

”Jeg har savnet mine kolleger og manglet daglig mundtlig feedback fra ledelsen og snakke på gangen på mit arbejde. Det har fået mig til at føle mig frakoblet og ensom”.

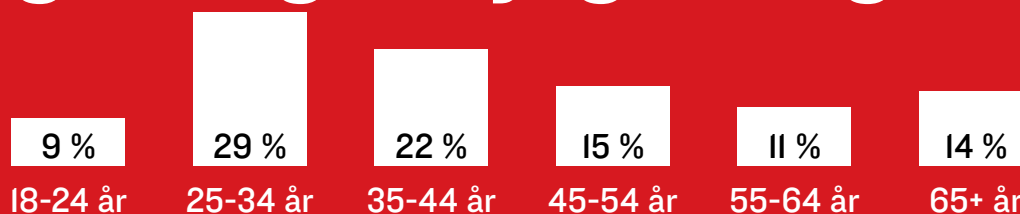
Tina Høeg, konsulent i Frederikssund Kommune

Vi bliver til en slags enkeltmandsvirksomheder, der sidder i hvert sit hjem, og det tror jeg går ud over hele sammenhængskraften”

Simon Kristensen,
Lektor i matematik ved Aarhus Universitet

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

Cheffysiker i stråleterapien:

Coronaen gjorde mig til visir- og kittelproducent

Siden marts har cheffysiker på Herlev Hospitals stråleterapiafdeling Brian Holch Kristensen medvirket til at starte en national produktion op af masker, engangspipetter og lægecertificerede kitler. Det har ført til samarbejder med både LEGO, en kendisfrisør og den dygtigste smed på Fyn.

“Jeg blev hurtigt en del af Rigspolitiets nationale operative stab, NOST, da Covid-19-situationen i marts fik absolut førsteprioritet. Det stod hurtigt klart, at det kunne gå rivende galt, hvis ikke Danmark fik gang i en egenproduktion af visirer, håndsprit og en række andre værnemidler”.

“Jeg skulle både udvikle nye produkter, teste dem og sætte dem i produktion hos virksomheder, der kunne levere høj kvalitet på rekordtid. Jeg er vant til at arbejde med et stort maskineri, og jeg kan fx teste prototyper og studere betydningen af bakterieresistens i tekstiler. Alene de håndsyede kitler bliver der brugt 50.000 af dagligt, så vi skulle handle hurtigt”.

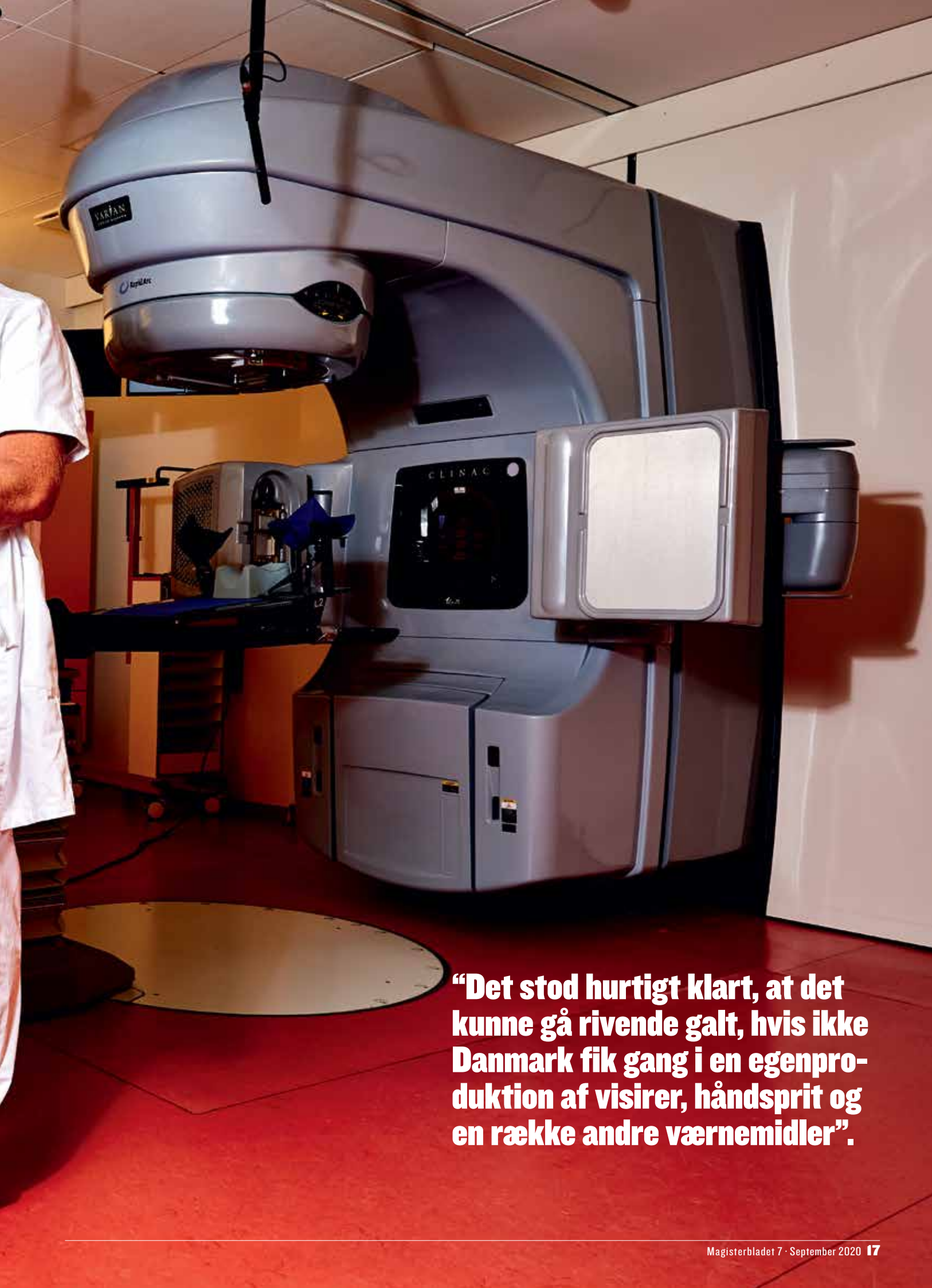
“I februar lå det ikke just i kortene, at jeg ville komme til at arbejde tæt sammen med både udviklere hos LEGO, frisøren Jesper Stuhr og brancheorganisationen Dansk Mode og Tekstil. Den første opgave lød på at sætte prototypen af et visir i produktion”.

“Jeg tog kontakt til en smed, jeg kender på Fyn. Han er den, jeg helst vil betro opgaven med visirer, som skal kunne godkendes og CE-mærkes. Han fik en prototype om fredagen, vi testede den hen over weekenden, og om mandagen var den i produktion”.

“Frisør Stuhr kom ind i billedet, fordi hans kompagnon kunne skaffe en maskine hjem fra Sydkorea, der kan fremstille 20.000 mundbind om dagen. Og på Djursland fandt vi en anden maskine med en tilsvarende teknologi. Den havde stået i et hjørne og samlet støv”.

“Uanset hvem teamet har rakt ud til, har responset været positiv. Lige nu er der ro på, og hele opgaven med at sikre den nationale produktion af værnemidler er flyttet over i Justitsministeriet. Det er meget rart at være tilbage ved min kerneopgave, men det er også rart at vide, at hvis Covid-19-situationen spidser til igen, så kan vi godt selv”. ■





“Det stod hurtigt klart, at det kunne gå rivende galt, hvis ikke Danmark fik gang i en egenproduktion af visirer, håndsprit og en række andre værnemidler”.



EKSPERTERNES DOM EFTER ET ÅR MED ANE HALSBOE-JØRGENSEN

EN JÆVN MINISTER- PRÆSTATION – MED MANGLER

Det startede med et brag, da S-regeringen trådte til 27. juni 2019. Uddannelsesloftet blev fjernet og de forhadte toprocentsbesparelser skrottet. Siden har Ane Halsboe-Jørgensen haft stort fokus på velfærdsuddannelserne, mens internationalisering og universiteter har stået i skyggen. Ekspert og iagttager venter stadig på at se en moderne og visionær S-politik for området. Magisterbladet gør status over regeringens løfter, sejre – og det, der lader vente på sig.

UDDANNELSESLOFTET BLEV FJERNET

Loftet, der blev indført i 2015, forbød unge med en videregående uddannelse at starte på en ny videregående uddannelse inden for seks år.



“En rigtig positiv beslutning og en beslutning, der blev effektueret hurtigt. Det skubbede til universiteternes forventning om, at der for første gang i mange år ville komme til at ske vigtige forandringer på de videregående uddannelser”.



Katja Brøgger, DPU-ektor med speciale i uddannelsespolitik og uddannelsesstyring på universiteterne



“Radikale Venstre er superglad for, at det loft er væk. Men det var ikke socialdemokraterne, der ønskede at fjerne det i deres finanslovsudspil. Det skete kun, fordi de øvrige partier fik det skrevet ind i forståelsespapiret”.



Katrine Robsøe, uddannelsesordfører (R)



“Selv om vi jubler over, at et af årtiers værste uddannelsespolitiske tiltag blev puttet i graven, så ser jeg det mere som en sejr for Danmarks studerende end for Ane Halsboe-Jørgensen. I årevis har vi protesteret og argumenteret og kæmpet for at få stavnsbindingen fjernet, så også studerende kan få lov til at begå fejl og vælge om undervejs”.



Johan Hedegaard Jørgensen, formand for Danske Studerendes Fællesråd



“Vi er rigtig glade for om sider at være sluppet for de ødelæggende topcentsbesparelser. Men vi kæmper fortsat med efterslæbet af flere års nedskæringer og savner nogle større ambitioner på forskningens vegne – vi når ikke målene om 70 procents reduktion, hvis vi ikke forsker langt mere intensivt, får ny viden og udvikler ny teknologi”.



Anders Bjarklev, DTU-ektor og rektortalsmand for universiteterne



“Der følger stadig ikke nok penge med den enkelte studerende på velfærdsuddannelserne. Omprioreringsbidraget er stoppet, men hullet er ikke fyldt op. Det er en meget vanskelig opgave at skabe varige forbedringer med midlertidige midler, fx puljepenge til at etablere uddannelsesstationer ude i landet, til at forbedre overgangen til praksis for sygeplejerskerne og til at give pædagoguddannelsen et løft over de næste fire år. Vi kan ikke for alvor garantere et løft af kvaliteten af vores uddannelser på de præmisser”.



Stefan Hermann, rektor på KP og rektortalsmand for professionshøjskolerne

S-regeringen blev dannet 27. juni 2019

Hvad stod der i forståelsespapiret?

- Styrk forskningen, værn om ytringsfriheden, de offentlige investeringer i forskning skal være mindst en pct. af BNP
- Fasthold internationale studerende, som har taget deres uddannelse i Danmark og fjern loftet over engelsksprogede uddannelser.
- Åbn for flere engelsksprogede studerende fra resten af Europa på de områder, hvor virksomhederne mangler medarbejdere.
- Afskaf omprioreringsbidraget
- I takt med, at der kan anvendes den nødvendige finansiering, vil en ny regering investere i uddannelse.
- En ny regering vil også understøtte de unges muligheder for fleksibelt at tage en uddannelse ved at tage initiativ til en meritreform.
- Sikre uddannelser i hele landet. Geografisk spredning af velfærdsuddannelserne.

Hvad sagde Ane Halsboe ved sin tiltræden:

- Stop uddannelsesbesparelser
- Sikre uddannelse i hele landet
- Fokuser på øget trivsel hos børn og unge
- Stop præstationskulturen
- Fjern uddannelsesloftet

Hvad satte hun på dagsordenen i sit tiltrædelsesinterview den 14.08 2019 i Politiken:

- Kontor for unges trivsel
- Ny karakterskala
- Nyt optagelsessystem
- Afskaffelse af uddannelsesloftet

FORSKNINGEN STYRKET/ INVESTERINGER PÅ MINDST I PCT. AF BNP

Besparelser på forskningsreserven blev skrottet og investeringerne sat til mindst én pct. af BNP. S spillede i forslaget til finanslov ud med at finde 750 millioner til forskning i "krigskassen".



"Det trak ikke mange overskrifter, selv om det var vigtigt, at vi sidste år nåede op på bevillingsniveauet fra før 2016, hvor der blev skåret brutalt i forskningsreserven. Den store ildprøve til årets finanslovsforslag for ministeren har været, om hun kunne sikre, at vi holder niveauet i kroner og ører i investeringer i forskningen selv om BNP falder. Det har hun klaret i god stil."



Mette Fjord Sørensen,
underdirektør i Dansk Industri.



"Den grønne milliard var ikke en ny investering, men en prioritering af eksisterende forskningsmidler. Det var for uambitiøst, når man tænker på hvad det er for opgaver, der venter. Derfor er det glædeligt, at S i finanslovsforslaget foreslår en ekstra pulje, der sørger for, at man holder niveauet for 2020. Dermed signalerer regeringen, at den vil sikre forskningen fremadrettet".



Anders Bjarklev,
DTU-rector og rektortalsmand for
universiteterne

STØRRE GEOGRAFISK SPREDNING AF VELFÆRDSUDDANNELSER

Oprettelsen af en række nye uddannelsesstationer har ikke ændret på, at det store flertal af unge søger studieplads i de fire store byer.



"Det er klogt at fokusere på at ud-brede uddannelser til hele Danmark. Og vi har faktisk leveret mange flere pladser uden for de store byer de sidste 10 år, men uddannelsesstationerne er oprettet ad hoc, og finansieringen er tidsbegrænset. Det er p.t. en fortsættelse af den forrige regerings politik".



Stefan Hermann,
rektor på KP og rektortalsmand
for professionshøjskolerne

DER ER HVERKEN ÅBNET FOR FLERE ENGELSKPROGEDE STUDERENDE ELLER ENGELSKPROGEDE UDDANNELSER

S har ikke ændret på, at optaget af internationale studerende i 2018 blev beskåret med 1.000-1.200 pladser for at sænke udgiften til SU og studiepladserne begrænset til kandidatuddannelser med relevans for det danske arbejdsmarked.



"Det var en skandale, at den forrige regering lukkede flere engelsksprogede uddannelser. Og det er stærkt bekymrende, at den nye regering efter et år endnu ikke har taget fat på det problem. Det internationale har en enorm betydning for hverdagen på universiteterne. Vi kan ikke stå alene. Jeg har stadig et lille håb om at se en moderne S-regering, der tænker internationalt. Jeg aner konturerne af det modsatte".



Katja Brøgger,
lektor med speciale i uddannelsespolitik og
uddannelsesstyring på universiteterne



"Seks universiteter og en professionshøjskole har lukket engelsksprogede uddannelser ned. Coronaen er en forklaring, men ingen undskyldning, for samtidig har man jo oprettet 5.000 nye studiepladser. På det punkt synes jeg, at regeringen falder over sine egne fødder".



Katrin Hjort,
professor emerita i pædagogik
og uddannelsesforskning på SDU



"DI's medlemsvirksomheder tripper for at få flere internationale kræfter til landet og står på spring for at bidrage til, at de også får en tilknytning til arbejdsmarkedet. Vi lever i en virkelighed, hvor internationaliseringen burde ligge øverst på en uddannelses- og forskningsministers dagsorden".



Mette Fjord Sørensen,
underdirektør i Dansk Industri

ØGET INVESTERING I UDDANNELSE

Nyinvesteringer er udeblevet bortset fra på pædagoguddannelsen, der har fået et ekstraordinært løft på 127 millioner over fire år.



“Nye investeringer i universitetsuddannelser virker ikke til at have høj prioritet i denne regering. Fokus ligger i højere grad på professionsuddannelserne, og det er fx støttepartierne, der har kæmpet for at få taxameterforhøjelserne forlænget”.



Rune Stubager, professor på Institut for Statskundskab på AU



“Forståelsespapirets formulering er meget sigende – at i takt med at der kan anvendes den nødvendige finansiering, vil en ny regering investere i uddannelse. Vi skal selvfølgelig ikke bruge penge, vi ikke har. Men vi bør investere langt mere massivt i de videregående uddannelser. Universiteterne er samfundsbærende institutioner og i høj grad med til at betale for vores velfærd. Det bør ministeren sætte en tyk streg under”.



Anders Bjørklev, DTU-rector og rektorforalsmand for universiteterne

STOP FOR PRÆSTATIONSKULTUREN

Fem embedsmænd og en kontorchef er blevet ansat i et trivselskontor i ministeriet. Et bedre arbejdsmiljø for studerende er en erklæret topprioritet hos Ane Halsboe-Jørgensen.



“Vi har ubehageligt høje tal for selvoplevet stress blandt studerende, så hvis ministeren kan gøre noget ved præstationskulturen, ville det være en kæmpe bedrift”.



Rune Stubager, professor på Institut for Statskundskab på AU



“Jeg tror, hun mener det oprigtigt, men når mistrivlsen er strukturel, bliver et trivselskontor let til en symbolsk handling. Det er ikke nok, at man tilføjer ekstra midler til institutionernes studievejledning eller til studenterrådgivningen, for skaden er sket, når de studerende søger hjælp. Det var desuden et kæmpe svigt, at studerende som de eneste under coronakrisen skulle gældsætte sig med ekstra SU-lån, der skal betales tilbage med renter, mens mange andre fik hjælpepakke”.



Johan Hedegaard Jørgensen, formand for Danske Studerendes Fællesråd

LØFTER, SEJRE – OG DET, DER LADER VENDE PÅ SIG

Hvad ville hun?	er sket	i proces	intet sket
Fjerne uddannelsesloft	X		
Værn om ytringsfrihed			X
Forskningsinvesteringer på mindst én pct. af BNP	X		
Fjerne loft over engelsksprogede uddannelser			X
Åbne for flere engelsksprogede studerende			X
Afskaffe omprioriteringsbidraget	X		
Øge investeringen i uddannelse		X (engangsbevillinger til pædagog- og sygeplejerskeuddannelserne)	
En meritreform – mere fleksible uddannelser		X (En uddannelse, meritpædagog)	
Større geografisk spredning af især velfærdsuddannelser	X		
Stop for præstationskulturen		X	
Nyt optagelsessystem		X	
Ny karakterskala		X	
Derudover:			
Ahlers lærerkommission er nedlagt	X		
Genbedømmelse af lektorer på professionshøjskoler			X
5.000 nye coronastudiepladser	X		
Øget forskningsindsats for de 0-6-årige		X	

REGERINGEN SKAL SKRUE OP FOR AMBITIONERNE

“Den venlige fortolkning? At uddannelses- og forskningspolitikken først kommer på dagsordenen, når Arne og de andre store S-mærkesager er ekspederet. Den uvenlige: At denne regering ikke prioriterer området særligt højt og ikke har sat en stærk minister i spidsen for det. Det, der for alvor flytter noget, er jo, om der går store penge ind eller ud af en ministers ressortområde, og hverken uddannelser eller forskning ser ud til at være på s-regeringens A-liste. I forbindelse med coronanedlukningen har de videregående uddannelser også stået sidst i køen i forhold til en genåbning”.



Rune Stubager, professor på Institut for Statskundskab på AU

En minister, der ikke kan sætte sig igennem, eller en regering, der ikke prioriterer området? Efter et år spejder jagttagere fortsat forgæves efter de store uddannelses- og forskningspolitiske dagsordener. Vi er nødt til at træffe nogle valg, siger Ministeren.

“Fokus har ikke mindst været på pædagoguddannelsen, på studentertvivsel og den grønne agenda. Ane Halsboe-Jørgensen kan med fordel snøre sine mærkesager ind i en mere langsigtet helhedstænkning, altså en klog uddannelses- og forskningspolitik realiseret tålmodigt i brede, varige forlig”.



Stefan Hermann, rektor på KP og rektortalsmand for professionshøjskolerne

“På ni år – siden 2011 – har uddannelse og forskning haft syv ministre. Syv – og siden 2015 seks forskellige ministre. Nu har vi brug for ro til at komme i dybden med reformer og tiltag. S har gjort det klart fra start, at hjertet ligger hos velfærdsuddannelserne, men især STEM-området og digitaliseringen kunne også godt trænge til mere kærlighed. Min oplevelse er, at Ane Halsboe-Jørgensen er en lyttende minister, der brænder for sit område og gerne sover på det, før hun træffer en beslutning. Det vil jeg passe på med at forveksle som passivitet”.



Mette Fjord Sørensen, underdirektør i Dansk Industri

“Jeg er ked af, at S-regeringen i sin retorik udelukkende kalder pædagog- og læreruddannelsen og andre mellemlange uddannelser for velfærdsuddannelser, for hvad gør det os andre til? Al uddannelse er kernevelfærd, uagtet hvad man læser. Det skaber et skel, og det er uheldigt, at universiteterne desværre ofte bliver talt ned. Jeg håber, det lykkes for Ane Halsboe-Jørgensen at tage styringen med sit område og få hentet nogle midler ind til uddannelsesområdet. Det er det, hendes succes står og falder på. Det andet er i småtingsafdelingen”.



Johan Hedegaard Jørgensen, formand for Danske Studerendes Fællesråd

“Ærligt talt, vi venter fortsat på det kæmpestore initiativ, der kan gøre en radikal forskel. Og på en offensiv investering i den sektor, der skal betale for velfærden i vores samfund. Vi kan slet ikke se, at forskningen har en plads. Jeg er ærgerlig over, at det nationale står over det internationale, og at småsager ender med at lægge beslag på for mange gode kræfter i Uddannelses- og Forskningsministeriet. Vi har brug for internationalisering og for viden, der kan bringe os i mål med 70-procents reduktionen af CO2-udledningen”.



Anders Bjarklev, DTU-rector og rektortalsmand for universiteterne

“Ane skal løfte barren. Velfærdsuddannelserne er vigtige og trivselsdagsordenen ligeså. Men det er meget få dagsordener, ministeren selv har sat i sit første år. Det er alene på grund af forståelsespapiret, at vigtige resultater – en afskaffelse af uddannelsesloftet og fjernelsen af topcentsbesparelserne – overhovedet kom på bordet”.



Katrine Robsøe, uddannelsesordfører (R)



SVAR FRA MINISTEREN

Regeringen har høje ambitioner for både velfærdsuddannelserne, STEM-uddannelserne og forskningens bidrag til den grønne omstilling. Og vi har allerede gang på gang vist, at vi er villige til at prioritere de områder. Vi har stoppet de endeløse omprioriteringsbidrag og bremset planlagte uddannelsesbesparelser på mere end en milliard kroner. Vi har afsat over 100 millioner kroner til øget optag på STEM-uddannelserne, og i aftalen om 5.000 ekstra studiepladser var fokus netop at oprette pladserne inden for STEM og uddannelser, der understøtter den grønne omstilling. Sidste år løftede regeringen den grønne forskning med over en milliard kroner, og med udspillet til næste års finanslov vil vi hæve de øremærkede midler til området, så de overstiger sidste års historisk høje niveau. Samtidig er jeg også åben om, at når vi satses markant på den grønne omstilling, så vil der være nogle andre forskningsområder, der vil få færre midler. Det er de valg, vi skal kunne træffe.

BRUGTE 40 TIMER OG FIK LØN FOR 15

“DET VAR REN OVERLEVELSE”

Paul Metelmann måtte droppe alt andet arbejde for at passe sin stilling som ekstern lektor under nedlukningen af universiteterne i foråret. Alligevel har han og de 139 andre deltidsansatte akademikere fra Det Humanistiske Fakultet på Københavns Universitet kun fået tre timers ekstra løn.

Tre timers ekstra løn kom i juni ind på Paul Metelmanns konto, efter at han i foråret var gået fra fysisk undervisning til fuld fjernundervisning som ekstern lektor på Københavns Universitet og RUC.

Kompensationen kom fra Det Humanistiske Fakultet på Københavns Universitet med beskeden om, at de ekstra timer var ment som “et plaster på såret” for det overarbejde, der måtte have været i forbindelse med perioden.

Og overarbejde var der rigtignok. Faktisk kom deltidsjobbet som underviser og vejleder til at tage det meste af hans vågne tid i den periode.

“Jeg har brugt oceaner af tid på at vejlede de studerende, nu hvor deres eksamen blev ændret. Det er klart, at de har mange spørgsmål, og de fortjener hjælp, men det er bare frustrerende, at jeg måtte sige nej til an-

det betalt arbejde for at gøre noget gratis”, fortæller Paul Metelmann.


Den totale forvirring, som Covid-19 skabte på universitetet såvel som i resten af samfundet, skulle i hvert fald ikke gå ud over de studerende, tænkte han dengang.

“Jeg har ikke følt, at jeg kunne tillade mig at lægge armene over kors og sige til de studerende: “Ved I hvad, jeg kan ikke hjælpe jer, fordi jeg har brugt mit timeantal””.

Fra sin kælder i huset i Værlose har Paul Metelmann siden marts brugt sin tid på at interagere med cirka 170 studerende via onlinemøder og videoundervisning.

“Jeg får kun løn for det, jeg laver. Det er afmålt og aftalt, hvad jeg bliver betalt for, og der er ikke tyve procent mere til at udvikle undervisningen. Jeg skal ikke udtale mig om andres





Paul Metelmann har blandt andet købt en greenscreen for egne penge for at give de studerende den bedste og mest professionelle onlineundervisning.

undervisning, men min egen har ikke været lige så god under nedlukningen. Det har været ren overlevelse”.

Paul Metelmann er ikke den eneste, som siger, at de studerende har fået mindre ud af studierne under nedlukningen. 46 procent af de studerende har forberedt sig “overvejende dårligere” eller “meget dårligere” på den undervisning, de har modtaget efter coronanedlukningen af deres studie. Det viser en DM-undersøgelse, som 2.961 studerende fra landets universiteter har svaret på.

Paul Metelmann estimerer selv, at han har brugt over 40 timer om ugen på sine deltidsjob som ekstern lektor. Stillingen hos Københavns Universitet er normeret til cirka 15 timer om ugen.

Tre timer

De tre timers kompensation, Københavns Universitet har tildelt Paul Metelmann, synes derfor lidt tilfældigt i lyset af den tid og energi, han faktisk har brugt, forklarer han.

“Det er ikke, fordi jeg er utaknemmelig, men det virker åndssvagt, når det er så lidt. Det er næsten lige før, jeg hellere ville have haft to flasker vin”.

I sidste ende handler det nemlig ikke om selve beløbet, siger Paul Metelmann. Det handler derimod om anerkendelse af hans og de eksterne lektors arbejde.

“Det er fint, at de siger, at de ikke kan kompensere os fuldt ud, men så giv os noget, der batter noget. Hvor var de faglige repræsentanter? Det virker, som om vi har været glemt i forvirringen”.

Formanden for foreningen af løstansatte forskere på KU, Dan Hirs-lund, forstår godt Paul Metelmanns frustration over, hvordan løstansatte akademikere ofte synes nederst i universitetshierarkiet.

“I krisetider skubbes regningen nedad, og universiteterne var allerede før corona under et enormt pres. Det skaber selvfølgelig en stor usikkerhed hos de løstansatte”, siger Dan Hirs-lund, der selv er lektor i en midlertidig stilling på Institut for Tværkulturelle og Regionale Studier.

Ifølge ham har krisen tydeliggjort opdelingen i fastansatte og løstansatte forskere.

“Nogle fastansatte medarbejdere har travlt med at holde fast på deres vilkår, men det er slet ikke relevant for de løstansatte. De kæmper for bare at sikre deres job. Derfor opstår der en splittelse i de to grupper. Det føles, som om miljøet er blevet hårdere”.

De usynlige

Dan Hirs-lund har ikke hørt om kompensationen til Paul Metelmann og de andre deltidsbeskæftigede videnskabelige medarbejdere, og det er netop problemet, siger han.

“De tre timers ekstra løn, DVIP’erne har fået i kompensation på Humaniora, er ikke blevet meldt ud offentligt. Man har gjort det under bordet, formentlig fordi man godt vidste, at det ville udstille, hvordan de tre timers ekstra løn bare var et mindre symbolsk beløb. Men der er brug for en udmelding, så man kan få italesat, hvordan det har været at være ekstern lektor i foråret”, siger han.

Aftalen om tre timers kompensation til 140 deltidsansatte akademikere på Det Humanistiske Fakultet på Københavns Universitet blev indgået i foråret mellem fælles-TR Anne Mette Thorhauge og den forhenværende dekan Jesper Kallestrup, fortæller Anne Mette Thorhauge.

Dengang kendte man endnu ikke til omfanget af opgaven, forklarer hun.

“Ekstra timer til DVIP var et ønske fra den samlede TR-kreds og vedrørte specifikt de VIP’er, der ikke var sikret i form af en fastansættelse. De

tre timer blev aftalt mellem Jesper og mig efter ønske fra TR-kredsen på et tidspunkt, hvor vi ikke kendte omfanget af opgaven. Havde vi gjort det, havde vi nok arbejdet for flere timer. De tre timer var tænkt til opsætning af kursusrum på et tidspunkt, hvor vi ventede en 14-dages nedlukning”, skriver hun i en mail til Magisterbladet og erkender, at der ikke er blevet fulgt godt nok op på aftalen til de deltidsansatte.

“Det er ikke min oplevelse, at sagen er blevet dysset ned, men at tingen i den efterfølgende periode blev ret kaotiske, bl.a. pga. et dekanskifte. Jeg kan kun beklage, at vi ikke fik fulgt op på DVIP, og jeg synes, vi skal arbejde på, at de midler, der er afsat til at udvikle undervisning, i lyset af corona i efteråret også kommer DVIP til gode”, skriver Anne Mette Thorhauge.

Dekan på Det Humanistiske Fakultet Kirsten Busch Nielsen oplyser, at hun ikke kender til aftalen, som er indgået mellem den tidligere dekan og fælles-TR.

“Det, jeg kan og skal forholde mig til, er efterårets undervisning. Hvad vi eventuelt kommer til at aftale med DVIP om den, er endnu åbent. Vi er ikke langt i drøftelserne om det på ledelsesniveau, og jeg har ikke haft lejlighed til at tale med de faglige repræsentanter om det”, siger Kirsten Busch Nielsen.

Fra Roskilde Universitet har Paul Metelmann ikke fået udbetalt nogen form for kompensation. Han har modtaget en mail om, at der desværre ikke er penge til at kompensere eventuelt overarbejde i forbindelse med nedlukningen. ■

Efter 250 år med **humaniorabashing** er det blevet et nøk værre

Tonen i den offentlige debat kan være hård, når det gælder humanistiske akademikere. De bliver mødt med spørgsmål om deres fags eksistensberettigelse, men hvornår og hvorfor begyndte man at sætte spørgsmålstegn ved humanisternes eksistensberettigelse?

Når Maja Sejerskilde får det obligatoriske "Hvad laver du så?"-spørgsmål til familiemiddagene, så ved hun, at det ofte falder i to dele.

For svaret "Jeg læser litteraturhistorie" bliver tit mødt af det opfølgende spørgsmål: "Hvad kan man bruge det til?"

"Jeg plejede at svare, at jeg kan blive dansklærer", forklarer hun.

Hvis man skal tro kommentartrådene på sociale medier, så er der ikke meget samfundsmæssig værdi i en litteraturelskende sprognørd som 23-årige Maja Sejerskilde, der læser litteraturhistorie på fjerde semester ved Aarhus Universitet.

Men *akademikerbashing* er ikke noget nyt fænomen.

"Det er en indstilling, der har med konkurrencen mellem forskellige grupper i samfundet at gøre. Den har altid været der, og den vil altid være der", fortæller professor på Aalborg Universitet København Frederik Stjernfelt om tilbøjeligheden til at undsige de humanistiske fags relevans.

Frederik Stjernfelt, der er professor ved Institut for Kommunikation og Psykologi, har i flere år forsket i humanioras historie og er ved at lægge sidste hånd på en bog om trykkefrihedsperioden fra 1770 til 1773. I sin research til bogen stødte han på følgende udsagn:

"Hvorfor skal man studere, hvorfor skal man bruge en masse tid på at læse en masse bøger, når man alligevel bare ender med at være bud, og man ikke gør ordentligt gavn i samfundet?"

Det er en holdning, man sagtens kan finde i en klumme i et dagblad anno 2020, men det er skrevet for 250 år siden af en utilfreds filosofstuderende, der hed Martin Brun.

"Der har altid været kriser i humaniora", påpeger Frederik Stjernfelt.

Fra respekt til skepsis

I januar 2020, lige inden coronakrisen lammede det danske samfund, fejrede institutleder Mette Sandbye sit 25-års jubilæum som ansat på Institut for Kunst- og Kulturvidenskab. Hun startede som studerende på lit-

teraturvidenskab i firserne på et tidspunkt med såkaldte evighedsstuderende og høj arbejdsløshed. Men ifølge Mette Sandbye blev kandidaterne dengang alligevel mødt med en respekt for deres faglighed. I de otte år, hun har bestredet stillingen som instituttets øverste leder, har hun mærket et mere negativt syn på det humanistiske fagområde.

"Jeg synes, jeg skal forsvare det. Jeg synes helt klart, der er sket noget i de seneste år, og det er til den dårlige side", siger institutlederen.

Mette Sandbye ser en klar rød tråd fra politikeres udtalelser til de holdninger, der dukker op i den brede offentlighed.

"Nogle gange tror folk, at der går tusindvis af unge mennesker på instituttet, og at de 30 procent aldrig kommer i arbejde, og at de, der gør, tjener utroligt få penge", forklarer hun.

I virkeligheden bliver der kun optaget 230 studerende om året fordelt på fire forskellige uddannelser, og arbejdsløsheden ligger på mellem fem og ti procent. I de år, Mette

To år inde i sit studie på litteraturhistorie er Maja Sejerskilde begyndt at sige, at hun vil være journalist: "Før sagde jeg, at jeg skulle være dansklærer, og nu siger jeg, at jeg skal være journalist. Bare rolig".



Sandbye har været institutleder, er der næsten årligt kommet nye retningslinjer fra politisk side.

I dag er der flere undervisningstimer end før, og på instituttet har man stort fokus på, hvad de studerende kan bruge uddannelserne til rent erhvervsmæssigt. Som en konsekvens deraf bliver en stor del af de humanistiske akademikere i dag ansat på det private arbejdsmarked, hvor de før primært blev ansat som gymnasielærere i det offentlige.

“I det politiske system er der kommet mange nye parametre til i forhold til at måle og veje uddannelser. Man bruger ord som *rentabilitet* og *væksttilførsel*. Man taler om *livsindkomst* og *statens konkurrencedygtighed*”, forklarer Mette Sandbye.

Hele rentabilitetstankegangen påvirker de studerende på uddannelserne. Det gælder ikke kun i København, men også i Aarhus, hvor Maja Sejerskilde først havde søgt ind på lingvistik, et studie, hun valgte at droppe efter blot et semester.

“På lingvistik blev jeg en lille smule afskrækket af mine fremtidsmuligheder, og det var derfor, jeg stoppede. Hvem kommer nogensinde til at bede mig om at forklare, hvad hjernens sprogområder hedder? Man lærer nogle meget specifikke ting, som er gode som *fun facts*, men jeg blev lidt i tvivl om, hvad jeg kunne bruge det til”, forklarer hun.

Slut med fornuften

Hvis humanisterne skal rebrande sig selv, må de lære at tale de andres sprog, siger kommunikationseksperter Lotte Hansen.

Når Lotte Hansen skal sætte fingeren på, hvad der ændrede offentlighedens holdning til akademikere, så peger hun på to ting: Anders Fogh og den journalistiske udvikling.

“Der skete noget, da Anders Fogh blev statsminister og nedlagde råd og nævn. I 1990’erne nedsatte man hele tiden kommissioner for at få ting gennemarbejdet. Dengang blev der lyttet til fagkundskaben, og så talte politikerne, men i nulserne ved jeg fra flere folk i kommissionerne, at det politiske svar begyndte at

»

» komme, inden kommissionen var kommet med sine anbefalinger”, siger Lotte Hansen.

På samme tid ændrede rammerne for journalistikken sig, internettet brød for alvor igennem, og nyheder skulle være hurtige, mere skarpt-skårne og leveres døgnet rundt.

“Nyhederne fik et andet fokus. Spil og spin kom meget mere ind i nyhedsjournalistikken, og det gjorde det på bekostning af noget fagligt. Det var ikke længere så vigtigt, hvad akademikerne sagde, det handlede om at mestre en dagsorden”, siger Lotte Hansen.

På de hurtige deadlines’ præmisser kan det være svært for en akademiker at komme til orde. Men hvis akademikere skal genvinde respekten, må de spille spillet.

“Humanister har en stærk faglighed, men den er bare ikke kortlagt, på samme måde som naturvidenskabens er. Der har været en modstand blandt humanister mod at sige: Vores kortlægning og metode er også o.k. Det er nødvendigt at lave benarbejdet, så I står stærkt i jeres dokumentation”, siger Lotte Hansen.

Professor Frederik Stjernfelt er heller ikke blind for, at humanistiske akademikere selv kan have en del af ansvaret for det faldende omdømme.

“Vi havde en guldalder i 1970’erne og 1980’erne, humaniora stod meget stærkt i den periode, hvor 68-generationen dominerede samfundsdebatten”, forklarer han.

Senere kom der nogle andre strømninger på universiteterne, som var med til at underminere humanisternes position i offentligheden.

“Hvis vi skal pege på yderligere en faktor, så har der været en strømning med postmodernisme og post-strukturalisme i humaniora, som er videnskabs skeptisk, og hvor det hele skal dekonstrueres”, forklarer han.

“Når politikere skal vælge, hvem de skal give en masse penge til, så hjælper det ikke, når der sidder en og siger, at ”sandheden findes slet ikke”.

Frederik Stjernfelt, professor



“Jeg er bevidst om mine konkrete færdigheder. Der er det dannelsesmæssige, kulturelle, forståelsesmæssige niveau, det ideelle niveau, men der er også nogle praktiske aspekter, som jeg synes, vi er gode til at sætte ord på”, siger Maja Sejerskilde.

Det er en tendens, der ifølge Frederik Stjernfelt har været med til at øge folks skepsis over for det humanistiske forskningsområde.

“Når politikere skal vælge, hvem de skal give en masse penge til, så hjælper det ikke, når der sidder en og siger, at ”sandheden findes slet ikke”. Det er en ren parodi. Det er en tendens i humaniora, der har medvirket til humaniorabashing”.

Et klart svar

To år inde i sit studie på litteraturhistorie er Maja Sejerskilde begyndt at sige, at hun vil være journalist.

“Jeg har alligevel ikke kunnet skubbe tankerne om fremtidsper-

spektiverne fra mig. Man kan bruge en humanistisk bachelor til nærmest alt, så jeg har ambitioner om at blive journalist. Jeg vil vælge journalistisk formidling i tilvalget og så tage kandidaten dertil. Jeg forventer ikke at tage kandidaten i litteraturhistorie”, siger hun.

Det betyder ikke, at Maja Sejerskilde har fortrudt, at hun har taget litteraturhistorie som sin byggesten til overbygningen.

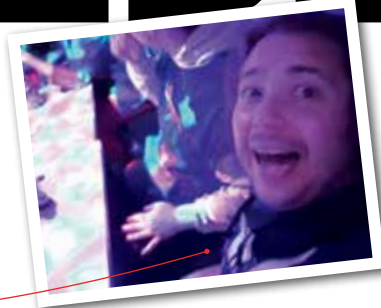
“Vi har en god kommunikation på studiet om, hvad vi får ud af de ting, vi gør. Jeg er bevidst om mine konkrete færdigheder. Der er det dannelsesmæssige, kulturelle, forståelsesmæssige niveau, det ideelle niveau, men der er også nogle praktiske aspekter, som jeg synes, vi er gode til at sætte ord på”, siger hun.

Ikke desto mindre vil det fremover blive endnu lettere for hende at svare på spørgsmålene om, hvad hun kan bruge sine studier til.

“Før sagde jeg, at jeg skulle være dansklærer, og nu siger jeg, at jeg skal være journalist. Bare rolig”. ■

FORBANDDEDE

KOLLEGIEDRUK Tekst og foto: Magnus Vesth Skjødt · mvs@dm.dk



Jeg er ny praktikant på Magisterbladet, og jeg synes, at mine medstuderendes mange fester er uansvarlige og overflødige. Det kom jeg til at sige på redaktionen, så nu er jeg blevet sendt ud for at dokumentere det. Jeg er taget til Odense for at være med til fest på mit gamle kollegie.

På vej i bus 62 fra Odense Banegård til Folkebo-bydelen i Odense M virker ideen om fortidens fest og sjov fjern. Omkring mig sidder folk med blå mundbind og kigger ned i deres telefon og minder mig om, at vi befinder os midt i en pandemi.

Hyppig håndvask og afstand er vores vigtigste våben imod den frygtede virus, ikke ligefrem noget, man forbinder med kollegiefester. Især omkring semesterstarten emmer landets mange kollegier af liv og fest, hvor nyankomne lærer hinanden at kende. De mange fester har dog mødt kritik i det øvrige samfund, og vi unge er blevet kaldt egoistiske og uansvarlige.

Også af mig. For hvorfor kan vi ikke bare holde os i skindet og væk fra bajerne? Jeg har talt meget på redaktionen om de mange larmende fester - også hvor jeg selv bor, Grønjordskollegiet i København. Min redaktør har sagt: Så må du dokumentere det. Tag ud og skriv om den uansvarlige ungdom. Så jeg er på en måde selv ude om, at jeg sidder her i bussen på vej til fest på mit gamle kollegie, H.C. Ørstedskollegiet i Odense M.

Og jeg føler mig lidt som en forræder over for den ungdom, som jeg også er en del af. Er jeg allerede blevet en gammel sur mand i min nye 9-16-tilværelse som praktikant?

Jeg tjekker ud på mit rejsekort og stiger af. På veien



Lyset i vinduet afslørede festen.



Skål!

hopper jeg i Dagli'Brugsen og køber en sixpack Odense Classic, så jeg ikke kommer tomhændet frem.

De velkendte gule kollegieblokke dukker frem foran mig, og larmen er ikke til at tage fejl af, her er der fest. Jeg spotter et køkkenvindue på 3. sal med blinkende lys i forskellige farver. Her er målet.

En venlig sjæl, der er gået ned for at få en smøg, lukker mig ind i bygningen. Med min offergave i hånden bevæger jeg mig rundt på de klaustrofobiske, brune gange. Den umiskendelige lyd af "Heaven is a place on earth" af Belinda Carlisle runger i hele bygningen.

Jeg banker på den tunge branddør ind til kollegiekøkkenet, og en tydeligt beruset kollegianer åbner. Jeg præsenterer mig selv, vifter med mine øl og bliver lukket ind. I det næsten mørklagte lokale sidder tolv festglade mennesker i varierende grader af beruselse. Der bliver spillet "Jeg har aldrig", en slags drukleg, hvor en af deltagerne kommer med et udsagn som: "Jeg har aldrig kastet op i håndvasken", og så må de deltagere, der ulykkeligtvis har gjort det, drikke en tår.

Jeg sætter mig ved bordenden. Bag mig står en soundboks, hvorfra tonerne fra Suspekts superhit "Kinky fæt- »

UNGDOM

“VI ER UNGE VI LAVER SGU NOGET LORT EN GANG

ter” udspringer. Der bliver sunget lystigt med på de beskidte tekster.

Ved siden af mig sidder Benjamin. Det er hans soundboks. Med tilbageredt hår og en hvid skjorte, der nærmest tigger om at blive spildt rødvin på, sidder han med sin mobil fremme og dikterer musikken.

“Politiet kom sgu forbi for nogle uger siden og sagde, at de ville snuppe min soundboks, hvis jeg ikke lukkede festen”, fortalte han næsten helt stolt om en fest som denne, han havde leveret musik til for noget tid siden.

“Vi er unge mennesker. Vi laver sgu noget lort en gang imellem”.

Jeg knapper den første øl op og forsøger mig med noget smalltalk for at lære de andre deltagere at kende. Det er heldigvis hjulpet godt på vej af de stigende promiller omkring bordet.

Nogle bor på gangen, nogle kommer fra de andre blokke, og andre igen er kommet til udefra. Det undrer mig. For er det ikke lige det, man ikke skal gøre, hvis man skal inddæmme smitten - og hvis det er rigtigt, så er jeg jo også selv en del af problemet.

Jeg spørger den høje mand, der sidder over for mig ved bordet, Mikkel.

Mikkel bor selv på kollegiet, dog i en anden blok. Han kender en af de andre deltagere og bestemte sig for at klemme det sidste fest ud af sommerferien, han kunne. Han kan dog godt forstå kritikken, de unge møder.

“Jeg kan godt se et problem i, at der kommer flere udefra, og at køkkenerne bliver blandet sammen. Det er ligesom en opskrift på et udbrud. Det er ærgerligt for



I løbet af aftenen blev diskokuglen tændt.

dem på gangen, der ikke deltager, at de også er udsat for både larm og smitterisiko”, siger han.

Dj Benjamin opfanger samtaleemnet og sætter sarkastisk ADHD’s “Corona”, hvor de synger “Jeg har fået corona, jeg har det skidt”, på anlægget til stor fornøjelse for flere af deltagerne.

Den gamle sure mand kommer op i mig igen. For har han slet ikke forstået alvoren? Det er jo lige præcis på grund af den indstilling, at unge studerende har fået et ry for at være uansvarlige. Jeg spørger ind til hans holdning, og Benjamin har en noget anderledes tilgang til problematikken.

“Jeg tænker da på det, ja. Men jeg går ud fra, at folk selv kan vurdere, om de har lyst til at være med. Jeg går ud fra, at folk ikke dukker op, hvis de er syge”, siger han.

“Men i sidste ende så er vi stadig unge alle sammen, og selvom jeg godt ved, at det ikke er en undskyldning, så er der 500 unge mennesker samlet på et lille sted, så hvordan ville du forbyde og undgå de her fester”, spørger Sebastian.

Det udsagn er Mikkel ikke helt enig i. Han synes ikke, at der er noget, der skal forbydes. Han kalder bare på noget mere omtanke.



Benjamin har selv sat lys i sin soundboks.

E MENNESKER. GET ANG IMELLEM”.

“Der er måske en lidt for arrogant attitude af, at vi er unge, og det ikke går ud over os. Og det betyder ikke, at vi ikke skal holde fester, men at der måske er brug for lidt tilbageholdenhed og disciplin”, siger han.

Bassen fra højtaleren er udmattende for ørerne. Jeg undskylder mig og trækker ud i kulden til rygerne. En stiv, langhåret fyr hænger ud ad vinduet og råber: “HVAD DRIKKER HUNDEN AF!” og modtager prompte svaret “SKÅL!” nede fra gaden.

Udenfor står en flok drenge og ryger. De taler engelsk, for iblandt dem står George, der lige er ankommet fra Grækenland. Han er rejst til Fyn for at tage et semester på SDU. George er ovenud lykkelig for den modtagelse, han har fået, og ikke mindst de fester, der er blevet holdt.

“Jeg er helt ny her, og jeg bliver taget imod med åbne arme til de her husfester i stedet for at sidde alene på mit værelse. Det gør det bare meget nemmere at møde hinanden, og folk er meget mere åbne”.

Jeg forstår godt George. Som nystartet studerende hungre man efter at danne nye relationer, og de første fester på ens nye kollegie er det oplagte sted at få nye kontakter. Da jeg selv tog springet fra fødeøen Bornholm



Den sidste classic blev drukket.

til Odense, så var det den første invitation til en køkkenfest, der tog mig med ind i fællesskabet. Det gjorde kollegiet til et hyggeligt sted at være og gav mig venner, måske for livet.

Jeg er træt. Den sidste øl er drukket, og jeg har lyst til chips. Jeg siger tak for en hyggelig aften til mine nye venner og ringer efter en taxa. Det har faktisk været skide hyggeligt.

Jeg er ikke helt så sur på os unge længere.

Er mine medstuderende uansvarlige og dumme? Nok en smule. Festerne og bjerne fylder meget, når man er studerende. Coronakrisen har måske udstillet, hvor meget festen fylder, men den ændrer ikke på det. Det er nogle år, hvor man skal have det sjovt og finde venner for livet. Så længe man tænker over smittekæder, håndsprit og lader være med at kramme. Der var håndsprit ved indgangen, og jeg har ikke set et eneste kram.

For nyankomne George kan relationer som dem, han skaber til gangfesten, være forskellen på et ensomt efterårssemester på værelset eller et fantastisk kapitel, han vil værdsætte for altid. Det hele skal ikke handle om bøger og forelæsninger. Og de er jo meget sjove, de fester.

Måske skal jeg løsne lidt op og slappe lidt af. Men vil I ikke nok PLEASE skrue lidt ned for jeres soundbokse? ■



Lidt larm i gaden.

FYRINGSRUNDER GÅR ISÆR UD OVER SENIORER

Det er ulovligt at gå efter ældre, når der skal afskediges. Alligevel er der en klar overrepræsentation af 50-60-årige blandt 596 afskedigede i ti kommuner og på tre statslige arbejdspladser, som Magisterbladet har gennemgået.





Under en fyringsrunde i Uddannelsesministeriet var tillidsrepræsentant Stefanie Bondy Jørgensen opmærksom på en væsentlig overrepræsentation af ældre blandt de opsagte: "Men da vi rejste sagen over for ledelsen, var svaret, at man udelukkende havde kigget på, hvem der bedst kunne undværes".



“Moderniseringsstyrelsen og Beskæftigelsesministeriet skal være garanter for, at man ikke diskriminerer, men de lever ikke op til deres egne mål”.

PETER BREUM,

ADVOKAT MED SPECIALE I ANSÆTTELSESRÆT

Skiftende regeringer og senest statsminister Mette Frederiksen (S) har fastslået, at langt de fleste danskeres arbejdsliv skal være længere og længere, men på offentlige arbejdspladser er arbejdsgiverne tilsyneladende uenige.

For her er det især seniorer, der bliver ramt i forbindelse med fyrringsrunder.

Det viser en gennemgang af nedskæringer i 10 kommuner og på tre statslige arbejdspladser, som Magisterbladet har fået aktindsigt i.

Sagerne omfatter i alt 596 afskedigelser og 108 frivillige fratrædelser i perioden 2018-2020.

Aktindsigterne viser, at særligt gruppen af ansatte mellem 46 og 60 år er blevet ramt af afskedigelserne. De udgjorde 51,7 pct. af de afskedigede, men kun 39,5 pct. af de ansatte. Omvendt var der en underrepræsentation af yngre medarbejdere under 40 år blandt de fyrede. De udgjorde 46,9 pct. af de ansatte, men kun 33,6 pct. af de afskedigede.

Forskellen på ældre og yngre medarbejdere er endnu større, når det gælder frivillige fratrædelser.

Lars Qvistgaard, formand for Akademikerne, kalder tallene alarmerende.

“Vi kan simpelthen ikke være tjent med som samfund og slet ikke i den offentlige sektor, at de ældre er dem, der ofres, når vi skal finde besparelser”, siger han.

Men Lars Qvistgaard er samtidig ikke overrasket over, at seniorerne i særlig grad ofres af arbejdsgiverne.

“Det gør mig trist, for det er en problemstilling, vi har forsøgt at rejse før. De faglige organisationer har også ført sager om aldersdiskrimination, men de er ikke vundet, for på den enkelte arbejdsplads kan det være uhyre svært at påvise konkret diskrimination”, siger han.

ÆLDRE FYRES OFTERE, MEN ALLE AFVISER AT DISKRIMINERE

Magisterbladet har på baggrund af omtaler i nyhedsmedier fået aktindsigt i de opsagtes alder ved afskedigungsrunder i 10 kommuner og på tre statslige arbejdspladser. Her er nogle af de svar, vi har fået.

Norrdjurs

I Norrdjurs Kommune finder der hverken forskelsbehandling eller aldersdiskrimination af medarbejdergrupper sted. Det gælder også, når det drejer sig om afskedigelser af seniorer.
Mathilde Loft Nørgaard, kommunikationsmedarbejder

Rigspolitiet

Ved personaletilpasningen i starten af 2020 måtte vi sige farvel til nogle af de dygtige medarbejdere, der er i Rigspolitiet, for at kunne tilføre ekstra ressourcer til SØIK. Medarbejderens alder har ikke spillet ind i vurderingen af, hvilke medarbejdere der skulle afskediges.

Rigspolitiets presseafdeling

Uddannelses- og Forskningsministeriet

Uddannelses- og Forskningsministeriet har ved udvælgelsen af de medarbejdere, som blev afskediget, alene anvendt saglige kriterier. Medarbejdernes alder har ikke været et udvælgelseskriterium. Den konstaterede alderssammensætning ved personaletilpasningen i efteråret 2019 er derfor en tilfældighed.

Koncern HR-chef Lars Harder

Albertslund

Vi synes ikke, det giver mening, at vi udtaler os om det generelle billede, som du efterspørger, når billedet lokalt hos os ikke rigtigt spejler det generelle billede, du fremhæver i din artikel.

Janus Enemark Nissen,
chefkonsulent, Presse & Kommunikation

Mariagerfjord

Når vi foretager afskedigelser i Mariagerfjord Kommune, lægger vi alene vægt på saglige forhold. Alder indgår aldrig som kriterie.

Flemming Bækby Nielsen, personalechef

Hjørring Kommune

Hjørring Kommune kan ikke genkende billedet af, at der er foregået forskelsbehandling af seniorer ved afskedigelserne på kommunens jobcenter.

Lillian Andersen, løn- og personalechef

Landbrugsstyrelsen

Det er aldrig sjovt at skulle afskedige ansatte. Derfor ligger det os meget på sinde, at når det er nødvendigt, så sker det på et sagligt grundlag – det gjorde det også i 2018. Alder er og har aldrig været et kriterie, der indgår i de individuelle vurderinger.

Dorte Bajda Appel, HR-chef



I DM peger formand Camilla Gregersen på, at politikerne igen og igen beder borgerne om at arbejde længere.

“Så kan det ikke nytte noget, at man ser sådan et mønster. Arbejdsgiverne bør have mere fokus på ikke at fyre seniorer. Derudover skal vi politisk sikre, at ledige seniorer får relevant hjælp til at komme hurtigt tilbage i job”, siger Camilla Gregersen.

Heller ikke i Ældre Sagen er politisk konsulent Anna Sophie Debel overrasket over, at ældre er mere udsat for afskedigelser på offentlige arbejdspladser.

“Det er dybt bekymrende, men desværre også en tendens, vi har set tidligere. Samtidig er det paradoksalt, for mange seniorer har svært ved at finde arbejde igen, og det harmonerer ikke med, at vi står til at skulle arbejde flere og flere år, i takt med at folkepensionsalderen stiger”, siger hun.

“De offentlige arbejdspladser burde gå forrest i forhold til fastholdelse og udvikling af medarbejdere og ikke det modsatte”, siger Anna Sophie Debel.

Ligebehandlingsnævnet behandlede i 2019 kun tre sager om diskrimination af ældre i forbindelse med en afskedigelse, hvoraf der i ét tilfælde blev tilkendt godtgørelse.

Men ifølge Peter Breum, advokat med speciale i ansættelsesret og partner i Sirius advokater, giver Magisterbladets gennemgang af afskedigelser et mere retvisende billede af, hvor udbredt aldersdiskrimination i det offentlige reelt er.

“Moderniseringsstyrelsen og Beskæftigelsesministeriet skal være garanter for, at man ikke diskriminerer, men de offentlige myndigheder lever ikke op til deres egne mål. Man vil ikke have en arbejdsplads, der er for grå i toppen, og derfor afskediger man de ældre”, siger Peter Breum.

“De arbejder måske i nogle tilfælde også lidt langsommere, og så er der den fordom, at de ikke kan tilegne sig nyt. Officielt begrunder man det selvfølgelig ikke med et generationsskifte, men det er ofte de tanker, der ligger bag”.

Ifølge Peter Breum er det imidlertid blevet så godt som umuligt at føre bevis for aldersdiskrimination i sager om generelle nedskæringer, hvor der ikke foreligger andet end en statistisk overrepræsentation af ældre blandt de opsagte.

Det skyldes blandt andet en højesteretsdom fra 2015, >>



“Vi kan simpelthen ikke være tjent med som samfund og slet ikke i den offentlige sektor, at de ældre er dem, der ofres, når vi skal finde besparelser”.

LARS QVISTGAARD,
FORMAND FOR AKADEMIKERNE

» hvor Peter Breum selv repræsenterede to fyrede jurister på henholdsvis 58 år og 54 år. Retten stadfæstede, at det ikke var aldersdiskrimination, selvom de to kunne henvises til, at ingen af i alt fem opsagte var under 53 år, ligesom 65 ud af 79 medarbejdere havde kortere anciennitet end de opsagte. Men i sin afgørelse lagde Højesteret vægt på, at den 54-årige havde fem ældre kolleger i sin afdeling og den 58-årige én ældre kollega, der ikke blev opsagt.

“Selvom det forekommer usandsynligt, at det kun er de ældre, der rammes, så kan de altså nøjes med at efterlade én ældre medarbejder. Så jeg er ikke et sekund i tvivl om, at der foregår masser af diskrimination, og jeres tal ligner et mønster, men dommen er desværre en kæp i hjulet for nye sager”, siger advokat Peter Breum.

Statslig arbejdsgiver vil ikke forholde sig til forskel

På de tre statslige arbejdspladser, der er omfattet af Magisterbladets aktindsigt, Rigspolitiet, Landbrugsstyrelsen og Uddannelses- og Forskningsministeriet, udgjorde opsagte over 56 år 40,2 pct. af i alt 142 afskedigede, men kun 20 pct. af alle ansatte.

I Uddannelsesministeriet var tillidsrepræsentanter da også opmærksomme på, at der var en skævhed, når man lagde tallene sammen.

“I Styrelsen for Forskning og Uddannelse var der en væsentlig overrepræsentation af ældre blandt de opsagte, men da vi rejste sagen over for ledelsen, var svaret, at man udelukkende havde kigget på, hvem der bedst kunne undværes. Og vurderingen i fagforeningerne var også, at man ikke havde beviser til at rejse en sag”, siger tillidsrepræsentant Stefanie Bondy Jørgensen.

Magisterbladet har bedt Medarbejder- og Kompetencestyrelsen om at forholde sig til forskellen, men ifølge styrelsen har den “ikke mulighed for at udtale sig om, hvad der ligger bag afskedigelsen af de enkelte medarbejdere i de nævnte institutioner”:

“Det er helt op til den enkelte statslige arbejdsgiver at beslutte, hvilke medarbejdere der bedst kan undværes, hvis det er nødvendigt at skære i antallet af medarbejdere. Den beslutning skal naturligvis træffes ud fra en samlet vurdering af, hvilke kompetencer man har brug for at beholde i forhold til løsningen af de opgaver, der er på de enkelte arbejdspladser”, skriver styrelsen til Magisterbladet.

Den øverste chef for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, skatteminister Morten Bødskov, erkendte ellers i februar, at de statslige arbejdspladser har et problem med seniorer. Her kunne Politiken blandt andet afsløre, at Finansministeriet på fire år kun havde besat én af 277 stillinger med en person over 50 år, og i fem andre ministerier var tendensen den samme.

Efterfølgende har Morten Bødskov afholdt møde med Djøf, HK Stat og Dansk Magisterforening med henblik på at drøfte, hvordan der kan rettes op på skævheden.

Magisterbladet har bedt Morten Bødskov om et interview og forelagt skatteministeren aldersfordelingen blandt de 142 statslige afskedigelser, men ministeren har ikke ønsket at stille op til interview. Han vil dog i et skriftligt svar godt fortælle, hvad der kom ud af mødet med de tre fagforeninger:

FAKTA



“Lovgivningen er klar. Man må ikke diskriminere i Danmark på baggrund af alder, og hvis det foregår rundtomkring, skal det stoppes”.

METTE FREDERIKSEN (S)

SOM BESKÆFTIGELSESMINISTER I 2012

Andre undersøgelser viser samme mønster

Djøf har gennemgået samtlige fyringssager i det offentlige for 2019. Gennemgangen viser, at i 39 procent af de offentlige fyringssager er medlemmerne 50 år eller derover, selvom denne aldersgruppe kun udgør 22 procent af alle de offentligt ansatte Djøf-medlemmer. En undersøgelse fra HK Stat gav i 2014 et lignende resultat. Undersøgelsen viste, at 36,9 procent af de fyrede HK Stat-medlemmer i 2013 var mellem 51 og 60 år, selvom aldersgruppen kun udgjorde 29,9 pct. af medlemmerne.

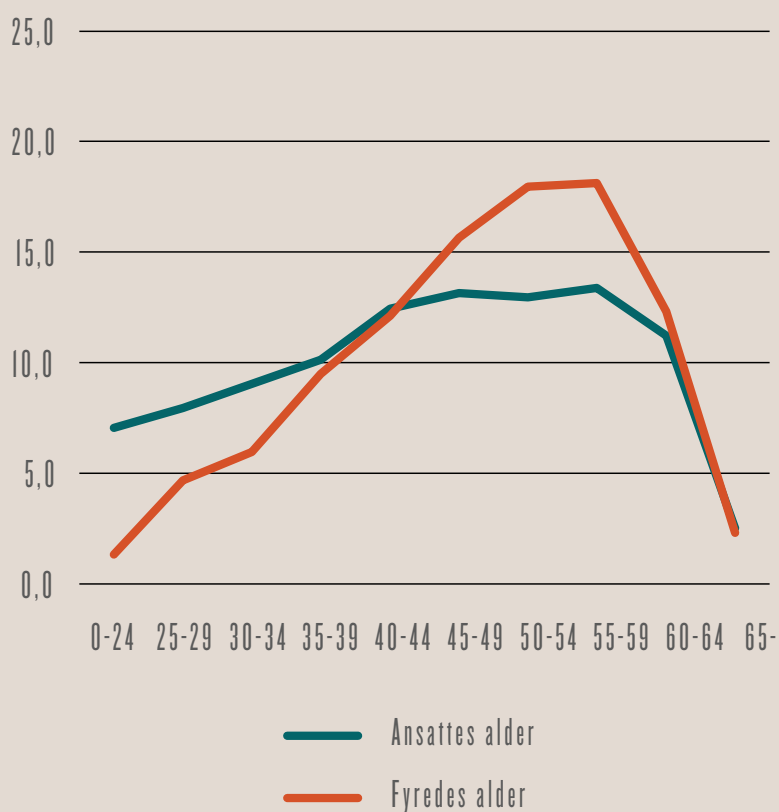
Private virksomheder er bedre til at holde på de ældre

En fælles analyse, som Akademikerne og DA udarbejdede i 2019, viser, at hvor ca. 2/3 af privatansatte akademikere fortsat er i arbejde som 66-årige, så er det alene tilfældet for hver anden offentligt ansat akademiker. Til gengæld går de privatansatte akademikere langt oftere på deltid allerede fra 60-årsalderen.

Det psykosociale arbejdsmiljø

Seniorer på arbejdsmarkedet oplever i lavere grad at blive involveret i tilrettelæggelsen af deres arbejde og angiver i højere grad at være udsat for mobning sammenlignet med lønmodtagerne på 18-49 år. Det viser en undersøgelse fra NFA i 2018 (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø) for Seniorrådgivningen om det psykosociale arbejdsmiljø. Til gengæld har seniorerne mere klare opgaver, færre kvantitative krav i arbejdet, og de oplever, at arbejdet i mindre grad tager så meget tid, at det går ud over privatlivet.

Fyringsrunder rammer oftere de ældre medarbejdere



Alder	Pct. andel af ansatte	Pct. andel af opsagte
0-24	7,1	1,3
25-29	7,9	4,7
30-34	9,1	6,0
35-39	10,2	9,5
40-44	12,5	12,1
45-49	13,2	15,6
50-54	13,0	18,0
55-59	13,4	18,1
60-64	11,2	12,3
65-	2,5	2,3

OM UNDERSØGELSEN

Magisterbladet har på baggrund af omtaler i nyhedsmedier fået aktindsigt i de opsagtes alder ved afskedigelsesrunder i 10 kommuner og på tre statslige arbejdspladser. Aktindsigterne omfatter i alt 596 fyrede på tværs af fagområder og 108 ansatte, der har indgået aftaler om frivillig fratrædelse i Næstved, Norddjurs, Odense, Haderslev, Horsens, Hjørring, Albertslund, Hørsholm, Mariagerfjord og Greve Kommune, Rigspolitiet, Uddannelses- og Forskningsministeriet samt Landbrugsministeriet. Herudover har tre kommuner, Kolding, Lyngby-Taarbæk og Halsnæs, afvist at give aktindsigt i oplysninger om opsigelserne af 125 medarbejdere.

“Jeg har haft et godt og konstruktivt møde med DM, Djøf og HK om, hvordan vi kan forbedre mulighederne for at rekruttere og fastholde seniorer i staten. Lige nu ser Skatteministeriet og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen nærmere på de forskellige input, organisationerne er kommet med. På den baggrund vil jeg senere i år invitere organisationerne til et nyt møde, hvor vi kan drøfte de mulige løsninger og den videre proces”, skriver han til Magisterbladet.

Ifølge Akademikerne vil der i bedste fald være tale om en række “bløde” tiltag såsom øget opmærksomhed på efteruddannelse af seniorer. Mere håndfaste greb såsom særlige rettigheder om sikkerhed i ansættelsen til ældre er umiddelbart ikke på Lars Qvistgaards ønskeliste.

“Min bekymring er, at hvis man giver seniorerne hårde rettigheder, så kunne det også gøre det sværere for dem i forhold til at få et nyt job”, siger Lars Qvistgaard, der i stedet for mener, at man kunne overveje at kigge på bevisbyrden i ligebehandlingssager.

Heller ikke Ældre Sagen er tilhænger af særrettigheder til seniorer.

“Det må handle om personen og den enkeltes ønsker og behov i arbejdslivet i stedet for alderen. Af samme årsag er vi mere tilhængere af livsfasepolitikker end seniorpolitikker. Ens behov er meget individuelle og kan variere over tid. Nybagte forældre i 30’erne kan have andre behov end personer midt i arbejdslivet. Ligesom personer med svækkede forældre kan have helt andre behov”, siger Anna Sophie Debel.

Fordomme findes

Særlige rettigheder til ældre medarbejdere kan ellers ifølge Per H. Jensen, professor ved Aalborg Universitet, styrke arbejdsgivernes lyst til at vedligeholde medarbejdernes kompetencer.

“I Sverige er det på grund af sidst ind først ud-principper meget svært at fyre ældre medarbejdere, og det er dyrt, hvis man ikke følger reglerne. Så svenske arbejdsgivere hænger på seniorerne og har en interesse i at opretholde deres produktivitet. Derfor sendes de på produktivitsfremmende kurser, og på den måde vedligeholder man deres kompetencer”, siger han.

I Danmark derimod er arbejdsgiverne ikke gode til at holde på de ældre, viser nye resultater i forskningsprojektet SeniorArbejdsLiv, som Per H. Jensen har deltaget i, og som dækker både offentlige og private arbejdsgivere. Undersøgelsen viser, at ca. en tredjedel af arbejdsgiverne mener, at medarbejdere over 60 år i mindre grad eller slet ikke har viljen til at lære nyt.

“Man har seniorpolitikker på stort set hele arbejdsmarkedet, men problemet er, at de ikke aktiveres”, siger han.

Tillidsrepræsentant Stefanie Bondy Jørgensen tror ikke, at arbejdsgiverne har et særligt ønske om at skille sig af med seniorer.

“Hvis man faktisk gerne vil beholde sine medarbejdere, men bare er nødt til at vælge nogle fra på grund af økonomiske omstændigheder, ja, så kan det måske være nemmest at forsvare over for sig selv, at man vælger to på 50 år i stedet for tre på 30 år”, siger hun. ■

Arbejdsgivernes jagt på de unge er på kant med loven

Man må ikke forskelsbehandle ansøgere til en stilling på grund af deres alder – eller må man? Jobannoncer lægger sig på kanten af det lovlige i jagten på yngre medarbejdere, uden at det tilsyneladende har konsekvenser.



“**V**i er på jagt efter en ung kommunikationskonsulent, der er sulten på at bruge sine skills og har lyst til at lære nye”.
Sådan lød et jobopslag på Jobnet i foråret fra Roskilde Kommune. Men det var en fejl. Det siger kommunikationschef i Roskilde Kommune, Rikke Houkjær.

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at man som arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle ansøgere til ledige stillinger på grund af deres alder, og det er ifølge domstolens praksis netop tilfældet, når man jagter en ung medarbejder.

Bryder I jer ikke om ældre?

“Jo, og det var en fejl at skrive ung. Det er en stilling, man skal udvikle sig i, og hvor man skal læres op i nogle opgaver, og der har vi så tænkt, at det vil være godt at få nogle, ikke yngre, men friske øjne ind”, siger Rikke Houkjær, der straks ændrede stillingsopslaget, da hun blev gjort opmærksom på det ulovlige ord.

Hun understreger samtidig, at hun havde kandidater på over 45 år med til samtalen. Ja, i det hele taget har oplevelsen givet anledning til selvkritik, lyder det i dag fra Rikke Houkjær.

“Hele samfundets sprogbrug er jo ungdomsfikseret. Det er det unge og det smarte og det nye, og erfaring bliver ikke vægtet så meget. Det agile bliver intuitivt knyttet sammen med det unge, og det kommer ens eget sprog også til at bære præg af”, erkender hun.

Nogle gange er der næppe tale om intuitive tanketorsk. Ligebehandlingsnævnet slår regelmæssigt ned på formuleringer som "Du er under 30 år" eller "du er over 30, men under 50". Her er der ligesom ved brugen af "ung" tale om det, jurister betegner som direkte diskrimination.

Men hvad med fx "måske er du nyuddannet eller har et par års erfaring", der jo indirekte peger i retning af en bestemt alder, men så alligevel kun måske?

Ifølge kontorchef i Digitaliseringsstyrelsen Anna Louise Kropp Kehler har det ikke noget med alder at gøre, når hun i en aktuel stillingsannonce efterlyser en akademiker til økonomistyring, der "kan være nyuddannet eller have et par års erfaring".

"Alder har ikke nogen betydning. Det er mere et spørgsmål om, hvad det er for et kompetenceniveau, der matcher opgaverne".

Hvad mener du med det?

"Det er, fordi man skal finde det punkt, hvor det er interessant for kandidaten. Hvis vi har opgaver af mindre kompleks karakter, og hvis du skal have opgaven, så kan det være, at det ikke stiller dig tilfreds", siger Anna Louise Kropp Kehler, der samtidig understreger, at hun ikke er ude efter at finde billig arbejdskraft.

Måske diskrimination, måske ikke

At dømme efter en afgørelse i Ligebehandlingsnævnet i 2012 befinder Anne Louise Kropp Kehlers stillingsopslag sig ikke desto mindre i omegnen af det aldersdiskriminerende. I kendelse nr. 10280 vurderede nævnet, at kriterierne "nyuddannet" kombineret med et "par års erfaring" i et akademisk stillingsopslag skabte forventning om, at den indklagede brancheorganisation forventede yngre ansøgere. Annonceteksten var derfor udtryk for forskelsbehandling, og klager fik medhold.

Ifølge Digitaliseringsstyrelsens stillingsopslag kan ansøgeren være nyuddannet, men det er ikke tilfældet i en række andre aktuelle jobannoncer på Jobnet.

Statens It efterlyser fx en forretningsanalytiker, der blandt andet skal udvikle en kundesrapporteringsportal og gennemføre dybtgående analyser af data med henblik på understøttelse af strategiske forretningsområder.

"Vi søger i udgangspunktet en person med 1-3 års erfaring, men en nyuddannet med de rette kompetencer

"Du kan være nyuddannet eller have nogle års erfaring, men uanset hvad skal du have interesse for det finansielle område og for at samarbejde internationalt".

Thomas Maak Bloom, teamleder og chefkonsulent i Statens It

"Du må gerne være nyuddannet eller have op til 2 års erfaring i arbejde med ledelsesinformation og analyseværktøjer".

Thomas Maak Bloom, teamleder og chefkonsulent i Statens It

og en god profil kan også godt komme i betragtning", står der i opslaget.

Ifølge teamleder og chefkonsulent i Statens It Thomas Maak Bloom er der en enkel forklaring på, at ansøgeren skal have 1-3 års erfaring.

"Det er der, lønrammen er, i forhold til hvad vi har fået bevilget af vores direktion. Det er selvfølgelig altid en forhandling, men det ville være der, vi typisk kunne lande", siger han.

Med stillingens opgavebeskrivelser kunne I vel lige så godt efterlyse en person med mindst tre års erfaring?

"Ja, selvfølgelig. Ideelt set vil man have mest erfaring, men sådan hænger det ikke altid sammen økonomisk. Og hvis man kan tilbyde det i løn, vi kan, så må man jo satse på at skræmme dem væk, der vil have mere i løn", siger han.

Men selvom stillingen altså meget eksplicit retter sig mod ansøgere med få års erfaring eller alternativt en nyuddannet, vil det ikke nødvendigvis føre til medhold i en sag om forskelsbehandling. I en afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet i 2019 var det ikke i strid med loven, at en AC-medarbejder i et stillingsopslag skulle være "relativt nyuddannet" samfunds- eller sundhedsvidenskabelig kandidat, fordi indklagede i opslaget derudover lagde vægt på kompetencer, der indikerede, at erfarne ville kunne komme i betragtning. Og i kontrast til afgørelsen i 2012 bemærkede nævnet samtidig, at "nyuddannede kan have forskellige aldre".

Lektor og ph.d., cand.jur. Christian Højer Schjøler, der forsker i diskriminationsret ved Syddansk Universitet, vurderer på baggrund af de forskellige afgørelser i 2012 og 2019, at det ikke er endeligt afgjort, om arbejdsgivere faktisk befinder sig inden for lovens grænser, når de i stillingsopslag efterlyser "nyuddannede" eller kandidater med få års erfaring. For de to afgørelser peger i hver sin retning.

"Der er forskel på, om det "skal være" eller om det "gerne må være" en nyuddannet. Den sidste sondring er i orden, men at gøre det til et krav er ikke acceptabelt ifølge dommen i 2012. Det betyder også, at stillingsopslaget fra Statens It er på kanten af praksis. For der står ikke, at det gerne må være en nyuddannet", siger han.

Omvendt accepterede nævnet i afgørelsen fra 2019, at det ikke er udtryk for aldersdiskrimination, at en arbejdsgiver ikke afsætter ressourcer til at aflønne en erfarne medarbejder, hvilket indikerer, at det er i orden at afgrænse kandidaterne til nyuddannede eller kandidater med få års erfaring - blot ikke alderen spiller en rolle. ■





UDARBEJD EN LISTE OVER, HVAD DU KAN

Det er helt normalt, hvis du efter mange år i det samme job går rundt og er lidt i tvivl om, hvad du kan, og hvad du kan tilbyde en ny arbejdsplads. Måske er dine arbejdsopgaver blevet en rutinesag, og det har måske fået dig til at glemme, at du kan noget særligt, og at det langtfra er alle, der har de samme kompetencer som dig. Derfor kan det være en god ide, at du sætter dig ned og udarbejder en liste over, hvad du har arbejdet med de seneste 10 år. Hvilke opgaver har du løst? Hvilke projekter har du været tilknyttet? Har du fået efteruddannelse eller kurser? Og hvilke former for ansvar er du igennem årene blevet tildelt? Du skal med andre ord finde ud af, hvilken udvikling du har været igennem – ligesom du skal finde ud af, hvilke kompetencer du har opnået.

6 gode råd

Sådan kommer du videre efter mange år i det samme job

Du har været 10, 15 eller 20 år på den samme arbejdsplads. Nu vil du gerne videre, men føler dig lidt rusten ift. at søge job. Her er seks råd til dig, der efter en årrække i den samme stilling gerne vil prøve noget nyt.

2

FIND UD AF, HVAD DU VIL

Når du har fået skabt et overblik over, hvad du kan, og hvilke kompetencer du kan bringe i spil i et nyt job, er din næste opgave at finde ud af, hvad du vil. Det kan måske lyde banalt, men ikke desto mindre er det vigtigt. Du vil gerne skifte job, men hvad dækker det helt præcist over? Hvad er det, du savner i din nuværende stilling, som du håber, at du kan få i et nyt job? Er du træt af dine kollegaer? Savner du faglige udfordringer? Ønsker du mere ansvar? Eller vil du gerne have en kortere arbejdsuge og mere tid med din familie? Uanset hvad dine grunde til at skifte job er, så er det vigtigt, at du er afklaret og kan sætte ord på, hvad det er, du ønsker. Jo mere afklaret du er, jo nemmere bliver det også for dig at opnå det, du gerne vil have. Samtidig har dine ønsker også betydning for, hvordan du skal gå til din jobsøgning.

3

KORTLÆG DIT NETVÆRK

Et andet vigtigt råd til dig, der gerne vil prøve noget nyt efter at have været på den samme arbejdsplads i mange år, er, at du går i gang med at kortlægge og aktivere dit netværk. Der kan være mange måder at bruge sit netværk på. Men en god og nem måde kan være, at du udarbejder en liste over, hvor dine tidligere kollegaer arbejder i dag. Det kan give dig et realistisk overblik over, hvordan dine kompetencer kan komme i spil. Måske er din tidligere frokostmaker endt på en arbejdsplads, som du synes lyder som noget for dig. I så fald kan det være givet godt ud at kontakte hende. Ikke fordi hun kan give dig et job, men fordi hun kan gøre dig klogere på, hvad hun har opnået i sin nuværende stilling. Hvis du er en af dem, der synes, det er svært at tage kontakt, så husk, at langt de fleste mennesker gerne vil hjælpe. Du vil sandsynligvis selv blot blive smigret, hvis du bliver kontaktet af en gammel studiekammerat, der gerne vil høre, hvordan du er endt i en så spændende stilling, og sådan vil de fleste af dem, du kontakter, med garanti også have det. Husk at sikre dig, at det ikke kommer tilbage til din nuværende arbejdsplads, at du er jobsøgende.



»

6 gode råd Sådan kommer du videre efter mange år i det samme job



4

FÅ STYR PÅ ANSØGNING OG CV

Selvom det er svært at generalisere, står du sandsynligvis i en af de to følgende situationer lige nu: Du har været mange år på den samme arbejdsplads, og du har ikke været aktivt jobsøgende før nu. Eller: Du har været mange år på den samme arbejdsplads og har igennem årene søgt en del stillinger uden held. Hvis det sidste er tilfældet, har du derfor allerede oplevet en del afvisninger. Det kan der være mange årsager til, og mange af dem kan være strukturelle. Det kan fx være, at du arbejder inden for et område, hvor der er få job og mange kvalificerede ansøgere. Under alle omstændigheder vil du selvfølgelig gøre, hvad du kan, for at få et nyt job. Og når du har været mange år i samme job, er det særlig vigtigt, at du viser, at din måde at skrive ansøgning og cv på er up to date. Med din lange ansættelse signalerer du loyalitet og fordybelse, men du kan desværre også blive ramt af en fordom om at være groet fast. Derfor er det ekstra vigtigt, at du viser, at du har udviklet dig og er med på de nyeste tendenser. Måske har du nogen i dit netværk, der har opdateret viden om, hvordan man skriver det bedste cv inden for din branche. Ellers kan du altid bruge DM's ansøgningstjek. Det finder du her: <https://dm.dk/din-karriere/karriereservice/cv-og-ansoegningstjek>.

5

FORBERED DIG PÅ DE GODE SVAR

Uanset hvem du er, og hvad din situation er, er det selvfølgelig altid en god ide, at du forbereder dig, inden du skal til jobsamtale. For dig, der har været på den samme arbejdsplads i 10-15 eller 20 år, er der særligt ét spørgsmål, du med fordel kan forberede dig på. Du vil nemlig med stor sandsynlighed blive spurgt om, hvorfor du har været på den samme arbejdsplads i så mange år, og hvorfor du søger væk lige nu. Når du svarer, skal du huske at lægge vægt på det positive. Det er grundlæggende ikke smart at tale dårligt om sin nuværende arbejdsplads til en jobsamtale. Du kan risikere, at de, der sidder over for dig, kender dem, du taler grimt om – eller du kan risikere at blive valgt fra, fordi du giver indtryk af at være et menneske, der taler dårligt om andre. Derfor må du altid forsøge at vende spørgsmålet om og få dit svar drejet hen på noget positivt: I stedet for at du lægger vægt på, at du er træt af dit nuværende arbejde, kan du fx lægge vægt på, at den stilling, som du søger, giver dig mulighed for at bringe dine helt særlige kompetencer inden for SoMe, kodning eller statistik i spil.

6

ERKEND, AT DET KAN VÆRE SVÆRT

Måske er du heldig at få et nyt job med det samme, måske kommer det til at tage tid for dig at lande i en ny stilling. Hvis det sidste er tilfældet, skal du huske, at det ikke er dine kompetencer, der er noget galt med. Der kan være mange strukturelle årsager til, at det ikke nødvendigvis er let at finde et nyt job – også selvom du med din erfaring og dine mange år på arbejdsmarkedet har meget at tilbyde en ny arbejdsgiver. Held og lykke!

Kilder: Cecilie Burkal Cohrt, konsulent, Dansk Magisterforening, og Anne Møllerup, erhvervscoach og virksomhedsrådgiver



PÆDAGOGIK

PÆDAGOGIK - FOR SUNDHEDSPROFESSIONELLE

Julie Wielandt Tejmers og Jette Lind (red.)
Gads Forlag, 2020, 206 sider, 259 kr.

Denne gennemreviderede og opdaterede udgave af "Pædagogik - for sundhedsprofessionelle" tager afsæt i ny forskning og aktuel udvikling i forhold til at vejlede og undervise patienter og borgere. På baggrund af klinisk beslutningstagen og klinisk lederskab skal patienten og borgeren være i fokus og vejledes og undervises i at mestre sundhedsudfordringer og sygdom. Bogen giver et bredt pædagogisk og didaktisk udgangspunkt for samarbejde med patienter, borgere, pårørende og andre fagprofessionelle i forhold til pædagogiske problemstillinger. Bogen belyser pædagogik som begreb og præsenterer såvel nye som ældre centrale teorier om pædagogik. Formålet med bogen er at skabe sammenhæng mellem vejledning og undervisning på den ene side og læring på den anden side, og bogen er pædagogisk opbygget med mange eksempler på praksisanvendelse, referencer, interne henvisninger og informative illustrationer.



HISTORIE

Bundet på hænder og fødder

Bodil Frederiksen
Eget forlag i kommission hos Forlaget Underskoven, 2020, 95 sider, 150 kr.

Da Danmarks første grundlov i 1849 afløste enevælden, blev folk frie, men en stor del af befolkningen mistede den frihed allerede i 1854 med Tyendeloven. "Bundet på hænder og fødder" er en velformidlet gennemgang af den danske Tyendelov, der blev håndhævet fra 1854 til 1921. Forfatter Bodil Frederiksen tager læseren på en tidsrejse fra Danmarks første grundlov og oprettelsen af Tyendeloven til dens ophævelse i 1921. Vi lærer både om de historiske betingelser for, at Tyendeloven blev accepteret, og hvilke følger den havde for de mennesker, der måtte leve som tyende.

KOMMUNIKATION



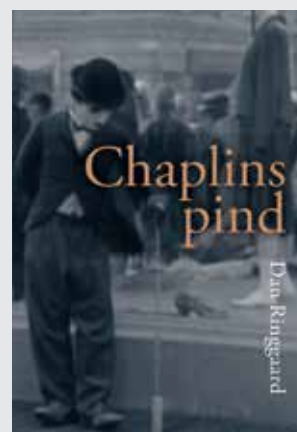
Grib journalistikken - metoder og redskaber

Malene Bjerre og Helge Kvam
Djøf Forlag, 2020, 200 sider, 295 kr.

"Grib journalistikken" er en bog til alle, der har lyst til at forstå og lære den journalistiske metode, der i dag ikke kun bruges af journalister, men også af faglige formidlere og kommunikationsfolk. Forfatterne leverer en engageret indføring i alle de klassiske journalistiske emner som interview, kilder, for-

tællemodeller, journalistisk sprog og genrer. Bogen er fyldt med konkrete eksempler hentet fra trykte aviser, netmedier og sociale medier og beskriver udviklingen af de klassiske nyhedskriterier i en moderne medievirkelighed. "Grib journalistikken" giver dig råd om, hvordan du formidler journalistisk, og guider dig i tænkefasen, skrivefasen og rettefasen.

LITTERATUR



Chaplins pind - Et essay om litteratur og kreativitet

Dan Ringgaard
Aarhus Universitetsforlag, 2020, 225 sider, 199,95 kr.

"Chaplins pind" undersøger, hvordan kunst bliver til - fra kunstnerens hånd og i hovedet på modtageren. Bogen handler mest om litteratur, men også om anden kunst og om forholdet mellem kunst og kreativitet. Bogen er vokset ud af mange års undervisning i kreativ skrivning, den udgør et refleksionsrum omkring det at skrive og læse. "Chaplins pind" består af 23 korte essays, der tager fat i hver deres flig af skrivningsprocessen og af tilblivelsesprocesserne. Bogen er selv et spor efter en skrivningsproces og en tilblivelsesproces og handler om, hvordan den andens bevidsthed i kunstværket overvælder os med sin rigdom.

PSYKOLOGI

Emotioner af liv - Om følelsernes funktion, dynamik og helende kraft

Martin Tidén
Forlaget Inquire, 2019, 268 sider, 179,95 kr.

Vi mennesker er styret af vores følelser. Det ved de fleste. Men vidste du, i hvor høj grad vores emotionelle system påvirker vores adfærd og de valg, vi træffer i livet? Der er forskel på emotioner og følelser. Emotioner er en automatisk og basal livsproces i vores organisme, som vi ikke har nogen bevidst kontrol over. Vores følelser derimod er den oplevelse, vi har af emotionerne. I bogen undersøger vi hele det emotionelle systems dynamik, og hvad der sker, når det naturlige emotionelle udtryk forstyrres. Det emotionelle system er med til at forme den, vi er, og måden, vi ser os selv og omverdenen på.

SPROG

Echoes of English - Anglicisms in Minor Speech Communities - with Special Focus on Danish and Afrikaans

Henrik Gottlieb
Peter Lang, 2020, 522 sider, €56.10

In today's world, the English language exerts an unprecedented influence internationally, and its echoes are present in almost all languages. These echoes, also known as Anglicisms, are no longer limited to English-sounding loanwords. The English impact includes a wide range of linguistic phenomena, all of which are discussed in this book, presenting a taxonomy accommodating all types of linguistic outcome of contact with English. While the outlook remains international, the focus is on Danish and Afrikaans, two Germanic languages spoken in societies with very different histories involving English.

LEDERE SKAL LÆRE AT TÆNKE LANGSOMT

Klassiske ideer og dannelse fra filosofiens verden kan styrke ledere. Tradition kan inspirere til en mere levende måde at lede organisationen på og grundlæggende ændre vores arbejdsliv.

Det mener Tommy Kjær Lassen, som er uddannet teolog og aktuel med bogen "Filosofi for ledere".

Han vil inspirere ledere til at udleve en mere levende ledelsespraksis.

"Filosofien er fri for at blive tænkt ind i en smal nytte-kontekst, og det gør den særlig interessant. Ikke mindst i ledelse. Filosofi er tænkning, som vækker noget i os", siger Tommy Kjær Lassen og forklarer, at det netop er, fordi filosofien er unyttig, at den bliver særlig brugbar for os.

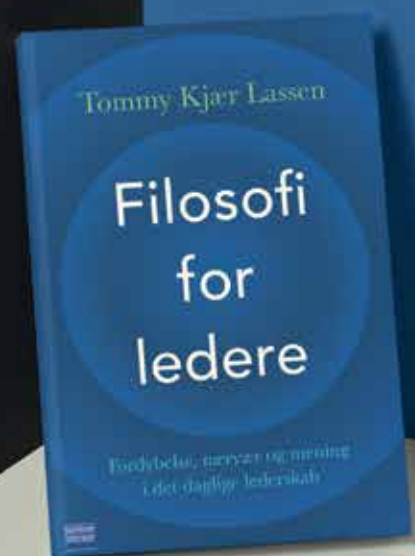
Som konsulent og underviser i ledelse og filosofi er det Tommy Kjær Lassens erfaring, at der ofte ikke skal så meget til, for at ledere med succes kan bruge filosofien i hverdagen, og han peger på en række konkrete metoder:

- **Indlæg korte tænkepauser mellem møder og opgaver.**
- **Afsæt tid i kalenderen til daglige eller ugentlige refleksionsstunder.**
- **Gå jævnlige ture - enten alene eller sammen med en god samtalepartner.**
- **Skriv ledelsesdagbog, og reflekter løbende over egen ledelsesudvikling.**
- **Insister på mere ansigt til ansigt-dialog og mindre digital dialog.**

Derudover kan man som leder løbende træne evnen til filosofisk undren. Man kan også opsøge eksistentiel inspiration gennem kulturoplevelser, bøger, kurser og filosofiske ledernetværk. I det hele taget kan man få meget ud af at tale mere nysgerrigt og undrende sammen. Løbende filosofisk refleksion kan åbne for helt nye måder at gøre tingene på.

Tommy Kjær Lassen anbefaler, at man træner sig selv i at stille filosofiske og kritiske spørgsmål til egen praksis: Hvorfor gør vi, som vi gør i organisationen? Hvad vil det egentlig sige at have en værdi?

Der mangler fokus på dannelse og mere tid til fordybelse, refleksion og nærvær i moderne ledelse. Ledere har brug for at tænke stort, nært og langsomt, siger teolog og selvstændig konsulent Tommy Kjær Lassen i en ny bog.



"Filosofi for ledere" er skrevet af Tommy Kjær Lassen, som er uddannet teolog.

“Man kan undersøge, hvorfor man fx kommer i tvivl op til en vigtig beslutning. Og man kan træne de gamle dyder sammen i organisationen. Vælg en ny dyd hver måned, som I vil undersøge: fx retfærdighed, fællesskab, integritet, loyalitet, ordentlighed, kærlighed osv.”, siger han.

Det kan man gøre ved at sidde for sig selv og tænke og skrive tanker ned. Samtalen er også en oplagt metode til filosofisk refleksion.

“Vi kan blive meget bedre til at være nysgerrige på hinanden og tale sammen om det væsentlige i livet. Prøv fx en samtale om begrebet ”frihed”. Det handler ikke om at få begrebet defineret, men om at blive mindet om dets betydning i hverdagen”, siger han og forklarer, at man kan interviewe hinanden ud fra disse spørgsmål:

- **Hvad er frihed for dig? Hvornår føler du dig fri?**
- **Er du fri på jobbet?**
- **Vil det være godt, hvis du kunne være mere fri? Hvorfor/hvorfor ikke?**
- **Hvad er det modsatte af frihed? Hvad gør det ved dig, hvis du ikke kan være fri?**
- **Er frihed et mål eller et middel til noget andet?**
- **Er du god til at skabe frihed for andre?**

“Ordet frihed kan skiftes ud med de andre værdier og dyder. Egentlig handler det bare om at komme i gang med at undre sig sammen. Resultatet er ofte overraskende og meget virkningsfuldt”.

Men mangler moderne ledere klassisk dannelse?

“Ja, på en måde. I dag kan man gøre lynkarriere som leder og gå den snorlige vej uden spildår og dannelsesår. Men dannelse følger en anden logik end uddannelse. Dannelse er livsindsigt og nysgerrighed og som sådan ikke noget, vores samfund efterspørger. Derfor mangler vi det”, siger han.

Selvom Tommy Kjær Lassen er uddannet teolog, så valgte han at skrive en erhvervs-ph.d. i Ørsted om selvledelse med eksistensfilosofisk og humanistisk tilgang. Det blev starten på en rejse ind i krydsfeltet mellem at arbejde med filosofiens traditionelle tænkere og det senmoderne arbejdsliv med fokus på trivsel, motivation, arbejdsglæde - og hvad det i det hele taget vil sige at være menneske.

Tommy Kjær Lassen er uddannet teolog og valgte at skrive en erhvervs-ph.d. i Ørsted om selvledelse med eksistensfilosofisk og humanistisk tilgang.



5 PRAKTISKE RÅD: SÅDAN KAN DU BRUGE FILOSOFI I LEDELSE:

1. Stop op

Filosofi handler om at undre sig, om at tænke nyt og komme om bag hverdagens praktiske metoder, vaner og rutiner. Tænk over de logikker, der styrer din adfærd.

2. Mærk efter

Livsfilosofien udfordrer os til at være mere til stede i det daglige liv. Det handler om at være menneske først og leder næst. Tænk over, hvordan det gode, det sande og det skønne er til stede i dit lederskab.

3. Skriv logbog

Tænk dit liv og lederskab som en træningsbane. Skriv ned, når du har øjeblikke af klarsyn. Skriv pænt. Overvej, hvor du er på vej hen, og hvad du længes efter.

4. Vær ordentlig

Øv dig i at udvikle et indre etisk kompas. Anerkend etikken overvejelser. Etikken kan gøre livet mere besværligt, men vi undergraver det væsentlige, hvis vi konstant springer over, hvor gærdet er lavest.

5. Vælg dig selv

Skrub op for lidenskab. Overvej, om du har dig selv med i hverdagen. Hvor meget dig er der i dig? Stå ved dig selv. Anerkend dig selv. Elsk dig selv. Og så kast dig ud i tingene med større frimodighed.

Ikke mindst på arbejdspladsen. Og han har gjort sig sine egne erfaringer: Filosofien styrker lederens personlige refleksionskompetence, så man undgår “at springe fra tue til tue, men i stedet kan lede ud fra en mere personlig forankring i egne grundværdier”, som han skriver i bogen.

Hvert møde indledes med tre minutters stilhed

Tommy Kjær Lassen anbefaler, at man starter med at prøve at kigge på sine hverdagsrytmer. Selv små, nye skridt kan skabe store forandringer.

Han fortæller om et it-firma, som indleder hvert møde med tre minutters stilhed. Det skaber nærvær og anledning til fordybelse hos den enkelte. Andre ledere insisterer på refleksive stunder, hvor man kan gå en tur med en kollega og tale frit om noget, der ikke skal bruges til noget.

“Der er også mange andre måder at få filosofien og klassisk dannelse ind i hverdagen på. Læs Shakespeare og Dante og ikke kun Covey og Sinek. Kunst, litteratur og rockkoncerter kan vække noget i mennesket, som managementtænkningen aldrig kommer i nærheden af. Man kan synge en ugentlig morgensang fra højskolesangbogen. Fællessang skaber en dybere form for samhørighed, der også er vigtig at erfare mellem 8 og 16”.

“Bare det at træne sin undren over egne og andres beslutninger og sædvaner kan i sig selv fremme en større nysgerrighed og glæde ved arbejdet”, siger han.

I et moderne arbejdsliv, hvor ledere og arbejdstagere skal producere hurtigere og hurtigere og derfor træffe vigtige beslutninger i et hurtigere tempo, kan det måske være svært at finde tid til at tænke langsomt. Men vi har faktisk brug for langsom tænkning, hvis vi skal have os selv med i udviklingsprocesserne, fortæller Tommy Kjær Lassen.

“For filosofien er refleksiv og tvinger os til at gå ned i tempo, til at tænke i dybden, og den åbner derfor for at bruge andre kompetencer i arbejdet”.

Han fastslår, at vi stadig skal sætte mål, arbejde hurtigt, effektivt og ambitiøst.

“Men vi skal også være gode til at tænke i dybden, og det er der ofte ikke nok fokus på i dag”. ■

HVIS KÆRESTEN

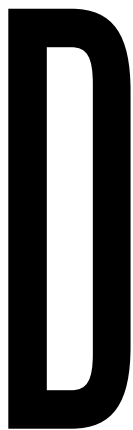
IKKE HAVDE FÅET

LØNKOMPENSATION,

SÅ VAR JESPER JUHL

GÅET PÅ RØVEN

Der er over 80.000 kombinatører i Danmark. Men bare 131 personer har fået del i Folketingets hjælpepakke til kombinatører. Det er dybt frustrerende, siger Jesper Juhl, som er kombinatør.



Den 18. april kunne 38-årige Jesper Juhl drage et lettelsens suk. Regeringen vedtog sammen med Folketinget en hjælpepakke rettet mod landets mere end 80.000 arbejdstagere, som har indtægter flere forskellige steder fra - de såkaldte kombinatorer.

Jesper Juhl laver både teambuilding og teater som selvstændig foruden pædagogisk arbejde som lønansat, og den kombination af arbejde har haft store økonomiske konsekvenser for ham under coronakrisen. For kombinatorordningen hjælper ikke kombinatorerne, konstaterer han. Et lettelsens suk blev derfor hurtigt forvandlet til frustration.

“Det er mit indtryk, at rigtig mange kombinatorer ikke kan få del i denne ordning.

Personligt klarede jeg mig igennem de tre første måneder af coronakrisen med en indtægt på 5.000 kr. i A-indkomst fra et kontaktpersonjob i april og derefter noget vikararbejde til 8.000 kr. før skat. Derudover havde jeg ingen indtægt i tre måneder”, siger Jesper Juhl, som har fået afslag på hjælp fra hjælpepakken til kombinatorer.

Og noget tyder på, at han ikke er alene.

For bare 131 personer har frem til 5. august fået del i hjælpepakken til kombinatorer. Det viser den seneste opgørelse fra Erhvervsstyrelsen, som løbende følger udviklingen for brugen af alle lancerede hjælpepakker for Erhvervsministeriet.

Jesper Juhl kan ikke få hjælp for kombinatorordningen, fordi han ikke har omsat nok i sin virksomhed til at kunne få del i pakkerne. Og han har heller ikke haft nok løntimer til at kunne kalde virksomheden selvstændig bibeskæftigelse, fordi han har et cvr-nummer.

Han kan lukke sit firma og søge om dagpenge, men det er omstændigt - han skal sælge alt sit udstyr, nedlægge sin hjemmeside mv. og skal begynde med tre ugers karantæne i dagpengesystemet.

“Politikerne har glemt, at når man har en virksomhed, tæller eventuelt overskud kun som B-indkomst, og jeg kan ikke lave overskud i alle måneder på et år. Om du kan få hjælp, udregnes alligevel på baggrund af et helt år”.

“De har desuden gjort det, at har man et stort nok overskud, regnes det med i pakken, men det regnes ikke med, når man skal have erstatning. Det betyder i runde tal, at jeg skal have haft et overskud på min. 60.000 kr. før skat sidste år for at få hjælp, og det har jeg altså ikke haft”, siger Jesper Juhl.

Magisterbladet har spurgt Erhvervsministeriet om, hvorfor så få kombinatorer har fået del i hjælpepakken til kombinatorer.

Fra ministeriet lyder det skriftlige svar, at “regeringen er opmærksom på søgningen til kombinatorordningerne og følger udviklingen løbende”.

Ministeriet skriver videre, at der samlet set har været en stor efterspørgsel efter de tre kompensationsordninger til selvstændige, freelancere, kombinatorer mv.

“Mere end 80.000 har fået hjælp, og der er udbetalt mere end 5 milliarder kroner. Overordnet set har kompensationsordningerne til selvstændige mv. altså været meget efterspurgt, og med udvidelsen af mulighederne for, at selvstændige kan få dagpenge, uden at deres virksomhed ophører, er der etableret et forbedret sikkerhedsnet under de selvstændige”, skriver ministeriet.

Meget specifikke krav

Kombinatorer kan få kompensation for op til 90 procent af deres samlede tab, dog højst 20.000 kr. per måned, hvis de har oplevet et fald i indkomst på mere end 30 procent i forhold til samme periode sidste år. Men der er derudover en række meget specifikke krav, som skal efterleves, før man kan få del i ordningen.

Blandt andet skal kombinatøren have haft en A- og B-indkomst

samt skattepligtigt overskud fra selvstændig virksomhed på 10.000 kr. i gennemsnit per måned i det seneste år. Mindst 5.000 kr. per måned skal være B-indkomst, og højst 20.000 kr. må være A-indkomst. Og beskæftigelsesgraden knyttet til A-indkomsten må højst udgøre 55 procent.

Ifølge et notat fra Akademikerne i 2018 har mere end 80.000 akademikere en lønindtægt, som kombineres med freelancebeskæftigelse eller indtægt fra egen virksomhed. Omkring 2.000 af DM's medlemmer er kombinatorer.

Kravene i hjælpepakken til kombinatorer har vist sig at være for restriktive, mener formand for DM, Camilla Gregersen. Hun udtrykte tilbage i april måned ellers tilfredshed med, at kombinatorerne endelig fik del i hjælpepakkerne.

“Men vi har undervejs stillet os kritiske over for, at mindst 5.000 kr. om måneden skal være B-indkomst, og højst 20.000 kr. må være A-indkomst i ordningen, for det betyder, at mange kombinatorer ikke kvalificerer sig til den hjælpepakke, som netop skal holde dem oven vande i coronakrisen”, siger Camilla Gregersen.

Dertil tæller kombinatorernes cvr-aktivitet ikke med i tabsopgørelsen, og det er jo ellers hele målet”, siger Camilla Gregersen.

Hun håber, at erhvervsministeren nu vil sætte sig ned med regeringen for konkret at kigge på, om hjælpepakken er skruet godt nok sammen.

DM's formand påpeger, at coronakrisen har vist i praksis, at arbejdsmarkedet i dag er sammensat af mange forskellige arbejdsformer, som ikke lever op til synet på det traditionelle arbejdsmarked. Det har især ramt de mere udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

“Det er kombinatorerne et rigtig godt eksempel på. For selvom der er oprettet hjælpepakker, er den gruppe røget ned mellem flere stole, og det fortjener de ikke”, siger Camilla Gregersen.

Har fagforeningerne været gode nok til at råbe politikerne op?

“Vi har meget aktivt gjort politikerne opmærksomme på det atypiske arbejdsmarked. Det har bl.a. HK og Journalistforbundet også. Jeg synes, der gik lang tid, før politikerne nåede frem til at hjælpe denne gruppe, men der har altså også været meget tryk på hjælpepakker til forskellige områder”, siger Camilla Gregersen.

Står uden indtægt

Jesper Juhl håber, at politikerne vil ændre kombinatorordningen, så den kommer til at ligne den hjælpepakke, som kunstnerne har fået.

“Ændrer man kombinatorordningen, så den ligner den hjælpepakke, og tilføjer man omsætning i cvr som en mulighed, kan langt flere kombinatorer få del i hjælpepakken. Sidste år havde jeg omsætning i tre måneder, men resten af året har jeg ikke haft så meget indtægt. Sådan er det for mange kombinatorer”, siger Jesper Juhl.

Med nedlukningen af Danmark i marts måned blev hans jobkalender fra den ene dag til den anden fuldstændig tømt. Han er glad for, at kæresteren havde et klassisk lønmodtagerjob.

“Harde min kæreste ikke kunnet få lønkomensation, så havde vi nok stået i en personlig konkurs gange to”, siger Jesper Juhl.

Fredag den 28. august præsenterede regeringen og et flertal af Folketingets partier en ny aftale, der afløser de store hjælpepakker fra coronakrisen, som udløb lørdag den 29. august. Den nye hjælpepakke er rettet mod særlige sektorer og skal sikre hjælp til de dele af erhvervslivet, kulturlivet og idrætten, som fortsat er ramt af restriktioner som følge af coronavirusen.

Jesper Juhl ser dog ikke nogen ændringer, som hjælper kombinatorerne. Han forklarer, at i den nye hjælpepakke bliver der lavet en ændring i grænserne for A- og B-indkomst. Men de nye regler betyder, at han stadig skal have et årsoverskud på minimum 30.000 kr. for at komme i betragtning. Det ville han have haft, hvis han ikke havde skullet køre efter sit arbejde og dermed have kørselsudgifter.

“Som A-lønnet er det noget, man trækker fra i skat - ikke en udgift. Det er en skævvridning. Det svarer lidt til at smide nye dæk på en totalskadede bil og sige den kan køre lidt igen”, siger Jesper Juhl. ■

Ligestilling fejres, men fornægtes i praksis

En ph.d.-afhandling undersøger, hvordan en stor dansk privat virksomhed kom i gang med ligestillingsarbejdet. Afhandlingen sætter spørgsmålstejn ved, om ligestilling reelt er en dansk kerneværdi.

Danmark hænger i bremsen, når det handler om ligestilling af kvinder og mænd. På trods af at vi siden 2013 har haft måltalslovgivning om kønsfordeling i ledelser af de største offentlige og private virksomheder, og kønsligestilling er en af 10 værdier i vores Danmarkskanon fra 2016, viser evalueringer fra fx ministerier og universiteter, at vi ikke rigtigt bevæger os fremad.

Det fortæller Ea Høg Utoft, som mener, det skyldes den såkaldte postfeministiske dobbelthed, som hun bruger som forståelsesramme i sin ph.d.-afhandling fra Dansk Center for Forskningsanalyse ved Aarhus Universitet. Hun har blandt andet undersøgt ligestillingsinitiativer i videnstunge organisationer, og hvad der forhindrer dem.

En præmis i forskningsprojektet er, at vi i Danmark er tilbageholdende med at tage fat i kønsuligheder på en seriøs måde. Og når hun lægger den danske kontekst under det postfeministiske mikroskop, træder konformer og selvmodsigelser frem:

“Vi har en mærkelig dobbelthed. Samtidig med at ligestilling promo-

veres som en dansk kerneværdi, eksisterer der meget stærke fordomme om feminisme”, siger Ea Høg Utoft, som blandt andet har fået en empirisk undersøgelse fra sin ph.d. publiceret i det sociologiske tidsskrift *Evaluation and Program Planning*.

Virksomhedskulturer arbejder imod ligestilling

Ea Høg Utoft ønskede at finde svar på, hvad der kan motivere organisationer til at arbejde med ligestilling og diversitet. Undervejs gik det dog op for hende, at det var mindst lige så vigtigt at finde ud af, hvad der motiverer organisationer til ikke at arbejde med ligestilling.

“Vi har i årevis været glade for at bekræfte hinanden i, at vi har ligestilling, og at der ikke er mere at komme efter. Det er en attitude, som har gjort os blinde over for at se os selv og hinanden som kønne individer”, siger hun.

Det er samtidig en fornægtelse, som har indflydelse på, hvordan danske virksomheder arbejder med ligestilling. Et godt eksempel er lovgivningen om måltal for kvinder i ledelse, som blev indført i 2013.



“Det er relativt håndgribeligt og burde flytte noget, men det fyldte ikke rigtigt noget i den virksomhed, jeg har undersøgt”, siger hun.

Manglende ligestilling er blevet et individuelt problem

Hun mener, det er paradoksalt, at vi stadig betragter os som et foregangs-

DANMARK ER IKKE LÆNGERE PÅ TOP-10-LISTEN

Siden 2006 har World Economic Forum udgivet ligestillingsrapporten "Global Gender Gap Report", som rangordner verdenslandene i et ligestillingsindex i forhold til fakta som økonomiske forskelle, helbred, politisk indflydelse og uddannelsesniveau.

Vores nabolande Island, Norge, Finland og Sverige ligger konstant i top-5, hvor Danmark sneg sig op i 2014. Siden 2015 har Danmark svinget mellem plads nr. 13 og 19 på listen.

Danmarks plads på listen:

2010	2013	2016	2019
7	8	19	14

"På baggrund af ligestillingssejrene i 70'erne og 80'erne betragter vi stadig os selv som progressive og tror ikke, køn spiller nogen rolle længere. Pointen er bare, at det er bekvemt, men ikke sandt", siger Ea Høg Utoft, som forsker i ligestilling.

"Virksomhederne skal opbygge en kultur, som begrænser kønsbias i joboplag, MUS og adgang til forfremmelser".

Ea Høg Utoft, ph.d., Dansk Center for Forskningsanalyse, Aarhus Universitet

land, når vi har en helt anden kultur omkring ligestilling end de lande, vi normalt sammenligner os med.

"Fx blev Metoo-bevægelsen aldrig taget seriøst i Danmark, vi har endnu ikke indført øremærket barsel til mænd, og andelen af kvinder i topledser er stadig lav", siger hun.

Overbevisningen om Danmark som foregangsland stammer fra 1970'erne og 1980'erne, hvor vi vitteligt var det, og kvinderne fik mulighed for at komme på arbejdsmarkedet og tjene deres egne penge.

"Men i 1990'erne mistede kvindesagsorganisationerne momentum, formentlig fordi kvinderne havde opnået økonomisk og social frigørelse. Ligestillingsspørgsmål forsvandt nærmest fra den politiske agenda og er aldrig rigtig kommet tilbage", siger Ea Høg Utoft, som mener, at det også har betydet, at det feministiske ordforråd er forsvundet sammen med den feministiske kontekst.

"Derfor er ligestilling blevet et individuelt problem, så vi siger: "Årh, du har bare været uheldig at rende ind i en idiot", når kvinder møder modstand på arbejdspladserne. Men ansvaret skal være kollektivt", siger hun, og derfor er vi nødt til at italesætte det som et strukturelt problem.

"Mentorprogrammer og ledertræning for kvinder er ikke nok. Det bekræfter bare det individuelle syn på problematikken. Vi er nødt til at skabe en anden kultur", siger hun.

Kunderne kan presse på

I forbindelse med forskningsprojektet har Ea Høg Utoft fulgt en dansk ingeniørvirksomhed, som i løbet af

en årrække er gået fra at være nordisk forankret til at være multinational. Og selv om virksomhedens første store ligestillingsprojekt startede med indførelsen af måltalslovgivning, er det ikke den danske lovgivning, der for alvor har flyttet noget. Det har til gengæld pres fra udenlandske kunder.

"Den danske hovedorganisation har oplevet et stort pres. Dels fra ledelsen i USA, dels fra Storbritannien, hvor kunderne begyndte at kræve reelle forandringer, så det ikke altid kun var hvide mænd i jakkesæt, der mødte op, når virksomheden bød på en opgave.

"Så selv om virksomheden havde en kun to år gammel rapport i skuffen, som viste en række problemområder vedrørende køn og mangfoldighed, var det kravet fra kunderne, der var udslagsgivende for, at der blev skabt et globalt diversitetsprogram", siger Ea Høg Utoft.

Udenlandske virksomheder tager ligestilling seriøst

Det var altså udenlandske kunder, der pressede ingeniørvirksomheden til at tage ligestillingsarbejdet seriøst, og det kunne godt se ud, som om virksomheder i Danmark arbejder mere seriøst med ligestilling, når de har udenlandske ejere eller presses fra især udenlandske kunder.

Et godt eksempel er den verdensomspændende virksomhed Accenture, som tilbyder konsulent, teknologi- og outsourcingydelser. Hovedkontoret ligger i Dublin i Irland, og virksomheden beskæftiger en halv million medarbejdere på verdensplan, heraf 800 medarbejdere med 51 forskellige nationaliteter i Danmark.

I øjeblikket er 38 procent af medarbejderne i Danmark kvinder, og i 2018 var 48 procent af de nyansatte ligeledes kvinder. Det er helt bevidst, da virksomheden i Danmark har et erklæret mål om en 50/50-fordeling af kvinder og mænd i 2025.

Det fremgår af bæredygtighedsrapporten fra 2019, hvor der står, at virksomheden har øget sit fokus og sine ambitioner for at sikre, at alle medarbejdere har lige vilkår og muligheder, fra det øjeblik de bliver ansat og gennem hele karrieren.

"Det er enormt vigtigt for os også at tiltrække kvinder, da det er et område, som Accenture i Danmark har identificeret som et risikoområde, »

hvis det ikke bliver opfyldt”, hedder det i rapporten.

Sådan kan virksomhedskulturen ændres

Ea Høg Utoft konkluderer, at danske virksomheder kan opnå en højere grad af ligestilling, hvis de kob-

ler deres ligestillingsarbejde med en forståelse af, hvordan kulturen i virksomheden kan spille med eller imod ligestillingsarbejdet.

Det bekræfter et delstudie, hvor hun har analyseret de kulturelle fortællinger i ingeniørvirksomheden, som hun har fulgt i sit forskningsprojekt.

“Hvis man vil videre med ligestilling og mangfoldighed, skal man se kritisk på virksomhedskulturen, fx hvor ledelse idealerne kommer fra. Og jeg var ikke i tvivl”, fortæller Ea Høg Utoft.

Ingeniørvirksomheden blev etableret kort efter 2. verdenskrig, hvor de mandlige stiftere ønskede at bidrage positivt til en god udvikling af verden.

“Det er smukke værdier, og virksomheden værdsætter stadig stifterne højt og taler meget om dem. De bliver idealiseret som den ægte ledelse i virksomheden”, siger Ea Høg Utoft.

Ved at tage udgangspunkt i denne kultur kunne virksomheden skabe en ny fortælling om, at det nu var på tide at leve op til det, grundlæggerne stod for, nemlig at bidrage til en bedre verden.

“Man kunne lave en ny fortælling om, at virksomheden havde svigtet idealerne og måtte gøre det godt igen”, siger hun.

Målet med at ændre kulturen er at begrænse kønsbias i processer. Især i joboplag, MUS og adgang til forfremmelser.

“Kvinder falder fra, når vi kommer opad i hierarkiet, og derfor er det vigtigt at have fokus på de processer, som frasorterer kvinder”, siger hun og glæder sig over, at der trods alt er små tegn på, at det går fremad.

“Et godt skridt var, da Ligestillingsministeriet i februar udgav sin 2020-handleplan, og hvor overskriften i pressemeddelelsen var “Ministeren vil udfordre myten om, at vi har ligestilling i Danmark””, siger Ea Høg Utoft. ■

**magisterbladet**

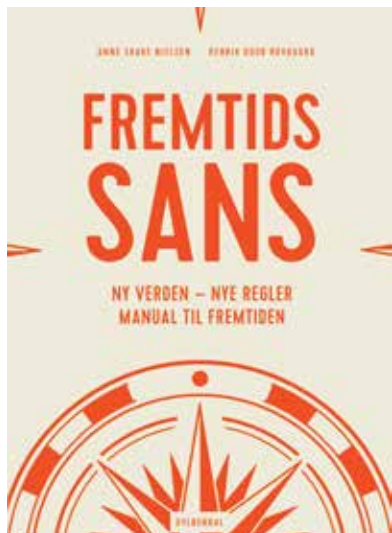
769

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





KULTUR

FREMTIDSSANS. NY VERDEN – NYE REGLER. MANUAL TIL FREMTIDEN

Hanne Skare Nielsen og Henrik Good Hovgaard

Gyldendal, 2020, 236 sider, 299,95 kr.

Fremtiden er et spil. Og her er gæmmer-manualen til, hvordan du vinder. Fremtidssans lærer dig at spotte trends, holde fokus på målet, overkomme frygt og tabuer, træne nye, fremtidsorienterede egenskaber og visualisere din fremtid fyldt med magiske øjeblikke. Du går fra at være en passiv, analytisk tilskuer til en aktiv, rebelsk medspiller. Og du bliver klædt på med en "MBS" - en fantastisk egenskab, hvor du lærer at kombinere din Mind, Body & Soul, så du kan se, mærke og tro på den fremtid, du ønsker at skabe. Med "Fremtidssans" i hånden kan du ikke bare navigere i fremtiden. Du kan også designe spillereglerne selv. Fremtiden vil ikke længere ramme dig i nakken, for du bliver futuristen, der kan ændre spillets regler og skabe en bedre verden for andre.

Fremtidssans åbner en ny og bedre spillebane kaldet planetary mode. Og her kan du kun vinde, hvis de andre også vinder. For succes i fremtiden handler ikke om "mere", men om "bedre". Når du forudser din egen fremtid, skal du bruge den indsigt til at skabe et bedre liv, men det kan du ikke længere gøre alene. Hvis du spiller om "mere", kan du nok vinde, men du ødelægger verden i processen.

LEDELSE

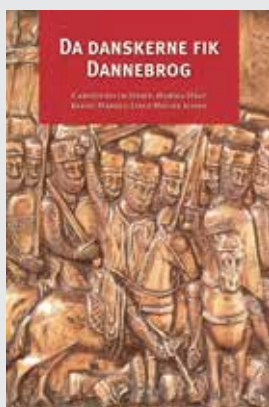
Motivation på arbejdspladsen – Overblik, indblik og anvendelse

Peter Holdt Christensen

Akademisk Forlag, 2020, 400 sider, 399,95 kr.

Hvad er det, der motiverer os i vores arbejde? Er det penge, anerkendelse eller noget helt tredje? Og er det de samme ting, der motiverer os i dag, som for 100 år siden? Denne grundbog om motivation på arbejdspladsen giver et samlet og opdateret overblik over, hvad forskningen ved om arbejdsmotivation. Forfatteren formidler og diskuterer både de klassiske motivationsteorier, herunder fx behaviorismen, behovsteoriene, rimelighedsteoriene og jobdesignmodellen, og en række nyere motivationsteorier såsom commitment, engagement, normbaseret motivation og meningsfuldhed i arbejdet.

HISTORIE



Da danskerne fik Dannebrog

Carsten Selch Jensen, Janus Møller Jensen, Kersti Markus og Marika Mägi

ARGO i kommission hos Gads Forlag, 2019, 224 sider, 249,95 kr.

Hvad er den historiske virkelighed bag legenden om Dannebrog? Historien siger jo, at banneret faldt fra himlen under et voldsomt slag mellem danske korsfarere og estiske krigere i den nordli-

ge del af Estland i 1219 - men er det nu også helt sandt? Det forsøger bogen at give et svar på gennem en skildring af de ideer, forestillinger og konkrete samfundsstrukturer, der herskede blandt danskerne og esterne på det tidspunkt, hvor de tørnede sammen på slagmarken, men også kom til at præge hinanden i al den tid, hvor Estland forblev en del af den danske konges besiddelser.

MILJØ

Luftforurening og sundhed

Ole Hertel og Thomas Ellermann (red.)

Aarhus Universitetsforlag, 2020, 120 sider, 149,95 kr.

Vi er afhængige af den luft, vi indånder, og kan ikke undgå at blive påvirket. Årligt dør op mod 3 millioner mennesker i verden på grund af luftforurening. I Danmark skønnes tallet at være 4.000. Det er alvorligt, og der er brug for at fokusere mere på kilderne til forureningen og konsekvenserne af den. Alligevel er den gode nyhed, at luftkvaliteten i Danmark faktisk er god relativt set. Bogen måler den aktuelle forurening af luften og ser på helbredseffekterne. Her er perspektivet også de omkostninger i kroner og øre, luftforureningen har for samfundet. Det er derfor vigtigt at følge udviklingen og se på, hvad vi kan gøre for at begrænse luftforurening i fremtiden.

SAMFUND

Oplevelsesanalyse – Om vidensudvikling

Søren Nagbøl og Tine Frstrup (red.)

Hans Reitzels Forlag, 2020, 144 sider, 250 kr.

Bogen handler om at undersøge og analysere oplevelser af livssammenhænge. Overordnet kan den benyttes til

at hente viden ved at analysere og fortolke: 1) den enkelte oplevelse af et tema og 2) det sanselige samspil mellem en gruppe menneskers oplevelser af samme eller forskellige temaer. Dem sættes der ord på i kolokvier, altså fortolkningsfællesskaber. Heri er grundstammen tænkningens, følelsernes og drifternes "erfaringsaspekter". I fortolkningsfællesskaber bliver de erfaringer synlige gennem undersøgelser af sproglige og andre symboler.

FILOSOFI



Hvorfor lider vi? Det ondes problem i kulturkritisk perspektiv

Caspar Wenzel Tornøe

Eksistensen, 2020, 134 sider, 160 kr.

Titlen kunne indikere, at forfatteren kommer frem til et svar. En løsning. En konklusion. Det svar, man nemlig drømmer om at få, hver gang man erhverver sig en bog om teodicéproblemet. Det gør han på ingen måde. Caspar Wenzel Tornøe har ikke begået et akademisk skrift, men et essay med lutter løser. Han giver konturerne af en forklaring på, hvorfor det onde er blevet en problematisk størrelse for det moderne menneske.

Se flere bøger på magisterbladet.dk

STUDERENDE FRA HUM OG BLIVER OFTE IVÆRKSÆTTI



SAMF

HUM og SAMF på Københavns Universitet er en rugekasse for iværksættere. En analyse viser, at drivkraften til at forandre verden kan gå hånd i hånd med at skabe arbejdspladser.

ERE

Hvordan får man flere borgere i Rødovre Kommune til at sortere bioaffald, og hvordan skal Aarhus Kommunes nye affaldsplan se ud? Det er bare to af mere end 100 projekter, som konsulent- og rådgivningsvirksomheden Naboskab har løst for mere end 50 forskellige kommuner og virksomheder, siden den blev stiftet i 2014.

Naboskab er en startupvirksomhed, som Kristoffer Ravnbøl og Hanne Hjorth Jensen har startet. De er begge uddannet fra Københavns Universitet og har læst antropologi og statskundskab.

Dermed er Naboskab blot en af mange iværksættervirksomheder, som udspringer fra Københavns Universitet, der i gennemsnit udklækker 290 virksomheder om året.

“Jeg læste stadig antropologi, da vi stiftede virksomheden, og Hanne havde fuldtidsjob ved siden af”, fortæller Kristoffer Ravnbøl, stifter og direktør i Naboskab.

“Derfor mødtes vi i weekender og på hverdagsaftener, indtil vi tog springet og blev iværksættere på fuldtid, og på det tidspunkt skrev jeg stadig speciale og udskød det et par gange”.

Flest iværksættere fra HUM og SAMF

92 procent af alle nye KU-virksomheder, som er etableret i perioden fra 2001 til 2016, er startet af dimittender og studerende, mens forskere står for 7 procent og spinouts for 1 procent.

Det viser analysen Iværksætteri på Københavns Universitet, som IRIS Group har udarbejdet.

Analysen viser også, at det er studerende og dimittender fra de samfundsvidenskabelige og humanistiske

fakulteter, som fører, når det handler om iværksætteri. De udgør 43 procent af alle studerende på universitetet, men 58 procent af alle KU-baserede iværksættere. 30 procent af dem kommer fra samfundsvidenskab og 28 procent fra humaniora.

At langt færre iværksættere udspringer fra de natur- og biovidenskabelige og sundhedsvidenskabelige fakulteter tilskrives blandt andet, at det er mere krævende at starte teknologi- og laboratoriebaserede virksomheder, og at studerende fra sundhedsvidenskab først skal have deres autorisationsuddannelse i hus.

Mikkel Vedby Rasmussen er dekan på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet på KU, og han understreger, at de samfundsvidenskabelige kandidater har en høj beskæftigelse og ikke starter virksomhed, fordi de ikke kan få job. Tværtimod skaber de noget, som ikke er der i forvejen, og dermed nye job.

“Det handler om værdier. Mange iværksætterprojekter handler om at gøre verden til et bedre sted. At nogle mennesker kan få et bedre liv, eller at samfundet får en bedre løsning. Det er den måde, de går til det på, så det handler om at engagere sig uden for campus”, siger han.

Passionsprojekter

Naboskab er således også en virksomhed, hvor drivkraften er bæredygtighed.

“Vi arbejder kun med projekter, vi har lyst til, og som skubber verden i en bedre retning. Det var hårdt i starten, men vi er blevet kendt for det, og vi tiltrækker samarbejdspartnere og kunder, som vil det samme. Det giver en fed synergi”, siger Kristoffer Ravnbøl.

Det samme kan man se på plenumkunst.dk, som er startet af de to kunsthistoriestuderende på Københavns Universitet Marie Inge Malberg og Linnea Szilas.

De har fundet hinanden gennem en fælles interesse for samtidskunst og kampen mod ulighed og ønsker at skabe en kunstplatform, hvor alle kunstnere kan formidle deres kunst.

“Især dem, som mangler en platform, fordi de fx ikke kan komme ind på et galleri og ikke er så gode til at bruge Instagram”, siger Marie Inge Malberg.

“Det er et passionsprojekt for os, men det er også blevet et ideologisk projekt. Vi får kun 5 procent og kunstneren 95 procent af det, vi sælger, og det er væsentlig mindre, end gallerierne tager”, siger hun.

Et andet formål er at formidle flere typer kunst, så det også er muligt for helt almindelige mennesker at erhverve original kunst, selv om de ikke kan lægge 100.000 kroner for et kunstværk. »

”ANVENDT SOCIALVIDENSKAB OG ANDRE METODER FRA UNIVERSITETERNE BRUGES I STIGENDE GRAD TIL AT LØSE PROBLEMER I ERHVERVSLIVET.

KRISTOFFER RAVNBØL, ANTROPOLOG, DIREKTØR OG MEDSTIFTER I NABOSKAB



Marie Inge Malberg (øverst) og Linnea Szilas læser kunsthistorie på KU. De har en fælles interesse for samtidskunst og kampen mod ulighed og har skabt en kunstplatform, hvor alle kunstnere kan formidles deres kunst, og almindelige mennesker har råd til at købe kunst.

“Når jeg læser op til specialet, læser jeg også op til virksomheden, og det kan jeg godt lide. For nogle gange kan man godt tænke: Hvad er det lige, jeg skal bruge det til, men det sker ikke nu”, siger Marie Inge Malberg.

Iværksættere sætter økonomiske aftryk

Naboskab begyndte først at generere omsætning i 2016 og har lige ansat den niende medarbejder i virksomheden og dermed næsten fordoblet antallet af medarbejdere de seneste to år.

Analysen viser således også, at KU-baserede iværksættere har en betydelig samfundsøkonomisk impact, som det dog tager tid at realisere.

Når analysen sammenligner KU-virksomheder, som drives på fuld tid, og som har en omsætning på mindst 1 million, med sammenlignelige virksomheder, viser det sig, at iværksætterne fra KU er lidt bedre til at skabe arbejdspladser efter få års drift. Derimod tager det længere tid for dem at etablere sig på markedet og få en væsentlig omsætning. Over tid vokser KU-iværksætterne imidlertid hurtigere på både beskæftigelse og omsætning.

At de universitetsbaserede iværksættervirksomheder hurtigere får beskæftigelse end omsætning, kan ifølge analysen hænge sammen med, at de er baseret på forskning, viden og ideer, som det tager længere tid at omsætte til konkrete produkter og ydelser. Desuden er alle KU-iværksættervirksomhederne ikke drevet af profit og vækst, og det gælder også Naboskab, hvor stifterne har truffet et aktivt valg om, at det hele ikke skal handle om det.

“Selvfølgelig skal man tænke forretning ind i det og have styr på forretningsmodellen. Ellers kan man lige så godt droppe alt andet”, siger Kristoffer Ravnbøl.

Men han fortæller, at de altid har vidst, at de ikke skulle være iværksættertyper, som arbejder døgnet rundt, og de ønsker at tiltrække medarbejdere, som er hele mennesker.

“I starten handlede det om os to som partnere, men nu begynder det at fylde, at vi skal skabe en god atmosfære. For vi er i gang med at skabe en fed arbejdsplads og kan tilbyde en del mennesker et arbejde, som de er glade for. Det er en stille triumf”, siger han. ■

» **Innovative rugekasser**

Ifølge analysen fra IRIS Group har Københavns Universitet siden 2011 arbejdet målrettet med innovation og entreprenørskab. Fx er der oprettet tre innovationshubs, som er en slags innovative rugekasser for iværksættere.

Kirsten Busch Nielsen er konstitueret dekan på Det Humanistiske Fakultet på KU og er glad for, at den særlige rugekasse for humaniora, teologi og jura ligger på deres campusområde.

“Her stiller vi særligt ind på kursusforløb for potentielle iværksættere. Vi tilbyder fx en workshop, hvor man kan finde ud af, om ens ide kan bære”, siger hun.

“Studieordningen giver også mulighed for at tage et praktikforløb i en iværksættervirksomhed, og man kan sagtens gå i praktik i sin egen virksomhed og skrive speciale om den”, siger Kirsten Busch Nielsen.

Både Marie Inge Malberg og Linnea Szilas skriver speciale om emner, der også kan gavne deres virksomhed, og skriver om henholdsvis kunsthandel i Danmark og digital æstetik.

**GODE RÅD TIL DIG MED
IVÆRKSÆTTERDRØMME**

1. Det rigtige tidspunkt kommer aldrig.
2. Lad være med at tænke på de stereotype iværksættere.
3. Gå med din passion, og sørg for at have sjæl og hjerte med.
4. Du behøver ikke at arbejde 70-80 timer om ugen.
5. Du behøver ikke at tage SU-lån eller have en opsparing for at komme i gang. Men vær klar til at lægge mange gratis arbejdstimer i starten.
6. Tænk forretning ind i det.
7. Du kan ikke gøre det alene, og mange vil gerne hjælpe og dele ud af deres gode råd, så søg hjælp.
8. Pak impostoren væk. Din indre stemme, som fortæller dig, at du ikke er dygtig nok.

Kilder: Marie Inge Malberg, stifter og partner i Plenum, og Kristoffer Ravnbøl, medstifter og direktør i Naboskab.



HISTORIE

**SØFARTSHISTORIER
- DANMARKSHISTORIEN
TIL SØS**

Anders Ravn Sørensen og Jeppe Nevers
Gads Forlag, 2020, 296 sider, 349,95 kr.

Historieskrivningen om det moderne Danmark har traditionelt været domineret af de folkelige bevægelser og deres bedrifter i forhold til opbygning af demokrati og velfærdsstat. Til gengæld har fortællingen om Danmark som søfarts- og handelsnation ikke stået så stærkt, som den burde. Landets mange havnebyer og dets placering mellem Rusland, Den Skandinaviske Halvø, Det centrale Europa og De Britiske Øer gjorde tidligt de maritime erhverv afgørende for landets udvikling og internationale forbindelser - og det er de stadig. Det er således sigende, at flere af landets største virksomheder gennem de seneste 300 år har været knyttet til søfart. Søfarten har med andre ord været mere bærende for landets økonomi og udvikling, end den har været for vores historieskrivning. I "Søfartshistorier" tager forfatterne fat på en række udvalgte faser i Danmarkshistorien og fortæller historien på ny med udgangspunkt i det maritime. Tilsammen fortæller bogen en anden historie end den, vi kender, om det moderne Danmarks tilblivelse.



DANNELSE

Dannelse - at blive et større menneske

Lene Andersen
Nordic Building, 2020,
171 sider, 125 kr.

Kan man forestille sig en dansk opfindelse, som har gjort Danmark til et af verdens mest stabile og velstående lande og danskerne til verdens lykkeligste folk? Opfindelsen findes, og den hedder folkeoplysning. Det var Grundtvig og Kold, der tog den tyske idé om dannelse, Bildung, og demokratiserede den i form af højskolen. Dermed gjorde de dannelse til folkedannelse og folkeoplysning. Bogen er en eftertænksom og tankevækkende guide, der kan sætte menneskeheden i stand til atter at fokusere på det, som er vigtigt, og at forstå livslang læring, uddannelse og tænkning som en forenende kraft.

KULTUR

Krop og bevægelse i idræt og sundhed - kulturalanalytiske tilgange

Susanne Ravn og Signe Højbjerg Larsen (red.)

Syddansk Universitetsforlag, 2020, 170 sider, 200 kr.
Kulturalanalyse kan noget særligt. Inden for idræts- og sundhedsområdet har kulturalanalyse siden 1980'erne haft en central rolle i forhold til at stille væsentlige spørgsmål til og præsentere nye perspektiver på det, vi tager for givet. Kulturalanalyser præsenterer imidlertid ofte komplekse analytiske tilgange, hvor der trækkes på flere metoder og teoretiske positioner. Denne bog tilbyder som den første en samlet introduktion til kulturalanalyse inden for idræts- og sundhedsområdet. Bogen bidrager med en introduktion til de forskellige former for kulturalanalytiske traditioner, der kendetegner danske såvel som internationale forskningsmiljøer.

KUNST



Portræt af et lokalsamfund - Fra amagerdragt til røvgevir

Søren Mentz
Aarhus Universitetsforlag,
2020, 190 sider, 249,95 kr.

Engang var Amager kendt for romantiske bondestuer, ejendommelige egnsdragter og spirende kålmarker. Lokalsamfund var uforanderlige, og lokale traditioner formede mennesket. Sådan er det ikke mere. Amager er blevet moderne. Men først for nylig, og den overgang har kunstneren Peter Carlsen skildret i genremaleriet "Amager 2019". Søren Mentz, museumsleder på Museum Amager, følger maleriets tilblivelse og et lokalsamfunds overgang fra traditionsbundet til moderne. Den udvikling har fundet sted overalt i Danmark, men på Amager kan vi få et detaljeret indblik i processen. Med Amager som eksempel stiller forfatteren skarpt på temaer som lokal identitet, tradition og sammenhængskraft.

LEDELSE

Magt og omsorg i det eksistentielle lederskab

Camilla Sløk
Dansk Psykologisk Forlag,
2020, 160 sider, 300 kr.
Hvordan håndterer ledere de eksistentielle udfordringer og dilemmaer i organisationer, som ikke er en del af deres officielle jobbeskrivelse, men som alle ledere møder på et

eller andet tidspunkt i deres karriere? Hvordan handler de, og hvad gør det ved dem og deres lederskab? Med denne bog viser Camilla Sløk, hvordan eksistentielle dramaer er med til at skabe og præge ledere for livet. Hvordan lederes håndtering af eksistentielle dramaer er med til at definere, om de bliver ledere, der med integritet og mod forvalter deres lederrolle, eller om de glider af på deres ansvar.

KOMMUNIKATION



Professional visuel facilitering

Mie Nørgaard
Center for Visual Thinking,
2020, 296 sider, 349 kr.

Visuel facilitering handler om at kunne anvende visuelle teknikker til at udvikle ideer, analysere og kommunikere komplicerede emner om skueligt. Og med autoritet. Det er en uhyre efterspurgt evne hos stort set alle, der har avanceret over karriereniveauet flaskedreng. Denne bog er til dig, som gerne vil bruge visuel facilitering i dit arbejde og gerne vil skyde genvej til en personlig stil, som kan hjælpe dig med at kommunikere komplicerede ting tydeligt og med autoritet. Bogen introducerer læseren til den eksistentialistiske tænkning med udgangspunkt i Martin Luther, Søren Kierkegaard og Jean-Paul Sartre. Gennem tankeeksperimenter og øvelser opfordres læseren til selv at udforske sit eget eksistentialistiske udgangspunkt som leder.

Arrangementer, inspiraton og kurser i DM



Medlemsmøder

Er du synlig på nettet og LinkedIn?

22. september 2020 – Farum

Håndter en travl hverdag med brug af Embodied Leadership

23. september 2020 – Online

Managing the COVID-19 crisis as precariously employed university staff

23. september 2020 – Online

Hvordan virker racisme?

23. september 2020 – København

Racisme i Danmark

29. september 2020 – Online

Karl Marx mellem økonomi, filosofi og politik

29. september 2020 – Aarhus

Det amerikanske valg ifølge Rune Lykkeberg

1. oktober 2020 – Online

Nudges, broer og barrierer

8. oktober 2020 – København

Humaniora i verden

8. oktober 2020 – Aarhus

Har vi en fri vilje?

20. oktober 2020 – Odense

Infomøde for mentorer og mentees

28. oktober 2020 – Online

Workshops

Sådan får I det bedste ud af organisationsforandringer

21. september 2020 – Aarhus

28. september 2020 – København

Afklar dine lederambitioner

8. oktober 2020 – Online

5. november 2020 – Online

How your research skills can create value outside academia

15. oktober 2020 – København

22. oktober 2020 – Aarhus

LinkedIn som karrieredskab – grundlæggende workshop

21. oktober 2020 – Online

11. november 2020 – Online

25. 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?

4. november 2020 – Aarhus

11. november 2020 – København

How to apply for a PhD scholarship

12. november 2020 – Online

Nyuddannede

Fald godt til i første job

15. september 2020 – Aarhus

1. oktober 2020 – København

Besøg Virkeligheden – vil du arbejde i en NGO?

16. september 2020 – Online

8. oktober 2020 – Online

Nyuddannet – Kend dine rettigheder

17. september 2020 – København

24. september 2020 – Aarhus

27. oktober 2020 – København

18. november 2020 – Online

Sund Snak – Om sunde søvnvaner

7. oktober 2020 – Aarhus

8. oktober 2020 – Aalborg

20. oktober 2020 – København

4. november 2020 – Odense

Kig frem i bakspejlet

6. oktober 2020 – Online

7. oktober 2020 – Online

20. oktober 2020 – Online

En fremtid som selvstændig

7. oktober 2020 – København

8. oktober 2020 – Aarhus



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

Dansk
Magisterforening



Kurser

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

Kurser for ledige

PowerPoint for øvede

10. november 2020 – Online

Fundraising

11.-12. november 2020 – Aarhus

Leder uden kasket

12. november 2020 – København

InDesign introduktion

16. november 2020 – Aarhus

Den faciliterende projektleder

18.-19. november 2020 – Aarhus

Infografik med online-værktøjer

25. november 2020 – København

Excel grundlæggende

2. december 2020 – Aarhus

Photoshop for begyndere

11. december 2020 – Online

Arrangementer

DM tilbyder arrangementer for forskellige medlemsgrupper.

Leder

Årsdag for ledere 2020

18. september 2020 – Aarhus
25. september 2020 – København
25. september 2020 – Online

Morgenmøde for ledere: Lederskab i konflikter

1. oktober 2020 – Aarhus
28. oktober 2020 – København

Freelancere og selvstændige

Markedsføring og GDPR: Hvad må du (ikke)?

16. september 2020 – København

Prissætning, forhandling – og det gode tilbud

21. september 2020 – Online

Fyraftensmøde for Selvstændige og Freelancere

24. september 2020 – København

Seniorer

Pensionistsektionens medlemsmøde

7. oktober 2020 – København

Nordjylland

Udflugt til Frederikshavn Havn

21. september 2020 – Frederikshavn

På knæ for livet

28. oktober 2020 – Aalborg

Energisektorens udvikling i Danmark

17. november 2020 – Aalborg

Aarhus

Foredrag: Genforeningens temaer

16. september 2020 – Aarhus

Foredrag "Dementi af et formodet giftmord"

21. oktober 2020 – Aarhus

Foredrag "På knæ for livet"

18. november 2020 – Aarhus

Øst

Foredrag: Vejr og klima

17. september 2020 – København

Foredrag: Magisterens rolle i klimakampen

20. oktober 2020 – København

Foredrag: Afrika og FN's 17 Verdensmål

5. november 2020 – København

Debat og blog

Sidste frist for debatindlæg til nr. 5 er mandag den 8. juni kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk.

Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen.

BLOG



Hans Stokholm Kjer blogger om selvstændig virksomhed, freelancearbejde og atypiske tilknytninger til arbejdsmarkedet.

BYG DIT NETVÆRK, MENS DU IKKE HAR BRUG FOR DET

Det er nu, hvor iværksætterrådgiver Hans Stokholm Kjer står i en presset situation, at han trækker på den goodwill, han har opbygget i sit netværk.

Af Hans Stokholm Kjer

Jeg har i hele mit arbejdsliv sørget for at åbne døre og møde mennesker. Jeg er generelt ekstremt nysgerrig på andre menneskers tilgang til alt muligt, så jeg har ret let ved at skabe en rar og positiv kontakt.

Jeg er også helt bevidst om til enhver tid at være givende i mit netværk. Jeg deler ud af mine erfaringer, og når jeg opdager, at to i mit netværk matcher på en eller anden måde, så gør jeg dem opmærksom på det og sætter dem i forbindelse med hinanden.

Hvis nogen stiller et spørgsmål ud i "den elektroniske fælleshjerne", som jeg kender et godt svar på, så tøver jeg ikke med at svare.

Hvad vil jeg have ud af det? Ikke en disse!

Og dog. Jeg er meget bevidst om altid at fremstå seriøs og troværdig, så mit netværksarbejde er med til at styrke mit personlige brand. Det giver mig automatisk en goodwill, som jeg kan trække på i svære tider.

Hvornår er det så klogt at gå i gang med at bygge og servicere sit netværk? Svaret er kort:

Altid. Det kræver selvfølgelig en vis indsats at holde sig synlig i netværkets bevidsthed, men hvis du skal kunne trække på dit netværk i en presset situation, er du nødt til at bygge det, mens du har overskud.

Jeg er selv for nylig havnet i en temmelig ubehagelig situation. Jeg har gennem de seneste godt fem år arbejdet på deltid – og til slut på fuld tid – for Thisted Kommune, men nu er der "indgået en aftale om fratrædelse til begge parter tilfredshed", som det hedder i et nyligt underskrevet dokument. Årsagen er, at min chef og jeg "ikke er enige om retningen i det fremtidige samarbejde", som det også hedder.

Man skal vist ikke have taget ret mange lektioner i læsning mellem linjer for at afkode budskabet.

DM og min tillidsmand hjalp mig i øvrigt på fremragende vis med at få det mindst ringe ud af situationen.

Jeg fratrådte en tirsdag. Jeg sundede mig onsdag og torsdag. Fredag greb jeg ned i min skrivebordsskuffe og kiggede på lageret af gode ideer, som jeg ikke har haft tid til at føre ud i livet. To af dem er nu ved at blive til projektbeskrivelser.

Lørdag skrev jeg til en i mit netværk, at jeg har mulighed for at påtage mig nogle freelanceopgaver i en periode. Han ville tale med mig mandag, og i dag tirsdag har jeg siddet og skrevet artikler for en tidligere konkurrent.

Det er nemlig nu, hvor jeg er i en presset situation, at jeg skal trække på den goodwill, jeg har opbygget.

Så dagens opbyggelige råd lyder altså:

Byg dit netværk, mens du ikke har brug for det!

Dansk Magisterforenings pensionistsektion inviterer til det årlige medlemsmøde

7. oktober 2020 kl. 10.45 – 15.15 i København

Program:

10.45–12.30 Generalforsamling

1. Velkomst
2. Valg af dirigent
3. Valg af referent
4. Bestyrelsens beretning
5. DM-Seniorers beretninger
6. Indkomne forslag – skal modtages senest 23. september 2020
7. Eventuelt

13.30–15.00 Oplæg om Det bæredygtige velfærdssamfund ved Steen Hildebrandt

Tilmelding:

Mødet er kun for medlemmer af DM's pensionistsektion. Tilmelding foregår på dm.dk, senest 21. september 2020.

Læs mere på: dm.dk/sektoer-i-dm/pensionister

Dansk
Magisterforening



NETVÆRK I DM

DM tilbyder hjælp og faciliteter til medlemmer, der gerne vil starte nye netværk op. Man kan desuden melde sig til miniuddannelsen "Netværksdanner", som DM tilbyder i samarbejde med DeltagerDanmark. De næste hold starter i februar.

Læs mere på dm.dk/netværk



MP Pension
skifter navn

Konkurrence

Skriv en sang om AkademikerPension

♪ Aaaaaaa
kaaadeemi
keerPen
sioooooon ♪

Kan du få AkademikerPension til at swinge?

Skriv et vers til vores nye AkademikerPension-sang og vær med i konkurrencen om en elcykel.

Læs mere om konkurrencen og lyt til melodien på
akademikerpension.dk/skrivensang



Akademiker
Pension

VIL DU LEDE DEN DIGITALE UDVIKLING?

Master i it-ledelse klæder
ledere på til fremtiden.