

A close-up portrait of a young woman with long, light brown hair, looking directly at the camera with a serious expression. She is wearing a light-colored top and large hoop earrings with blue accents.

NANNA FØLTE SIG GRIM OG SKAMFULD

“Det er opskriften på depression
at deale med pengeproblemer
uden at få hjælp”



Afkast & ansvarlighed går hånd i hånd

9 procent i afkast pr. år fra 2009 til 2019. I 2020 forventer vi dog et lavere afkast på grund af corona. Lige nu har vi et afkast på +2 procent. Vi respekterer **menneskerettigheder** i de selskaber, vi investerer i. Vi arbejder for **rimelig aflønning af topledelsen** i selskaberne. **Vi presser på** for at få flere kvinder på direktiongangene. Vi har **frasolgt** aktier i olie, kul og tjæresand. Vi har sagt **farvel til** investeringer i **tobak**. Vi **modarbejder** skattesvig, skatteunddragelse og aggressiv skatteplanlægning. Vi siger **nej** til atomvåben, til kemiske og biologiske våben og til klyngevåben.

DM og fagbladet skifter navn

Forsiden af dit medlemsblad har forandret sig. Et nyt navn - DM Akademikerbladet - pryder bladhovedet, og helt ude til venstre kan du se DM's nye logo. Og det er ikke kun bladet, der har skiftet navn. Du er nu ikke længere medlem af Dansk Magisterforening, men af DM.

DM's kongresdelegerede har valgt, at vores fælles fagforening fremover kun skal kaldes DM. Den beslutning blev truffet, fordi mange af vores medlemmer ikke kunne se sig selv i det tidligere navn. Mange troede, at "magister" i navnet var ensbetydende med, at foreningen kun henvendte sig til humanister, selv om DM også organiserer mange med naturvidenskabelig og samfundsvidenskabelig baggrund. Og mange eksterne parter har haft opfattelsen af, at en magisterforening var en forening for gymnasielærere, selv om netop den gruppe har sin egen fagforening, som i øvrigt hedder GL.

“Vi skal forme arbejdslivet og turde have visioner for samfundet.”

Skulle DM så have taget et helt nyt navn? Fagland? Akademikerunion? Vi diskuterede mange navne, men vi havde faktisk også lyst til at holde fast i DM. For vi er stolte af det, vores fagforening står for. Medlemsundersøgelser og omdømmeanalyser viser, at DM har meget høj troværdighed og er kendt som en fagforening, der er villig til at slås for medlemmernes interesser. Det gælder, både når den enkelte er i klemme, og når vi søger indflydelse politisk.

Navneskiftet er også en markering af, at DM som organisation er i rivende udvikling. Den udvikling er også nødvendig, for digitaliseringen i samfundet og ændringerne i akademikernes arbejdsliv stiller nye krav til fagforeningen. Mange skifter job og har mere brug for sparring om både løn og karriere, fx har medarbejderne i DM det seneste år gennemført mere end 850 karrieresamtaler, gennemlæst 1.200 kontrakter og besvaret 21.000 opkald i vores juridiske rådgivning.

DM består ikke kun af medarbejdere, der står klar til at hjælpe jer. Fagforeningen er alle os medlemmer, som har valgt at være med i et fællesskab, som bliver stærkt netop af at stå sammen. Der er hele 1.650 tillidsvalgte i DM, som er blevet valgt til at varetage kollegernes interesser, og de er helt uundværlige i at få problemer tacklet på arbejdspladserne. Jeg mener, vi skal styrke vores organisering yderligere på den enkelte arbejdsplads.

Halvdelen af DM's medlemmer har planer om at blive ledere, og ca. 3.000 er det allerede. Formentlig fordi de gerne vil sætte stærke aftryk. Det gælder faktisk alle medlemmer, at de brænder for deres arbejde og går dedikeret til opgaverne. Det er utroligt inspirerende at være en del af et så stærkt - og samtidig tværfagligt - fællesskab.

Hvad skal vi så bruge vores fællesskab til? Vi skal bruge det til at skabe et bæredygtigt arbejdsliv for os alle, så vi kan trives og udfolde vores faglighed. Vi skal forme arbejdslivet og turde have visioner for samfundet.

Vi skal skabe respekt for alle fagligheder og fx skabe en ny positiv fortælling om humanister, som indtager nye brancher på det private arbejdsmarked. Og vi skal samarbejde med resten af fagbevægelsen om, at der skal være respekt for alle faggrupper.

Vi skal sørge for, at de, der stadig er under uddannelse, får en kvalitetsuddannelse, og vi skal hjælpe de unge hurtigt ind på arbejdsmarkedet, så de får en ordentlig løn og gode ansættelsesvilkår.

Alt det fortsætter vi med at arbejde for, også nu hvor vores fagforening hedder DM. Sammen er vi stærke og kan gøre en forskel. ■



Camilla Gregersen

HOVEDBESTYRELSEN for DM

FORMAND

Camilla Gregersen

DM OFFENTLIG

Anders Christian Rasmussen

DM LEDER

Nina Louise Hallgren

DM PRIVAT OG SELVSTÆNDIGE

Bjarke Friborg

Claudia Hage

Helle Idland

Julia Bjerre Hunt

Lotte Bjerrum Køie

Sine Jensen

DM VIDEN

Anders Henning Simonsen

Erik S. Christensen

Janne Gleerup

Olav Wedege

Bertelsen

Tommy Dalegaard Madsen

DM STUDERENDE

Thomas Bæk Kristensen

My Martinussen

Ronja Rose Ravnskov

NÆSTFORMAND, DM VIDEN

Thomas Vils Pedersen

Andreas Bech

Anne Bisgaard Pors

Dorthe Friis Pedersen

Gregers Lysholm Pedersen

Mette Sejerup Rasmussen

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

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

DM Akademikerbladet har redaktionel frihed

REDAKTION:

Jakob Elkjær, ansvarshavende redaktør
je@dm.dk

Troels Kølln, journalist
tko@dm.dk

Martin Ejlersten, 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: Jesper Voldgaard

Oplag: 37.800 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 39.864
i perioden 1.7.2018-30.6.2019



PRODUKTIONSPLAN:

Nr. 10 2020

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

Nr. 1 2021

Udkommer: Fredag den 15. januar
Deadline tekstannoncer: Fredag den 18. dec. 2020
Deadline stillingsannoncer: Fredag den 18. dec. 2020
Deadline debat: Mandag den 4. januar 2021

Ud med Arne og Bjarne – ind med feministerne

Jeg har boet i Malmø i Sverige i 18 år, indtil jeg flyttede til København for to år siden. Det har i alle de år undret mig, at enhver svensk kvinde og rigtig mange mænd ville sige, at de er feminister uden at blinke, mens danske kvinder ofte begyndte at flakke med blikket, hvis man spurgte dem om det samme, mens danske mænd simpelthen bare affærdigede mig som skør svensker.

Jeg fik en god forklaring af Noa Redington i Politiken for nylig. Han har sidet i det politiske maskinrum i Danmark fra 2008-2015, hvor han var rådgiver for Helle Thorning-Schmidt. Jeg beklager de lange citater, som kommer nu, men det er altid ekstra interessant, når insidere pludselig siger sandheden og angrer:

“Svesken på disken: Det handler om Blå Bjarne og Rødbrune Arne. Christiansborg har været gennemsyret af en jagt på at forstå netop disse mandlige vælgere. De var nøglen til magten. Og magten er alt”.

“Er Arne feminist? Går Arne ind for ligestilling? Jeg aner det ikke. Men jeg ved, at den analytiske antagelse, den prisme, hvorigennem man udtænker Socialdemokratiets politik, er, at det går Arne sgu nok ikke særlig meget op i. Han vil have stram udlændingepolitik, velfærd, tidlig pension og veltempereret EU-skepsis. Sovs og kartofler. Og danskpop.

Den samme betragtning gør sig gældende i Venstre. Og det er mellem de to partier, kampen om magten har stået de seneste 30 år. Kan man mærke det? 1.000 procent.

Feminister er blevet udgrænset og latterliggjort.

De er røget med under den værdipolitiske damptromle som en særlig tvivlsom type halahippier”.

Sådan skriver altså Noa Redington i 2020.

Hvis man har kaldt sig feminist, så har man undsagt sig den magtlogik, som styrede vores politiske ledere og meningsdannerne i medierne: Forestillingen om den værdipolitisk reaktionære arbejdervælger.

Som feminist havde man ikke blot sat sig selv uden for det gode selskab. Man var formentlig også både højtuddannet og usexet. Det er svært at sige, hvad der var værst, for feminist, højtuddannet og usexet var nærmest blevet synonyme. I magtens centrum betragtede man ifølge Noa Redington feminister som “behå-

rede kvinder med hinkestensbriller og lange ubrugelige universitetsuddannelser, der bare var sure over, at de sad tilbage som bænkevarmere, mens resten tog sig en munter svingom”.

Mens feministerne varmede bænke, så førte man på Christiansborg moderne politik baseret på meningsmålinger, segmenter og papfigurer af imaginære vælgere som Bjarne og Arne.

Det har vist sig at være en effektiv måde at vinde valg på, men til gengæld en dårlig måde at lede landet på. Designerpolitik er som altid kortsigtet, skadelig og står for fald.

“Feminister er blevet udgrænset og latterliggjort. De er røget med under den værdipolitiske damptromle som en særlig tvivlsom type halahippier.”

Noa Redington beskriver med fortrydelse, at netop frykten for Bjarne førte til, at Helle Thornings flerpartiregering ikke turde indføre øremærket barsel i 2013, selv om det stod i regeringsgrundlaget. Det viste sig i virkelighedens verden at være skadeligt, idet det satte ligestillingen i stå, så Danmark susede ned ad de internationale ranglister. Og kortsigtet fordi EU alligevel senere tvang det lille bagstræberiske land i nord til øremærket barsel.

Det viste sig også at være kortsigtet, i den forstand at hverken statsministeren eller ledere i fagbevægelsen, erhvervslivet, det offentlige, medierne etc. tog ansvar og havde fat i styrepinden, når det kom til ligestilling, sexisme og sexchikane på arbejdspladserne. En ny generation måtte selvfølgelig gøre oprør på et tidspunkt. Nu ruller hovederne. Lad os håbe, at de nye generationer ikke alene tør sige højt og tydeligt, at de er feminister, men også får smidt designerpolitikken og de mandlige papfigurer ad helvede til. Jo før, des bedre. ■

Redaktør
Jakob Elkjær

36

Privatansatte DM-medlemmer får tæsk af corona



18

Tilbud: Hyr en humanist, og få lønnen betalt i tre måneder



52

6 gode råd: Sådan hjælper du en nyuddannet i job

ARTIKLER

- 7** Universiteterne risikerer kæmperegning for forsinket it-projekt
- 20** En tapasrestaurant har også brug for en stor fortælling
- 22** Sexisme og krænkelser på universiteterne: Studerende er dårligere beskyttet end ansatte
- 24** Sidsel måtte droppe ud af sit studie efter seksuelt overgreb
- 26** Hundredvis af krænkelser er kortlagt, men det har ikke ført til handling fra bestyrelserne
- 30** Kontorkoma gør os dummere og mindre kreative
- 33** Hjemmearbejdet fortsætter til foråret - her er psykologens råd
- 38** Hver anden af landets største virksomheder har ingen kvinder i bestyrelsen

FASTE

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

- 40** Kørte økonomien i sænk: Nu hæver tidligere uddannelsesleder konsulentløn i VIA
- 42** Nye tal: Ligestillingen halter langt bagefter på universiteterne
- 44** Institut "prikker" sig til flere kvinder
- 45** Kvindelige forskere får kun en tredjedel af bevillingerne
- 48** Ledere: Drop berøringsangsten, og brug data til at stoppe frafald



28

Fremtidens kontorer skal være smarte

TEMA OM PENGE OG SKAM



12

Det er skamfuldt ikke at have penge

16 Gældsat studerende: "Jeg har følt mig grim, mislykket og dybt, dybt skamfuld"

Fredag den 27. november 2020

BLACK FRIDAY

Spar op til **50 %** på udvalgte kurser
og uddannelser.
Betal i år eller til næste år.

Nu kan du gøre en rigtig god
forretning, men naturligvis kun

fredag
den 27. november 2020

Læs mere, og tilmeld
dig den 27. november på
sprogseminar.dk

Sådan gør du:

- Find kurset eller uddannelsen på sprogseminar.dk.
- Sæt hak ved den relevante dato.
- Klik på TILMELD.
- Udfyld formularen.
- Afslut med TILMELD NU.

Du kan også skrive til tilmeld@sprogseminar.dk

Kurser

Kursus i kommatering (online)

10. marts eller 14. april
Normalpris: 1.000 kr.

Black Friday-pris: 500 kr.

Dansk korrekturlæsning

16.-17. marts i Århus eller
19.-20. april i København
Normalpris: 8.495 kr.

Black Friday-pris: 4.995 kr.

Engelsk korrekturlæsning

19.-20. april i København
Normalpris: 8.495 kr.

Black Friday-pris: 4.995 kr.

Notat- og referatteknik

27.-28. april i København
Normalpris: 8.495 kr.

Black Friday-pris: 4.995 kr.

Engelsk tekstredigering

28. april i København
Normalpris: 4.495 kr.

Black Friday-pris: 2.250 kr.

Skriv godt og effektivt med nye skriveteknikker

26. april og 10. maj i København
Normalpris: 8.495 kr.

Black Friday-pris: 4.995 kr.

Uddannelser (fremmøde)

Dansk korrekturlæseruddannelse – videregående

Startdato: 22. marts i København
Normalpris: 18.500 kr.

Black Friday-pris: 12.000 kr.

Dansk korrekturlæseruddannelse – grundlæggende

Startdato: 24. marts i København
eller 15. april i Århus
Normalpris: 18.500 kr.

Black Friday-pris: 12.000 kr.

Uddannelser (fjernforløb)

Dansk korrekturlæseruddannelse – videregående

Startdato: 22. marts
Normalpris: 11.500 kr.

Black Friday-pris: 7.000 kr.

Dansk korrekturlæseruddannelse – grundlæggende

Startdato: 24. marts
Normalpris: 11.500 kr.

Black Friday-pris: 7.000 kr.

*Rabatterne kan ikke kombineres
med andre rabatter.*

Alle priser er ekskl. moms.

Danske **Sprogseminarer**[®]

Danske Sprogseminarer A/S, Turbinevej 26, 3150 Hellebæk, 5194 9444, info@sprogseminar.dk, sprogseminar.dk, [facebook.com/sprognetaerkeret](https://www.facebook.com/sprognetaerkeret)

Universiteterne risikerer kæmperegning for forsinket it-projekt

It-projektet Kopernikus beskrives som et fællesskab mellem universiteter og Uddannelsesministeriet, men når det kommer til økonomien, holder fællesskabet op. Universiteterne betaler hele gildet, hvis omkostningerne løber løbsk.

UNIVERSITETERNE SKAL HAVE et nyt studieadministrativt it-system, da det nuværende, STADS, er gammelt, fejlbehæftet og truet af sammenbrud, men som DM Akademikerbladet og Forskerforum kunne afsløre i det seneste nummer af bladet, er arbejdet med afløseren Kopernikus allerede nu to år forsinket.

Uddannelses- og Forskningsministeriet styrer projektet, men en anonym kilde tæt på arbejdet i styregruppen kritiserer ministeriet for utilstrækkelig projektstyring.

Søren Lauesen, professor ved IT-Universitetet, der i over 20 år har undersøgt problemfyldte offentlige it-projekter, vurderer på baggrund af de mødereferater, som Forskerforum har fået aktindsigt i, at "tingene ikke flytter sig".

"De kører rundt i de samme spørgsmål og snakker om de ting, de vil gøre, og at det nok skal gå godt, når de får ansat de rette folk, men så vidt jeg kan se, kommer der ingen resultater, ud over at de er blevet enige om, at systemet skal hedde Kopernikus", siger han.

Derfor spreder frygten sig nu på universiteterne for, at it-projektet er ved at køre af sporet, og at omkostningerne ender med at løbe løbsk, som det ofte er sket i det offentlige.

Det er nemlig universiteterne, der skal betale alle udviklingsomkostninger, licenser, drift og implementering, herunder også løn til ministeriets medarbejdere i Kontoret for Studieadministration.

Hold det dog simpelt

Arnold Boon, universitetsdirektør på Aarhus Universitet, var en af universiteternes medlemmer af styregruppen indtil 2019. Han er bekymret for udviklingen.

"Kopernikus er et centralt system, hvor

hele studieadministrationen samles og skal integreres med andre it-systemer. Alene på AU er der tale om cirka 60 systemer, der skal spille sammen og kunne tale med hinanden, så rigtig meget kan gå galt. Jeg havde gerne set et mindre komplekst projekt", siger AU-direktøren.

Han understreger, at ledelsen på alle universiteterne har et stort ønske om, at Kopernikus-projektet bliver en succes, da der er brug for et fælles it-system, der kan effektivisere administrationen og sætte de studerende i centrum.

"Så vidt jeg kan se, kommer der ingen resultater, ud over at de er blevet enige om, at systemet skal hedde Kopernikus".

Søren Lauesen, professor ved IT-Universitetet

"Ministeriet burde også have hånden på kogepladen og påtage sig en del af ansvaret, hvis det går galt, hvilket vi også har påpeget over for ministeriet", siger Arnold Boon.

Erfaringerne med STADS skræmmer

Universiteterne har mildest talt ikke gode erfaringer med at overlade budgetstyringen og udviklingen at it til staten.

STADS blev forsinket med fem år, og de 65 mio. kr., som oprindeligt blev bevilget, rakte

ikke langt. Medregnet alle følgeudgifter kostede projektet 359 mio. kr. alene i perioden 1995 til 1998, og samlet blev der brugt mindst 800 mio. kr. på udviklingen af STADS.

Ifølge Rigsrevisionen fik universiteterne heller ikke de økonomiske fordele, som var årsagen til, at projektet overhovedet blev sat i gang. Rigsrevisorerne konkluderede, at STADS er så kompliceret og arbejdskrævende at bruge, at det kræver flere personaleresressourcer.

"Sporene fra STADS skræmmer, men vi burde have lært, hvordan man ikke skal gøre. Vi skal gøre det simpelt og overlade så meget som muligt til det enkelte universitet", siger Arnold Boon.

Flemming Bøge, kontorchef i Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte og ansvarlig for Kopernikus-projektet, siger, at de gør alt for at minimere risikoen for, at det går galt.

Af den grund har de besluttet at indkøbe et standardssystem fra en af fem mulige leverandører fra USA og få det tilpasset til danske forhold. Han er godt klar over, at det får alle alarmklokker til at begynde at bimle hos mange, fordi det netop var den løsning, som regionerne Hovedstaden og Sjælland blev kritiseret for i forbindelse med indførelsen af Sundhedsplatformen.

"Med ønsket om et internationalt standardssystem til at løse en kompleks opgave er der en række ligheder mellem Kopernikus og Sundhedsplatformen, men vi er meget grundige med at sikre, at vi ikke står med de samme udfordringer. Vi har gennem tidlig dialog sikret os, at markedet kan honorere vores krav, at projektet er forankret ude på universiteterne, og at implementeringen er på plads", siger Flemming Bøge.

Læs hele artiklen på forskerforum.dk ■



Foto: AAU

AAU kåret som Europas bedste ingeniøruniversitet

For fjerde år i træk er Aalborg Universitet blevet kåret som Europas bedste universitet inden for ingeniørvidenskab. Det blev fastslået, da det internationale anerkendte medie News & World Report offentliggjorde sin rangliste "Best Global Universities" for 2021 torsdag den 22. oktober.

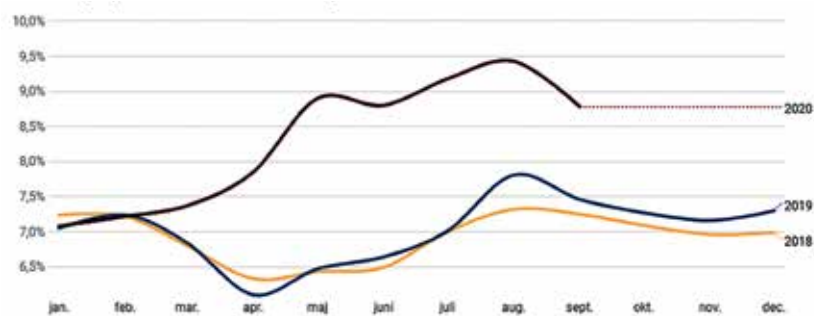
"Det er en fantastisk god dag for AAU og et kæmpe skulderklap til alle vore dygtige medarbejdere, som hver dag præsterer deres ypperste for at levere undervisning og forskning i verdensklasse", siger rektor Per Michael Johansen i en pressemeddelelse.

Fald i ledighed blandt medlemmer af Magistrenes A-kasse

Allerede før coronakrisen var ledigheden blandt magistre høj, og det blev kun værre, da landet lukkede ned. Men nye tal fra september viser, at ledigheden blandt MA's medlemmer faldt fra 9,43 % til 8,78 % fra august til september. Det betyder, at omkring 500 ledige magistre er kommet i job siden august. På trods af de positive tal er vicedirektør i MA, Marianne Rossander, kun forsigtigt optimistisk. "Det er selvfølgelig rigtig glædeligt, at vi midt i store udfordringer nu endelig ser, at ledigheden falder. Men der er tale om én måned, så selvom der er opstået nogle job, er det for tidligt at drage konklusioner", siger Marianne Rossander.

Ledigheden faldt lidt i september

Fuldtidsledige i procent blandt medlemmer af Magistrenes A-kasse



KILDE: MA-kasse Grafik: DM Akademikerbladet



Foto: AU

FREMTIDENS SUPERCOMPUTERE KAN SPOTTE LITTERÆRE BESTSELLERE

I de næste 4 år skal en gruppe forskere på Aarhus Universitet med baggrund i litteraturhistorie, lingvistik og nordiske sprog ved hjælp af data og computermodeller undersøge, hvad litterær kvalitet er. Målet er, at man afdækker mønstre og tendenser i store litterære værker og igennem maskinlæring kan bruge supercomputere til at forudsige, om et værk bliver populært. Selvom maskinlæring ikke fortæller den fulde sandhed, kan en forfatter i fremtiden måske køre sit udkast igennem en maskine og få forslag til, hvor der kan ændres i teksten, eller et forlag kan bruge en computermodel til en førstescreening af de mange manuskripter, der bliver sendt ind. Det forudser lederen af projektet, Mads Rosendahl Thomsen.

8.000

Så mange unge under 27 år valgte at besøge 80 forskellige kulturinstitutioner på tværs af landet i uge 37. Kulturinstitutionerne, der blandt andet tæller Bornholms Kunstmuseum, M/S Museet for Søfart i Helsingør og Skagens Kunstmuseer, deltog i en kampagne startet af festivalorganisationen Golden Days, der tilbød gratis entré i hele uge 37. Kampagnen havde til formål at få flere unge til at besøge de danske kulturinstitutioner.



Foto: Science in HD/Instagram

SDU-FORSKERE VIL TESTE MEDICIN UDEN DYREFORSØG

Et dansk forskerhold fra SDU er sammen med partnere fra 18 andre institutioner rundt om i EU gået sammen om et projekt, der har til formål at mindske brugen af dyreforsøg i medicinaltest. Hovedideen i projektet er at koble 13 unge forskere på hvert sit forskningsprojekt, så de kan tage en ph.d. i forskellige tilgange til at arbejde med udvikling af medicin uden brug af forsøgsdyr. I stedet for forsøgsdyr skal man bruge computermodeller, der skal simulere, hvordan mennesker vil reagere på medicinen.

"Målet er, at vi med computere kan nå helt frem til simulerede forsøg på testpersoner uden brug af forsøgsdyr", siger professor Annette Bauer-Brandl, der er en del af det danske forskerhold.

Du kan læse mere på akademikerbladet.dk



MASTERUDDANNELSER

AALBORG UNIVERSITET

LÆREPROCESSER

Læring og faglig udvikling er afgørende i mange sammenhænge; når arbejdspladser og medarbejdere skal omstille sig, når elever og studerende skal tilegne sig viden, færdigheder og kompetencer, når nye projekter og produkter skal udvikles og iværksættes. Uddannelsen ruste dig til at forstå og tilrettelægge mange slags læreprocesser. Mulighed for at læse enkeltfag.

SEMINARER I AALBORG
MLP.AAU.DK

LEDELSES- OG ORGANISATIONSPSYKOLOGI

LOOP er en leder- og konsulentuddannelse, hvor forståelsen af de psykologiske faktorer i ledelses- og forandringsprocesser sættes i centrum. Der er fokus på ledelse og konsultation set fra psykologiske og læringsteoretiske perspektiver. Din konsulent og/eller lederrolle bringes aktivt i spil, og du udvikler din egen professionelle fagidentitet.

SEMINARER I AALBORG
LOOP.AAU.DK

INNOVATION OG KREATIVT LÆRINGSDESIGN

Kreativitet, innovation og entreprenørskab er efterspurgt kompetencer i det danske uddannelsessystem og i offentlige og private organisationer. Du får kompetencer til at designe kreative og innovative processer med inddragelse af eksperimenterende læringsformer med det formål at understøtte en innovativ kultur på din arbejdsplads.

SEMINARER I AALBORG
KREA.AAU.DK

PÆDAGOGISK LEDELSE

Pædagogisk ledelse er afgørende for at skabe en skole, der giver elever de bedste forudsætninger for god trivsel og et stort fagligt udbytte af deres skolegang. Du får rig mulighed for at udvikle dine praktiske og teoretiske kompetencer som pædagogisk leder, og du vil i særlig grad styrke dine analytiske og metodiske ledelsesfærdigheder.

SEMINARER I AALBORG OG KØBENHAVN
MPL.AAU.DK

MASTER I IT – ORGANISATION

Der er fokus på principper, teorier, metoder og teknikker bag udvikling og implementering af it som en integreret del af organisatoriske og forretningsmæssige forandringsprocesser - herunder it-samarbejde, -strategi og -ledelse. Uddannelsen er fleksibelt opbygget, så du kan deltage på enkeltfag - eller du kan tage en hel masteruddannelse. Udbydes i samarbejde med it-vest.

SEMINARER I AALBORG
MITO.AAU.DK

PROCESLEDELSE OG ORGANISATORISK FORANDRING

Du lærer at benytte professionelle samtaler, coaching og procesledelse som udviklingsredskab i arbejdet med mennesker i organisatoriske sammenhænge. Du får indsigt i psykologiske processer i grupper og teams og bliver i stand til at lede og facilitere vellykkede organisatoriske lærings- og forandringsprocesser med dialogen som gennemgående værktøj.

SEMINARER I AALBORG OG KØBENHAVN
PROF.AAU.DK

DATADREVET ORGANISATIONSUDVIKLING

Fremtidens ledelse bliver mere og mere datadrevet. Du lærer at klarlægge, hvilke typer af data og hvilke former for dataanalyse, der er relevant for din organisation, så du kan bidrage til at skabe markedsfølsom værdi og organisatorisk udvikling. Du bliver rustet til at drive og forholde dig til samfundsmæssige, tekniske og etiske aspekter af nye dataprojekter.

SEMINARER I KØBENHAVN
MDO.AAU.DK

LÆS ENKELTFAG

- Pædagogisk ledelse i praksis
- Offentlig kapacitetsopbygning og samskabelse
- Evaluering af læreprocesser
- Didaktik og professionsudvikling
- Læring og coaching i teori og praksis
- KREA 1. semester enkeltfag

SE LISTEN MED ENKELTFAG OG KURSER PÅ
EVU.AAU.DK

EFTERUDDANNELSE | TLF: 9940 9420
EFTERUDDANNELSE@AAU.DK | WWW.EVU.AAU.DK



AALBORG UNIVERSITET
EFTERUDDANNELSE

Månedens gang på #SoMe

DM Akademikerbladet har været på internettet og bringer her højdepunkter fra oktobers små og store retoriske kampe på de sociale medier



SOME

#MeToo. Tænk, at et hashtag i den grad skulle blive en historisk faktor, ja, nærmest kimen til en slags kulturrevolution. Landet har som bekendt ligget underdrejet af debatten om og rysetelserne af anklager om seksuelle krænkelser. Som bekendt er Københavns overborgmester og den politiske leder for Radikale Venstre trådt tilbage, og udenrigsministeren er under pres for at gøre det samme. Og det er næppe en kontroversiel påstand at sige, at #SoMe har spillet en central rolle. Lad os tage et par nedslag: "Er det sådan her, man er en del af løsningen på en sexistisk kultur? #twitterhjerne #enblandtos", tweetede DSU København-formanden **Cecilie Sværke** med henvisning til **Frank Jensens** deling af en opfordring til, at hun selv trak sig efter at have anklaget overborgmesteren for sexchikane. Flere mener, at **Frank Jensen** med det videretweet bankede sidste søm i egen ligkiste. **Morten Østergaards** afgang som radikal leder havde dårligt bundfældet sig, før **Ida Auken** med et Facebook-opslag udløste et nyt ragnarok i partiet: "Allerede fredag under pressemødet vidste jeg, at **Sofie Carsten Nielsen** ikke fortalte hele sandheden", skrev hun om den nye leder. Dagen før havde **Jan Schouby** fra Århus

Stiftstidende gravet et gammelt Twitter-opslag frem fra **Katrine Robsøe** – som **Morten Østergaard** angiveligt skulle have krænket – der glædestrålende fortæller om sit "roadtrip med denne dejlige mand", vel at mærke efter at krænkelserne skulle have fundet sted. Og så var der næring til fløjen, der mener, at de krænkede kvinder er sippede og/eller del af en magtkonspiration. Rigtigt tåkrummende blev det, da den socialdemokratiske MF **Jesper Petersen** på FB angrede et samleje med en 15-årig kvinde, han havde haft for 19 år siden, da han selv var 20 år. Formålet var at komme en artikel i Ekstra Bladet i forkøbet. Desværre har hele debatten været præget af en sjælden grad af polarisering, som blandt andet blev illustreret, da tidligere MF **Carolina Maier** tweetede ud og mindede om forskellen på krænkende adfærd og dårlig dømmekraft, hvilket blev responderet af forfatteren **Dorthe Annette Hansen**: "Der er desværre ikke plads til nuancer i debatten lige nu, **Carolina**. Alle forsøg på at skabe et rum til at reflektere over det bliver straks opfattet som et forsvar og angreb".



FED UNDSKYLDNING

Tegneren **Jakob Martin Strid**, som ellers er en elsket personage både i børneværelser og i den kreative klasses virtuelle saloner, har udgivet en bog om en tapir, som er for fed. Den slags er jo mobning af tykke mennesker eller "fatshaming", som det hedder på moderne dansk. Og til det er der kun én ting at sige: Undskyld.

NOGET OM BANANER I KOREA

Sociale medier kan – ikke mindst i disse dage – være et hårdt sted at opholde sig. Men så er det jo godt, at der findes fuldstændig apolitiske sider med ligegyldige oplysninger, som man kan hvile hjernen på. En sådan er Strange and Amazing Facts på Twitter. Her kan man eksempelvis læse, at koreanerne sælger pakker med bananer, der er sorteret i forskellige modningsgrader, så de modner, i takt med at man får pakken spist.

NIGHTMARE ON ZOOM

Et græskar af vor tid, skriver den amerikanske sociologiprofessor **Alex Barnard** om sin moders Zoom-møde-halloween-græskar. Ak ja.



JODELLØGN

En SoMe-platform, vi endnu ikke har beskæftiget os med på denne side, er Jodel. Og det er måske en fejl, for her kan man angiveligt finde virkelig saftige sager. Jodel adskiller sig ved, at alle brugere er anonyme, og det har gjort tjenesten til lidt af et hotspot for rygter, sladder og rene løgnehistorier om kendte mennesker. Det blev forleden for meget for politikeren **Naser Khader**. "Jeg vil ikke længere finde mig i ondsindede rygter og anonyme løgne", skrev han på sin FB-profil efter anklager mod ham på Jodel om seksuelle krænkelser. Han har nu politianmeldt den anonyme bruger.

Samtaler om tåge

**Rannva Kunoy
Hanni Bjartalið
Hansina Iversen
Jóhan Martin Christiansen
Randi Samsonsen
Dennis Agerblad
Svend-Allan Sørensen
Alda Mohr Eyðunardóttir
Julie Sass**

Samt værker fra det grafiske værksted Steinprent af:
Claus Carstensen, Ian McKeever, Knud Odde, Mie Mørkeberg,
Bjarne Werner Sørensen, Torbjørn Olsen, Marius Olsen,
Silja Strøm, Friða Matras Brekku, Bjørn Nørgaard,
John Kørner, Anna Seppälä, Zacharias Heinesen,
Zven Balslev, Bárður Jákupsson, Tróndur Patursson,
Øssur Johannesen, Carl Jóhan Jensen, Peter Laugesen,
Tóroddur Poulsen, Peter Carlsen, Anker Mortensen,
Jonas Hvid Søndergaard, Erik Heide, Kathrine Ærtebjerg,
Kirstine Roepstorff og Margrethe Odgaard

DET ER SKAMFULDT IKKE AT HAVE PENGE

Høj husleje, dyre lån, perioder med arbejdsløshed. Der er et hav af grunde til, at stadig flere unge misligholder at tilbagebetale deres studiegæld, og at godt 100.000 unge under 30 år har gentagne problemer med at betale deres regninger. Fælles for de pengepressede er følelsen af skam. Ny bog tager fat i tabuet.

Enkelte unge ryger ud i så store pengeproblemer, at det tager år at komme ovenpå igen. En langt større gruppe oplever, i kortere eller længere perioder, at være så økonomisk pressede, at det går ud over både søvn, selvtillid og generel livskvalitet.

Til den sidste kategori hører Ida Albek.

“Jeg har ikke været i nærheden af at ryge i Ribers. Men i forbindelse med at jeg blev færdig på universitetet, var der et halvt år, hvor min økonomiske situation bare blev dårligere og dårligere. Jeg søgte job og opgaver i alle retninger, men det var udfordrende. Jeg følte mig fortvivlet og magtesløs, men først og fremmest syntes jeg, at det var flovt”, fortæller hun.

Den 28-årige cand.mag. i dansk og historie virker både velovervejnet, mild og langtfra som typen, der lader følelserne tage kontrol.

Selvtilliden var også ret god, da Ida Albek fik sin kandidatgrad fra RUC i efteråret 2019. Hun var vildt optaget af emnet for sit speciale om litteraturens potentiale i sundhedskommunikation og i arbejdet med patienter og pårørende-grupper. Men hun kom ud på et svært marked.

“Både mit speciale og mine studiejob har rettet sig mod at arbejde med sundhedskommunikation, så jeg havde både gode anbefalinger og relevante erfaringer på mit cv. Men jeg blev ikke hevet til samtale”, forklarer Ida Albek.

På et tidspunkt besluttede hun sig derfor for at satse 100 procent på sin freelance-forretning.

Mit humør var sort

Da SU'en stoppede, og alle studierabatterne samtidig røg, begyndte hun at tære på sin opsparing.

“Det lykkedes mig lidt efter lidt at få nogle gode freelanceopgaver, men ikke nok til, at jeg kunne leve af det. Til sidst var jeg tvunget til at søge supplerende dagpenge”, siger Ida Albek.

Det var vanskeligt at få hjælp fra a-kassen og samtidig få lov til at køre selvstændig virksomhed. At skulle kæmpe med både økonomi og dagpengesystem var tæt på at slå hende ud.

“Mit humør var sort i den periode. Det var en kamp at få det hele til at køre rundt. Jeg ville gerne klare det alene, men måtte til sidst indse, at det kunne jeg ikke”.


Det blev endnu sværere, fordi mange af Ida Albeks venner begyndte at få velbetalte job og pludselig kunne tillade sig at gå ud.

“Jeg var flov, fordi jeg ikke havde styr på mine penge”, erkender hun.

Svært at sige nej

Ida Albek er langtfra den eneste unge, der har oplevet, at en fortvivlet økonomisk situation er et hårdt slag mod selvtilliden.

En undersøgelse fra Finans Danmark viser,



"Jeg søgte job og opgaver i alle retninger, men det var udfordrende. Jeg følte mig fortvivlet og magtesløs, men først og fremmest syntes jeg, at det var flovt", fortæller Ida Albek om perioden med arbejdsløshed.

“Når man hele tiden har pengebekymringer, så påvirker det både livstilfredsheden, ens muligheder for at deltage i samfundet og i værste fald helbredet”.

Frederik Giese, projektchef i Forbrugerrådet Tænk

at 18 procent af alle unge ender i gældsrestance, inden de er fyldt 27. Forbrugerrådet Tænk har opgjort, at 11 procent i aldersgruppen 18-29 år inden for det sidste år har haft svært ved at betale en eller flere regninger. Det svarer til knap 100.000 personer.

Forbrugerrådet Tænk driver blandt andet en økonomi- og gældsrådgivning og ser her en tæt sammenhæng mellem de unges trivsel og omfanget af deres økonomiske problemer. Det forklarer Frederik Giese, der er projektchef.

“Når man hele tiden har pengebekymringer, så påvirker det både livstilfredsheden, ens muligheder for at deltage i samfundet og i værste fald helbredet”, siger han.

Samtidig er det tabu at være på spanden.

“Blandt de unge, der er pressede, taler 14 procent hverken med venner eller familie om, at de har en dårlig økonomi. Samtidig er det svært for mange at sige nej til at gå på bar med vennerne eller spise takeaway, og det kan være med til at skubbe dem ud i endnu mere overforbrug”, forklarer Frederik Giese.

I følelsesmæssig lås

I august udkom bogen “De Pengepressede” med 20 fortællinger om unge, der har ondt i økonomien. Bogen er skrevet på initiativ af blandt andet Ungdomsbureauet, et konsulenthus, der arbejder for, at unges stemmer bliver hørt i samfundsdebatten.

Hvor mange af de pengepressede, der er studerende eller som Ida Albek befinder sig midt imellem universitet og arbejdsmarked, har projektleder Markus Klejnbeck fra Ungdomsbureauet ikke tal på.

“Til gengæld ved vi, at skamfuldheden går igen hos alle i bogen - uanset om de er tyngt af studiegæld eller af afbetalinger på et kviklån. De slår sig selv oven i hovedet over, at de har bragt sig i en møgsituation, og det belaster dem hårdt både socialt og psykisk”, forklarer Markus Klejnbeck.

Bogen er blevet til, fordi der er et kæm-

pe behov for at bryde det tabu, det er at være ung og på røven, siger han.

“Du bliver låst følelsesmæssigt, hvis du ikke deler dine bekymringer eller rådfører dig med familie, venner eller kæreste. Det kan i sidste ende presse dig endnu længere ud”, siger Ungdomsbureauets projektleder.

Hos Forbrugerrådet Tænk kan Frederik Giese bekræfte, at ungegruppen benytter økonomi- og gældsrådgivningen i mindre omfang, selv om de er overrepræsenteret i statistikkerne.

“Samtidig er de mere udsatte end andre, for gældsproblemer, der opstår tidligt, kan ofte udvikle sig til langvarige problemer”, forklarer Frederik Giese.

Dummebøder til arbejdsløse

Antallet af unge, der misligholder at tilbagebetale studiegæld, er vokset fra 11 procent til 18 procent siden 2013. Det er ikke, fordi de unge ikke vil. Men fx kan en dimittendledighed, der varer længere end et halvt år, slå folks økonomi helt ud af kurs. Det påpeger Ann Lehmann Erichsen, der er forbrugerøkonom og afdelingsdirektør i Nordea.

“I stedet for at sige: Tillykke - du blev færdig” langer vi “dummebøder” på otte procent i strafrente over disken til unge, der ikke fluks får job og kan afdrage på deres studiegæld. Det sker, samtidig med at alle studierabatterne falder bort. Det burde vi nok få gjort noget ved”, siger Ann Lehmann Erichsen.

“I stedet for at sige: Tillykke – du blev færdig” langer vi “dummebøder” på otte procent i strafrente over disken til unge, der ikke fluks får job og kan afdrage på deres studiegæld”.

Ann Lehmann Erichsen, afdelingsdirektør i Nordea

De unge har ikke selv nogen indflydelse på, hvordan jobmarkedet ser ud, når de forlader universitetet, påpeger hun

“Hvis du ser bort fra corona, så er resten af samfundet jo medskyldig i, om der er job til de unge eller ej. Vi vil gerne have et ordentligt afkast på den samfundsinvestering, som en universitetsuddannelse er. Men så nytter det jo ikke, at de unge møder alt for mange forhindringer og går ned, før de overhovedet får en chance for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet”, påpeger Nordeas afdelingsdirektør.

Hjælp til bump på vejen

Ida Albek nåede kun at være på dagpenge i to måneder.

“Jeg fik lykkeligvis omsider et fedt deltidsjob og arbejder 22 timer om ugen som kommunikationskonsulent i en it-virksomhed. Det giver mig to dage om ugen til at arbejde freelance, blandt andet for Ældre Sagen, hvor jeg har været tekstforfatter på et pårørende projekt og lige nu skriver artikler til deres forskellige platforme og magasiner. Det er både dejligt og en kæmpe lettelse”, fortæller hun.

Ida Albek havde mulighed for at låne penge af sine forældre, da økonomien var aller mest fortvivlende, og ved godt, at hun er mere privilegeret end de fleste. Det fortæller hun om i bogen “De Pengepressede”.

“Jeg har fået en lang uddannelse og har haft et bagland, der kunne hjælpe mig, da der kom bump på vejen. Men selv jeg, der er så privilegeret, oplevede, at min dårlige økonomi greb negativt ind i alt andet”, forklarer Ida Albek.

Mange i omgangskredsen har læst hendes historie. Men økonomi er stadig svært at tale om:

“Penge er et ømtåleligt emne. Det gælder jo også, hvis nogen tjener godt. Uanset om man er på røven eller på den grønne gren, vil man jo nødtigt være en moodkiller”. ■

Har du hørt, at skoven dør?

Det er en skrøne. Skoven vokser, og i Danmark bruger vi ikke papir fra truede skove.

Danske tryksager er fremstillet af papir fra træ, der kommer fra ansvarlige skandinaviske og europæiske skovbrug. Skove, som hvert år vokser, fordi man planter flere træer, end man fælder.

Med FSC- og PEFC-certificeringer tager de danske trykkerier ansvar for papiret og skoven. Det er de mest seriøse certificeringer til at dokumentere hele vejen fra papiret og tilbage til skoven, hvor træet kommer fra. FSC- og PEFC-certificeringerne sikrer, at træfældning opretholder skovens biologiske mangfoldighed, produktivitet og økologiske processer.

Samtidig er papir både en fornybar og genanvendelig naturressource. Og i Danmark er vi blandt verdens bedste til at genanvende papir.

Den grafiske branche i Danmark tager ansvar for skoven, miljøet, klimaet og samfundet. Se efter mærkerne:



Svanemærket
Det nordiske miljømærke stiller miljøkrav i verdensklasse



ClimateCalc
Den grafiske klimaberegner dokumenterer og minimerer klimabelastningen



CSR-Kodeks
Det grafiske CSR-kodeks følger FN Global Compacts 10 principper



Trykt i Danmark
Sikkerhed for dansk kvalitet og ansvarlighed i produktionen af tryksagen



Ansvarligt papir
FSC- og PEFC-certificeringer er garant for papir fra ansvarlige skovbrug

**TRYK
MED
ANSVAR**

GÆLDSAT STUDERENDE:

”JEG HAR FØLT MIG GRIM, MISLYKKET OG DYBT, DYBT SKAMFULD”

I fem år var en voksende bankgæld skyld i, at Nanna Gram Bentsen havde ondt i maven og et belastet forhold til sine nærmeste. Nu bryder hun tabuet. “Jeg havde skabt problemet, så jeg måtte løse det selv – men det er det værste, man kan gøre”, siger hun.

Min gæld har defineret mit liv, siden jeg var 21. Jeg har følt mig grim, mislykket og dybt, dybt skamfuld. Først nu, hvor jeg er ved at finde en vej ud, tør jeg ærligt tro på, at jeg ikke er et dårligt menneske med en slem karakterbrist”.

I fem år holdt Nanna Gram Bentsen det hemmeligt for kæreste og venner, hvor galt det stod til med hendes privatøkonomi. Det belastede hendes venskaber, især til de veninder, hun boede sammen med. Efterhånden løb hun tør for forklaringer på, hvorfor huslejen blev forsinket. Til sidst blev hun bange for at tage sin telefon, når hun ikke kendte nummeret, fordi hun troede, det var banken, der ringede. Selv ikke den nærmeste familie i Holstebro kendte til det gabende hul på hendes konto.

“Jeg holdt på min hemmelighed, fordi jeg var bange for, hvad andre ville tænke om mig. Jeg fik ondt i maven af at holde andre på afstand. Jeg tænkte, at økonomi var privat, og at jeg bare skulle klare det selv”, forklarer Nanna Gram Bentsen.

Sådan en chance skal man gribe

Den høje, atletiske vestjyde brugte i gymnasieårene al sin tid på dans og

“Det er, som om dårlig økonomi hænger sammen med en svag karakter. Måske derfor følte jeg, at jeg konstant skulle bevise, at jeg var en god og fornuftig person”

Nanna Gram Bentsen.

havde talent for det. Som 21-årig blev hun optaget på en forberedende danseuddannelse i København. Herfra gik hun videre til et prestigefyldt akademi i Holland. Uddannelsen slugte al hendes tid, så hun havde kun lidt arbejde ved siden af.

På et tidspunkt blev det nødvendigt at låne 50.000 kroner i banken.

“Jeg var helt ung og totalt fokuseret på at forfølge min drøm. Jeg havde snakket med både banken og mine forældre og vidste godt, at det ikke var en god idé at tage et lån. Men jeg vidste også bare, at jeg stod med en

stor chance, og sådan én skal man gribe”, fortæller Nanna Gram Bentsen.

Hun var kun lige startet på danseskolen i København, da økonomien begyndte at skride.

“Det er vanskeligt at afdrage 1.000 kroner om måneden på et banklån, når man kun har sin SU og lidt småjob”, konstaterer hun.

Hendes forældre forærede hende penge, så hun kunne betale det samlede gebyr på én gang, da hun begyndte på akademiet i Holland.

“Men jeg blev nødt til at bruge en del af de penge på at lappe hullerne i min privatøkonomi. Da jeg nogle måneder senere skulle betale endnu en rate af uddannelsesgebyret, var pengene fra mine forældre brugt til at afdrage på bankgælden”, husker Nanna Gram Bentsen.

Den ene paniklappeløsning afløste den næste. Samtidig voksede skamfølelsen:

“Det var flovt, at jeg ikke havde styr på mit liv. Det føltes, som om jeg hele tiden overforbrugte og var ufornuftig. Men jeg kan jo se nu, at mine faste udgifter bare var for høje, selv om jeg levede fornuftigt”.

Jeg skulle løse det selv

Hun fandt på undskyldninger for ikke at deltage i sociale arrangementer



ter, der kostede penge.

”Det er, som om dårlig økonomi hænger sammen med en svag karakter. Måske derfor følte jeg, at jeg konstant skulle bevise, at jeg var en god og fornuftig person”, funderer hun.

Nanna Gram Bentsen har altid haft en tæt relation til sine forældre. Alligevel var det først i coronafåret, at filmen knækkede, og hun fortalte hele sandheden i køkkenet hjemme i Holstebro. På det tidspunkt havde hun lagt dansedrømmen bag sig og studerede antropologi på Aarhus Universitet.

”Jeg ville ikke være en hæmsko. Min familie skulle ikke bøde for, at jeg havde taget en dum beslutning. Jeg havde skabt problemet, så jeg måtte løse det selv - det var min indstilling og derfor, jeg tav så længe. Men det er det værste, man kan gøre”, advarer Nanna Gram Bentsen.

Sidste gæld ude af verden

Det var forløsende at få talt ud.

”Man skal ikke undervurdere, at det sociale aspekt ved at have en dårlig økonomi spiller en lige så stor rolle som penge, måske endda større”, fastslår hun.

Hun tænker meget på de unge, der ender i samme situation, men ikke har det samme robuste bagland:

”Det kan let gå rigtig galt. Skammen er forståelig og naturlig, men den må ikke afholde dig fra at bede om hjælp”, påpeger Nanna Gram Bentsen.

Da den nu 26-årige kvinde for to måneder siden fik sin bachelorgrad, lå der en plan.

”Jeg har taget et sabbatår og skal arbejde, så den sidste gæld er ude af verden, når jeg begynder på kandidaten”, siger hun.

Det har kostet stort mod at stille op og fortælle historien om sin gæld i bogen ”De Pengepressede”. Men det er utroligt vigtigt at bryde tabuet, mener Nanna Gram Bentsen.

”Det er opskriften på depression at gå alene og slå sig selv i hovedet med sine pengeproblemer”, advarer hun.

Bankgælden, der voksede, har i det hele taget fyldt alt for meget i fem lange år.

”Nu vil jeg bare leve et godt og almindeligt liv”, siger Nanna Gram Bentsen. ■



TILBUD:
HYR EN HUMANIST
FÅ LØNNEN BETALT
I TRE MÅNEDER

Aarhus Universitet går håndfast til værks for at få dimittender fra humaniora ud i det midtjyske erhvervsliv. 17 små og mellemstore virksomheder er blevet matchet med en nyuddannet humanist, og universitetet betaler lønnen i tre måneder. I Lem har Kallesoe Machinery ansat antropolog Line Birk Kristiansen.

“Jeg er på en arbejdsplads, hvor jeg snakker med topchefen dagligt og har kæmpe indflydelse”. Det siger Line Birk Kristiansen, der som nyuddannet antropolog har fået job som marketingassistent i Kallesoe Machinery.



60 smede, montører, malere og sælgere i Kallesoe Machinerys store produktionshaller i Lem har fået en akademiker som kollega. Det sker ikke hverdag i virksomheden, der lige er fyldt 50 år.

Midt i august startede dimittend i antropologi Line Birk Kristiansen som marketingassistent i virksomheden, der udvikler maskiner til produktion af byggematerialer til industrivirksomheder i det meste af verden.

“Min vigtigste opgave har været at bidrage til den nye hjemmeside, som vi går live med i efteråret. Jeg har brugt meget tid på at oversætte det tekniske ordforråd til et mere levende og interessevækkende sprog. Det har også været et fokuspunkt, at virksomhedens holdning til bæredygtighed skulle fremstå mere tydeligt”, forklarer Line Birk Kristiansen.

Den 28-årige kandidat fra Aarhus Universitet flyttede i august ind på et kollegieværelse i Ringkøbing som en del af projektet “Akademiker i Erhvervslivet”.

I alt er 19 nyuddannede fra Arts blevet matchet med en lille eller mellemstor virksomhed i Region Midtjylland. Fælles for de 19 gælder, at deres løn er betalt af projektet, og ikke virksomheden, i de første tre måneder.

Selv kalder Line Birk Kristiansen aftalen med Kallesoe Machinery for “et kongematch”.

“Mit speciale handlede om bylivet og byggeriet i et økologisk andelsamfund tæt på Aarhus. Jeg undersøgte, hvordan folk der vælger den boform, tænker. Da det er samme målgruppe, der også skal interessere sig for Kallesoes nye elementer til byggeri, kan jeg bruge min viden til at kommunikere mere klart i marketingmateriale og på hjemmesiden”, forklarer Line Birk Kristiansen.

Hun kommer selv fra Herning 45 kilometer fra Lem og er datter af en lastbilchauffør og en økonoma. Hendes baggrund har gjort det lettere for hende at træde ind i det sociale rum på Kallesoe Machinery, vurderer hun.

“Jeg er nysgerrig, kan lide at tale med mange forskellige typer af mennesker og har mine værktøjer fra antropologi. Samtidig har virksomheden taget godt imod mig og givet mig stor indflydelse på mine arbejdsopgaver. De første måneder har været en fantastisk læretid”, forklarer Line Birk Kristiansen.

“Vores virksomheder har brug for akademikere”.

Jens Kristensen, direktør i Randers Erhvervsråd

To verdener skal mødes

Til forskel fra fx Akademikerkampagnen har “Akademiker i Erhvervslivet” alene fokus på at matche virksomheder med kandidater fra Humaniora. Det betyder ikke, at Arts skal til at drive jobcenter. Det understreger Jannie Laigaard, der er projektchef i afdelingen.

“Det her er først og fremmest et vækst- og udviklingsprojekt for vores regionale erhvervsliv. Der ligger et kæmpe uudnyttet potentiale i at få bygget bro mellem de små og mindre virksomheder og de humanistiske kandidater. Men det kræver en til tider håndholdt indsats at få de to verdener til at mødes”, forklarer Jannie Laigaard.

Aarhus Universitet spytter selv 2,2 mio. kr. i forsøget og har derudover modtaget et tilsvarende beløb i regional erhvervsstøtte samt 6 millioner fra EU’s socialfond til finansiering af dimittendernes løn i tre måneder.

“Det er ikke nogen hemmelighed, at kandidater fra især Arts bakser lidt hårdere end andre med at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Vi afsøger hele tiden nye metoder for at få deres kompetencer bredere ud”, siger Jannie Laigaard.

Hvad f... er humanistisk innovation?

I Randers har det lokale erhvervsliv taget godt imod universitetets tilbud om et samarbejde. For selv om byen ligger tæt på universitetsbyen Aarhus, er det svært at lokke universitetskandidater til. Det forklarer Jens Kristensen, der er direktør i Randers Erhvervsråd.

“Vores virksomheder har brug for akademikere. Det er jo veldokumenteret, at det øger små virksomheders chancer for at vækste”, siger han.

Et af problemerne er, at universitet og erhvervsliv taler to forskellige sprog.

“Det kan ikke nytte noget, at vores virksomheder skal på kursus for at kunne have en dialog med univer-

siteterne. Når universitetet fx taler om humanistisk innovation, så ligner vores direktører ét stort spørgsmålstegn. Det gør jeg for den sags skyld også selv”, påpeger Jens Kristensen.

Også de nyuddannede kandidater går glip af gode jobåbninger, når de alene stiler efter en karriere i de store etablerede koncerner, mener Randers Erhvervsråds direktør.

“Derfor er vi glade for de fem nyuddannede humanister, vi nu har fået til vores område. Det vil forhåbentlig sætte en bevægelse i gang, der trækker flere til. Der skal ikke være tvivl om, at vi ser et stort potentiale i at få et frisk tilskud af viden og nye perspektiver”, siger Jens Kristensen.

Snakker med topchefen dagligt

I Lem ligger det allerede fast, at Line Birk Kristiansen skal fortsætte på Kallesoe Machinery, når løntilskuddet ophører. I første omgang yderligere tre måneder.

“Jeg skal blandt andet bruge tid på at udarbejde professionelt messemateriale”, siger hun.

Allerede nu synes hun, at hun har fået afprøvet sit eget værd ved at levere et stykke konkret arbejde.

“Jeg er på en arbejdsplads, hvor jeg snakker med topchefen dagligt og har kæmpe indflydelse. Jeg står på så mange måder med et langt bedre afsæt, den dag jeg skal søge videre”, siger Line Birk Kristiansen.

Hun har stadig lyst til at afprøve den klassiske antropologi på et tidspunkt, men har også fået øjnene op for, at hendes kompetencer kan bruges i andre sammenhænge.

“Oprindeligt havde jeg forestillet mig, at jeg skulle finde arbejde i en kommune eller en konsulentvirksomhed. Nu er jeg åben for langt flere muligheder”, siger Line Birk Kristiansen. ■

EN TAPAS-RESTAURANT HAR OGSÅ BRUG FOR EN STOR FORTÆLLING

Drewsens i Silkeborg sælger kaffe, vin og tapas. Men det er også et oplevelseshus, der samler byens borgere om fælles lokale kulturoplevelser. Religionshistoriker Nanna Røes Dahl er blevet ansat til at formidle den store historie.

Nanna Røes Dahl havde aldrig skænket det en tanke, at der kunne være jobmuligheder for en religionshistoriker i en mindre privat virksomhed.

“Jeg har en bred uddannelse og har derfor hele vejen igennem studierne været bevidst om, at der ikke lå en jobbeskrivelse klar til en humanist som mig, og at jeg nok skulle ud og skabe mit eget job. Men det er først nu, jeg har fået øjnene op for, at der faktisk er et kæmpe jobpotentiale for en med mine kompetencer i de mindre virksomheder”, siger hun.

Nanna Røes Dahl er en af de 19 dimittender fra humaniora på Aarhus Universitet, som er blevet matchet med en privat arbejdsplads i det midtjyske. I august tegnede den 27-årige aarhusianer tre måneders kontrakt med Drewsens restaurant,

som holder til på det gamle rådhus midt i Silkeborg.

“Jeg hjælper den daglige leder med kommunikation og med at skrive en personalehåndbog. Der har været et behov for at blive klarere på, hvem Drewsens er og hvad huset gerne vil. Det større formål er blevet tydeligere igennem samtaler med de 15 ansatte”, forklarer Nanna Røes Dahl.

Mere end mad og drikke

Ifølge sin egen hjemmeside tilbyder Drewsens restaurant smagfulde vine, lækre tapas og god kaffe i afslappende og stilfulde omgivelser. Men den projektansatte religionshistoriker har også foldet en anden historie ud.

“Jeg har studeret 2000 års religionshistorie, og jeg ved ret meget om,

hvorfor mennesker har brug for noget at være fælles om, som er større end os selv. Også en tapas-restaurant har brug for den store fortælling. For gæsterne handler det ikke kun om, hvilke retter der bliver båret ind på tallerkenerne”, siger Nanna Røes Dahl.

Det er en ligefrem arbejdsplads, hun er kommet til.

“Stemningen er uformel, og Drewsens er et sted, hvor silkeborgenserne både drikker en hurtig kop morgenkaffe på vej til arbejde og holder deres selskaber, når de fylder rundt. Udover at sælge mad og drikke er vi i et hus, der samler byens borgere om fælles oplevelser med lokal kultur”, forklarer Nanna Røes Dahl.

Det var ganske tilfældigt, at hun blev involveret i matchmaking-projektet mellem universitetet og det midtjyske erhvervsliv. I det tidlige forår lige inden lockdown sad hun på sin plads i biblioteket og arbejdede på sit speciale, da hun fik stukket en flyer i hånden.

“Umiddelbart sagde det mig ikke alverden, men da jeg fik tid til at kigge lidt nærmere, tiltalte det mig meget at hjælpe en restaurant med at skærpe sin profil”, siger Nanne Røes Dahl.

Drewsens har ikke tidligere haft en akademiker ansat.

“Den nye chef syntes, det var vig-

“Jeg har studeret 2000 års religionshistorie, og jeg ved ret meget om, hvorfor mennesker har brug for noget at være fælles om, som er større end os selv.”

Nanna Røes Dahl, religionshistoriker



tigt at afprøve et samarbejde med en med en, der har en helt anden baggrund og som derfor kan stille nogle anderledes spørgsmål og sætte en ny samtale i gang”, forklarer Nanna Røes Dahl.

Direkte i arbejde

Coronaen har været hård ved restaurationsbranchen, og det står allerede nu klart, at Nanna Røes Dahl ikke kan blive længere end de tre måneder på Drewsens, som bliver lønnet af universitetet. Alligevel er det lettere at søge arbejde nu, vurderer hun.

“I stedet for at skrive ansøgninger i flere måneder er jeg kommet di-

rekte ud på arbejdsmarkedet og har prøvet mine kompetencer af i virkeligheden: projektledelse, research og arbejdet med sprog og kommunikation på mange niveauer. Min selvtillid er vokset”, siger Nanna Røes Dahl.

Erfaringerne fra Tapas-restauranten i Silkeborg har samtidig givet hende mod på at søge langt bredere efter det næste job.

“Jeg har altid forestillet mig, at jeg skulle undervise på en højskole eller arbejde i en kommune. Nu er min palette blevet bredt ud, og det er slet ikke umuligt, at mit næste job også bliver i en privat virksomhed”, vurderer Nanna Røes Dahl. ■

Religionshistoriker Nanna Røes Dahl kom direkte i job efter kandidaten. “Jeg fik prøvet mine kompetencer af i virkeligheden. Min selvtillid er vokset”, siger hun.

SEXISME OG KRÆNKELSER PÅ UNIVERSITETERNE:

STUDERENDE ER DÅRLIGERE BESKYTTET END ANSATTE

På grund af en utidssvarende undervisningsmiljølov er studerende på landets universiteter langt dårligere beskyttet mod sexisme og krænkelse, end ansatte er. Sådan lyder kritikken fra to professorer, der opfordrer ministeren til at ændre loven.

Når universitetsstuderende træder ind ad døren til deres uddannelsessted, så er de lov-mæssigt langt dårligere sikret mod sexisme og krænkelse end de ansatte, som skal undervise dem. De studerende er nemlig kun beskyttet af få overordnede bestemmelser i undervisningsmiljøloven, som ifølge to professorer er helt utidssvarende.

Ansatte på landets universiteter er derimod beskyttet specifikt mod sexisme og krænkelse af arbejdsmiljøloven.

Den forskelsbehandling er et problem, påpeger Bjarke Oxlund, som er professor og institutleder på Institut på Antropologi ved Københavns Universitet (KU). Han rejser problemet sammen med professor og dekan på Institut for Samfundsvidenskab på KU Mikkel Vedby Rasmussen.

“Der skal lyde en klar opfordring til politikerne om at løfte dette problem helt op og få løst det på ministerplan, så undervisningsmiljøloven ikke er en andenrangs lovgivning i forhold til arbejdsmiljølovgivning. Det er den i dag, og det rammer de studerende”, siger Bjarke Oxlund, der er tidligere ligestillingskonsulent i Institut for Menneskerettigheder.

Som en konsekvens af EU's ligestillingsdirektiv er sexchikane forbudt ved lov i Danmark. Både arbejdsmiljøloven og ligebehandlingsloven indeholder det samme specifikke forbud mod sexchikane.

I loven står der, at forbuddet gælder:

“Enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima”.

Undervisningsmiljøloven fra 2001 har dog slet ikke samme tydelige bestemmelse, da den er skrevet i korte og brede vendinger, forklarer Bjarke Oxlund.

Her står der, at studerende har “ret til et godt under-



“Der skal lyde en klar opfordring til politikerne om at løfte dette problem helt op og få løst det på ministerplan”.

Bjarke Oxlund, professor på Københavns Universitet

Sexisme er hverdag for mange studerende

11 pct. af de kvindelige studerende har oplevet uønskede berøringer, omfavnelser eller kys på studiejobbet, mens 8 pct. har oplevet lignende på studiet inden for det seneste år. Det viser en rundspørge foretaget blandt studentermedlemmer i DM.

Kommentarer som "du ser rigtig sød ud" er en almindelig del af hverdagen for mange kvinder på studiejobbet. Det viser en rundspørge foretaget blandt studentermedlemmer i DM. De blev spurgt om, hvor ofte de oplever uønskede berøringer, omfavnelser eller kys på studiejobbet, mens 8 pct. har oplevet lignende på studiet inden for det seneste år. Det viser en rundspørge foretaget blandt studentermedlemmer i DM.



"Mandlige tutorer aftalte, at hvis man var sammen med den samme pige under rusningen, så skyldte man hinanden cheeseburgere".
Studenter i århus

En 60-årig kollega klemte mig på røven, da han skulle ønske mig tillykke.
Studerende i Århus og København

Læs "Sex 25 år har jeg allerede oplevet som det bedste" på Instagram.

visningsmiljø, således at undervisningen kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt".

Den siger også, at studiemiljøet på uddannelsesstederne "skal fremme deltagernes muligheder for udvikling og læring og omfatter derfor også uddannelsesstedets psykiske og æstetiske miljø".

I 2017 blev undervisningsmiljøloven godt nok revideret, men revisionen var meget begrænset. Når det gælder beskyttelse mod sexisme og krænkelse, er der i dag derfor ikke meget hjælp at hente for de studerende i den nuværende undervisningsmiljølov, forklarer Bjarke Oxlund:

"De seneste revisioner i loven er i høj grad rettet mod grundskolen med et fokus på mobning. For de videregående uddannelsesinstitutioner står det i dag meget mere hen i det ussive, hvad loviniciativerne for at modarbejde sexisme og krænkelse egentlig er".

Han efterspørger én klar lov på området, som alle institutioner kan bruge som referencepunkt til at udvikle et fælles system for, hvordan man håndterer sexisme og krænkelse blandt studerende på universiteterne.

Sexisme er stadig udbredt på trods af tiltag

Sexisme og krænkelse på danske universiteter blev igen forsidestof i oktober i år, da 689 personer skrev under på et brev mod sexisme mod ansatte på universiteterne. Her var talrige alvorlige beretninger om oplevelser med sexisme og krænkelse.

"Dette er et opråb. Brevet kommer i strømmen på alt det andet, der sker lige nu. Der er momentum, og der bliver lyttet, og der er et fundament for at sige noget, vi ellers ikke kunne have sagt. Så må vi se, om der bliver lyttet", siger professor på Copenhagen Business School Sara Louise Muhr, som er en af initiativtagerne til brevet.

Det er ikke første gang, der er fokus på chikane på universiteterne. I februar 2018 fremlagde DM Akademikerbladet en rundspørge om sexisme blandt studerende, der viste, at studerende oplever krænkelse både på deres studiejob og på universiteterne. Fx havde 11 procent af de 1.017 studerende i undersøgelsen oplevet uønskede

Tilbage i 2018 fortalte DM Akademikerbladet på baggrund af et spørgeskema til studerende, at sexchikane og sexisme over for studerende var udbredt både på universiteterne og på studiejobbet. Den dengang 29-årige humaniorastuderende Elisabeth havde fx fået at vide, at hun så "slutty" ud. På trods af en række tiltag siden dengang er chikane stadig udbredt på universiteterne. I oktober skrev 689 personer under på et protestbrev mod chikane på danske universiteter.

berøringer, omfavnelser eller kys på studiejobbet, mens otte procent havde oplevet lignende på studiet.

Danske Universiteter og Danske Studerendes Fællesråd (DSF) gik ind i sagen i 2018 og gennemførte en undersøgelse, som afdækkede, at knap 1.200 studerende havde oplevet sexisme og krænkelse, hvorefter landets rektorer lovede at sætte ind.

Siden har universiteterne bl.a. iværksat oplysningskampagner rettet mod studerende og ansatte, der er oprettet interne hjemmesider, hvor de studerende kan henvende sig og få hjælp, der er gennemført trivselsundersøgelser blandt ansatte, og der er oprettet kurser for "den vanskelige samtale" og udarbejdet onlineguides til, hvordan man skal håndtere henvendelser, og der er gennemført evalueringer af introforløb og uddannelsesforløb for rusvejledere.

Universiteterne samler de lavthængende frugter

Blandt landets studerende er det også en klar opfattelse, at universiteterne har gjort noget, men slet ikke gjort nok, i arbejdet mod sexisme og krænkelse. Fx viste seneste studielivsundersøgelse fra Københavns Universitet i 2019, at 88 procent af de studerende ikke vidste, hvor de skulle henvende sig, hvis de oplever sexisme eller krænkelse.

Og siden 2018 har der været 43 registrerede klagesager om sexisme og krænkelse på landets universiteter.

"Det er klart vores opfattelse, at der stadig er problemer med sexisme og krænkelse over for studerende på universiteterne. Der er lidt en tendens til, at universiteterne samler de lavthængende frugter, når det gælder at handle på dette problem", siger Johan Hedegaard Jørgensen, der er formand for Danske Studerendes Fællesråd, som repræsenterer 165.000 studerende over hele landet.

Det er Thomas Bæk Kristensen enig i. Han er formand for DM Studerende, som repræsenterer mere end 17.000 studerende ved de videregående uddannelser.

"Det er sjældent, at man hører noget fra universiteterne om konkrete indsatser mod sexisme, sexchikane og krænkelse. Hvis man skal rose universiteterne, er det for, at de virker til at have fået en klar politik på området. Men jeg savner, at de også handler mere konkret på det", siger Thomas Bæk Kristensen, som til daglig læser filosofi med tilvalget samfundsfag på Københavns Universitet.

Rektor på DTU og formand for Danske Universiteter Anders Bjarklev erkender, at der er et problem med sexisme og krænkelse på landets universiteter.

"Når der de seneste par år har været 43 sager, og 689 netop har skrevet under i et brev på at ville gøre op med sexisme og krænkelse på universiteterne, så er der givetvis et problem. Vi må vurdere det i samarbejde med de faglige organisationer og studenterrepræsentanterne, så vi kan fange og løse dette problem bedst muligt", siger rektorformanden.

Regeringen udmeldte i slutningen af september måned, at den vil forsøge at undersøge omfanget af sexisme og krænkelse på landets universiteter - men det vil ske udelukkende blandt de studerende.

Forsknings- og uddannelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen (S) ønsker ikke overfor DM Akademikerbladet at svare på kritikken af undervisningsmiljøloven. Ministeren vil heller ikke svare på, om regeringen har tænkt sig at kigge på, om de studerende skal sikres retsligt bedre mod sexisme og krænkelse, end de er det i dag. ■

SIDSEL MÅTTE DROPPE UD AF SIT STUDIE EFTER SEKSUELT OVERGREB

Hvordan får man hjælp, når man ikke ønsker at anmelde sin krænker? spørger Sidsel Vedel.

Hvad gør man, hvis man hverken kan eller vil klage over sin krænker, men møder ham på studiet? Det spørger Sidsel Vedel om. Hun blev udsat for et overgreb fra en medstuderende på Københavns Universitet, der satte sig så dybe spor, at hun tre år senere måtte opgive sit studie. Fordi hun ikke havde papir på krænkelsen, vidste universitetet ikke, hvordan man skulle hjælpe hende.

“Jeg er ikke ude på at underkende den debat, der har været, slet ikke. Eller bebrejde Københavns Universitet. Men i min situation var det et overgreb i et privat hjem, og der var ingen andre til stede, som kan bevidne noget. Og derfor er rigtig mange døre lukkede. Det synes jeg også, vi bør tale om”, siger hun.

I sensommeren 2017 er Sidsel Vedel på date med en ældre medstuderende på filosofistudiet. Efter en aften på jazzklubben Montmartre tager de hjem til ham, og her går det galt.

“Vi skulle til at have sex, men opdager så, at vi ikke har noget kondom. Så vi lægger os til at sove. Eller det gør jeg, for han begynder at røre ved mine lår, min mave, og på et tidspunkt stikker han også sine fingre op i mit underliv. Jeg prøver at fjerne dem, men det bliver ligesom bare ved, og det ender med, at jeg slet ikke får sovet. Han bliver ved hele natten og stopper ikke, selvom jeg afviser ham”, fortæller Sidsel Vedel.

Da studiekammeraten endelig falder i søvn, lister hun ud af lejligheden.

“Da jeg går derfra, tænker jeg, at det var en meget dår-



Sidsel Vedel holdt sig væk fra studiet og kastede sig i stedet ind i det studenterpolitiske arbejde for at undgå den medstuderende, som havde forgrebet sig på hende.

lig oplevelse, og det har jeg oplevet før. Men to uger efter har jeg et møde med ham i vores fagråd, og da jeg kommer hjem, bryder jeg fuldstændig sammen. Jeg sætter mig på gulvet og begynder at græde. Det er, som om min krop befinder sig i en choktilstand”.

Da hun kort tid efter tilfældigt møder ham på universitetet, siger hendes krop igen fra.

“Jeg finder ud af, at når jeg møder ham, kan jeg ikke fungere. Den nat hjemme hos ham var så voldsom, at jeg ikke kan håndtere det. Det har rykket ved noget inde i mig, som på en eller anden måde gik i stykker”.

Gør sig usynlig på studiet

Sidsel Vedel indser til sidst, at hun reagerer på et seksuelt overgreb. Og begynder at trække sig fra socialt samvær på studiet.

“Jeg prøver at komme til undervisning og fredagsbar i begyndelsen, men jeg er utryg ved, at jeg ikke ved, hvor når han er til stede, og så er der den fysiske reaktion med ukontrollerbar gråd. Så jeg holder mig væk”.

Sidsel Vedel gør sig usynlig og får gennemført bacheloruddannelsen. Men da hun i efteråret 2019 kigger på en liste over kursusdeltagere på kandidatuddannelsen, opdager hun, at han også har tilmeldt sig.

Det fylder hende med ubehag. For hvor hun på bacheloruddannelsen kunne gemme sig i mængden, er kandidatuddannelsen det modsatte. Man er få studerende på et hold og giver feedback på hinandens opgaver i smågrupper.

“Det første, jeg gør, er bare at møde op. Men jeg finder hurtigt ud af, at jeg ikke kan klare det. Jeg bruger flere dage på at forberede mig på at møde ham til undervisning og bagefter også bearbejde det”.

Ønskede ikke at melde kræmper

Til sidst bekender hun sig til en professor, der er kontaktperson for de studerende. Han tager også henvendelsen seriøst.

“Han går til institutledelsen med det og kommer tilbage med en besked om, at de meget gerne vil hjælpe mig, selvom de ikke har haft sådan en sag før. Men at jeg ikke før har reageret på én eller anden måde, så det var registreret af fx politiet, en læge eller psykolog, kunne vi godt se besværliggjorde sagen. Det var også institutledelsens vurdering”.

I princippet kunne hun godt klage i efteråret 2019, men hun vurderer det som udsigtsløst. Det gjorde hun allerede efter hændelsen i 2017.

“Det var en kæmpe smerte, og jeg ville gerne bare være i fred. Jeg havde heller ikke lyst til at konfrontere ham eller forvolde ham smerte. Desuden er jeg sikker på, at jeg ikke ville kunne bevise noget som helst, så hvorfor skulle jeg trække mig selv eller ham igennem sådan et forløb?” spørger hun.

Det næste års tid holder Sidsel Vedel helt op med at følge undervisningen og studerer udelukkende derhjemme. Hun engagerer sig i det studenterpolitiske arbejde, hvor hun som formand for HUM-rådet er med til at stå i spidsen for en meget omtalt studenterblokade af Det Humanistiske Fakultet i efteråret 2019.

“Selvfølgelig var jeg bekymret for at møde ham, men at give sig i kast med studenterpolitik var ikke på samme måde et problem. Min oplevelse med ham blev en drivkraft i arbejdet. Som formand fik jeg for eksempel indført afsnit om krænkelse i fakultetets målplan”.

Faglig sparring kunne have hjulpet

Ikke desto mindre ville Sidsel Vedel langt væk fra fakultetet, og i september begyndte hun på fysikstudiet på Nørre Campus ved Fælledparken.

“Jeg græd i en time, da jeg fik at vide, at jeg var optaget. Og efter at jeg begyndte, er min hverdag blevet mere normal. Jeg troede før, at jeg havde fået det bedre, men det er først nu, at det virkelig er tilfældet”.

Hvordan adskiller din oplevelse sig fra andre MeToo-vidnesbyrd?

“Der er rigtig meget godt at sige om den nye debat, men meget har også handlet om jura og ansættelsesretlige konsekvenser. I mit tilfælde er det bare meget svært at afgøre noget, fordi det er foregået privat”.

Og på en uddannelsesinstitution, hvor folk går op og ned ad hinanden, skal der være plads til at rumme ofre for krænkelse, hvor der ikke nødvendigvis er fældet dom, mener Sidsel Vedel.

“Jeg hører, at folk er sure over, at kvinder klager over hvad som helst, men jeg har netop ikke formelt klaget eller ønsket at gøre det, og det betyder, at ingen ved, hvordan de skal hjælpe mig”, siger hun.

Hun anerkender, at universitetet i den situation er vanskeligt stillet.

“Det er da mega svært at finde på en god løsning, for hvad skulle du gøre. Smide ham ud? Og hvis ikke det er tilfældet, hvad så? Noget, jeg tænker kunne have hjulpet, er større fleksibilitet i forhold til valg af kurser eller måden at studere på. I praksis var jeg selvstuderende de sidste år, og det ville nok have hjulpet mig, hvis jeg i den situation havde haft adgang til faglig sparring med en underviser”. ■

“Jeg prøver at komme til undervisning og fredagsbar i begyndelsen, men jeg er utryg ved, at jeg ikke ved, hvornår han er til stede”.

Sidsel Vedel

DM Akademikerbladet

769

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

Læs de daglige nyheder på

akademikerbladet.dk 

HUNDREDVIS AF KRÆNKELSER ER KORTLAGT, MEN DET HAR IKKE FØRT TIL HANDLING FRA BESTYRELSERNE

489 studerende på SDU oplevede mobning, etnisk diskrimination, sexchikane og kønsdiskrimination, fremgår det af en studiemiljøundersøgelse. Undersøgelsen blev sendt til bestyrelsen, men krænkelseerne blev ikke diskuteret på møderne. Det samme er sket på RUC og AU.

De kan drøfte byggesager, overskridelser af studietider og FN's verdensmål. Men i universiteternes øverste ledelse, bestyrelserne, er kortlægninger af sexisme og krænkelse blandt studerende ikke blevet diskuteret.

De såkaldte studiemiljøundersøgelser tyder ellers på, at problemer med sexisme og krænkelse er udbredte.

En gennemgang af dagsordner og referater fra en lang række bestyrelsesmøder i årene 2017 til 2020, som DM Akademikerbladet har gennemgået, viser, at undersøgelserne er blevet forelagt skriftligt for bestyrelserne, men det har ikke givet anledning til en egentlig drøftelse af krænkelseerne.

489 studerende på Syddansk Universitet eller 5 pct. af alle fortalte fx i en studieundersøgelse i 2019, at de personligt var udsat for "krænkende eller diskriminerende" handlinger. Mobning, etnisk diskrimination, sexchikane og kønsdiskrimination er ifølge undersøgelsen de hyppigst forekommende krænkelse.

Men i den mundtlige orientering fra prorektor til bestyrelsen 14. april 2020, hvor undersøgelsen bringes på banen, omtales krænkelseerne ikke. I stedet for konstateres det ifølge referatet "med glæde, at trivslen er høj", om end der også udtrykkes bekymring for stress blandt de studerende og ensomhed på grund af coronanedlukningen.

DM Akademikerbladet har spurgt rektor Henrik Dam, om ikke det havde været oplagt at drøfte kortlægningen



Foto: Jife Wang

Ifølge RUC-rektor Hanne Leth Andersen har krænkelse i studiemiljøundersøgelser være drøftet i "alle udvalg" med inddragelse af de studerende: "Fremover vil jeg sørge for, at resultaterne fra undersøgelsen også bliver drøftet på bestyrelsesniveau", siger hun.

af krænkelseerne på mødet, men har ikke modtaget noget svar. I et tidligere svar til bladet hæfter Henrik Dam sig ved, at medlemmerne i den skriftlige orientering forud for mødet er blevet gjort opmærksom på selve undersøgelsen, og at der er "indsat et link til studiemiljøundersøgelsen".

"Bestyrelsen kan orientere sig i alle resultater, herunder også resultaterne om krænkende adfærd. Indstillingen redegør derfor alene for resultaterne af undersøgelsens seks hovedkategorier. Heraf fremgår, at hovedkategorien trivsel "... omhandler de studerendes vurdering af bl.a. tryghed, ensomhed, stress og krænkende adfærd", skriver Henrik Dam og konkluderer:

"Bestyrelsen på SDU er derfor skriftligt orienteret om udfordringerne med krænkende adfærd, og af referatet fremgår, at bestyrelsen har taget de skriftlige orienteringer til efterretning".

Uddannelsesordfører i Socialdemokratiet Bjørn Brandenborg mener ikke, det er tilstrækkeligt, at SDU-bestyrelsen har haft mulighed for at orientere sig i den bagvedliggende rapport.

"Jeg synes, at det er åbenlyst, at hvis der er problemer med krænkelse, så skal bestyrelserne gøre noget. Og det skal de selvfølgelig gøre på et oplyst grundlag", siger han.

Eva Gemzøe Mikkelsen, lektor i arbejds- og organisationspsykolog ved SDU, er enig.

"Det er vel indlysende, at det er vigtigt at få synliggjort kortlægninger af krænkelse opadtil i organisationer, og selvfølgelig bør en bestyrelse altid interessere sig for det psykosociale arbejds- og studiemiljø. Det er jo også deres ansvar at få organisationerne til at fungere", siger hun.

Fraværet af en drøftelse af krænkelse på SDU er ikke enestående.

På Aarhus Universitet viser en undersøgelse i 2017, at mere end 400 studerende har været udsat for "gentagne



Foto: Presse og formidling, SDU

Rektor for SDU Henrik Dam har ikke taget initiativ til, at bestyrelsen har diskuteret krænkelse: "Bestyrelsen på SDU er skriftligt orienteret om udfordringerne med krænkende adfærd, og af referatet fremgår, at bestyrelsen har taget de skriftlige orienteringer til efterretning", skriver han.

tilfælde af grov, stødende eller nedladende tale", samt at 200 studerende har oplevet mobning eller sexchikane.

Men heller ikke her giver kortlægningen anledning til diskussion på bestyrelsesniveau. I et svar til DM Akademikerbladet skriver rektor Brian Bech Nielsen, at bestyrelsen bliver orienteret om kortlægningen på et møde 5. april 2017, men det fremgår ikke af det referat, som ligger på AU's hjemmeside.

Brian Bech Nielsen har ikke svaret på, hvorfor direktionen ikke har taget initiativ til en diskussion af udfordringerne med krænkelse i bestyrelsen, og han hæfter sig i stedet for ved, at "bestyrelsen løbende er blevet forelagt APV-rapporter og relevante studieundersøgelser og dermed også er oplyst om omfanget af diverse typer af krænkelse".

Heller ikke på Roskilde Universitet har bestyrelsen drøftet kortlægningen af krænkelse i universitetets studiemiljøundersøgelse fra 2018, som i kølvandet på Me-Too for første gang indeholder spørgsmål om krænkelse.

I undersøgelsen angiver 5,1 pct. af de studerende, at de har været udsat for krænkende adfærd i form af fx mobning, vold, sexchikane og diskrimination, og 2,8 pct. angiver, at de har været udsat for krænkende adfærd fra en ansat.

Ifølge RUC-rektor Hanne Leth Andersen har rapporten og den efterfølgende handleplan være drøftet i "alle udvalg" med inddragelse af de studerende.

"Universitetsledelsen har godkendt den overordnede handleplan. Men fremover vil jeg sørge for, at resultaterne fra undersøgelsen også bliver drøftet på bestyrelsesniveau. Vi tager både medarbejderes og studerendes trivsel meget seriøst på RUC, og det skal vores interne processer selvfølgelig også afspejle", siger Hanne Leth Andersen. ■



Foto: Lars Kruse, AU Kommunikation

Rektor Brian Bech Nielsen på Aarhus Universitet har ikke taget initiativ til at diskutere krænkelse i bestyrelsen: "Bestyrelsen er løbende blevet forelagt APV-rapporter og relevante studieundersøgelser og er dermed også oplyst om omfanget af diverse typer af krænkelse", skriver han.

Fremtidens kontorer skal være smarte

Coronaepidemien har givet problemer med smitterisiko i de i forvejen udskældte storrumskontorer. Arkitekt Mikkel Schlesinger fra CEBRA forudser, at arbejdspladserne efter corona får censorer, som kan fortælle, hvilke rum der er ledige, hvordan indeklimaet er, og hvordan lokalet bliver brugt.

Storrumskontorenes tid kan snart være ovre. Undersøgelser har påvist, at stik imod formodningen skader de åbne rum samarbejdet mere, end de gavner. Fx viste en undersøgelse fra "Scandinavian Journal of Work, Environment & Health" i 2018, at folk, der arbejder i storrumskontorer, oplever lavere arbejdsglæde, individuel velvære og samtidig har kommunikationsproblemer.

Diskussionen om ulemperne ved storrumskontorerne har kun taget til efter corona. En sydkoreansk undersøgelse fra Korea Centers for Disease Control and Prevention har vist, at smitten spreder sig hurtigt i arbejdsmiljøer, hvor man sidder tæt.

I Aarhus Kommune flyttede man i januar 2019 hele Teknik og Miljø-afdelingen ind i nye bygninger med fortrinsvis storrumskontorer.

Selvom beslutningen om at samle afdelingen i samme hus vækkede glæde, så bekymrer afstanden på kontorerne Niels Jørgen Friis, tillidsrepræsentant i Aarhus Kommune.

"Der er jo noget støj og forstyrrelse i et storrumskontor, men især i denne coronatid har man optimeret arealudnyttelsen lidt for kraftigt. Vi sidder for tæt, og der er for stor risiko for, at vi smitter hinanden", siger han.

Som på mange andre arbejdspladser har man i Aarhus Kommune bedt medarbejderne om at arbejde hjemmefra, i det omfang det er muligt. Samtidig er der sket et fald i sygefraværet.

"Vi kan jo se på flere offentlige arbejdspladser, at de har været præget af højt sygefravær. Det er så faldet her efter hjemsendelsen, så det kunne jo godt indikere, at vi sad for tæt", siger Niels Jørgen Friis.

"Det har understreget for mig, at man burde have mere plads til rådighed per person, når man skal indrette arbejdspladser i fremtiden".

Arkitekt: Vi skal ikke bygge større, men smartere

Arkitekt Mikkel Schlesinger kender godt til problemstillingen mht. den u hensigtsmæssige pladsoptimering på de danske arbejdspladser. Han tror dog ikke, at vi kan eller skal designe os ud af smittespredning.

"Det er svært at regne ind som designparameter, det er jo umiddelbart noget, der kræver mere plads. Det handler i større grad om, at vi skal have en større fleksibilitet i måden, vi arbejder på. For eksempel ved at give de 20 pct., der elsker at arbejde hjemme 3 dage om ugen, mulighed for det og så frigøre plads på den måde", siger han.

Mikkel Schlesinger peger dog på, at ud over hjemmearbejde burde vi også kigge på, hvordan vi udnytter bygningerne, for at skabe mere plads.

Niels Jørgen Friis, tillidsrepræsentant i Aarhus Kommune, peger på, at der er sket et fald i sygefraværet efter corona: "Det kunne jo godt indikere, at vi sad for tæt før", siger Niels Jørgen Friis.





SÅDAN KAN FREMTIDENS ARBEJDSPLADS SE UD

Mikkel Schlesinger er partner i arkitektfirmaet CEBRA, der deltager i researchprojekt WISE, som undersøger, hvordan arbejdspladsens udformning påvirker de ansatte. Ud fra dette projekt har de indsamlet bud på fremtidens inspirerende og trygge arbejdsplads.

1. Kontorhotel

Nogle foretrækker en fast arbejdsplads med billeder af familien og deres yndlingstastatur. Andre foretrækker at flytte rundt efter, hvilken type arbejde de laver. Arbejdspladsen skal fungere som en form for kontorhotel, hvor medarbejdere ikke har faste kontorer, men kan booke dem, alt efter hvad de har brug for. På den måde undgår man, at skriveborde står tomme, og giver medarbejderne fleksibilitet til at vælge det miljø, der passer dem bedst.

2. Arbejdszoner

Arbejdspladsen skal indeles i forskellige zoner alt efter opgaven. For eksempel zoner designet til samarbejde og møder samt stillezoner, hvis man har brug for ro. På den måde undgår man at forstyrre hinanden og tilbyder zoner designet til specifikke formål.

3. "Smarte" kontorer

Arbejdspladsen skal med sensorer fortælle, hvilke rum der er ledige, hvordan indeklimaet er, og hvordan lokalet bliver brugt. Ved hjælp af de data kan man effektivisere rengøring og optimere pladsudnyttelsen. På den måde kan man igennem data løbende justere på, hvordan man udnytter bygningsmassen.

“Især i denne coronatid har man optimeret arealudnyttelsen lidt for kraftigt. Vi sidder for tæt, og der er for stor risiko for, at vi smitter hinanden”.

Niels Jørgen Friis, biolog og tillidsrepræsentant i Aarhus Kommune

“Vi sidder med et produkt lige nu, som hedder Common Sense, der er designet til at vise os, hvordan bygningerne egentlig bliver brugt”, fortæller han.

“Vi ved, at der på mange arbejdspladser er omkring 20-30 pct. af lokalerne, som ikke bliver brugt i løbet af en dag, og så er der andre lokaler, hvor folk sidder som sild i en tønde. Så vi har udviklet noget software, der med sensorer kan fortælle os, hvilke rum der bliver brugt”.

I samspil med data om arkitektur, indretning og indeklima kan man med Common Sense få oplysninger om, hvilke rum der er ledige og optimale til ens formål.

“På den måde kan man udnytte pladsen optimalt, også efter at en bygning er færdigdesignet. For os som arkitekter betyder det, at vi ikke behøver at gætte, hvordan en bygning vil blive brugt, men at vi for eksempel i en coronasituation kan give et værktøj til at vise, hvordan man bedre kan udnytte pladsen og tilpasse bygningen til medarbejdernes behov”, siger Mikkel Schlesinger.

Ekspert: Pandemien har gjort os opmærksomme på arbejdspladsen

At medarbejdere i Aarhus Kommune sætter spørgsmålstegn ved deres arbejdsmiljø, kan lektor Tobias Otterbring fra Institut for Virksomhedsledelse på Aarhus Universitet godt forstå.

“Jeg tror, at vi er blevet mere bevidste om, hvordan forskellige kontortyper kan påvirke os med hensyn til smitterisiko og sygefravær. Pandemien har så sandelig også bidraget til en øget forståelse for vigtigheden af kommunikation og samarbejde, hvilket også har noget med et kontors funktionelle og arkitektoniske udformning at gøre”, siger Tobias Otterbring.

Men det er især cheferne og arbejdsgiverne, som bør ændre fokus, siger Tobias Otterbring.

“Jeg håber, at der bliver et øget fokus på, at mennesker skal trives på deres arbejdsplads, og at beslutningstagerne viser hensyn til forskning om, hvilke kontortyper der fremmer godt samarbejde, trivsel og minimerer smitterisiko og sygefravær”.

“Dermed håber jeg også, at der sker en perspektivændring, hvor man ikke alene tænker i løsninger, der kortsigtet reducerer udgifter til for eksempel lokaleleje. At man investerer i de kontormiljøer, som faktisk, ifølge forskningen, øger samarbejde, trivsel, kommunikation, koncentration og produktivitet”, siger Tobias Otterbring.

Tobias Otterbring forudser, at vi på den anden side af pandemien begynder at stille skærpede krav til vores arbejdspladser, når det kommer til vores helbred.

“Jeg tænker, at man som medarbejder bør tænke på sit helbred og sin sikkerhed”. ■

KONTORKOMA GØR OS DUMMERE OG MINDRE KREATIVE

Kontorkoma. Det er Pia Hauge Bentsens begreb for den tilstand, hjernen kommer i, når tænkekræften er nedsat af ydre og indre støj. Man har svært ved at koncentrere sig, og arbejdet er overfladisk og uoriginalt.

”Når vi er i kontorkoma, har vi mindre kognitiv båndbredde til at løse opgaverne”, siger Pia Hauge Bentsen, der er ledelsesrådgiver med særlig viden inden for personlig performance og mental sundhed i en digital verden, og som lige har udgivet bogen ”Kontorkoma - Fra støj til fordybelse i dit arbejde”.

Den forstyrrende støj kan fx være støj fra kollegaen, som taler i telefon lige ved siden af dig, eller mails, som tikker ind hele tiden, mens du lige skal svare på en sms fra dit barn.

”Hvis du bliver forstyrret, mens du forsøger at løse dine opgaver, reducerer det hjernens kraft. Du begår flere fejl, er længere tid om at løse dem og gør det også i en dårligere kvalitet”, siger Pia Hauge Bentsen, som er cand. mag. i dansk og retorik og blandt andet har stået i spidsen for talentprogrammer i DR.

Hun tager udgangspunkt i hjerneforskning og organisationsteori, og i bogen dokumenterer hun, at når vi ikke har en skarpere opdeling mellem, hvornår vi fordyber os i opgaverne, og hvornår vi laver andre ting, såsom at tjekke mails, Facebook og er sociale, udfolder vi ikke hele vores talent.

”Vi har brug for både at fordybe os og være sociale med kollegerne. Bare ikke samtidig. Men mange af os sidder på storrumskontor, hvor man hverken kan fordybe sig, fordi der hele tiden er forstyrrelser, eller være social, for så forstyrrer man kollegerne”, siger hun.

”Det skaber kontorkoma, som er en rædselsfuld tilstand. Virksomheder mister talent, og medarbejderne får ikke lov til at gøre deres arbejde ordentligt”, siger hun.

Hvorfor skal vi fordybe os?

Pia Hauge Bentsen fortæller, at neuropsykologiske undersøgelser viser, at vi i høj grad har brug for at fordybe

Fordybelse gør os kloge, kreative og glade. Selv om det er egenskaber, som arbejdsgiverne efterlyser, modarbejder det moderne arbejdsliv fordybelsen. Ny bog giver konkrete råd.



”Fordybelse bør være et strategisk indsatsområde for enhver virksomhed. Fordybelse er en produktiv måde at arbejde på. Man løser opgaverne på et højere niveau og når i sidste ende mere”, siger Pia Hauge Bentsen, som har skrevet bogen ”Kontorkoma - Fra støj til fordybelse i dit arbejde”.

os. For det gør os simpelthen klogere, mere kreative, mere effektive, mindre stressede, sundere og gladere.

Men måden, vi tilrettelægger arbejdet på i det moderne arbejdsliv, har radikalt ændret sig, og det truer vores evne til fordybelse.

“Vi er konstant tilgængelige”, siger Pia Hauge Bentsen, som henviser til den amerikanske professor Gloria Mark, som forsker i multitasking og digitale medier.

Hun har undersøgt, hvordan vi egentligt arbejder, og har fundet ud af, at vi bliver afbrudt hvert tredje minut, og at vi skifter arbejds kontekst hvert 10. minut. Og så er der ingen chance for at komme i arbejdsflow og tænke dybt, og det er virkelig dårligt for innovationen.

“Vi sætter lighedstegn mellem det at arbejde og tænde pc'en. Men det er vores hjerner, der tænker, så vi behøver ikke at være så bundne til vores pc. Derfor vil jeg opfordre virksomhederne til at være åbne for forskellige måder at arbejde på”, siger hun.

“Det kan være at arbejde hjemme, men det kan også være at sidde på et museum eller gå en tur i naturen. Det kommer an på, hvem vi er, og hvilke impulser vi har brug for”.

Fordybelse kræver ro, tid og gnist

Det er kognitivt krævende at fordybe sig. Derfor kræver det både ydre og indre ro, hvor man fx ikke har en stram deadline, er bekymret eller frustreret.



FORDYBELSE ER MULIGT FOR ALLE

Fordybelse er et håndværk, som kan læres, og den sidste del af bogen er en håndbog i fordybelse med råd til, hvad du og ledelsen kan gøre for at understøtte fordybelsen:

7 TOMMELFINGERREGLER FORTÆLLER, HVAD DU ISÆR SKAL VÆRE OPMÆRKSOM PÅ.

1. Komplexitet

Overvej, om du har arbejdsro, når du skal udføre dine mest komplekse opgaver. Studier viser, at det kan tage helt op til 40 minutter at genfinde koncentrationsniveauet, hvis man bliver afbrudt.

2. Personlighed

Har du et naturligt anlæg for at lukke verden ude og fokusere på en opgave eller en tanke? Introverte og ekstroverte er lige intelligente, men arbejder forskelligt. Find ud af, hvad der passer dig.

3. Kontrol

Har du mulighed for at få mere kontrol over din fysiske og mentale arbejdssituation? Kan du fjerne forstyrrelser eller flytte dig væk fra dem?

4. Privathed

Har du et stort behov for privathed omkring dig i arbejdstiden? Hvis det er muligt, så flyt dig til et mere privat sted.

5. Stress

Er der perioder, hvor du bliver mere påvirket af støj end normalt? Fysisk støj forhøjer kroppens alarmberedskab. Flyt dig, hvis du kan.

6. Arbejdshukommelse

Oplever du, at din arbejdshukommelse nogle gange er overbelastet? En god arbejdshukommelse er evnen til at holde meget information i luften på samme tid og bevidst håndtere den.

7. Hørelse

Bliver du træt i støjende omgivelser? Alder er ingen hindring for fordybelse og innovation, men alder har betydning for, hvor og hvordan man bedst fungerer, når man skal fordybe sig. Det skal man som arbejdsplads tage alvorligt.

Læs mere i "Kontorkoma – Fra støj til fordybelse i dit arbejde", fx om at finde det geniale tænkested og om at fokusere opmærksomheden.

“For så er det svært at finde ind i roen, ligesom hjernen begynder at arbejde dårligere, når vi arbejder under tidspres”, siger Pia Hauge Bentsen.

Gnisten er en blanding af motivation og begejstring, som skal være der for at fyre op under fordybelsen.

“Hvis opgaven ikke giver mening, eller du ikke kan finde begejstring, glæde og nysgerrighed ved opgaven, kan du ikke tvinge din hjerne til fordybelse. Så du skal sørge for at bevare gnisten. Den er vores hjernebenzin”, siger hun.

“Derfor er en af de mest karrierefremmende ting, man kan gøre for sig selv, at passe på sin evne til fordybelse. For når man beskytter sin evne til at være iderig,

”At passe på sin evne til fordybelse er en af de mest karrierefremmende ting, man kan gøre for sig selv”.

Pia Hauge Bentsen

kunne tage gode beslutninger, analysere situationer og bruge sin intuition, bliver man sværere at erstatte. Både af kunstig intelligens og andre medarbejdere”, mener Pia Hauge Bentsen.

Hvordan får vi lov til at fordybe os?

Hvordan overbeviser man så sin leder om, at man har behov for tid og ro til fordybelse? Især når en del i forvejen får at vide, at de må nøjes med at løse opgaverne til 80 procent, fordi der ikke er tid til mere.

“Jeg tror, man skal tage dialogen med ledelsen om at sætte færre ting i gang og så lave det, man sætter i gang, ordentligt. Hvis man kun har et møde på 45 minutter til at planlægge et projekt, som i virkeligheden skulle tage fire timer, skal man måske bruge de næste måneder på at rydde op efter et dårligt løst projekt. Det skaber mange slidsomme processer, så det kan sagtens være mere effektivt at løse projektet 110 procent fra starten”, siger Pia Hauge Bentsen.

Hun fortæller i bogen, at den egenskab, som de fleste virksomheder vil have, er kreativitet, og derfor kan det også være et af argumenterne.

“Virksomhederne er afhængige af innovationskompetencer, og man skal være kreativ for at være innovativ. Men kreativitet er sårbar over for en støjende verden, for selv om vi har brug for inspiration og input fra andre, har vi brug for ro til at samle og forbinde tanker”, siger hun og tilføjer:



“Og så træner vi vores kreative tænkeevne, når vi fordyber os. Derfor er det supervigtigt for alle”.

“Så vi skal have virksomhederne til at forstå, at hvis de vil have det, de ønsker sig, skal medarbejderne have mere tid og ro til fordybelse. Så får de til gengæld de gode ideer og de fede projekter”, siger Pia Hauge Bentsen. ■

“Vi bliver eksistentielt stressede, når vi ikke har mulighed for at lave noget, vi er stolte af og glade for. Derfor er fordybelse meningsfuldt i sig selv”, siger Pia Hauge Bentsen, som har skrevet bogen “Kontorkoma – Fra støj til fordybelse i dit arbejde”.

Vil du dele ud af din ledererfaring?



Som mentor stiller du din erfaring til rådighed for en ny, potentiel eller erfaren leder, der har brug for lige netop din indsigt for at blive afklaret.

Som mentor kan du sætte rammerne for, hvilken mentee du gerne vil have, ligesom du har mulighed for at sætte rammerne for, om møderne skal foregå digitalt eller fysisk, så forløbet bliver lige så meningsfuldt for dig som for din mentee.

Med mentorprogrammet giver DM dig mulighed for meningsfuldt frivilligt arbejde på et højt fagligt niveau tilpasset den tid, du har til rådighed.

Læs mere på dm.dk/din-karriere/karriereservice/mentorprogram



Hjemmearbejdet fortsætter til foråret – her er psykologens råd

Alt tyder nu på, at hjemmearbejde fortsætter langt ind i foråret. Det er nu, arbejdspladserne skal sætte ind for at sikre trivslen. Se at komme i gang med julegåture, walk'n'talks og rundsending af fjollede billeder og tips til, hvordan man sætter grænser på hjemmekontoret, siger psykolog.

IFØLGE PH.D. OG PSYKOLOG Malene Friis Andersen er det vigtigt at være opmærksom på, at den ekstraordinære pandemikrisens første bølge skabte nogle ekstraordinære betingelser for hjemmearbejde, og at det kan ændre sig på den lange bane, eftersom hjemmearbejdet fortsætter og måske endda bliver intensiveret.

“Vi har fået totalt tjek på teknikken i forhold til at holde virtuelle møder og løse opgaver, selvom vi ikke sidder sammen fysisk. Men arbejdspladserne skal være opmærksomme på, at der ikke er stilstand i den måde, vi oplever situationen på, og om vi har det godt i det. Vores følelser udvikler sig i takt med krisens udvikling”, siger Malene Friis Andersen.

De mange lovprisninger af distancearbejdet kom ellers fra både arbejdsgivere, fagforbund og de ansatte selv, og fremtiden syntes for alvor at stå i distancearbejdets tegn.

“Men tendensen til, at medarbejderne “rykkede tættere sammen i bussen” i begyndelsen, kan vi ikke antage bliver ved. Den lange periode på distancen kan udfordre sammenhængskraften, arbejdsrelationerne og medføre en dekobling fra arbejdspladsen, jo længere tid der går, hvis vi ikke gør noget ved det”, påpeger Malene Friis Andersen.

Ud over at være selvstændig psykolog gennemfører hun med kolleger et større forskningsprojekt om mental sundhed og opgaveløsning under coronakrisen.

“Ingen af os har nogensinde været her før - midt i en verdensomspændende pandemi på 6. måned. Vi bliver nødt til at være kreative, så den sociale lim ikke tørrer ud, og vi skal være særligt opmærksomme på nyansatte og yngre medarbejdere”.

“I am living at work”

De arbejdspladser, der klarer situationen bedst, er dem, hvor relationerne også var stærke og gode inden krisen.

“Trivsel på distancen er en vigtig ledelsesopgave, og hvis man ikke har gode kollegarelationer, så er det med at komme i gang: Julegåture, walk'n'talks eller rundsending af fjollede billeder og tips til, hvordan man sætter grænser på hjemmekontoret”, foreslår Malene Friis Andersen og fortsætter:

“Det må ikke gå, som titlen på en videnskabelig artikel formulerer det om oplevelsen med hjemmearbejde under coronakrisen: I am not working from home. I am living at work”.

Den kontinuerlige forventningsafstemning er vigtigere end nogensinde, siger hun.

“Vi får en masse tavs viden om opgaveløsning og samarbejdsformer, når vi mødes. Men vi mødes jo ikke p.t., så vi skal hele tiden genfinde hinanden”.

Arbejds miljørepræsentanterne er et vigtigt omdrejningspunkt i en coronatid, både når det gælder det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

“De skal opsamle alle de nye forhold, der melder sig nu. Og hvis arbejdspladserne skal fastholde både en god trivsel og produktivitet, er det vigtigt, at medarbejderne oplever en retfærdighed mellem det, de giver, og det, de får”, fastslår Malene Friis Andersen. ■



”Arbejdspladserne skal huske på, at ingen af os har været her før”.

Malene Friis Andersen,
psykolog

Sådan har 7.817 kloge mennesker styrket deres karriere på 3 dage

De sidste 5 år har 7.817 kloge mennesker styrket deres karriere med en faglig opdatering fra DMJX Kurser og videreuddannelse. Mange af vores kurser tager blot et par dage – og giver viden, værktøjer og knivskarpe vinkler til de næste mange år af dit arbejdsliv.

Nu er det din tur til at rykke dig til næste niveau i dit job.

Vores nye kursusudbud for foråret 2021 er ude nu.

Det er spækket med relevant efteruddannelse inden for kommunikation, journalistik, ledelse, markedsføring, grafik og sociale medier.

Gør som 7.817 andre – og gør noget godt for din karriere.

Se alle vores kurser på dmjx.dk/kurser-og-videreuddannelse

Make

2020-2021

A man with a beard and glasses, wearing a dark knit beanie with a pom-pom and a thick grey scarf, is shown in profile looking to the left. He is wearing a dark jacket with a brown strap across his chest. The background is a textured wall with yellow and grey tones. A white geometric frame is overlaid on the image.

it

PRIVATANSATTE DM-MEDLEMMER FÅR TÆSK AF CORONA

Mere end halvdelen af medarbejderne i en lang række brancher er gået ned i løn, har mistet kolleger eller har fået fjernet personalegoder. Det viser en ny rundspørge fra DM til de privatansatte medlemmer. En af de faggrupper, der er blevet ramt særligt hårdt, er kultur og fritid.



Projektchef Bibi Saugman ude foran Palads. En aktuel og ressourcekrævende opgave for Bibi Saugman er arbejdet med at sikre bevaringen af Poul Gernes' ikoniske udsmykning af Palads Teatret, som i dag er nedrivningstruet.

P

andemien er hård for DM's medlemmer. En ny undersøgelse gennemført af DM viser, at 41% af de privatansatte oplevede negative konsekvenser af nedlukningen.

12% har blandt andet fået fjernet personalegoder, og 8% er blevet bedt om at gå ned i løn, mens 25% har oplevet fyringer på deres arbejdsplads. 1.790 privatansatte DM'ere har svaret på spørgsmålene.

Kulturen er ramt

En af de hårdest ramte faggrupper er kultur og fritid, der omfatter akademikere, der arbejder inden for fx kultur og film- og medievidenskab. Her har en tredjedel måttet skruer ned for antallet af ansatte i forhold til det planlagte.

En af dem, der har måttet droppe planlagte ansættelser, er Bibi Saugman, som er kunsthistoriker og projektchef i Klara Karolines Fond, stiftet af den nu afdøde billedkunstner Poul Gernes og hans hustru, Aase Seidler Gernes.

Bibi Saugman havde håbet på at kunne ansætte en kunstfaglig medarbejder på deltid, der kunne hjælpe hende med at varetage de mange opgaver, men det projekt er blevet udsat på ubestemt tid.

"Jeg havde håbet, at jeg på nuværende tidspunkt enten havde to kunsthistoriestuderende ansat eller en deltidsansat. Vi har en dygtig virksomhedspraktikant på anden måned, som jeg meget gerne havde set, at vi kunne ansætte", siger hun.

"Men det er desværre sådan lige nu, at den generelle usikkerhed, vi oplever i branchen grundet Covid-19, også påvirker vores fond, hvis primære indtægtskilde kommer fra salg af værker. Så når vi ikke sælger eller får de fondsmidler, vi havde regnet med, så er der ganske enkelt ikke penge til at ansætte".

Bibi Saugman har som eneste ansatte kunsthistoriker i Klara Karolines Fond en travl hverdag. Ud over sin opgave med at registrere og udarbejde et katalog over stifteren Poul Gernes' kunstværker står hun også for fondsansøgninger. Det har ikke været en nem opgave under pandemien.

"Jeg kan jo se ud fra mit eget perspektiv, at det at rejse fondsmidler er vanskeligere lige nu. Fondene har virkelig været gode i den her krisetilstand med deres bevillinger til et blødende kulturliv, men de har selv sagt haft fokus på at støtte de nulevende kunstnere, museer og udstillingssteder, der har haft det svært under krisen, og det er godt", siger hun og fortsætter:

"Men tanken har da strejft mig, om et projekt som vores i virkeligheden er med til at betale prisen for nogle af disse bevillinger. At the end of the day har man jo - også som fond - kun de penge, man nu engang har".

Ud over de hårdt ramte kulturbrancher er der også en række andre fagområder, der har fået et hårdt slag af nedlukningen. 26% af de adspurgte medlemmer i konsulentbranchen oplevede, at de skulle gå ned i løn.

Ligesom kulturbranchen er det især medlemmerne inden for transport, energi og industri, der har oplevet nedskæringer i personalet med 21%, og hele 22% af respondenterne fra forskning og undervisning svarer, at de har mistet mange af deres personalegoder.

Forsker: Vi kommer til at mærke det i nogle år

Thomas Bredgaard er professor ved Aalborg Universitets center for arbejdsmarkedsforskning. Han er lige nu i gang med et projekt, der skal belyse, hvordan de nordiske arbejdsmarke-

"Det har allerede nu haft en meget stor påvirkning på både beskæftigelse, vores arbejdsliv og den danske økonomi. Det tænker jeg kommer til at fortsætte i flere år fremover".

THOMAS BREDGAARD, PROFESSOR

der har reageret på Covid-19-pandemien. Derfor overrasker det ham heller ikke, at så mange af DM's privatansatte medlemmer har oplevet negative konsekvenser.

"I nedlukningsfasen blev arbejdsmarkedet ramt historisk hårdt. Jeg tror ikke, at vi tidligere i historien har set så dramatiske stigninger i ledigheden og fald i beskæftigelsen. Der gik så heldigvis ikke længe, før man kom i gang med den her gradvise genåbning, som egentlig har rettet lidt op på økonomien og fået ledigheden til at falde igen. Spørgsmålet er så, hvilke længerevarende konsekvenser det kommer til at få på det danske arbejdsmarked", siger Thomas Bredgaard.

"Der er en række ting, som arbejdsgivere kan skrue på, når de oplever kriser som den, vi ser lige nu. En af dem er at fyre medarbejdere".

Var man begyndt at nære en smule håb for, at vi ville få en normaliseret arbejdsplads inden for en overskuelig fremtid, har Thomas Bredgaard desværre en nedslående besked.

"Vi havde en forestilling i foråret om, at når vi kom ud på den anden side af sommeren, så var corona overstået. Det viste sig så ikke at være tilfældet, og det vil formentlig fortsætte, indtil vi finder en effektiv vaccine. Så det er noget, vi kommer til at mærke i flere år fremover, også i forhold til arbejdslivet og arbejdsmarkedet", siger Thomas Bredgaard.

"Det har allerede nu haft en meget stor påvirkning på både beskæftigelse, vores arbejdsliv og den danske økonomi. Det tænker jeg kommer til at fortsætte i flere år fremover".

Svigtende kunstsalg

Tilbage i Klara Karolines Fond siger Bibi Saugman, at det svigtende salg af kunst har ramt hendes arbejde hårdt.

"Folk vil gerne lige se tiden an, hvilket jo er meget forståeligt. Men omsætningen hos adskillige gallerier og hos en række kunstnere har nærmest været 0 under første bølge af Covid og inden fondenes håndsrækning", siger Bibi Saugman og fortsætter:

"Salg af kunstværker har været i total stilstand. Nu har jeg selv arbejdet på galleri i 10 år og har et bredt netværk i miljøet, og flere har været nødsaget til at hjemsende medarbejdere. Jeg har kunnet forstå på de involverede, at det har været ret alvorligt".

"Som internationalt galleri i Danmark er man jo oftest repræsenteret på 6-8 messer rundt omkring i verden, og når de så pludselig ikke finder sted som usual - jamen så mister man en stor del af sin omsætning".

"Mit indtryk er, at der er ved at komme lidt mere gang i salget nu, men at der stadigvæk er en generel forsigtighed", siger hun.

"Hvad angår mit projekt føler jeg ikke, at jeg kan sætte foden på speederen og ansætte en registrator, fordi der er den her økonomiske usikkerhed. Vi kan ikke rigtig vide, hvad der kommer af indtægter fra salg fremadrettet. Derudover er vi bekymrede for, at det hele lukker ned igen, og så kommer der jo ganske enkelt slet ingen indtægter". ■

Hver anden af landets største virksomheder har ingen kvinder i bestyrelsen

1.032 af landets største virksomheder har ikke en eneste kvinde i bestyrelsen, selvom de siden 2013 ifølge lovkrav skal arbejde for kønsmæssig ligestilling i den øverste ledelse. Erhvervsminister Simon Kollerup (S) udmelder nu, at han vil styrke loven overfor landets største virksomheder.

UDVIKLINGEN STÅR STADIGNÆSTEN STILLE, når det gælder ligestilling i bestyrelseslokalerne i de fleste af landets største virksomheder. Det på trods af at landets største virksomheder siden 2013 har været underlagt lovkrav om at arbejde for, at der er en kønsmæssig fordeling af mænd og kvinder på minimum 40-60 procent i den øverste ledelse.

Men i 1.032 ud af de i alt 2.173 største virksomheders bestyrelser, som alle er underlagt lovkravene, sidder der udelukkende mænd. Det svarer til, at 48 procent af landets største virksomheder i 2019 ikke havde én eneste kvinde i bestyrelsen. Det konkluderer et notat fra oktober 2020 udarbejdet af analysebureauet Analyse & Tal.

“Det viser ret tydeligt, at loven ikke virker efter hensigten. Man vedtog loven for syv år siden for at øge antallet af kvinderne i bestyrelserne, så repræsentationen af mænd og kvinder bliver mere ligelig. Men halvdelen af bestyrelserne har ikke en eneste kvinde, selvom de er lovmæssigt forpligtet til at arbejde for det”, siger Sarah Steinitz, partner i Analyse & Tal, som står bag notatet.

Siden 2013 har landets største virksomheder via selskabsloven og årsregnskabsloven været underlagt lovkravet om måltal for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan, som oftest er bestyrelsen. De skal derfor opstille måltal for, hvordan de vil fremme ligestillingen i bestyrelsen, og opstille en politik for, hvordan de vil øge antallet af kvinder på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Men notatet fra Analyse & Tal viser, at godt 90 procent af de 2.173 virksomheder ikke lever op til at have mindst 40 procent kvinder i bestyrelsen. Kvindernes andel af bestyrelsesposter i de største virksomheder er des-

uden på bare 17,9 procent, mens mændene sidder på 82 procent af bestyrelsesposterne. Og kun 8,5 procent af virksomhederne har en kvindelig bestyrelsesformand.

Ingen bøder på trods af lovbrud i syv år

I lovgivningen ekspliciteres det, at perioden for opfyldelse af måltal som udgangspunkt fastsættes til fire år, “som er den tid, det almindeligvis vil tage at udskifte bestyrelsen mv.” Men i de syv år loven har eksisteret, er udviklingen alligevel stået tæt på stille blandt de største virksomheder. Det viser også flere analyser fra Erhvervsstyrelsen, som løbende

”Det er helt gratis for virksomhederne ikke at leve op til de måltal, som de selv sætter”.

Sarah Steinitz,
partner i Analyse & Tal

evaluerer udviklingen for Erhvervsministeriet.

I 2016 viste Erhvervsstyrelsens evaluering, at der var 15,8 procent kvinder i bestyrelserne i de virksomheder, der var underlagt krav om måltal. I 2017 var der 16 procent kvinder, og i 2018 var der knap 16,9 procent kvinder i bestyrelserne. Sammenholder man Erhvervsstyrelsens analyser med de seneste 2019-tal fra Analyse & Tal, er udviklingen på tre år gået frem med 2,1 procentpoint.

Erhvervsstyrelsen oplyser, at kravet om måltal og politikker samt afrapportering herom er en lovmæssig forpligtelse. Manglende fastsættelse af et måltal kan straffes med

bøde efter selskabslovens § 367. I en ny aktindsigt til DM Akademikerbladet fra styrelsen fremgår det dog, at “der på nuværende tidspunkt ikke er udstedt bøder til private virksomheder eller statslige virksomheder, som ikke har overholdt selskabslovens krav om, at det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan”.

Erhvervsminister Simon Kollerup (S) mener, at udviklingen går alt for langsomt.

“Derfor vil regeringen komme med forslag om, hvordan vi kan styrke den eksisterende lovgivning om måltal og politikker for kønsfordelingen i de øverste ledelseslag i danske virksomheder”, siger ministeren i en skriftligt svar og understreger:

“Selvfølgelig skal danske virksomheder leve op til landets love. Det gælder også på ligestillingsområdet.”

Når man ser på udviklingen over de seneste syv år, hvor loven har eksisteret, må man konkludere, at loven ikke kan bruges til ret meget, siger Sarah Steinitz:

“Det er meget tæt på at være symbollovgivning. Pointen med loven har sikkert været at sende det signal, at det er vigtigt at få kvinder ind i bestyrelserne, men signalet har tydeligvis ikke haft den store effekt. Det er helt gratis for virksomhederne ikke at leve op til de måltal, som de selv sætter”.

Hun efterspørger, at man fx offentliggør måltal og kønsfordelingen for de enkelte virksomhedsbestyrelser. Og at der stilles større krav til rekrutteringen.

“Udviklingen rykker sig med så små museskridt, at vi med den fart nok ikke vil se en ligelig fordeling i bestyrelserne i min levetid, og det vil da være rigtig ærgerligt”, siger Sarah Steinitz. ■

Hvad har DM med dit valg af bank at gøre?

Lån & Spar er ejet af bl.a. DM. Det betyder jo ikke, at du absolut skal vælge os. Bare at det er en god ide lige at tjekke de fordele, du får som medejer.

3% i rente* på din lønkonto

Ud over de økonomiske fordele er vi en bank som alle andre. Du kan bruge os til det hele – fra lønkonto til investering. Alt fra opsparing til realkredit og rådgivning om boligkøb.

Vores rødder er i faglige fællesskaber. At tage ansvar for hinanden ligger i vores DNA. Lån & Spar tager klima, bæredygtighed og etik alvorligt. Godt hjulpet på vej af en engageret bestyrelse, som også ønsker at give medlemmer af DM særligt favorable vilkår

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 DM 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 kredittvurderes 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.



Håndteringen af sagen om bilagsrod i TAW mødte i 2019 blandt andet kritik fra DM's landsklub for professionshøjskoler, fordi budgetoverskridelserne førte til fyringer.



VIA VARSLER MASSEAFSKEDIGELSER

Et hul på 30 millioner kroner i budgettet for 2021 skal lukkes. Ifølge DM Akademikerbladets oplysninger betyder det, at knap 40 medarbejdere skal afskediges, og 20 får ændret deres stillinger. Ifølge VIA skyldes budgetbesparelsen blandt andet, at coronasituationen har ført til et større indtægtstab på efter- og videreuddannelsesområdet. Derudover har bestyrelsen øget likviditetskravet fra 10 til 17 millioner. Endelig forventer VIA, at en særbevilling på seks millioner på finansloven til uddannelsen TAW i Viborg (The Animation Workshop) bortfalder. "Vi er selvsagt utrolig kedede af de alvorlige konsekvenser, den økonomiske situation baseret på budget 2021 får for VIA og for en række medarbejdere", skriver Harald Mikkelsen, rektor på VIA, i en mail til de ansatte

Kørte økonomien i sæk:

Nu hæver tidligere uddannelsesleder konsulentløn i VIA

Morten Thorning fratrådte i 2019 som leder af animationsuddannelsen TAW efter bilagsrod, budgetoverskridelser og handel med nære relationer. Siden har han hævet konsulentonorarer på sin gamle arbejdsplads for 180.000 kroner. Yderst usædvanligt, siger ekspert.

Morten Thorning fratrådte i 2019 som leder af animationsuddannelsen TAW efter bilagsrod, handel med nære relationer og budgetoverskridelser for et tocifret millionbeløb. Et tab, som de andre vel-færdsuddannelser, der også hører under professionshøjskolen VIA, er med til at dække.

Men til trods for at uregelmæssighederne stod i kø, stoppede samarbejdet mellem VIA og Morten Thorning aldrig. Siden hans sidste lønudbetaling i maj har den tidligere uddannelsesleder hævet konsulentonorarer for 180.000 kroner. Han har blandt andet skullet bistå VIA i arbejdet med at få videreført en særbevilling til TAW på seks millioner på finansloven.

Ifølge Kurt Klaudi Klausen, der er professor i offentlig forvaltning på SDU, er det højest usædvanligt, at en leder, der er fratrådt i unåde, bliver hyret ind i samme virksomhed som konsulent.

“Den mand må virkelig kunne noget særligt, siden VIA har fundet det forsvarligt at tage ham tilbage”, siger Kurt Klaudi Klausen.

Det virker særligt besynderligt i Morten Thornings tilfælde, fordi han har så store legitimitetsproblemer, mener SDU-professoren.

“Først kører han luksusstilen, og så efterlader han et fallitbo, som de andre uddannelser må bøde for. VIA må jo synes, at han blev straffet rigeligt, da han mistede sit job og sagde farvel til sit livsværk”, påpeger SDU-professoren.

At valget af den tidligere uddannelsesleder som konsulent er kontroversielt, er uddannelsesdekan på VIA René Foli den første til at medgive.

“Men hvis TAW’s særbevilling på seks millioner på finansloven ikke bliver forlænget, får det voldsomme konsekvenser. Derfor skulle vi stille med det stærkest mulige hold, og derfor købte vi adgang til Morten Thornings viden på et særligt udvalgt område”, forklarer René Foli.

En aktindsigt, som DM Akademikerbladet har fået, viser, at Morten Thorning fem gange siden maj har hævet honorarer for konsulentopgaver. Derudover har VIA afholdt hans udgifter på godt 8.000 kroner i perioden til hotel, fly og brændstof.

Ifølge aktindsigten blev den tidligere uddannelsesleder hyret gennem sin nye virksomhed, Bureau G, til at løse to opgaver:

- 1: Sparring i forbindelse med ansøgningen om at få forlænget en ekstraordinær finanslovsbevilling til TAW på seks millioner kroner.
- 2: Udarbejdelse af en ansøgning til at starte et såkaldt innovationsnetværk - Vision Danmark - med deltagere fra animationsuddannelsen, byens erhvervsliv og branchen generelt.

Morten Thorning selv er ikke i tvivl om, hvorfor VIA rakte ud til ham. Og han deler ikke den opfattelse, at han skulle været røget ud i unåde.

“Efter 31 år med at skabe og lede The Animation Workshop til at være den enestående organisation den er i dag, har jeg både viden, ekspertise og netværk på en række områder, hvor andre medarbejdere ikke bare umiddelbart kan levere den samme indsats”, skriver Morten Thorning i en mail til DM Akademikerbladet. Og han skriver videre:

“De mange initiativer jeg har udviklet og finansieret i mit daglige arbejde, ved siden af uddannelsesdriften, har i årevis skaffet imellem 15 og 20 millioner ekstra til driften af en bred vifte af aktiviteter, der i dag sætter VIA i centrum som lokomotiv for udviklingen af væsentlige, vigtige og nødvendige tendenser i det danske samfund.”

For uddannelsesdekan René Foli har det været afgørende, at Morten Thorning ikke er dømt for noget kriminelt.

“Som timeansat har han hverken budget- eller personaleansvar. Hans politiske indsigt og netværk har været af helt afgørende betydning for TAW i den sårbare periode, vi har været igennem”, forklarer René Foli.

Professor Kurt Klaudi Klausen mener også, man skal gøre hele regnskabet op, før man bliver opslugt af den hellige forargelse.

“Konsulenter kommer med noget, huset ikke selv kan. Det er derfor, de er så dyre. En finanslovsbevilling er helt afgørende for en lille uddannelses eksistens. Og i tilfældet TAW er der både job og stor prestige på spil”, siger Kurt Klaudi Klausen.

Købte adgang til hans viden

At Morten Thorning er den ubestridt bedste mand til at løse de to konsulentopgaver, er der ingen, der sætter spørgsmålstegn ved.

I 2018 hyldede en enig filmbranche den tidligere uddannelsesleder, og han modtog en Bodilstatuette - filmkritikernes særpris - for 30 års talentudviklings-, projekt- og uddannelsesarbejde.

Også uddannelsesdekan René Foli mener, det er indiskutabelt, at Morten Thorning både har et netværk og en faglig indsigt som ingen anden i branchen. Men under Thornings ledelse kørte økonomien i TAW af sporet i et omfang, der førte til først en suspension og dernæst en advarsel til institutionens stifter og leder igennem tre årtier.

Ifølge en udvidet revisionsrapport blev budgetterne i TAW på to år overskredet med 12,7 millioner kroner. I samme periode købte Morten Thorning ydelser af sin kæreste, sin datter og sin bror for 678.000 kroner, og der blev, også ifølge rapporten, i TAW-regi rejst på første klasse og spist på restauranter i et ikke ubetydeligt omfang. En aktindsigt, som DM Akademikerbladet fik i institutionens regnskaber sidste år, viste, at TAW’s udgifter til hotel, fly og taxa alene beløb sig til 3,4 millioner i 2017 og 2018.

I slutningen af oktober, og efter vedholdende kritik af forløbet fra en række forvaltningsekspertter, skiltes Morten Thornings og VIA’s veje endeligt.

Direktionen ved besked

Det er ikke ufarligt for en organisation som VIA at stirre sig blind på gode økonomiske argumenter for at hyre en tidligere leder ind, som røg ud i unåde. Følelser fylder meget på en arbejdsplads, så en sådan disposition kræver, at ledelsen forklarer sig grundigt. Det siger lektor Magnus Larsson, der forsker i ledelse af organisationer på CBS.

“Ledelser, der alene argumenterer med, at “medarbejderne nok forstår, hvorfor vi gør, som vi gør”, glemmer, at medarbejdere ikke tænker så rationelt. De kigger både på retfærdighed, på det moralske aspekt og på, om tingene generelt går rigtigt for sig”, forklarer han.

I VIA blev den økonomiske situation i TAW for nylig nævnt som en af flere grunde til, at der netop nu sker masseafskedigelse på alle uddannelserne. Det gør ikke ledelsens forklaringsopgave mindre, påpeger CBS-lectoren.

“Hvis de øvrige ansatte mister engagement eller tillid til ledelsen, så gider de måske ikke arbejde så hårdt eller anbefale arbejdspladsen til andre. Det kan hurtigt blive en højere pris at betale, end det er at miste en særbevilling på finansloven”, uddyber Magnus Larsson.

Den øverste direktion i VIA blev taget med på råd, før kontrakten med Morten Thorning blev en realitet, understreger uddannelsesdekan René Foli.

“Vi har diskuteret meget indgående, hvordan det ville se ud udefra, og hvordan medarbejderne i VIA ville opleve det. Vores ræsonnement har været, at om nogen kunne Morten Thorning gøre en forskel her”, uddyber VIA’s uddannelsesdekan.

Det er uvist, om der også er opgaver til Morten Thorning i VIA i fremtiden.

“Men TAW står et andet sted i dag og har fået en ny stærk leder. Den turbulens, vi har været igennem, har også givet os vigtig viden”, siger René Foli. ■

Nye tal: Ligestillingen halter langt bagefter på universiteterne

På trods af mange års fokus på ligestilling på universiteterne er der stadig stor forskel på andelen af mandlige og kvindelige forskere, viser nye tal. Minister er stærkt bekymret.



Topforskeren Rubina Raja oplever et hårdt konkurrencemiljø, som er en hæmsko for tiltrækningen af kvindelige talenter til de højere lag i universitetshierarkiet.



Kvinderne stormer ind på kandidat- og ph.d.-uddannelserne. Men den udvikling stopper brat, når de skal længere op i universiteternes hierarki.

Kun 23 procent af professorerne og 34 procent af det videnskabelige personale i Danmark er kvinder. Det viser en ny opgørelse fra Uddannelses- og Forskningsministeriet, der har gjort status på ligestillingen på universiteterne.

Dermed går udviklingen alt for langsomt, mener uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen, der er stærkt bekymret for de konsekvenser, det kan få for forskningen.

“Forskningen er så vigtig en del af samfundsudviklingen, fx i forhold til den grønne omstilling, og manglen på kvinder betyder simpelthen, at vi går glip af vigtig viden og videnskabelige nybrud”, fortæller ministeren.

Undersøgelsen viser også, at Danmark indtager en bundplacering, når det kommer til kvindelige forskere, ved sammenligning med vores nordiske naboer Island, Norge og Finland og har gjort det i en årrække.

Ane Halsboe-Jørgensen anerkender, at det er en problemstilling, som man har kendt til i flere år, og at man har forsøgt at gøre noget ved det. Men det er ikke gået hurtigt nok, mener hun.

“Vi er nået til en endnu større erkendelse af, hvad udfordringen består af. Vi har nu et stort fokus på den indløbende dialog med universiteterne, så vi kan finde ud af, hvor de strukturelle barrierer er, og hvor universiteterne kan lære af hinanden”, siger hun.

Du er bekymret for, at det går for langsomt på trods af mange års forsøg på at gøre noget ved problemet. Er det så ikke på tide med nogle mere vidtrækkende tiltag, fx kvoter, frem for mere dialog?

“Jeg har ikke taget stilling til løsninger som kvoter på nuværende tidspunkt. Men man skal ikke se dialogen som en modsætning til handling. Den er forudsætningen for at kunne handle”, siger ministeren.

Hun fremhæver, at hun ud over dialogen også har et konkret initiativ på sit bord om at udvide et talentprogram for kvindelige forskere.

Ingen omfattende initiativer

Når der ikke er sket mere på ligestillingsfronten på trods af mange års opmærksomhed, så skyldes det bl.a. en dobbelthed i tilgangen til ligestilling, forklarer Ea Høg Utoft, postdoc ved Aarhus Universitet. Hun har skrevet ph.d. med fokus på, hvordan der bliver arbejdet med ligestilling på bl.a. universiteterne.

“Der er en politisk forventning om og et legitimitetspres i forhold til, at universiteterne gør noget ved ligestillingen. Men samtidig

er der ikke en vilje til grundlæggende forandringer. Det handler om, at vi lever i et samfund, hvor vi gerne vil forsøge at overbevise hinanden om, at der ikke er et problem med ligestilling. På den måde overflødiggøres de mere omfattende initiativer”, siger hun.

Ea Høg Utoft forklarer, at der i debatten er to overordnede fortællinger om, hvorfor kvinder falder fra på vej op i det akademiske hierarki.

“Den ene går på, at kvinder aktivt vælger en karriere inden for academia fra, fordi de ikke vil bruge deres talent på et så ustabil og utaknemmeligt arbejde. Når frafaldet af kvinder i forskning betragtes som et udtryk for kvinders frie valg og frihed, udgør det ikke et problem”, siger hun.

“Den anden fortælling er en om eksklusion: Det dårlige arbejdsmiljø og uligheder i bevillings- og rekrutteringssystemet ekskluderer kvinder. Jeg tror på, at det er en kombination af de to fortællinger, for når der ikke er lige muligheder, er fravalget ikke et frit valg”.

Blev ikke ansat pga. børn

Rubina Raja er en af de kvinder, der er nået til tops i det akademiske hierarki. Hun er landets eneste professor i klassisk arkæologi og leder af grundforskningscenteret UrbNet ved Aarhus Universitet og har igennem sin karriere opbygget et omfattende cv, der er prydet med prestigefyldte danske og internationale forskningspriser.

Hun har dog også oplevet mange udfordringer, som har knyttet sig til hendes køn. Hun har blandt andet oplevet tendensen, som Ea Høg Utoft fremhæver, hvor et udpræget konkurrencemiljø har været en hæmsko for tiltrækningen af kvindelige talenter til de højere lag i universitetshierarkiet.

“Det er en hård karrierevej med skarp konkurrence og usikkerhed med hensyn til jobsituationen. Der går hurtigt mindst ti år

NYT NETVÆRKSINITIATIV FOR KVINDER:

Rubina Raja har sammen med direktør for Videnskabsklubben Rikke Schmidt Kjærgaard igangsat et nationalt netværksinitiativ, “Årets Kvinder i Forskningen”, som er støttet af Carlsbergfondet og skydes i gang i 2021. Styregruppen består ud over de to af professor (KU) og præsident for Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab Marie Louise Nosch og professor Majken Schultz (CBS).

mellem kandidatgraden og en fastansættelse som forsker og underviser. Jeg oplever, at mange ikke har psyken til det, og det har kostet nogle gode kvindelige kolleger på den front”, siger Rubina Raja.

Det er dog ikke kun det hårde arbejdsmiljø, der presser kvinder. Rubina Raja har selv oplevet flere konkrete episoder, hvor hun oplevede en direkte kønsdiskrimination.

For eksempel søgte hun efter ph.d.en postdoc- og andre forskerstillinger. Her blev hun kaldt til samtale om et juniorprofessorat i udlandet, hvor hun var den ene af de to sidste kandidater til jobbet tilbage. Den anden var en mand.

“Jeg blev ringet op dagen efter et tre timer langt interview af den kommende chef og fik at vide, at jeg var den, der havde klaret det bedst til samtalen. Men kvinden, der skulle være min chef, mente ikke, at hun kunne ansætte mig, fordi jeg på det tidspunkt allerede havde to børn, og jeg derfor nok ikke ville kunne passe mit arbejde ordentligt, som hun sagde”, siger Rubina Raja og tilføjer:

“Kvinder kan også være med til at forstærke kønsbias, desværre”.

“Manglen på kvinder betyder simpelthen, at vi går glip af vigtig viden og videnskabelige nybrud”.

Ane Halsboe-Jørgensen, uddannelses- og forskningsminister

Afslaget blev et vendepunkt, der for alvor fik hendes øjne op for nogle af de udfordringer, som særligt kvindelige forskningstalenter kommer ud for.

Hun er også stødt på kønsbias hjemme i Danmark.

For eksempel i 2015, hvor hun blev tildelt EliteForskprisen. Her kom en central systemrelevant mand op til hende efter prisuddelingen og sagde tillykke. Lykønsningen blev dog fulgt op med sætningen: “Men du er jo også en pæn pige”.

Et unødvendigt udsagn, der ikke knyttede sig til værdien af hendes forskning, men snarere nedgjorde den, fortæller hun.

Derfor mener Rubina Raja også, at ligestillingsspørgsmålet stadig er en central problemstilling, som kræver et større fokus fra både universiteternes, ledernes og politikernes side.

Som leder af et grundforskningsscenter forsøger hun selv aktivt at bane vejen for en mere inkluderende ledelsesform med fokus på udfordringerne omkring kønsbias i akademien.

“Jeg opfordrer til en åben og ærlig diskussion. Mit mål er at vende et konkurrencepræget miljø til et mere støttende, inkluderende og åbent forum, hvor forskere kan sparre med og støtte hinanden på tværs af lagene og på den måde faktisk blive endnu bedre forskere. Det handler om at skabe grobund for diversitet uden at gå på kompromis med kvaliteten. Det kan vi godt klare”. ■

Institut “prikker” sig til flere kvinder

SDU Statskundskab har næsten nået målsætningen om kønsbalance. Et vigtigt middel har været brugen af udvalg, der opfordrer kvalificerede kandidater til at søge stillingerne.

På Institut for Statskundskab på SDU vedtog man i 2017 en målsætning om i 2021 at have lige mange mænd og kvinder (plus-minus

5 procent) i alle stillingskategorier undtagen professorer, hvor målsætningen var 25 procent kvinder.

Og den målsætning er faktisk nået bortset fra på professorniveauet, hvor man dog er gået fra nul til 18 procent, fortæller institutleder Signe Pihl-Thingvad.

Et effektivt værktøj i den indsats har været brugen af “search committees” - udvalg, der aktivt er gået ud og har udset sig og prikket gode kandidater af begge køn på skuldrene.

“På den måde har vi sikret en stor pulje af højt kvalificerede ansøgere, og det tror jeg har haft stor betydning for os. Dertil kommer, at vi har besluttet, at der skal være mindst en af hvert køn blandt de kvalificerede ansøgere, før en stilling kan besættes”, siger Signe Pihl-Thingvad.

Målsætningen på SDU Statskundskab er omtalt i en ny bog af KU-professor Hans Bonde, der handler om ligestillingsbestræbelserne i samfundet. I bogen kommenteres instituttets plan af en anonym medarbejder på følgende måde:

“Der er ansat rigtig mange kvinder i perioden siden 2017, og hvor man i flere tilfælde undrer sig, når man ser på de pågældendes publikationslister”.

Signe Pihl-Thingvad afviser dog, at der har været mandlige an-

søgere, der var mere kvalificerede end de kvinder, der er blevet ansat.

“Man har på ingen måde gået på kompromis. Vi benytter os altid af bedømmelsesudvalg med mindst tre uvildige bedømmere på det pågældende niveau. Selvom publikationslister er meget vigtige, har vi en bredere og mere nuanceret tilgang til at vurdere en ansøgers kompetencer. En professor skal for eksempel også kunne demonstrere erfaring med forskningsledelse, uddannelsesudvikling og bidrag til samfundsmæssig relevans. Derfor kan jeg blankt afvise, at der har siddet ansøgere, der var bedre kandidater”.

I er stadig langt fra ligelig kønsbalance på professorniveauet - kan I gøre mere?

“Ja, det kan vi. Men man skal også huske, at der ikke slås nær så mange professorstillinger op som adjunkturer, og derfor går det ikke lige så hurtigt på dette niveau. Vi skal selvfølgelig heller ikke ud i at fyre folk for at få lige andel. Det er et arbejde, som tager tid, og derfor må man også have en vis portion tålmodighed. Det er i mine øjne lige så vigtigt, at vi beholder og understøtter den talentmasse, vi har”, siger Signe Pihl-Thingvad.

Instituttets strategi for ligestilling udløber til næste år, og der er nedsat en taskforce bestående af medarbejdere fra instituttet, der skal komme med forslag til, hvordan strategien videreføres. ■

Kvindelige forskere får kun en tredjedel af bevillingerne

På trods af mange års fokus på ligestilling på universiteterne er der stadig stor forskel på andelen af mandlige og kvindelige forskere, viser nye tal. Minister er stærkt bekymret.

Ny undersøgelse viser, at mandlige forskere i højere grad har succes med at søge bevillinger hos offentlige fonde end kvinder.

Når forskere på landets universiteter søger forskningsmidler hos de offentlige fonde, står kvinderne tilbage som de store tabere i regnestykket.

Af de tre offentlige danske forsknings- og innovationsfonde modtager kvindelige bevillingsmodtagere kun 510 millioner kroner sammenlagt. Til sammenligning får de mandlige bevillingsmodtagere tildelt 1.239 millioner kroner til deres forskning.

Det viser tallene fra opgørelsen "Danmarks talentbarometer 2019", som Uddannelses- og Forskningsministeriet står bag.

Desuden viser opgørelsen, at mandlige ansøgere har haft en lidt højere succesrate end kvinder alle år fra 2011 til 2018 undtagen 2017, når de har søgt om penge fra den store offentlige fond Danmarks Frie Forskningsfond.

Den tendens kalder uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen for problematisk.

"Derfor har jeg gjort det til et politisk opmærksomhedspunkt at undersøge, hvordan vi kan gøre det bedre", fortæller hun og fremhæver en løbende dialog mellem universiteterne og ministeriet som første skridt i den retning.

Ifølge eliteforsker og professor i fysik ved Aarhus Universitet Liv Hornekær er det ekstremt vigtigt for kvindelige forskere tidligt at tiltrække individuel funding og etablere en uafhængig forskningsprofil.

Hun har selv i sin tidlige karriere oplevet, hvor vigtigt det som kvinde kan være at kickstarte sin egen forskning.

"Min erfaring er, at det er rigtig vigtigt at få den første individuelle bevilling tidligt, fordi det stiller en bedre i den efterfølgende konkurrence om stillinger og forskningsmidler".

"Desuden bliver der fra universitetets og fondenes side også lagt meget vægt på, at man lige efter sin ph.d. skal tage til udlandet for at skabe et større netværk. Det kan godt ramme særligt kvinder, der på det her tidspunkt ofte er i gang med at etablere sig familiemæssigt", fortæller hun.

Det har hun også selv oplevet.

Som ung postdoc var det forventet af Liv Hornekær, at hun flyttede fra Danmark for at fortsætte sin forskning i fysik, men familieomstændigheder fik hende til at ændre kurs.

"Min erfaring er, at det er rigtig vigtigt at få den første individuelle bevilling tidligt, fordi det stiller en bedre i den efterfølgende konkurrence om stillinger og forskningsmidler".

Liv Hornekær, eliteforsker og professor i fysik ved Aarhus Universitet

"Jeg var på det tidspunkt gift med en mand, der havde et barn fra et tidligere forhold, som jeg selv var i gang med at danne en relation til. Derfor følte jeg ikke, at det lå lige til højrebænet at flytte til et helt andet land", fortæller hun.

Liv Hornekær tog i stedet til SDU, og resultaterne af den forskning, hun udførte her, blev bragt i det prestigefyldte amerikanske forskningsmagasin Science. Og med ét blev hendes forskningsprojekt på SDU en katapult til en senere fastansættelse som den første kvindelige professor på Aarhus Universitet i fysik.

"Min historie viser, at man skal passe på med at lave strukturerne og karrierevejene inden for akademien for rigide, da det kan modarbejde særligt kvinder, både i forbindelse med at få forskningsbevillingerne og med at komme længere op i forskningshierarkiet. Min egen historie viser, at man godt karrieremæssigt kan overleve, selvom man ikke lige følger den vej, der bliver forventet af en", siger hun.

Selvom Liv Hornekær lykkedes med at komme videre med sin karriere, på trods af at hun ikke tog til udlandet, så viser forskning, at de kvindelige akademikere generelt har svært ved at have samme internationale mobilitet som mænd, og at det kan skade deres muligheder for at få funding såvel som deres senere karrieremuligheder.

Det fortæller Ea Høg Utoft, postdoc ved Aarhus Universitet. Hun har skrevet ph.d. med fokus på, hvordan der bliver arbejdet med ligestilling på bl.a. universiteterne.

Hun fremhæver også, at mandlige ansøgere har en bestemt måde at skrive på.

"Selv hvis du gør ansøgningerne 'blinded', så man ikke ved, om det er en mandlig eller kvindelig ansøger, så vil mænd have en større succesrate. Det skyldes, at de for eksempel oftere bruger ord som 'novel', 'groundbreaking' og 'excellent'. Den måde at skrive en ansøgning på belønnes simpelthen", forklarer Ea Høg Utoft. ■



Styrk dine kompetencer og få værktøjer til arbejds- og studieliv

Som studerende og medlem af DM får du adgang til gratis kurser og arrangementer, som kan forberede dig til at lande et relevant studiejob, få viden om arbejdsmarkedet og finde den rette balance i dit studie- og fritidsliv.

Kurser, som styrker dit arbejds- og studieliv

InDesign, Photoshop, Excel, LaTeX, R, Stata, kommasætning og studieteknik. Kom med og bliv skarp på værktøjer, du kan bruge i både dit studie- og dit arbejdsliv.

Besøg virkeligheden

Få inspiration og råd til hvordan du bedst muligt forbereder dig til arbejdsmarkedet. På virtuelle besøg hos virksomheder får du indblik i, hvad du kan komme til at arbejde med. Hør hvordan du kan bruge dine kompetencer, og få gode råd til hvad du kan gøre nu, for at kunne stå som endnu stærkere nyuddannet kandidat.

Sund Snak

Få konkrete redskaber til at balancere dit studie- og dit fritidsliv. Bliv klogere på din krop og dit sind – og derigennem hvordan du kan få mere overskud i din hverdag. Det kan fx være gennem mindfulness, sunde søvnvaner eller hvordan en nem, sund snak kan gøre underværker for din hjerne i en hård eksamensperiode.

Læs mere på studerende.dm.dk



HISTORIE

DEN FJERDE RYTTER – 10.000 ÅRS EPIDEMIHISTORIE

Jeanette Varberg og Poul Duedahl

Gads Forlag, 2020, 274 sider, 299,95 kr.

I begyndelsen af 2019 følte den 57-årige rejehandler Wei Guixian i Wuhan sig småsløj. Hun opsøgte en læge for at få hjælp til at dulme symptomerne og vendte derpå tilbage til sin stadeplads på dyremarkedet. Tre måneder senere var smitten ude af kontrol og spredt i hele verden. For langt de fleste af den moderne verdens indbyggere var det første gang, de så effekten af en verdensomspændende epidemi med den angst og destruktion, som følger i slipstrømmen. I et historisk perspektiv var den til gengæld forventelig. Frygten for epidemierne er ældgammel, og engang troede man, at de høstede deres ofre fra ryggen af en gustengul hest. Det er da også helt uden sammenligning sygdomme og ikke krige, der udgør verdenshistoriens største dræber. Adskillige gange har epidemier ændret historiens gang og været afgørende for, om imperier bestod eller bukkede under, ligesom de har givet nye muligheder for de overlevende. Denne bog fortæller hele historien fra de første epidemier blandt de tidligste stenalderbønder, til hele verdens befolkning blev ramt af Covid-19.

Se flere bøger på akademikerbladet.dk



UDDANNELSE

Kort & godt om opgaveskrivning

Annelise Dahlbæk

Dansk Psykologisk Forlag, 2020, 142 sider, 225 kr.

Bogen præsenterer den skriftlige akademiske opgaves forskellige strukturelementer og viser, hvordan de anvendes konkret. Formålet er at gøre læseren fortrolig med forskellige metoder og greb, der kan skabe klarhed i hovedet og struktur i opgaven. Bogen handler om, hvordan man som studerende skriver bedre opgaver ved at demonstrere akademisk arbejdsmåde og videnskabelig metode i sin opgaveskrivning. Bogen er kort, begrebsafklarende og konkret handlingsanvisende.

KULTUR



At fortælle med lyd – som jeg lærte det

Torben Brandt

U Press, 2020, 222 sider, 250 kr. Radiolegenden Torben Brandt er en del af den gyldne historie om danske radiomontager, der bogstavelig talt har skovlet internationale priser ind. Dette er hans bog til den næste generation af lydfortællere. Lydfortællingens historie og kunst bliver overleveret her. Fornyelsen af radioens virkemidler er foregået i et miljø befolket af originaler, og gennem et halvt århundrede har eksperimenter med lyd bidraget til en frigørelsesproces i samfundet, i takt med at bl.a. Beatles, beatniks og Brian Eno skubbede lyd kulturer

ud over deres grænser. Bogens indføring i radioens udvikling i en kunstnerisk retning er et must for gamle og nye lydfortællere i den aktuelle podcastrevolution.

SAMFUND



Sharia og samfund – Islamisk ret, etik og praksis i Danmark

Jesper Petersen og Niels Valdemar Vinding

Samfundslitteratur, 2020, 288 sider, 298 kr.

Interessen for islam og sharia har aldrig været større end i dag, og ikke mindst inden for mange velfærdsprofessioner er der et behov for klar og let tilgængelig viden på området. "Sharia og samfund" fokuserer på, hvordan sharia reelt praktiseres i Danmark, og gør læseren i stand til at forstå sharia i relation til nutidens samfundsudfordringer. Efter en kort indføring i sharia giver bogen en grundig gennemgang af shariapraksis i Danmark illustreret med hyppige nedslag i forfatterens forskning med henblik på at gøre nutidens problemstillinger levende og konkrete.

PÆDAGOGIK

Vovemod og handlekraft – Om kreativitet, æstetik og skabende pædagogik

Mikkel Snorre Wilms Boysen og Nils Falk Hansen

Akademisk Forlag, 2020, 296 sider, 399,95 kr.

Pædagoger er ikke distance-

rede feltobservatører i egen praksis eller passive tilskuer til samfundsudviklingen. Som medlemmer af det pædagogiske professionsfællesskab forpligter pædagoger sig tværtimod til at bane vejen for menneskers udvikling og livsmuligheder gennem aktive handlinger, uanset om arbejdet er rettet mod at understøtte vuggestuebørns spirende fantasilege eller er et forsøg på at etablere nye kontaktflader mellem kriminalitetstruede unge og det etablerede uddannelsessystem. Bogens vision er at støtte op om vovemodet og handlekraften via viden, inspiration, eksempler og perspektiver på leg, kreativitet, innovation, entreprenørskab, æstetik og eventyr i den pædagogiske verden. Det er en bog til uddannelse og praksis.

ARKITEKTUR

Tower to Tower – Gigantism in Architecture and Digital Culture

Henriette Steiner og Kristin Veel

The MIT Press, 2020, 248 sider, \$40.00

A cultural history of gigantism in architecture and digital culture, from the Eiffel Tower to the World Trade Center. The gigantic is everywhere, and gigantism is manifest in everything from excessively tall skyscrapers to globe-spanning digital networks. In this book, Henriette Steiner and Kristin Veel map and critique the trajectory of gigantism in architecture and digital culture – the convergence of tall buildings and networked infrastructures – from the Eiffel Tower to One World Trade Center. They show how these two forms of gigantism intersect in the figure of the skyscraper with a transmitting antenna on its roof, a gigantic building that is also a nodal point in a gigantic digital infrastructure.

Ledere: Drop berøringsangsten og brug data til at stoppe frafald

Frafaldet på universiteterne er steget fra 29 procent i 2014 til 36 procent i 2018 på bachelorniveau og forventes at stige yderligere på grund af corona. Ledernes Hovedorganisation kalder på datadrevne frafaldsindsatser. Universiteterne afviser, at de har "berøringsangst".

Frafald på de danske uddannelser har været stigende siden 2014 og koster årligt staten i omegnen af en milliard kroner. Det bekymrer Ledernes Hovedorganisation, der foreslår, at universiteterne i højere grad bruger data på individniveau til at bremse frafaldet.

"Der er lidt dansk berøringsangst. Vi tør ikke bruge de her data", siger uddannelsespolitisk chefkonsulent Christina Laugesen.

Universiteterne ville med stor præcision kunne foretage en risikoevaluering for frafald af studerende ved brug af data. Her er et udpluk af datapunkter, der kunne anvendes:

- Karaktergennemsnit fra både gymnasiet og tidligere semestre.
- Data om forældrenes uddannelsesbaggrund.
- Oplysninger om bopæl bruges til at beregne, hvor langt den studerende pendler i skole hver dag.
- Prioritet: Kom den studerende ind på sin førsteprioritet eller på en uddannelse længere nede på listen? Derudover kan man se, om den studerende tidligere er droppet ud af andre uddannelser.
- Logs fra intranet: Melder den studerende sig til alle sine eksamener til tiden? Søger den studerende ofte dispensation?

Alle disse oplysninger kan være med til at danne et risikobillede af den studerende.

Det er vigtigt for Christina Laugesen at understrege, at data skal bruges efter grundige etiske overvejelser og ikke er noget, man hovedkulds skal kaste sig ud i.

"Hvis det skal bruges på individniveau, så skal man tilgå det på en etisk måde og i tæt samarbejde med studievejledning og studenterrådgivningen. Vi foreslår, at man nedsætter en arbejdsgruppe, der skal undersøge, hvordan man arbejder med at omsætte data til konkrete

indsatser, og inddrager en repræsentant fra Dataetisk Råd til at fastslå nogle etiske retningslinjer".

"Man skal huske på, at frafald er et super komplekst fænomen, og at det kun er nogle ting, universiteter kan skrue på for at nedbringe frafaldet. Ikke alt frafald skal undgås, der kan være mange grunde til, at man ikke færdiggør en uddannelse, fx omvalg til en anden uddannelse", siger Christina Laugesen.

Danske Universiteter: Vi er ikke berøringsangste

Hos Danske Universiteter forstår man ikke kritikken fra LH.

"Jeg ved ikke, hvor de har det der med berøringsangst fra", siger Jesper Langergaard, direktør i Danske Universiteter.

Frafaldet på universiteterne er steget fra 29 procent i 2014 til 36 procent i 2018 på bachelorniveau og forventes at stige yderligere på grund af corona. Alligevel afviser Jesper Langergaard, at universiteterne sidder på hænderne.

"Der er fokus på at nedbringe frafald allerede, og de fleste universiteter bruger data i en eller anden form. For eksempel hvis en studerende har søgt om dispensation gentagne gange, så vil man nok overveje, om pågældende er frafaldstruet, og gøre en indsats".

Selvom man fra universiteternes side ikke er overbevist om, at individbåret data er den rigtige måde at nedbringe frafaldet på, så er man meget villig til at tage drøftelsen om det.

“Der er lidt dansk berøringsangst. Vi tør ikke bruge de her data”.

Christina Laugesen, uddannelsespolitisk chefkonsulent



“Der er nogle etiske overvejelser i sammenhæng med at anvende de her data”.

“Vi har ikke berøringsangst, vi er bare grundige og forsigtige. Vi tager gerne drøftelsen, men samtidig er det vigtigt at understrege, at frafald i høj grad handler om studieskifte. Der er mange nuancer, og der er flere årsager til frafald. Jeg har endnu til gode at se en mirakelkur på at nedbringe frafaldet”, siger Jesper Langergaard.

DSF: “Der er nogle faldgruber i det her”

Hos Danske Studerendes Fællesråd (DSF) kan man godt se en pointe i at sætte ind over for frafald ved hjælp af data. Det kræver dog, at det bliver gjort på en ordentlig måde.

“Det er ikke en dårlig tanke at sætte ind over for studerende, der går og har det dårligt, men der er altså også nogle faldgruber i det”, siger Johan Hedegaard Jørgensen, formand i DSF.

“Vi mener grundlæggende, at studerende har ret til deres egne data og skal give informeret samtykke til, at der bliver gjort brug af dem”.

Hos DSF er man især bekymret for, om øget brug af data kan blive en hæmsko i stedet for en hjælp.

“Det er godt, hvis man kan iværksætte initiativer, der er målrettet sårbare studerende, men man skal virkelig være varsom med ikke at stigmatisere dem. Man kunne frygte, at det kunne ende med at sætte barrierer op for studerende”.

Det vigtigste for DSF er dog, at man tager en dialog med de studerende.

“Det vigtige er, at det ikke kan erstatte dialogen med de studerende. Man er stadig nødt til at snakke med de studerende om, hvordan de faktisk har det”.

Her bruger de allerede data

Et eksempel på, hvordan universiteter allerede bruger data til at nedbringe frafald, er UniHelper.

Formålet med UniHelper er at danne studiegrupper. Grupperne bliver dannet ud fra data indsamlet fra spørgeskemaer i introdagene, hvor man svarer på spørgsmål om forventet ambitionsniveau, og hvor meget tid man vil sætte af til studiegruppen.

Igennem disse svar udarbejdes en profil af den studerende baseret på styrker, svagheder og ambitionsniveau. Herefter genererer UniHelper automatisk studiegrupper baseret på de studerendes profiler.

“Vi hjælper universiteterne med at skabe gode studiegrupper. Vi skaber dem hurtigt, sådan at universiteterne ikke skal bruge rigtig lang tid på at gøre det manuelt, og vi skaber dem sådan, at de studerende bliver matchet på, hvor ambitiøse de er, og hvad de er gode til”, fortæller Gustav Wengel, grundlæggeren af UniHelper.

Dataene indsamles fra spørgeskemaer, der frivilligt udfyldes. Hos UniHelper tror man ikke på den datadrevne indsats, som LH anbefaler.

“Vi giver altid mulighed for, at de studerende ikke giver et svar på spørgsmål, som kan være personlige. Vi bruger kun de data, som de studerende selv giver os. Vi trækker ikke data ud fra andre kilder”, siger Gustav Wengel. ■

Arrangementer, inspiraton og kurser i DM

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

Medlemsmøder

Fleksibel arbejdskultur

10. november 2020 – Online

Er du i job? Sådan kommer du videre i karrieren med LinkedIn!

12. november 2020 – Online

How to apply for a PhD scholarship

12. november 2020 – Online

Din personlige signatur: En workshop om kerneværdier

13. november 2020 – København

Power pitching – den stærke elevatortale

13. november 2020 – Online

Kend din kultur og kend din stressforebyggelse og -håndtering

26. november 2020 – Online

Hvordan navigerer man på fremtidens akademiske arbejdsmarked?

1. december 2020 – Online

Balance i arbejdslivet – kunsten at tage et valg

27. november 2020 – Online

Rasmus Willig: Hvad lærte covid19 os om at gå på arbejde?

3. december 2020 – Online

De psykologiske dynamikker ved forandringer

7. december 2020 – Online

Unge

Løn og rettigheder i dit første job

18. november 2020 – Online

2. december 2020 – Online

Værktøjskurser for nyuddannede

Præsentationsteknik

19. november 2020 – Online

9. december 2020 – Online

Projektledelse

10. november 2020 – Online

24. november 2020 – Online

8. december 2020 – Online

SEO

10. november 2020 – Online

26. november 2020 – Online

30. november 2020 – Online

Facebook Marketing

2. december 2020 – Online

9. december 2020 – Online

InDesign

11. november 2020 – Online

17. november 2020 – Online

2. december 2020 – Online

Photoshop

16. november 2020 – Online

25. november 2020 – Online

Excel I

18. november 2020 – Online

1. december 2020 – Online

Excel II

18. november 2020 – Online

1. december 2020 – Online

Studerende

Sund Snak

19. november 2020 – København

25. november 2020 – Aarhus

Værktøjskurser for studerende

Excel II

10. november 2020 – København

Komma

12. november 2020 – Aarhus

Photoshop

18. november 2020 – Online

R

19. november 2020 – Online

InDesign

23. november 2020 – Online

Besøg virkeligheden

Iværksætter og humanist

11. november 2020 – Online

Naturfaglig kvalitetskontrol

17. november 2020 – Online

Headspace – fra studiejob til fast job

24. november 2020 – Online

Ledelse og politisk betjening

1. december 2020 – Online

Business og bæredygtighed

8. december 2020 – Online

Konsulent og kulturdrønning

15. december 2020 – Online



Ledige

Overvind senior-udfordringer med effektiv jobsøgning

17. + 19. november 2020 – Online

Målret dit CV og din ansøgning til jobbet

20. november 2020 – Aalborg

Sådan får du ja!

24. november 2020 – Online

Excel grundlæggende

2. december 2020 – Aarhus

Din ansøgning peger ind i fremtiden

4. december 2020 – Online

Uopfordret kontakt

– sådan gør du

8. december 2020 – Online

Adobe Photoshop for begyndere

11. december 2020 – Online

Træd i karakter og få dit budskab igennem med assertiv kommunikation

15. december 2020 – Online

Arrangementer

DM tilbyder arrangementer for forskellige medlemsgrupper.

Netværksdanner

Netværksdanneruddannelse

21.-22. november 2020 – Horsens

5.-6. december 2020 – Fr.berg

Ledere

Ledernetværk

18. november 2020 – Aarhus

25. november 2020 – København

Forskning og videregående uddannelse

Hvordan ser fremtiden ud for læreruddannelsen?

7. november 2020 – Aarhus

Digital teknologi og det gode arbejdsliv

25.-26. november 2020 – Kolding

Selvstændige og freelancere

Reboot din virksomhed

26. november 2020 – Online

Seniorer

Nordjylland

Energisektorens udvikling i Danmark

17. november 2020 – Aalborg

Tilmelding: hani@dm.dk

Midtjylland

Foredrag "På knæ for livet"

18. november 2020 – Aarhus

Tilmelding: pgra@dm.dk

Generalforsamling og foredrag

9. december 2020 – Aarhus

Tilmelding: pgra@dm.dk

Øst

Meningen med velfærdsstaten?

2. december 2020 – København

Tilmelding:

tom.carlsen@dm.dk

Syddjylland-Fyn

Firbenede skadedyr

25. november 2020 – Odense

Tilmelding:

soeren.schneider0@gmail.com

Generalforsamling med julefrokost

10. december 2020 – Odense

Tilmelding:

soeren.schneider0@gmail.com

1 VID, HVAD DU SKAL SIGE OG IKKE SIGE

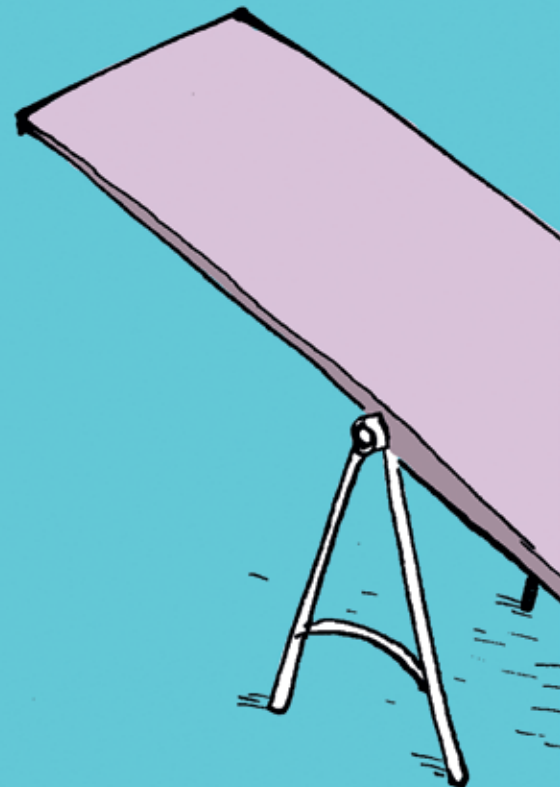
Først og fremmest er det en god ide, at du tænker over, hvordan du vil spørge ind til, hvordan den nyuddannede har det. Lad være med – som det første – at spørge til, om han eller hun har fundet et job. Spørgsmålet vil for langt de fleste jobsøgende blot være med til at øge presset på dem – og mange vil kunne komme til at føle, at de bliver reduceret til at være en jobsøgende person og ikke et helt menneske. Spørg i stedet; "Hvordan har du det?" Eller "Hvordan går det?" Og hvis du vil spørge til jobsøgningen, så kan du prøve med: "Har du lyst til at fortælle om, hvordan det går med din jobsøgning?" Det giver den jobsøgende mulighed for selv at sige fra, hvis han eller hun ikke har lyst til at tale om ansøgninger, a-kasse og afslag. Husk, at hvis den nyuddannede afviser at tale om sin jobsøgning, betyder det ikke, at han eller hun aldrig vil tale om det. Det betyder bare, at vedkommende lige nu har brug for at tale om noget andet.



2

VÆR TYDELIG OM, AT DU GERNE VIL HJÆLPE

Måske du er en af de mange, der egentlig gerne vil hjælpe, men venter på at blive spurgt. På samme måde er der mange, der gerne vil have hjælp, men ikke ved, hvordan og hvem de skal spørge. Vi har det med at sige: "Sig til, hvis jeg kan hjælpe", og så bliver det aldrig til noget. Derfor: Hvis du kender en nyuddannet, som du gerne vil hjælpe, så spørg altid først, om vedkommende har lyst til at få hjælp, og fortæl gerne konkret, hvad du kan hjælpe med. "Jeg vil gerne hjælpe dig med at fortælle om, hvad jeg synes, du er god til" eller "Jeg vil gerne være din faste sparringspartner, hvis du har lyst" er langt federe og nemmere at agere på end et løst tilsagn. Og tag gerne kontakt først i stedet for at vente på, at den nyuddannede selv henvender sig. Hvis du ikke kender en nyuddannet personligt, kan du også hjælpe ved for eksempel at melde dig som mentor i DM's mentorprogram eller ved at tænke på, om I på din arbejdsplads har opgaver, der kan varetages af nyuddannede.



3

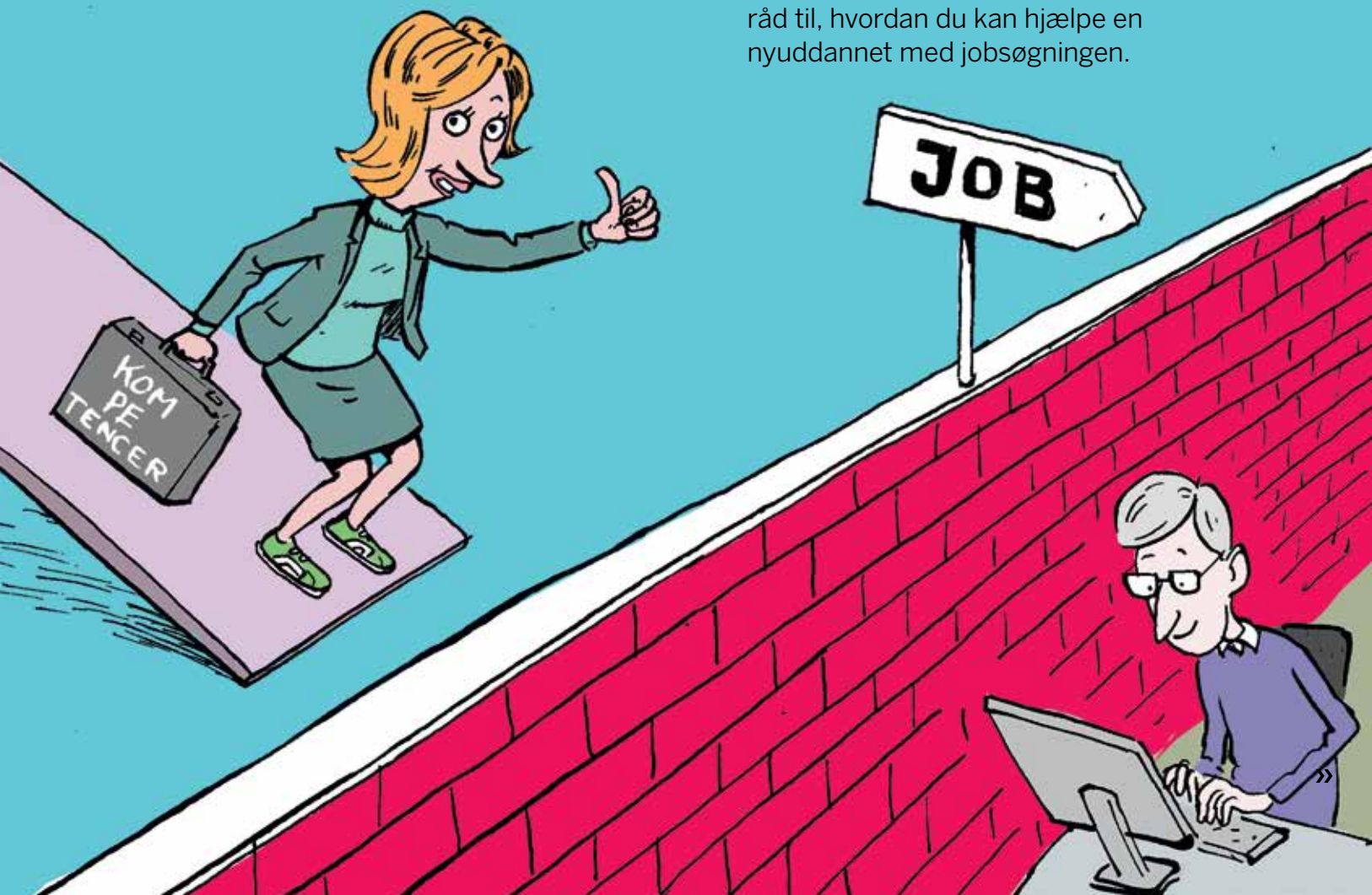
GIV KONKRET VIDEN, OG HJÆLP MED AT SÆTTE ORD PÅ

Mange nyuddannede har svært ved at sætte ord på, hvad de konkret kan tilbyde en arbejdsgiver. Og her kan du hjælpe med din indsigt i arbejdsmarkedet. Det er nemlig afgørende for at få et job som nyuddannet – specielt i denne tid, hvor mange søger job – at man er skarp på, hvad man kan og vil. Og samtidig er det ret normalt, at man som nyuddannet har svært ved at formulere lige præcis det. Her kan du hjælpe på to måder. Den ene er, at du fortæller om din egen arbejdsdag. Ikke overordnet, men helt konkret. Hvad er det for nogle opgaver, du varetager i løbet af en dag, hvordan arbejder du konkret med din faglighed? Den anden måde er, at du kan hjælpe den nyuddannede med at sætte ord på, hvad han eller hun er god til. Måske har du lagt mærke til, at hun altid overholder deadline, eller at hun er god til at sætte sig ind i kompliceret stof på kort tid?

6 gode råd

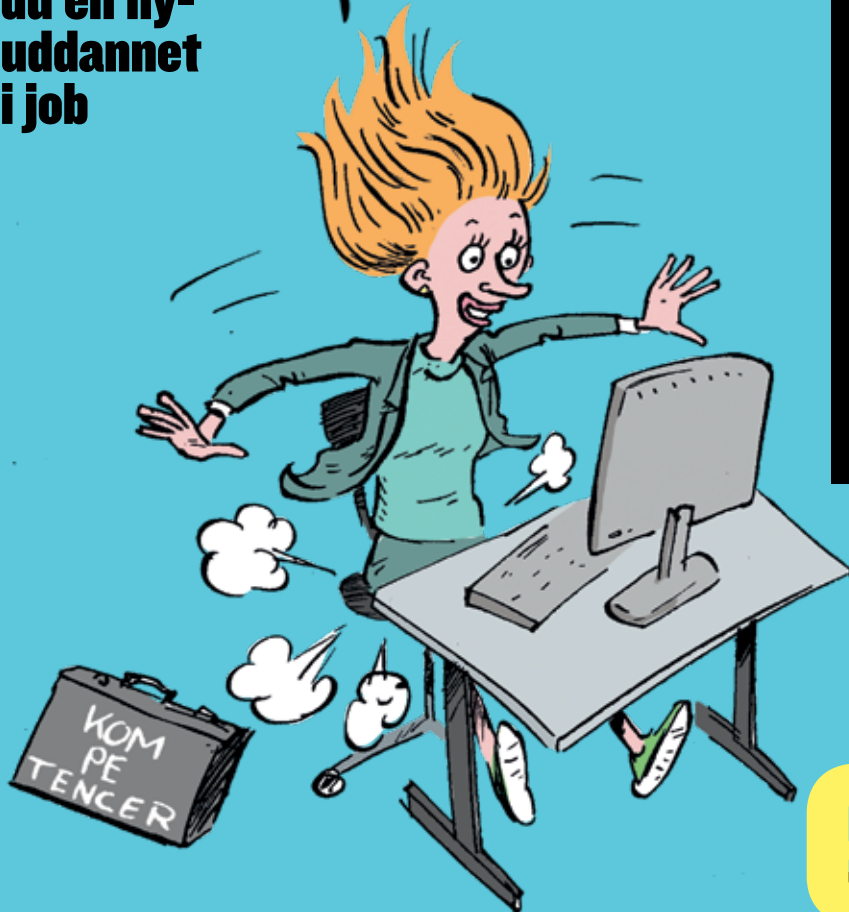
Sådan hjælper du en nyuddannet i job

De nyuddannede er ramt af corona-krisen, og de har brug for din hjælp til at få brudt muren og lande et job. Og måske har du mulighed for at hjælpe din tidligere student, din kusine eller din gode ven? Her er derfor seks gode råd til, hvordan du kan hjælpe en nyuddannet med jobsøgningen.



»

6 gode råd Sådan hjælper du en ny- uddannet i job



4

STIL AFKLARENDE SPØRGSMÅL

Hvis vejen til jobbet er lang, tænker mange jobsøgende, at det er mindre vigtigt, hvad de vil, end hvad de kan. Men det er langt fra tilfældet. Især fordi mange nyuddannede er endnu mindre skarpe på, hvad de vil, end hvad de kan tilbyde. Men arbejdsgivere vil gerne ansætte folk, der er oprigtigt interesserede i arbejdet (tænk bare på, hvor mange jobopslag der starter med "Brænder du for ..."). Derfor kan du også hjælpe den jobsøgende med at blive skarp på, hvad vedkommende vil – og gerne så konkret som muligt. Hvilket fagområde er interessant? Hvilke arbejdsopgaver kunne det være spændende at løse? Og hvad interesserer – eller ligefrem brænder – vedkommende for?

6

SKAB FOKUS PÅ SUCCESER

Alle har brug for at føle sig som en succes. Ikke mindst hvis vejen til jobbet er svær. Og derfor kan du gøre en stor forskel for den nyuddannede, du kender, hvis du sørger for at have fokus på de små succeser, der opstår. Det kan være, at den jobsøgende har skrevet en virkelig god ansøgning, har fundet en god rytme i sin hverdag som jobsøgende, er kommet til samtale – eller har taget initiativ til et kaffemøde. Hvad det end er, så hjælp med at fokusere på de sejre, der viser sig. På den måde hjælper du med at opbygge selvtilliden hos den nyuddannede, og vi ved, at det er nemmere at få et job, hvis man har det godt og har overskud. Derfor kan du også hjælpe ved at sørge for, at den jobsøgende har fokus på andre ting end at lande et job. Den nyuddannede har brug for overskud, god energi og gode oplevelser, der minder ham eller hende om, at hun er alt muligt andet end en person uden et job.

5

TÆNK I MULIGHEDER

En af de store udfordringer for nyuddannede, der søger job, er, at de ikke har den samme faglige erfaring som andre jobsøgende. Derfor kan det være en kærkommen håndsækning for en nyuddannet, hvis du har mulighed for at hjælpe ham eller hende med at få konkret arbejds erfaring. Det kan være, at I på din arbejdsplads har opgaver, der kan passe til en projektansættelse? Det kan også være, at din lokale sportsklub har midler og behov for en midlertidig ansættelse. Kort sagt: Du kan hjælpe den nyuddannede ved at gennemgå dit netværk – både dit arbejdsnetværk og dit fritidsnetværk. Måske er der muligheder i dit netværk, der kan matche de kvalifikationer, den nyuddannede har? Og måske har du mulighed for at sætte et kaffemøde op?



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.

Debat

Sidste frist for debatindlæg til nr. 10 er mandag den 23. november 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.



KVINDETANKER OG MANDSMOD

Af **Nanna Heiner**, Dette er en uddrag fra bogen "Har du tid?", som udkommer 1. februar

Vi er biokulturelle individer. Vores afvisning af at være noget andet stammer fra en uoprettelig angst for at blive låst fast i gamle roller. Biologi og kultur lever i symbiose. De komplementerer og holder om hinanden, som mand og kvinde vil de altid være biologisk forbundne i et kulturelt skuespil, hvor det handler om at spille med.

Der er kræfter i os, der har en biologisk aflejring. Det kan vi ikke gøre så meget ved. Selv er jeg kvinde og er glad for mit køn. Jeg er hverken ked af at skulle side i hugstilling i skoven eller på et tidspunkt at skulle føde i smerte. For en kvindes liv bringer mange goder med sig. Også selv om der i disse goder skulle indgå mandlig attraktion og til tider kønsdiskriminerende handlinger, er det noget, jeg ikke vil være foruden. De kan noget, de mænd. De er ikke bare til pynt. Når #metoo og sexchikane fylder mediernes, kan jeg ikke lade være med at tænke, hvor befriende det ville være ikke at høre om det og se på det. Hvorfor blive fornærmet, når et velment pift eller en kæk kommentar fylder rummet?

Vi er binære. Vi deler op i mand og kvinde. Dag og nat. Lyst og mørkt. Vi er sammensatte og komplementerer hinanden. Vi er ikke dualistiske, men integrerede. Er det forkert at gøre noget gammeldags? Er det for progressivt at gøre noget spektakulært og udfordrende? På godt og ondt må vi leve med den garderobe, der er blevet os givet. Tag tøj på til dagen, og bær det med stolthed. Gå ud og kys en fremmed. Vær modig. Vær dig. Værdig. Men husk også at være det, der forventes.

Vi vil jo gerne ses. Jeg tager pænt tøj og makeup på for at fremstå så attraktiv som muligt til min jobsamtale. Jeg joker endda med, at måske har jeg en chance, hvis jeg lægger hovedet lidt på skrå. Jeg går i høje hæle for at få den perfekte numse. Jeg tager parfume på for at dufte så godt, at du ikke kan modstå min sexappeal. Men du må ikke kommentere noget af det, for så dømmes jeg dig, og du bliver udsat for Berlingskes og Politikens og DR's læserseres rasen. Det er kvindeligt uden lige. Snedigt og ualmindeligt dumt.

Hvis vi er forprogrammeret til at indgå i et virvar af kulturelle betingelser og kasteknive af mediestunts, er den bedste måde at forandre os på ved at fordreje den position, vi kommer fra. Erkender vi de kræfter, der spiller ind? Ændres de, hvis vi går til bekendelse? Erkendelse eller fornægtelse. Samfund og kultur er blot skvulp på havets over-

flade, men biologismen er den evigt tilstedeværende understrøm, der gang på gang hiver os ud på dybt vand. Det er her, vi lærer at svømme.

Jeg mener bestemt, at vi biologisk set har brug for hinanden. Men det bunder i højere grad i spørgsmålet om, hvorvidt det er et samfundskulturelt anliggende at leve sammen. Det er indlysende, at jeg som studerende skal forholde mig kritisk og undrende til disse konstruktivistiske og radikale synspunkter. Dermed ikke sagt, at jeg ikke må have en klar holdning, for det har jeg bestemt. Jeg vil ikke lægge skjul på, at min væren i verden er forbundet med lyst i lige så høj grad som mandens væren i verden. Det bunder i det samme. Nærværet og forløsningen. Men jeg vil heller ikke lægge skjul på, at hvis manden altid og hele tiden skal være en del af min historie, hvori ligger så min individualitet? Den skal i hvert fald ikke være bundet op på andres begær eller dobbeltdisciplinering. Jeg vil vælge selv, og jeg vil ikke udskammes for mine valg. For så længe de er truffet med tillid til mine egne grænser, lyst og overbevisning, så skal ingen andre sætte spørgsmålstejn. Bare rolig. Jeg har styr på det. Og hvis ikke, så kan jeg karate.

“Jeg går i høje hæle for at få den perfekte numse. Jeg tager parfume på for at dufte så godt, at du ikke kan modstå min sexappeal. Men du må ikke kommentere noget af det, for så dømmes jeg dig”.



DE NYE AKADEMISKE DAGLEJERE

Af **Tania Karpatschof**, fællestillidsmand for AC'erne i Københavns Kommune

De seneste par år er vi i stigende grad begyndt at tale om det fænomen, at flere løse ansættelser, vikariater og freelancekontrakter har resulteret i et mere usikkert arbejdsliv for mange danskere. Ingen kan tilsyneladende helgardere sig mod udviklingen, da alt fra universitetsuddannede til ufaglærte risikerer at ende i en tilværelse, hvor den månedlige indkomst ikke er garanteret. Den nye gruppe af løstansatte er blevet døbt prekariatet,

“Københavns Kommune har på forbilledlig vis taget kampen op imod social dumping. Nu er der brug for, at politikerne går skridtet videre og begynder at diskutere løst ansatte.”

og tendensen truer med at udfordre de arbejdsmarkedsrettigheder, danskerne har været vant til i årtier.

Nyere undersøgelser tyder på, at næsten en fjerdedel af alle akademikere arbejder i den type midlertidige job, 13 procent af alle akademikere er i tidsbegrænsede stillinger og ufrivillige deltidsstillinger, mens 10 procent sidder i korte HK-ansættelser eller er arbejdsløse i løntilskud og lignende ordninger. Af dem tjener 70 procent under medianindkomsten for akademikere. For særligt de yngre akademikere er det i stigende grad svært at få en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det er ikke nyt i sig selv, at akademikere arbejder i kortvarige ansættelser. Det har længe været al-

mindeligt brugt i for eksempel universitetsverdenen.

Det nye er, at det er under helt andre og meget hårdere vilkår end tidligere - og at tilbagevendende ledighed er blevet en permanent del af arbejdslivet for mange akademikere. Vejen til fast ansættelse omfatter i stigende grad elementer af gratis arbejde, løs tilknytning, kortere og gentagne vikaransættelser og først til allersidst en reel ansættelseskontrakt, hvis man er heldig. Det skaber en arbejdssituation med dårligere pensioensvilkår, færre eller ingen betalte sygedage, ingen barnets første sygedag, færre muligheder for at undgå fyring og manglen på en lang række af de overenskomstbestemte fordele, som et fast job giver. Men konsekvenserne er også et langt dårligere arbejdsmiljø. Fordi man konstant er afhængig af at få forlænget sin ansættelse eller at få en god anbefaling, er det sværere for de midlertidigt ansatte at kritisere eller ændre forhold på deres arbejdsplads, end det er for de fastansatte.

Udviklingen ses også på det offentlige arbejdsmarked, hvor midlertidige ansættelser er blevet langt mere almindelige. For ligesom på det private arbejdsmarked har de seneste mange års stramme økonomiske situation gjort det næsten normalt at have ansatte, som kan hyres og fyres med korte varsler efter behov.

I Københavns Kommune er fænomenet heller ikke ukendt, vi har som tillidsfolk med bekymring kunnet observere en stigende tendens til, at flere og flere faste akademiske stillinger nedlægges i massive besparelserunder. Men samtidig synes der at være en stigning i antallet af midlertidige stillinger og projektstillinger. De samme arbejdsopgaver, som officielt er sparet væk som effektiviseringer, løses fortsat i stor stil, men nu bare af folk, der netop ansættes i korte midlertidige stillinger, på løntilskud, som projektansatte eller i studiejob.

Københavns Kommune har på forbilledlig vis taget kampen op imod social dumping. Nu er der brug for, at politikerne går skridtet videre og begynder at diskutere, hvordan vi i Københavns Kommune kan sikre alle ansatte et ordentligt arbejdsliv og en løn, man kan leve af.

ÅBENT BREV TIL SOCIAL- OG INDENRIGSMINISTEREN

Af **Kasper Pihl Kornbeck**, antropolog og projektleder i socialpædagogisk nonprofitvirksomhed

Kære Astrid

Det er med forbløffelse og skuffelse, jeg har fulgt debatten om Profit på Velfærd og dine indspark til den.

Udviklingen af et samfund, hvor enhver kan blive så rig, som vedkommende har held, flid og evner til, samtidig med at vi tager hånd om de svage og går gratis til lægen, har skabt en fantastisk samfundskontrakt. Vi betaler vores skat med glæde og bliver med rette forargede, når bedragerer flytter penge til skattely eller lænsrer offentlige konti.

Jeg arbejder i en selvejende socialpædagogisk virksomhed og elsker mit arbejde, men kunne meget vel se mig som ejer af en profitkabende virksomhed i samme branche om nogle år. Der er mange måder at være iværksætter på - selvejende institutioner, frivillige initiativer og offentlige virksomheder er fulde af dygtige iværksættere.

Men for mange af os er drømmen om at starte selvforbundet med ønsket om at forene det gode produkt til en fair pris med et stabilt finansielt afkast. Ikke for at trække 150 mio. kr. ud gennem underlødige service og sindrige selskabskonstruktioner, men for at sikre sig et rimeligt afkast af de mange timer og den risikovillige kapital, man har sat i projektet.

Vi har et kønsopdelt arbejdsmarked med ulige lønforhold og alt for få kvindelige iværksættere. Jeg mindes fra min tid som kommunal arbejdsgiver, hvor svært det var at motivere elever fra sosu- og pædagogassistentuddan-

nelser til at tage iværksætterkurser. Mange gik som en selvfølge ud fra, at de skulle være lønmodtagere, selvom mulighederne for at starte egen virksomhed på området er mange. Desværre bakkede både FOA og SL op om denne fortælling i deres modstand mod private omsorgsvirksomheder stiftet af deres medlemmer.

Jeg håber, at min søn vokser op i et samfund fuldt af kvindelige murere og bankdirektører,

“Fordi jeg har valgt at arbejde i et omsorgsfag, vil du nægte mig den mulighed, alle andre faggrupper nyder godt af. At bruge min faglighed til at skabe et økonomisk afkast.”

mandlige hjemmehjælpere og vuggestuepædagoger, og hvor alle har mulighed for at starte egen virksomhed og nyde frugterne af deres succes.

Havde jeg valgt et traditionelt mandefag som tømrer eller investeringsrådgiver, ville ingen finde på at hindre mig i at skabe min egen virksomhed og tjene penge på den. Fordi jeg har valgt at arbejde i et omsorgsfag, vil du nægte mig den mulighed, alle andre faggrupper nyder godt af: At bruge min faglighed, min opfindsomhed og mine sparepenge til at skabe et økonomisk afkast.

INGEN TEGN PÅ UBEVIDST BIAS MOD KVINDER I FORSKNING, TVÆRTIMOD

Af professor, dr.phil. i historie Hans Bonde og ph.d. i epidemiologi Torsten Skov

Det er en meget ofte luftet holdning ikke mindst i DM Akademikerbladet, at "ubevidst bias" forhindrer kvinder i at komme til tops især inden for academia.

I den nye bog "Vi vil have vores fair andel!" På vej mod fifty-fifty-kulturen" har vi undersøgt påstanden. Vores gennemgang af forskningslitteraturen viser, at forestillingen om, at det skulle være bevist, at kvinder rammes af "ubevidst bias", i sig selv er en bias. De undersøgelser, der skulle dokumentere den, er rendyrket pseudovidenskab, hvilket ministre, førende universiteter og internationale videnskabelige tidsskrifter "i den gode sags tjeneste" vender det blinde øje til.

I bogen (s.78ff) gennemgår vi en lang række fejlslutninger, der findes i de undersøgelser, der skulle vise "ubevidst bias" mod kvinder inden for forskning.

Universitetspolitisk produceres der lignende rapporter, der bruger hjælpehypoteser til at "bevise" "ubevidste fordomme". Herhjemme har en ministerielt nedsat arbejdsgruppe med navnet "Taskforcen for Flere Kvinder i Forskning" set på statistik-

ker om kvinder i forskningsverdenen og fundet, at når der er kvalificerede ansøgere af begge køn til en akademisk stilling, har kvinderne en væsentlig højere succesrate end mændene, hvilket i øvrigt har været almindeligt kendt siden 1990'erne.

Da statistikkerne viser det modsatte af, hvad man ønsker at påvise, lancerer man nu en ad hoc-hypotese: "Der er formentlig en række mekanismer, der gør, at kvinder søger i mindre grad end mænd. Det er en ledelsesopgave at adressere disse".

Der er ingen evidens for ad hoc-hypotesen. Og der er ingen, der har gjort sig den ulejlighed at undersøge, om den skulle være velbegrunderet. Alligevel er taskforcen parat til at udnævne kvindernes formodede senere ansøgninger til et problem, som ledelsen skal løse.

Forestillingen om ubevidst bias er blevet langt den stærkeste figur i den moderne krænkelssdiskurs på danske universiteter. Overalt sendes ikke mindst medarbejdere, der uddeler støtte eller ansætter, på kurser, der skal frembringe tilståelser af ure-

ne tanker, der herefter skal udrenses. Som modforanstaltning til den påståede ubevidste bias mod kvinder er der i "den gode sags tjeneste" indført mangfoldige former for positiv særbehandling på kant med loven (<https://www.mynewsdesk.com/dk/karnovgroup/pressreleases/eksperter-universiteter-og-forskningsraad-overtraadte-loven-for-at-oeg-antallet-af-kvindelige-topforskere-1145064>) som eksempelvis det såkaldte Lehmann-program (<https://politiken.dk/debat/debatindlaeg/art7697754/Nytligestillingsinitiativ-favoriserer-kvindelige-forskere-og-det-kan-v%C3%A6re-ulovligt>).

Men er der så slet ikke noget problem for kvinder på universitetet? Jo, for som vi demonstrerer i bogen, er mange unge kvindelige forskere med rette frustrerede over usikre og lange karriereperspektiver.

At indignationen over disse unge kvinders kår på universitetet nu bruges som løftestang for at bringe kvindelige lektorer ind i professorater, viser, at nutidens feminisme er blevet elitepolitik. Der er ikke længe tale om søstersolidaritet.

Nyt job

Flere gange om ugen opdateres magisterjob.dk med nye og relevante akademikerjobs. Vi har udvalgt et par af de nyeste her og du kan gå ind på hjemmesiden og indtaste quicknummeret i søgefeltet for at læse mere om stillingerne.

Når du alligevel er på magisterjob.dk så tag et kig på de mange andre spændende jobs der ligger der og husk også at oprette en jobagent. Så får du automatisk besked næste gang der er et job som er særligt relevant for dig.

Brug for en ny kollega?

Så husk at Magisterforeningen tilbyder en række forskellige jobløsninger. Du kan f.eks. annoncere i Magisterbladet og herved komme i kontakt med de 62.000 læsere (ifl. Gallup) eller du kan indrykke en annonce på magisterjob.dk som hver måned besøges af 25.000 brugere.

Send os en mail på mjob@dmfnet.dk eller ring 7022 4088 for at høre mere om dine muligheder.

Udvalgte jobs

Digitalarkivar til Københavns Stadsarkiv

København V
Københavns Kommune



Ansøgningsfrist: 08/11-2020

Quicknr.: 81266685

PhD Fellowship (video-based methods for studying social practices)

Odense
Syddansk Universitet



Ansøgningsfrist: 16/11-2020

Quicknr.: 81234937

Dekan til Roskilde Universitets Institut for Mennesker og Teknologi

Roskilde
Roskilde Universitet



Ansøgningsfrist: 15/11-2020

Quicknr.: 81266876

ENGAGERET OG UDADVENDT FORMIDLINGSINSPEKTØR

Holstebro
Holstebro Kunstmuseum



Ansøgningsfrist: 20/11-2020

Quicknr.: 81262277



Nyt job?

Tag del i mulighederne



Se de ledige stillinger her

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

NEANDERTALER

NY SÆRUDSTILLING PÅ MOESGAARD MUSEUM
ÅBNER 17. NOVEMBER 2020

HOMO STUPIDUS?

Tag med til mammutjægerens land, hvor vi afliver myten om neandertaleren som primitivt og kølleslående hulemenneske.

I særudstillingen får du nyeste viden om vores uddøde slægtninge, neandertalerne, deres utrolige tilpasningsevne og enestående rejse gennem istider og barske landskaber.

Husk at købe entrébillet før dit besøg på Moesgaard Museum.

MOMU

MOESGAARD MUSEUM

Støttet af:



AUGUSTINUS FONDEN



AAGE OG JOHANNE
LOUIS-HANSENS FOND



BECKETT-FONDEN



sparnord
FONDEN



Knud Højgaards
FONDEN

Knud Højgaards Fond
- GRUNDLAET 1944 -

I samarbejde med:



NEANDERTHAL
MUSEUM