



SIDE 16



Nyt job?

Tag del i mulighederne



Se de ledige stillinger her

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

Kom med et diskriminationsfrit nytår

2020 har stået i coronaens tegn. For mange af os har pandemien haft store omkostninger socialt og arbejdsmæssigt. Forskere over hele verden arbejder på højtryk for at udvikle den vaccine, der vil gøre det muligt for os at genoptage vores normale liv, og heldigvis er der håb forude på den front.

2020 bliver sikkert primært husket for Covid-19. Men forhåbentlig kan andre emner sætte mere positive aftryk. Vi kan fx tænke tilbage på 2020 som året, hvor Metoo fik sit gennembrud i Danmark, og hvor vi fik taget hul på en vigtig samtale om, hvordan vi får modvirket krænkelse og diskrimination på arbejdspladserne.

“Ved at sortere seniorer fra, går landet glip af store ressourcer, som på mange arbejdspladser vil være en kæmpe gevinst og skabe værdi”.

I DM har vi det sidste år arbejdet på at få ændret lovgivningen, så der kommer mere forebyggelse af sexismen, og der kommer højere godtgørelse til både kvinder og mænd, der bliver krænkede. Med den nye ligestillingsministers positive respons på vores krav er der håb om, at det kan komme i hus. Lige nu er det alt for svært at føre sager om diskrimination og krænkelse, og det gør, at mange mister modet og ikke ønsker, at sager tages op. Og det er faktisk helt urimeligt.

Ingen skal behandles mindreværdigt på grund af hudfarve, køn, seksualitet eller alder. Alligevel får jeg jævnligt henvendelser fra medlemmer, der oplever sig diskriminerede.

Hvem skriver så oftest? Det gør medlemmer over 50-55 år, som blev opsagt for et par år siden. Som egentlig glædede sig til udfordringer i et nyt job, men som bliver frasorteret allerede inden ansættelsessamtalerne. Det opleves ydmygende og uforståeligt, når man er topkvalificeret, erfaren og stabil. Og det bliver

ikke mindre ydmygende, når pensionsalderen løbende skal sættes op med formål om at øge arbejdsudbuddet.

Vi kan ikke have et arbejdsmarked, hvor nogle bliver sorteret fra eller holdt ude på baggrund af faktorer, der intet har med deres kvalifikationer at gøre. Vi har brug for alle, der kan bidrage til udviklingen af vores samfund. Ved at sortere seniorer fra går landet glip af store ressourcer, som på mange arbejdspladser vil være en kæmpe gevinst og skabe værdi. Jeg har derfor taget aldersdiskrimination op med både den ansvarlige minister og forskellige arbejdsgivere, og det forventer jeg kan føre til ændringer de kommende år.

Vi skal skabe et arbejdsmarked, der rummer forskelligheder bedre - og hvor alle føler sig velkomne og værdsatte.

Diskrimination har store omkostninger. For den enkelte, men også for samfundet. Derfor er mit nytårsønske, at vi ikke kun vil huske 2020 for corona, men også se tilbage og tænke, at her tog vi det første skridt mod det diskriminationsfrie arbejdsmarked. Vejen er lang. Men for de berørte kan det kun gå for langsomt.

Vi skal forebygge og forhindre diskrimination, uanset om det er i forhold til køn, alder, udseende eller andet. Vi skal sikre det gode arbejdsmiljø, kompetenceudvikling og foretage kulturændringer på de enkelte arbejdspladser, og vi kan lykkes med det, hvis vi vier det opmærksomhed og vilje.

Snart god juleferie og godt nytår til jer alle - jeg håber, at det bliver et lykkebringende et af slagsen. ■



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
akademikerbladet@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, digital redaktør
tko@dm.dk

Martin Ejlersen, journalist
me@dm.dk

Pernille Siegmund, 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

Forsideillustration: Llustra

Oplag: 37.500 eksemplarer

ISSN 2597-2227

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 40.819

i perioden 1.7.2019-30.6.2020

**PRODUKTIONSPLAN:****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

Nr. 2 2021

Udkommer: Fredag den 26. marts

Deadline tekstannoncer: Fredag den 12. mar. 2021

Deadline stillingsannoncer: Fredag den 12. mar. 2021

Deadline debat: Mandag den 15. marts 2021

“Vi mennesker trenger mennesker”

Sådan sagde Noora i den norske tv-serie “SKAM”. 2020 har vist os, at hun har ret. I år har vi været adskilt. Vi har brugt rigtig meget tid på at stirre ind i hver vores skærm. Og vi blev kulrede af det - mange af os. Jeg gjorde i alt fald.

Måske netop pga. isolationen er det blevet fællesskabets år.

Isolationen har mindet mig og andre om, hvor vigtigt det er at møde andre mennesker. De fleste af os savner kolleger og fællesskab. Selv den skandaliserede julefrokost, som nogle ellers foreslår lukket permanent, savner rigtig mange, som man kan læse i dette nummer af DM Akademikerbladet. Ikke nødvendigvis fordi vi er dårlige og fordrukne mennesker, men fordi et liv uden kolleger og fest mangler noget.

I starten var det da meget fedt at slippe for altid at skulle ind på kontoret - hjemmearbejde blev nærmest en ny vel-erhvervet rettighed, som lønmodtagerne sloges for. Nu er det omvendt. Vi slås om at få lov til at være en af de få, der må komme ind på kontoret.

Også det store samfundsmæssige fællesskab har fået comeback.

Under coronakrisen har staten holdt hånden under mange job ved at pumpe penge fra fællesskassen ud i økonomien. Gammeldags ekspansiv keynesiansk finanspolitik har fået en revival. Og det er ikke en selvfølge. Efter finanskrisen gjorde politikerne det modsatte i Europa. Det kostede job, og uligheden steg.

Samtidig har hele tonen i den politiske debat ændret sig. I mange år handlede alle såkaldte “reformer” om at tage penge fra de arbejdsløse, bistandsmodtagere, de studerende, indvandrere eller førtidspensionister. Arbejdsudbuddet skulle piskes op for enhver pris. Nu siger regeringen, at lighed er vigtigt. Reformen er pludselig igen noget, som teoretisk set kan forbedre forholdene for helt almindelige mennesker, uanset om vi taler om pension, dagpenge eller tillid.

Jeg kan heller ikke huske, at folk tidligere har stået på altaner og klappet ad offentligt ansatte, fordi de tager sig af vores børn, syge og gamle. Ok, jeg stod måske ikke selv og klappede, men jeg har set det i tv, og jeg synes, at det var fint. For vi har den allerstørste respekt for alle dem, der arbejder i frontlinjen trods smitterisiko.

Kulturlivet, foreningslivet og civilsamfundet mærker også en fornyet interesse og længsel efter fællesskaber. Ja, selv fagforeninger som DM oplever, at medlemmerne strømmer til.

Fagforeningerne fik faktisk allerede comeback forrige år med sammenhold og stærke resultater under OK18. Men i år har fagbevægelsen så også fået et politisk comeback i de vigtige trepartsforhandlinger, hvor arbejdsgiverne også er med. Senest så vi det med den nye lige-

“De ledige sparer på deres børns sociale aktiviteter, mad, ferie og julegaver og kan alligevel slet ikke få økonomien til at hænge sammen”.

stillingsminister Peter Hummelgaards (S) invitation af arbejdsmarkedets parter til trepartsforhandlinger om at få sat en stopper for sexchikane i arbejdslivet.

Så der er små lys i et ellers mørkt år.

Men - og det er helt centralt - 155.000 danskere er arbejdsløse - heraf 32.000 pga. corona. Dem passer fællesskabet ikke godt nok på. Mange har ikke råd til at fejre jul. De ledige sparer på deres børns sociale aktiviteter, mad, ferie og julegaver og kan alligevel slet ikke få økonomien til at hænge sammen, som en undersøgelse fra Danske A-kasser viste for nylig. Det skyldes, at dagpenge og andre overførsler systematisk bliver udhulet år for år for år. I dag dækker understøttelsen kun 37 procent af gennemsnitslønnen for en akademiker.

S-regeringens første finanslov øgede uligheden i Danmark. Hvis regeringen på sigt vil tages alvorligt som en regering, der kæmper for lighed, så skal dagpengeforsinkelserne stoppe. Ellers kommer regeringen ikke til at vende de seneste 30 års udvikling mod større ulighed i Danmark.

God jul! ■

Redaktør
Jakob Elkjær

48

Vi skal kunne navigere i vores dataficerede liv



ARTIKLER

- 7** 77.000 udsættes for seksuel chikane, men næsten ingen sager kommer i retten
- 15** Statens spørgsmål om alder i jobopslag kan være ulovligt
- 21** Beskedne lønstigninger - her er højdespringerne
- 25** 10 procent har oplevet nærgående kommentarer om udseendet
- 29** DM: Sexisme har været en blind vinkel
- 30** DM-medlemmer oplever diskrimination i forbindelse med barsel
- 34** Ekspert: Det ligner brugerbetaling ad bagvejen på VIA's animationsuddannelser
- 40** Bag facaden: Zombier forebygger coronafrygt



36

Kun to studerende tilbage på indianske sprog og kulturer: "Det er det fedeste"



22

6 gode råd: Sådan er du en god kollega

FASTE

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

42 Før havde ansatte indflydelse - nu har de pseudoindflydelse

45 Fagforeningerne er inde i varmen igen, men ...

51 Ny whistleblowerordning stemples som "ubrugelig"

52 Rejs dig op på jobbet



12

Thomas er 38 og læser historie: "Jeg var med på rusturen, og det var temmelig overvældende"

TEMA OM JULEFROKOSTEN



16

Den vilde julefrokost har dybe rødder - og vi savner den

769

Så mange gange blev DM Akademikerbladet 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



Samarbejdspartnere

Promentum
Softworld
Danske Sprogseminarer
Rhetorica
Officekursus.dk
Metier Scandinavia
CBS
MBK

Deltag på kurser hos vores samarbejdspartnere – og få rabat

DM samarbejder med en række udbydere af kurser og uddannelser. Det gør vi for at give dig bedre mulighed for at deltage i relevant kompetenceudvikling til en god pris.

Du får 10-25 % rabat ved tilmelding direkte hos kursusudbyderen.

Du kan tilegne dig viden indenfor ledelse, projektledelse, grafisk design, digital kommunikation, online markedsføring, sprog, skriftlig kommunikation, Microsoft Office pakken økonomi, organisation og meget mere.

dm.dk/kalender/kurser-med-rabat-hos-samarbejdspartnere



77.000 udsættes for seksuel chikane, men næsten ingen sager kommer i retten

Tusindvis af danskere udsættes hvert år for seksuel chikane og krænkelse på jobbet, men siden 2013 har der bare været ført én retssag om året på området.

HVERT ÅR UDSÆTTES omkring 77.000 danske arbejdstagere for seksuel chikane og krænkelse på jobbet.

Det viser beregninger på undersøgelsen "Arbejdsmiljø og Helbred" fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) krydset med registerdata fra Danmarks Statistik, som Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har foretaget for Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).

Men selvom tusindvis af danske arbejdstagere bliver krænkede på jobbet, har der siden 2013 bare været ført i gennemsnit én sag om året i det retslige system om seksuel chikane og krænkelse.

Det viser en ny kortlægning, som professor og ligestillingsforsker ved Aalborg Universitet Anette Borchorst har gennemført sammen med sin forskerkollega Lise Rolandsen Agustin.

"Det er kun de meget grove sager, der kommer frem i det retslige system, og det tager år at få dem frem der. Fx har der fra 2017 til 2020 bare været ført fem sager ved civilretten. I 2018 var der ingen sager", siger Anette Borchorst.

Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustin har tidligere kortlagt faglige, politiske og retslige spor omkring seksuel chikane og påvist, at der fra 1989 og frem til i dag kun blev ført godt 100 sager.

Anette Borchorst understreger, at problemet er langt større, end de officielle trivselsundersøgelser viser, og især det lille antal af retssager afspejler. Det viser de seneste ugers debat om sexismen og krænkelse i den såkaldte anden bølge af #metoo herhjemme også.

At langt de fleste sager om sexchikane og krænkelse aldrig når til retssystemet, skyldes ifølge Anette Borchorst, at det oftest er meget ressourcekrævende og personligt belastende at tage sagerne i retten.

"Det kræver en stor, personlig investering og stort mod at tage en sag så langt".

Peter Breum, advokat

Og så er det praktisk svært. I det retslige system bliver sager om seksuel chikane og krænkelse på arbejdspladsen typisk ført i Ligebehandlingsnævnet. Men Ligebehandlingsnævnet afviser typisk sager om seksuel chikane og krænkelse, fordi der ikke kan føres vidner under sagen.

Fra 2001 til 2016 kunne otte ud af ti sager ikke behandles i nævnet pga. af behov for parts- og vidneforklaringer.

"Fra 2017 er der kommet fem sager i Ligebehandlingsnævnet, og de to er blevet afvist, fordi nævnet ikke kan behandle dem", understreger Anette Borchorst.

Retssager står ofte ikke mål med omkostningerne

At mange sager om sexchikane og krænkelse ikke når retssystemet, kan også skyldes, at det kan være meget psykisk belastende at føre sådanne retssager. Det fortæller advokat og partner i SIRIUS advokater Peter Breum. Han er den advokat, der har ført flest sager om seksuel chikane ved de danske domstole.

"Det kræver en stor, personlig investering og stort mod at tage en sag så langt. Det er dyrt, gerne mindst 50.000 kr., og de mange kræfter og penge står ofte ikke mål med den lille økonomiske godtgørelse, man måske får".

Taber man sagen, skal man typisk også betale modpartens sagsomkostninger, med-

mindre ens fagforening betaler sagsomkostningerne.

"Med den usikkerhed ønsker mange ikke at gå igennem et voldsomt sagsforløb, som gerne varer et år eller mere", siger Peter Breum.

Mens HK siden slutningen 1980'erne har taget sexchikanesager ind i det civilretslige system og lige nu har 19 retssager på vej, er der ingen sager på vej fra de akademiske fagforeninger.

"Vi har set et mønster, hvor de akademiske fagforbund ikke aktivt rejser problemet, og indtil for ganske nylig har de heller ikke haft fokus på, at dette problem eksisterer blandt akademikere", siger Anette Borchorst.

Når et medlem henvender sig til DM med en sag, vurderer man altid mulighederne for at gå videre fx via retssystemet, fortæller formand for DM, Camilla Gregersen.

"Desværre er lovgivningen skruet sammen på en måde, så det for den enkelte kan være svært at se formålet med en retssag. Niveaulet for godtgørelser er meget lavt, og samtidig er der ofte tale om en meget langvarig proces, som kan være opslidende at gå igennem. Endelig oplever vi, at mange er nervøse for, hvad en sag vil betyde for den videre karriere".

DM's formand mener, det er helt afgørende at ændre lovgivningen, så godtgørelserne bliver større, og arbejdsgivernes ansvar for at forebygge og handle bliver langt tydeligere og mere forpligtende.

"Det er indlysende, at retssager også har en effekt på kulturen, men det afgørende er, at arbejdsgiverne tager ansvaret på sig og gør det tydeligt, at sexchikane og krænkelse har konsekvenser for den, der krænker", siger hun. ■



Illustration: Ubisoft

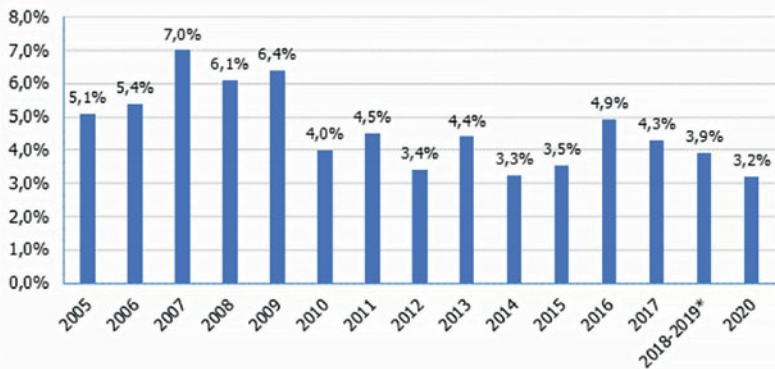
Assassins Creed fik premiere på dansk vikingemuseum

Den 10. november lancerede den franske spilgigant Ubisoft sit nyeste spil, Assassins Creed: Valhalla, på museet Kongernes Jelling i Jylland. Det var museumschef Morten Teilmann-Jørgensen selv, der kontaktede Ubisofts nordiske kontor med forslaget om at afholde premieren på det danske vikingemuseum. Spillet er det nyeste i Assassins Creed-serien, der tager udgangspunkt i forskellige historiske perioder. Denne gang i vikingetiden.

Privatansatte medlemmer i DM steg 3,2 % i løn i 2020

DM's privatansatte medlemmer er steget 3,2 % i løn sammenlignet med sidste år, viser DM's årlige lønstatistik. Det er den laveste procentmæssige stigning siden finanskrisen, men det skal ses i lyset af Covid-19.

"Det er mit håb og min forventning, at arbejdsgiverne husker at belønne medarbejderne, når der bliver økonomi til det, så alle får indhentet det, de har givet afkald på", siger formand for de privatansatte medlemmer i DM Julia Hunt.



Stigning i løn for privatansatte medlemmer af DM siden 2005. 2018 og 2019 er et gennemsnit af de to år.



Foto: TV2

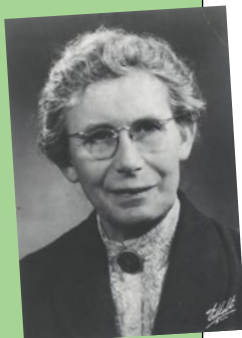
“Vi kan have svært ved at acceptere, at udenlandske medarbejdere er inviteret på grund af deres speciale, og deri ligger et stort potentiale for kompetencetab. Folk vil ikke være her, når de bliver mødt med diskrimination, så en fastholdelsespolitik er tiltrængt”.

Mira C. Skadegård, forsker, Aalborg Universitet, om medarbejdere med anden etnisk baggrund, der føler sig diskriminerede på deres arbejdsplads

20 millioner

Så mange penge har Danmarks Frie Forskningsfond uddelt til 5 nyslåede, kvindelige forskningsledere under Inge Lehmann-programmet.

Inge Lehmann-bevillingen, der har fået navn efter den kendte danske seismolog, gives som en ekstrabevilling til udvalgte forskere, der har modtaget en Sapere Aude-bevilling i 2020. Inge Lehmann-programmet er en del af den politiske aftale om fordeling af forskningsreserven i 2020 og har til formål at styrke talentudviklingen i dansk forskning ved at fremme en mere ligeleg kønssammensætning af forskningsmiljøerne i Danmark.



NY BOG SKAL HJÆLPE STUDERENDE MED AT SKRIVE AKADEMISK

Forlaget Samfundslitteratur har netop udgivet bogen “Akademiske fraser”, der har til formål at hjælpe nystartede studerende med at takle det akademiske sprog. Bogen, der er skrevet af Lotte Rienecker, Peter Stray Jørgensen og Anne Sofie Jakobsen, lægger stor vægt på at lære studerende at navigere i de mange fraser, som udgør basen i at skrive den gode, akademiske opgave.

“På universiteterne behandler man ofte akademisk sprog som noget, de studerende bare kan eller kan tilegne sig ved at læse og være i det. Men man bør betragte det som et sprog, der skal læres ligesom et fremmedsprog”, siger forfatter Anne Sofie Jakobsen til DM Akademikerbladet.

Du kan læse mere på akademikerbladet.dk



JORN / KIRKEBY

NIVEAU 5 21.11.2020 – 05.04.2021

Udstillingen JORN/KIRKEBY er et malerisk møde mellem to af Danmarks mest betydningsfulde kunstnere, Asger Jorn og Per Kirkeby. På hver sin måde har de præget den danske kunstscene, og udstillingen fokuserer på de to kunstneres slægtskab og forskelligheder i deres tilgang til maleriet og til dét at være maler.



Asger Jorn, Femelle i retploretide, 1955. Olie på lærred, 100,8x81,5 cm. Kunsten Museum of Modern Art, Adlborg. © Donation Jorn, Silkeborg/VISDA, 2020. (Udsnit)



Per Kirkeby, Grøn Fruiting, 1988. Olie på lærred, 200x170 cm. Louisiana Museum of Modern Art, Humlebeak. © Per Kirkeby Estate. (Udsnit)

Åbningstider

Tirsdag - fredag

kl. 10-21

Weekend

kl. 10-17

ARoS
AARHUS KUNSTMUSEUM

Månedens gang på #SoMe

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



5.10 PM · 12. nov. 2020 · Twitter Web App

VOGT DEM FOR EFTERLIGNINGER

Alt, hvad du siger, kan blive brugt imod dig – ved politianholdelser og på SoMe. V-kvinde **Sophie Løhde** fik bragt røven i klaskenhøjde, da hun forsøgte sig som "aktivist" og poserede på Christiansborg med et skilt, der kritiserer regeringens bommert med at aflive mink uden lovhjemmel. Et foto, der næsten skreg på den billedmanipulation, Twitter-profilen **Randahl Fink Isaksen** her har lavet med henvisning til den verserende sag om Inger Støjbergs ulovlige instruks: "Glimrende politisk kommunikation fra Venstre i dag på Facebook, hvor **@sophieloehde** forklarer Venstres 2 krystallklare synspunkter. **#Satire**", skrev han.

FAKE NEWS FRA DENMARK

I november kastede mange deres øjne over Atlanten, hvor amerikanerne forsøgte at vælge en ny præsident. Det store cirkus fik dog også en lille dansk vinkel, da den amerikanske ambassadør i København, **Carla H. Sands**, med stor omhu kastede sig ind i præsident Trumps forsøg på at underminere valgresultatet ved blandt andet at tweete, at hendes brevstemme i Pennsylvania ikke var registreret. Men det var den altså, kunne New York Times efterfølgende fastslå. "I'm sorry Denmark. Truth and decency will be back in 70 days", tweetede den tidligere ambassadør **Rufus Gifford**, som i sin tid havde noget mere held med at vinde de danske hjerter.

IND MED "RAMADAN", UD MED "DANMARK"

Højskolesangbogen kan – heldigvis for den – stadig pisse folk af. "Hvis jeg får den i gave, brænder jeg den", lød eksempelvis en kommentar på Højskolesangbogens FB-side. Opstandelsen opstod, fordi Isam B-sangen "Ramadan i København" blev optaget, mens folkelige klasikere som "Mormors kolonihavehus" og Shu Bi Duas "Danmark" røg ud – sågar lige efter nyheden om sanger Michael Bundesens død. Ud med Danmark, ind med Ramadan – det slagsmål ligger jo lige til højrebænet. Og så kunne udgiverne grine hele vejen til banken: "Fire dage efter udgivelsen har vi solgt 75.000 højskolesangbøger".

STATISTRIKK



Vidensformidling finder konstant nye veje. Det viser den norske biostatistiker **Kathrine Frey Frøslie** på YouTube og på bloggen Statistrikk.no, hvor hun ved hjælp af hæklede eksempler forklarer co-nasmittetallet (R).

DAGENS NYHED: INGENTING!

SDU-professor **Anton Pottgård** har gjort det til en dyd at lancere ikke-fund på linje med fund: "Vi har netop offentliggjort et nyt studie, der viser, at diabetesbehandling med såkaldt DPP4-hæmmere ikke ser ud til at give blodpropper i maven", skriver han på LinkedIn og noterer, at det også er vigtigt at fortælle, når man ikke finder noget. Undersøgelser har vist, at der i videnskaben generelt er en tendens mod flere og flere positive resultater.

ET SPØRGSMÅL OM KARAKTER

De danske karakterer er for dårlige. Et ekspertudvalg har afleveret en rapport om ændringer af den danske karakterkala, for eksempel ved at fjerne den småperfide -3 og udjævne de tussede spring mellem 4, 7 og 10. Men måske har Berlingske-redaktør **Tom Jensen** et bud, der i SoMe-generationens øjne giver endnu mere mening.



VINTERKOLD? DET ER JEG

Hannouda er flygtet fra krigen i Syrien og bor nu i en teltlejr i Libanon. Vinteren er på vej med bidende kulde og iskolde vinde. Først blev Hannouda tvunget til at flygte fra sit hjem, og nu skal hun kæmpe mod vinterkulden.

HANNOUDAS ØNSKELISTE

- VARMT TØJ
- TÆPPER
- VARM SOVEPOSE
- ET HJEM



Hjælp Hannouda gennem vinteren sammen med UNHCR, FN's Flygtningeorganisation.

Sms **VARM** til **1919**
og støt med **250 kr.**

Du er med til at holde syriske børn og familier på flugt varme i de kolde vintermåneder.

Støt også via **MobilePay 203 131** eller unhcr.org/vinter



UNHCR
FN's Flygtningeorganisation

THOMAS ER 38 OG LÆSER HISTORIE:

“Jeg var med på rusturen, og det var temmelig overvældende”

På Københavns Universitet udgjorde studerende over 30 år fem procent af de optagne i 2020. En af de ældre studerende er 38-årige Thomas Leholt, der i 2017 satte sin musikkarriere på vågeblus for at forfølge drømmen om en kandidatgrad i historie.

2020 var der 2.483 ansøgere til videregående uddannelser med en gymnasial eksamen fra før 2007. Det viser tallene fra Den Koordinerede Tilmelding (KOT).

Aldersgruppen betegnes i Uddannelses- og Forskningsministeriets optegnelser som “30 og ældre” og udgør en væsentlig andel af de studerende på flere studier. Blandt andet udgør de over en fjerdedel af de studerende på italiensk sprog og kultur på Københavns Universitet.

En af dem, der har valgt at starte en universitetsuddannelse senere i livet, er Thomas Leholt, der i en alder af 38 år læser historie på Københavns Universitet.

“Jeg havde aldrig troet, jeg skulle ende på universitetet. Jeg kommer fra en stolt arbejderfamilie, så det er i høj grad også for at vise min familie og ikke mindst mig selv, at jeg kan gennemføre det her”.

Thomas Leholt, musiker og studerende

Det var på tide

Da Thomas Leholt var færdig med folkeskolen, stod han med et valg. Enten skulle han tage en uddannelse, eller også skulle han fokusere på musikken.

“Jeg valgte at fokusere på musikken. Jeg var heldig at møde nogle gode mennesker i musikbranchen, der syntes, jeg var dygtig. Det ene tog det andet, og lige pludselig tjente jeg penge på musikken, og uddannelse faldt længere og længere i baggrunden”, siger han.

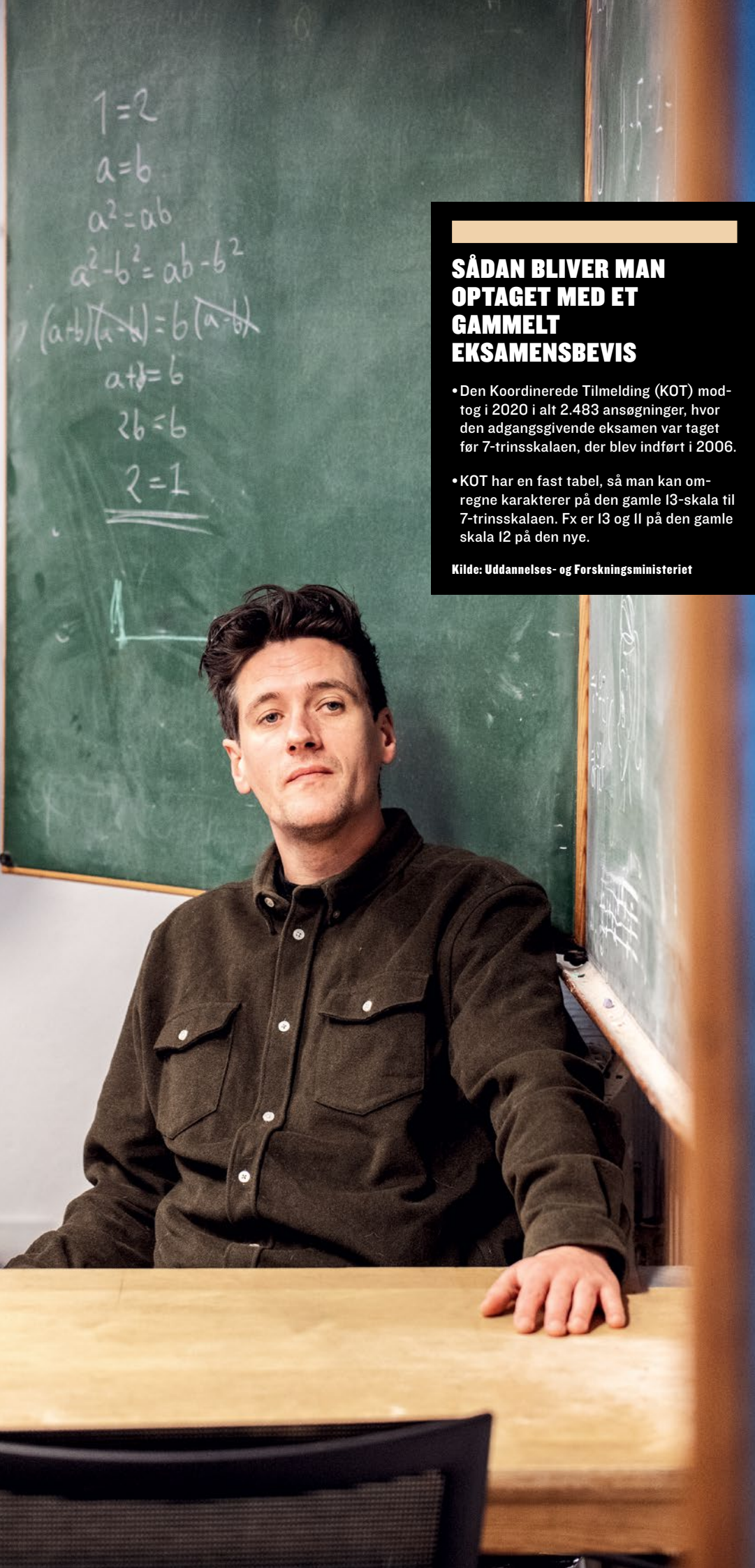
Thomas Leholt har det meste af sit voksne liv arbejdet som sessionmusiker for store danske såvel som udenlandske artister som Bikstok og den jamaicanske reggaemusiker Beenie Man samt været husmusiker i en række tv-produktioner som Zulu Comedy Awards og Go’ morgen Danmark.

“Jeg er pianist og spiller keyboard og har tidligt i mit liv været ufatteligt heldig og fået mig et godt netværk inden for musikverdenen. Det har givet mig lov til at leve af musikken og spille med nogle store internationale kunstnere i Danmark og Europa”, siger han.

Thomas Leholt bor til daglig i København med sin kæreste. Det var især tanker om deres fælles fremtid, der fik ham til at starte på universitetet og skrue ned for musikken.

Thomas Leholt startede med at læse historie på Københavns Universitet i 2017 i en alder af 35 år. I starten var han overvældet over de yngre medstuderendes drukkultur, men efterhånden er han faldet til.





SÅDAN BLIVER MAN OPTAGET MED ET GAMMELT EKSAMENSBEVIS

- Den Koordinerede Tilmelding (KOT) modtog i 2020 i alt 2.483 ansøgninger, hvor den adgangsgivende eksamen var taget før 7-trinsskalaen, der blev indført i 2006.
- KOT har en fast tabel, så man kan omregne karakterer på den gamle I3-skala til 7-trinsskalaen. Fx er I3 og II på den gamle skala I2 på den nye.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriet

“Da jeg var omkring 30, begyndte jeg for alvor at tænke over, hvad jeg skulle på længere sigt. Jeg havde fået lejlighed og kæreste, og det er virkelig svært i musikbranchen at lægge langsigtede planer. Det er altid lidt år til år. Nogle måneder tjener du ingenting, og nogle måneder tjener du rigtig meget”.

“Jeg var nået til et sted i mit liv, hvor jeg og min kæreste begyndte at snakke om børn og fremtid. Så jeg startede med at tage enkeltfag på KVUC, så jeg fortsat kunne spille musik ved siden af”.

Rusture og fredagsbarer

Efter en færdiggjort hf-eksamen på KVUC startede Thomas Leholt på universitetet i september 2017. Her bliver det hurtigt åbenlyst, at han er et andet sted i sit liv end sine yngre medstuderende.

“Jeg var rimelig overrasket over, hvor lavt aldersgennemsnittet var, da jeg startede. Jeg regnede med, at folk var lidt ældre, end de var, så det var lidt svært”, siger han.

“Jeg var med på rusturen, og det var temmelig overvældende. Selvom jeg vidste, at der var meget fest, så blev jeg lidt overrasket over, hvor meget druk betød for det sociale og sammenholdet”.

Efter det første chok er Thomas Leholt efterhånden faldet godt til.

“Jeg har været med til nogle enkelte fredagsbarer, men det er ikke noget, jeg gør ofte. Jeg bruger rigeligt tid på at forberede mig og passe min omgangskreds og musik, og tømmermænd bliver jo også noget anderledes, når man bliver ældre”, siger Thomas Leholt og griner.

“Men som tiden går, så synes jeg, at det sociale bliver federe og federe. Der er en kultur og jargon på et universitet, som man lige skal vænne sig til, men jeg synes egentlig, at jeg efterhånden er faldet godt til socialt. Jeg har mødt en masse søde folk”.

Chefökonom: “Der kan sagtens være en gevinst for samfundet”

Danmark har en stolt tradition med voksenuddannelse og livslang læring med højskolepionerer som Grundtvig og Christen Kold i front. I 2007 fremsatte VK-regeringen “Danmarks »

» strategi for livslang læring”, hvor Bertel Haarder i forordet skriver: “Livslang læring skal fremmes i alle de mange sammenhænge, hvor mennesker lærer nyt og tilegner sig brugbare kompetencer. Det gælder i uddannelserne, i arbejdslivet, i folkeoplysningen og i forenings- og fritidslivet. Det er et fælles ansvar for alle. Hermed får vi de bedste forudsætninger for et dansk kompetenceløft, og at den livslange læring bliver i verdensklasse”.

Men er det samfundsmæssigt rentabelt at tilbyde lange universitetsuddannelser til folk, der har passeret de 30?

Ja, siger cheføkonom i DEA Kristian Thor Jakobsen.

“For de her personer, der starter senere end gennemsnittet, så er det jo klart, at de har færre år til at tilbagebetale den investering, som samfundet foretager”, siger han.

“Men man ved, at der er en gevinst for samfundet ved at lade folk tage længere uddannelser. Det gælder også for de fleste, der starter senere, og folk, der har haft en lidt mere krøllet og længere vej ind på universiteterne”, siger Kristian Thor Jakobsen.

“For dem er der en klar lønpræmie og dermed en gevinst for samfundet ved at lade dem opkvalificere sig, også senere i livet. Den er så betragtelig, at man sagtens kan lade folk i 30’erne tage en uddannelse på universitetet. Men jo senere folk starter, jo mere skal man også skele til, hvilken uddannelse de tager. For der er selvfølgelig forskelle uddannelserne imellem”.

Der er en grænse

Selvom der i stort omfang er en gevinst at hente ved at lade folk i 30’erne og 40’erne bedre sig på landets universiteter, kan det være nødvendigt at trække stregen et sted, siger Kristian Thor Jakobsen.

“Det er klart, at når de her personer begynder at nærme sig tilbage-trækningsalderen, så begynder det at tippe den anden vej. Det er klart, at dem, der er 55 til 60 år, altså i den anden ende af aldersspektret, der

kan man diskutere, om det rent samfundsmæssigt giver mening, og det gør det nok næppe”.

Selvom det næppe er økonomisk rentabelt at have seniorer gående på de danske universiteter, så betyder det ikke nødvendigvis, at de skal nægtes adgang til akademiske uddannelser.

“Der kan være alle mulige andre årsager til, at man syntes, det er okay, som generel dannelse. Men rent samfundsmæssigt er det næppe en god forretning. Særligt hvis de år, som de bruger på at uddanne sig i en sen alder, kunne være brugt aktivt på arbejdsmarkedet”, siger han.

Har altid haft interesse for historie

At Thomas Leholt valgte at læse historie, var ikke helt tilfældigt.

“Jeg har altid gerne villet have en uddannelse, men jeg har ikke været helt sikker på, hvad det skulle være”, siger han.

“Jeg valgte historie, fordi jeg synes, det er et spændende fag, og jeg har altid godt kunnet lide at dykke ned i fascinerende fortidshistorier. Lige siden folkeskolen har jeg interesseret mig for historie”.

Ud over interesse i faget vil Thomas Leholt vise, at han faktisk kan gennemføre et universitetsstudie.

“Jeg havde aldrig troet, at jeg skulle ende på universitetet. Jeg kommer fra en stolt arbejderfamilie, så det er i høj grad også for at vise min familie og ikke mindst mig selv, at jeg kan gennemføre det her”, siger han.

En ny rapport fra EVA udgivet i november 2020 fastslår, at studerende på 26 år og opefter generelt har et stærkere fagligt engagement end deres medstuderende, men også en lavere grad af social tilknytning til deres medstuderende.

Musikken fylder stadig

Thomas Leholt går på den gymnasierettede linje, der har til formål at forberede de studerende til at undervise i historie på gymnasier.

“Jeg har ikke en konkret karriereplan på plads foran mig. Men jeg har



taget den gymnasierettede linje for at få mulighed for at få et job som lærer på et tidspunkt”, siger han.

Selvom karrieren ikke er helt fastlagt, så er det vigtigt, at der fortsat er plads til musikken.

“Jeg spiller stadig musik, dog ikke i samme omfang. Nu har der ikke været så mange spillejob i år, men jeg vil i fremtiden fortsætte med at tage ud og spille, men det er klart en balancegang”, siger han.

Thomas Leholt er i øjeblikket i gang med sin bachelor, som han bliver færdig med i 2021, hvorefter han starter på kandidaten. ■

» **38-årige Thomas Leholt har levet af musik det meste af sit voksne liv og har spillet med en række kendte danske kunstnere, bl.a. den afdøde reggaesangerinde Natasja. Nu læser Thomas Leholt historie på Københavns Universitet, og han kan godt mærke, at han er ældre end sine medstuderende.**

“Men man ved, at der er en gevinst for samfundet ved at lade folk tage længere uddannelser. Det gælder også folk, der starter senere, og folk, der har haft en lidt mere krøllet og længere vej ind på universiteterne”.

Kristian Thor Jakobsen, cheføkonom i DEA

Statens spørgsmål om alder i jobopslag kan være ulovligt

Ansøgere bliver spurgt om deres alder, når de søger job på statslige arbejdspladser. Det er i strid med reglerne om databeskyttelse, siger forsker i persondataret.

DETER ULOVLIGT at forskelsbehandle på baggrund af alder på det danske arbejdsmarked, og en arbejdsgiver må derfor ikke lægge vægt på alder, når der skal ansættes medarbejdere.

Alligevel beder offentlige danske arbejdsgivere ofte ansøgere om at oplyse deres alder, når de udfylder jobansøgninger på nettet.

Karrierekonsulent Thorleif Trust Gotved peger på, at oplysningen kan bruges til ulovlig aldersdiskrimination.

“Hvis du får 300 ansøgninger til en enkelt stilling, så kunne det måske være fristende at starte med dem, der er mellem 35 og 45 år”, siger karrierekonsulenten til DM Akademikerbladet.

Ayo Næsborg-Andersen, jurist og lektor i persondataret og forvaltningsret ved Syddansk Universitet, siger, at spørgsmål om alder er i strid med GDPR-reglerne.

“Man må kun indsamle nødvendige data. Hvis det er en ungarbejder under 18 år, så er det selvfølgelig relevant. Men det er ikke tilfældet, hvis du søger en helt almindelig funktionær”, siger hun til DM Akademikerbladet.

Thorleif Trust Gotved har for nylig gennemført en meningsmåling på LinkedIn, som 500 personer deltog i. 80 procent oplyste, at de ofte eller næsten altid bliver bedt om at oplyse deres alder. Da han efterfølgende undersøgte 40-50 tilfældige jobopslag, skulle man i 10 af dem oplyse sin alder.

Da han skrev til virksomhederne og spurgte, hvad de skulle bruge oplysningerne om

“Hvis du får 300 ansøgninger til en enkelt stilling, så kunne det måske være fristende at starte med dem, der er mellem 35 og 45 år”.

Thorleif Trust Gotved, karrierekonsulent

alder til, var kun én arbejdsgiver i stand til at give et velbegrunder svar, fortæller han.

DM Akademikerbladet har tidligere spurgt Finansministeriet, hvorfor jobansøgere her bliver bedt om at indtaste deres alder i et særskilt felt.

Grunden til, at vi spurgte Finansministeriet og ikke andre ministerier, som har den samme praksis, er, at Politiken i februar kunne afsløre, at Finansministeriet over en periode på fire år ansatte 277 medarbejdere, men at blot én af dem var over 50 år.

Svaret fra Charlotte Horster, konstitueret Koncern HR-chef i Finansministeriet, var, at ministeriet udelukkende indsamlede oplysningerne af tekniske årsager og for at foretage statistik.

“Statens eRekruttering er baseret på et standardrekrutteringssystem, der har et felt med alder som standard. Feltet var oprindeligt markeret med en rød stjerne, der indikerede, at det var et obligatorisk felt, men det har vi bedt systemejer om at få ændret, så det nu er frivilligt at udfylde feltet”, sagde Charlotte Horster til DM Akademikerbladet.

“Vi gør det ikke, fordi vi bruger det i rekrutteringen. Vi søger aldrig på folks alder eller bruger det til at udvælge dem, vi ansætter. Det er udelukkende til statistisk brug, så vi for eksempel kan udlevere data, når medierne kontakter os”, sagde hun.

Ayo Næsborg-Andersen mener ikke, at det er en seriøs begrundelse.

“I forhold til selve rekrutteringen er det, som de siger, irrelevant. Og eftersom det er blevet frivilligt, er det jo ikke nødvendigvis komplette data, de kan udlevere. Så der synes jeg nok, man måske begynder at løbe tør for gode argumenter. Det er i hvert fald heller ikke et godt argument at sige, at sådan er rekrutteringssystemet indrettet”, siger Ayo Næsborg-Andersen.

Ifølge Thorleif Trust Gotved kan systemet meget let ændres.

“Jeg har været i dialog med HR Manager, som er det firma, de statslige arbejdspladser bruger, og her var de meget insisterende omkring, at feltet med aldersoplysninger slet ikke behøver at være inkluderet i skemaet. Det kan sagtens fjernes”, siger han. ■

DEN VILDE JULEFROKOST HAR DYBE – og vi savner den RØDDER

Siden vikingetiden har danskerne fejret julen med druk, løssluppenhed og masser af mad. Og nu under corona er den aflyste julefrokost den form for kollegialt samvær, som vi savner allermost.

Helene Brochmann scrollede igennem annoncerne på Den Blå Avis i timevis, før hun fandt det rigtige kostume. En klassisk retrotræningsdragt fra Hummel.

Hun var tilfreds. Det var den perfekte udklædning til årets store julefrokost på Det Kongelige Akademi, hvor hun til daglig arbejder som specialkonsulent.

“Temaet var OL i Balkan, så undtagelsesvist havde jeg ikke selv syet tøjet. Det plejer jeg ellers. Et år syede jeg for eksempel selv en lang kjole a la 1890, fordi jeg var “diligencepassager” i vores westerntema, og året efter serverede jeg maden på bakker fra et rullebord som stewardesse i vores lufthavnstema med securitytjek, højtalerudkald og toldfrie drikkevarer”, fortæller Helene Brochmann.

I dag ser hun tilbage på den årlige julefrokost for alle Det Kongelige Akademis undervisere, studerende og administrative medarbejdere med ekstra stort afsavn. Som så meget andet er festen i år blevet aflyst.

“Vores julefrokoster plejer at være noget af et spektakel, og det er altidammersjovt. Så det er da ærgerligt, at det ikke bliver til noget. Nu skal vi vente et helt år”.

Vigtigere end kaffepausen

Guirlander og hjerter, stor julebuffet, “Last Christmas” på anlægget og gløgg i glasset med kollegerne.

Firmajulefrokosten er for mange årets fest. I år er den afblæst.



Og det kan mærkes på de danske arbejdspladser. Faktisk er der flere, der savner julefrokosten, end der savner kaffepausen eller frokostpausen på kontoret. Det viser en ny meningsmåling blandt de beskæftigede, som Gallup har foretaget for DM Akademikerbladet.

64 procent af de beskæftigede danskere savner julefrokosten i en eller anden grad, mens 54 procent af de adspurgte savner frokostpausen, og kun 43 procent savner kaffepausen.

Erhvervspsykolog Lene Thomsen forstår godt, hvorfor mange ærgrer sig over den aflyste fest.

“Julefrokosten er med til at skabe nogle fælles oplevelser på arbejdspladsen. Den giver os mulighed for at se nogle andre sider af hinanden. Til julefrokosten er der jo for eksempel forskellige traditioner med konkurrencer eller taler. De gør, at man får tygget ting igennem og får talt med hinanden på en uformel måde. Det savner folk nu. De savner at føle sig som en del af fællesskabet”, forklarer Lene Thomsen.

300-1575

Før den borgerlige jul brød igennem, trak den danske jul spor tilbage til den hedenske jól i vikingetiden, hvor stemningen var noget mere løssluppen med druk, ædegilder og sex.

Julestuen med dens julelege var højeste mode i by og på land. Man spiste og drak tæt. Bagefter legede man julelege, der kunne være både fornøjelige og frække. Kirken var modstander af julestuerne, da de efter kirkens mening medførte både drukkenskab og løssagtighed.

1650-1800

1808-1938

Den borgerlige jul med juletræ, familiemiddag, gudstjeneste og gaver kommer til. Det første danske juletræ blev (så vidt vi ved) tændt i 1808.



Tegning - Den Gamle By

“En karl og en pige fra selskabet blev fanget og lagt på et bord oven på hinanden. Resten af selskabet skulle så “ælte dejen” ved at stå rundt om bordet og mase på parret”.

Annette Hoff

Vi drikker julen ind

Men hvornår opstod traditionen for at drikke sig fuld og spise flæskesteg på kontoret? Historiker Uffe Østergaard forklarer, at selvom firmajulefrokosten, som vi kender den i dag, først kom til i 1950'erne, går de frivole og vilde julefester helt tilbage til vikingetiden.

“Længe før kristendommen slog rod i Danmark, fejrede vikingerne jól. En fest for vintersolhvervet, og at vi gik mod lyse tider. Disse skikke blev hængende flere hundrede år senere, hvor man rundt om i landet afholdt julestuer, så de voksne kunne slippe tøjljerne”, forklarer Uffe Østergaard.

Vi kender til julestuerne fra dengang, fordi præsterne fra den tid flere gange skrev og brokkede sig over dem. De prøvede at lægge en dæmper på festerne, fordi de syntes, at der var for meget druk og hor, fortæller han.

Netop maden og alkoholen var allerede dengang vigtige ingredienser i en god julefest, forklarer historiker og seniorforsker i nydelsesmidler ved Den Gamle By i Aarhus Annette Hoff.

“Julemåltidet var årets vigtigste måltid, og her spiste man store mængder kød og skyllede det ned med øl og brændevin”, siger Annette Hoff, der også er forfatter til bogen “Den danske vinhistorie”.

“Lavpraktisk var det sådan, at man det meste af året spiste nedsaltet svinekød, men hen under jul, når grisen var blevet stor og fed, så var det slagtetid. Til julefesten spiste man så det ferske kød, og der var rigeligt af det. Det var en overdådighed”.

Også alkoholen var vigtig.

“Dengang fik man brændevin og ekstra stærk øl til julefesten. I dag er det stadig snaps og øl, som trækker til julefrokosten, ligesom menuen typisk består af flæsk og kål. Klassisk mad fra bondekulturen”, siger Annette Hoff.

Seniorforsker ved Det Kongelige Bibliotek Caroline Nyvang fortæller, at julestuerne dog langsomt forsvandt i 1800-tallet.

“Julestuerne blev udkonkurreret af familiejulen. Nu skulle højtiden handle om familien med gaver, juletræ og fin middag”.

»

Under og efter 2. verdenskrig opstår et nationalt folkeligt fællesskab, og hierarkiet mellem direktør og ansatte flades mere ud. Direktøren begynder derfor at invitere sine ansatte til et glas portvin på sit kontor juleaftensdag klokken 12.

1939-1950



Foto: Arbejdermuseet

1954

Her en lille julefrokost i kantinen på porcelænsfabrikken Norden i Valby med øl og levende lys på bordet.



Foto: Arbejdermuseet

I 60'erne udviklede julefrokosten sig frem mod de store sociale begivenheder, vi kender i dag. Hvor udgangspunktet før var en lille sammenkomst juleaftensdag, er det nu en stor fest, som begynder at udfolde sig allerede fra november måned. Her dagbladet Aktuelt's julefrokost på Københavns Rådhus.

1966

» Fra film til firmakultur

Først efter anden verdenskrig rykkede julehyggen tilbage på de danske arbejdspladser.

“Under besættelsestiden begyndte man at udvikle en tradition for, at chefen gav et glas portvin på sit kontor kl. 12 den 24. december, inden man gik på juleferie. Folk rykkede mere sammen under krigen, og hierarkiet mellem ansatte og ledere blev fladere, når der kom alkohol på bordet”, forklarer Caroline Nyvang og fortsætter:

“Det tog man med sig i 50'erne, hvor der var økonomisk opsving. Her blev en firmajulefrokost noget, man kunne promovere sig på for at få arbejdskraft. Derudover begyndte selve festen at blive mere løssluppen, nu hvor kvinderne for alvor var kommet ind på arbejdsmarkedet”.

I 1960'erne blev julefrokosterne kun vildere. I 1976 cementeredes forestillingen om den vilde, hæmningsløse firmafest for alvor, da den danske komedie “Julefrokosten” udkom med skuespillere som Preben Kaas og Lisbet Dahl på rollelisten.

“Den var meget populær. Den satte navn på noget, som folk kunne identificere sig med. Firmajulefrokosten som en ventil, der giver kræfter og livslyst. Men selvom nogle måske kunne nikke genkendende til den hæmningsløse festkultur, kan man hurtigt komme til at generalisere for meget. Det er jo en film”, siger Uffe Østergaard.

I filmen følger man den årlige og traditionelle julefrokost på Simons Bijouterifabrik, hvor menigmand fester på lige fod med direktøren. Det udvikler sig til et sandt drukorgie med utroskab, anholdelser og slåskampe.

I 2009 udkom en ny film med samme titel, men hvor man denne gang fulgte julefrokosten på et autoværksted.

Gramselege og nye grænser

Selvom scenerne fra “Julefrokosten” måske udstiller den mest ekstreme form for firmajulefrokost, hvor maskerne for alvor falder, så er det en forestilling, mange danskere holder fast i den dag i dag.

En tidligere meningsmåling fra YouGov bekræfter, at danskere er glade for julefrokosten, men at mange også holder sig væk.

Årsagen kan i høj grad kædes sammen med alkohol. Hver femte af dem, der har fravalgt én eller flere julefrokoster, svarer, at de ikke ønsker at se deres kolleger fulde. Otte procent svarer, at det er, fordi de er bange for

Den kvindelige del af festkomiteén til Det Kgl. Akademis julefrokost sidste år med OL-tema – klædt ud som olympisk fakkel, skøjteprinsesse, atletikudøvere, skiløber og medaljeoverrækker.



Foto: Helene Brochmann

1976

Den danske komediefilm "Julefrokosten" får premiere, og den kendte forestilling om den vilde, våde og vovede julefrokost bliver manifesteret. Filmen er en farce om det drukorgie, som en firmajulefrokost på Simonsens Bijouterifabrik udvikler sig til.



Foto: Peter Pagh



Foto: Jens Dressling Ritzau Scampix

Den årlige firmajulefrokost byder på både sang og dans på bordene. Mange er nu også begyndt at deltage i op til flere julefrokoster udover den på arbejdspladsen. Fx inviterer idrætsforeningen, omgangskredsen og parti-foreningen også til fest.

1992

at blive presset til at drikke, mens syv procent svarer, at de er bange for ikke selv at kunne styre deres alkoholforbrug.

Desuden svarer hver fjerde dansker, at de en eller flere gange har overværet, at andre er blevet dårligt behandlet til en julefrokost på arbejdet.

Ifølge Annette Hoff har der helt tilbage til julestuerne været vovede og sjofle lege til julefrokosten.

"Både på landet og i byen legede man forskellige lege med seksuelle undertoner til julestuerne. Blandt andet "ælte dej", hvor en karl og en pige fra selskabet blev fanget og lagt på et bord oven på hinanden. Resten af selskabet skulle så "ælte dejen" ved at stå rundt om bordet og mase på parret, der så kom mere end almindeligt tæt på hinanden".

Også en af karaktererne i Ludvig Holbergs komedie "En Julestue" fra 1724 udtrykker netop, hvordan datidens svar på julefrokoster også var særdeles løsslupne.

"Ak, havde jeg blot en daler for hver en mødom, som er løbet af stablen på en julestue, så var jeg en rig mand!" siger karakteren.

"Historisk set kan man sige, at der har været sexistiske undertoner i julefrokosten. På en eller anden måde ved vi, at julefrokost kan blive et noget mere broget foretagende. Vi har en forestilling om, at der kan ske ting og sager", siger Annette Hoff.

Nogen vej tilbage?

Men efter efterårets store me too-bevægelse kan man spørge sig selv, om firmafestens løsslupenhed altid er godt for kollegaskabet.

1996

Maden og alkoholen er stadig en vigtig del af firmajulefrokosten. Her serveres der typisk danske juleretter som flæskesteg, frikadeller og sild med masser af øl og snaps.



Foto: Søren Jacobsen Ritzau Scampix

På DM's hjemmeside har medlemmerne haft mulighed for at dele deres vidnesbyrd og sige fra over for sexismen. Her fortæller flere kvinder, hvordan deres grænser er blevet overskredet, når kollegaen eller chefen har fået for meget at drikke til julefrokosten.

"En tidligere chef legitimerede sin opførsel ved at sige: "Når jeg bliver fuld, så kan jeg ikke styre mig, hvis der er flotte kvinder i nærheden. Hvis du ikke kan håndtere det, så kan du ikke komme med til julefrokost"", skriver en anonym fastansat kvinde i 30'erne for eksempel.

Kultursociolog og forfatter Emilia van Hauen pointerer, at firmajulefrokostens grundtanke om, at chef og ansat er lige, er en illusion, som vi bør overveje.

"Forestillingen om, at hierarkiet kan sættes ud af kraft, er utopisk. Selvom chefen står med en øl i hånden, er hun eller han jo stadig chef. Det viser de mange me too-sager netop. Men jeg oplever, at der er ved at ske en kulturændring på arbejdspladserne. Julefrokosterne er slet ikke lige så vilde og våde, som de var for 10-15 år siden", siger Emilia van Hauen og forklarer:

"Hvor en moderat fuld chef før i tiden var et udtryk for, at han eller hun var social, er en fuld chef det sidste, man gider se i dag. Hvis man som chef vil have respekt, skal man nu kunne gå foran og være i så meget social kontrol, at man aldrig bliver en belastning for de andre. I dag er det din adfærd, som giver dig status - ikke nødvendigvis din stilling".

Mere end bare en fest

Helene Brochmann har aldrig selv oplevet noget ubehageligt til en julefrokost.

>>

2014

Julefrokosterne er ikke længere kun i kontorerne. Nu booker private virksomheder store festlokaler, hvor flere hundrede kan deltage. Foruden mad og alkohol bliver der også booket prominente dj's og livebands til underholdning. Her spiller Dodo and the Dodos ved en julefrokost i Tivoli Hotel.



Foto: Mads Nissen/Politiken/Ritzau Scanpix

“Jeg har været på arbejdsmarkedet i 30 år, og jeg har aldrig oplevet en total abefest. Jeg opfatter absolut heller ikke vores julefrokost som en drukfest, men som en aften med god mad, sjove aktiviteter og mulighed for at danse til langt ud på natten”, siger Helene Brochmann.

Hun fortæller, at det netop er følelsen af fællesskab, som gør, at hun godt kan lide firmajulefrokosten.

“Vi går alle sammen rigtig meget op i udklædningen. Det er noget, vi taler om lang tid i forvejen og planlægger. Og så er det også sjovt at se tilbage på sammen”, fortæller hun.

Forsamlingsforbud, håndsprit og corona har desværre meget lidt at gøre med den julefrokost, mange drømmer om. Men hvad kan man så gøre i år?

I Ribe har Sydvestjyske Museer og en lokal café indgået et samarbejde om en anderledes julefrokost med indhold til både hjerne og mave, fortæller en af arrangørerne, historiker Louise Hauberg Lindgaard.

“Som alle andre oplevede vi, at vores juleinitiativer blev aflyst, og vi kunne se, at rigtig mange savnede arrangementerne. Jeg ved meget om julehistorier og det magiske islæt, så jeg foreslog, om vi ikke kunne omdanne det til en julefrokost, så folk kan få noget at julehygge om”, siger Louise Hauberg Lindgaard, der arbejder på heksemuseet HEX!.

Ud af det kom to julearrangementer. Et med de hyggelige julehistorier og et om de lidt mere uhyggelige julesæner.

“Vi holder det som foredrag på Det Gamle Rådhus i Ribe med god afstand, og bagefter bliver man inddelt i små selskaber på Café Quedens, hvor man får en lækker



Foto: Finn Frandsen/Politiken/Ritzau Scanpix

Julefrokosten er nu en så integreret del af arbejdslivet, at de, der er uden job, savner det sociale fællesskab. Her har a-kassen arrangeret en julefrokost for 90 medlemmer med en klassisk julebuffet.

2016

juleplatte. Vi var med hovedet helt nede i paragrafferne for at sikre os, at vi overholdt alle reglerne”, forklarer hun. Arrangementet er blevet taget rigtig godt imod.

“Vi har allerede fået en masse tilmeldinger. Der er desværre nogle begrænsninger for, hvor mange der kan deltage, men det er et langt bedre alternativ til ingenting”.

Også firmaer som Julen.live.dk tilbyder nu, at de kan arrangere en hel firmajulefrokost med alt, hvad det indebærer - bare over en digital platform.

Fremtidsforsker Marianne Levinsen tror dog, at vi vil mødes med vores kolleger ansigt til ansigt, så snart det er tilladt igen.

“Julen som tradition er noget af det mest grundfæstede hos os. Det har stadig en betydning, at det er afslutningen på året i arbejdsregi. Det er der, vi siger tak til hinanden og tænker tilbage på året, der gik”, forklarer Marianne Levinsen.

Selvom hun tror, at julefrokosten er kommet for at blive, mener hun, at der nu er momentum for at ændre på kulturen og traditionerne.

“Den her krise er så lang og voldsom, at der er momentum til at gøre noget andet. Nu kan man sige: “Måske skal det ikke være det samme som sidste år. Måske skal vi ryste posen og prøve noget andet””.

Psykolog Lene Thomsen opfordrer alligevel arbejdspladserne til at holde en eller anden form for julefejring i år trods omstændighederne, da sammenholdet styrkes, når vi kommer ud af vores vante arbejdskontekst og bruger tid med vores kolleger.

“Det er vigtigt, at arbejdspladserne markerer og påskønner indsatsen. Man behøver jo ikke at spise buffet og drikke fadøl. Lav noget andet. Det bliver ikke, som det plejer, men det bliver bedre end ingenting”, siger Lene Thomsen.

Helene Brochmann glæder sig alligevel til, at den klassiske julefrokost kommer tilbage.

“Jeg kan rigtig godt lide traditionel dansk julemad. Nogle gange vil folk have noget andet, og det synes jeg er ærgeligt. Jeg kan godt lide traditionerne”.

Hun håber derfor på at kunne sy et nyt kostume til næste år. ■

Beskedne lønstigninger – her er højdespringerne

Med en gennemsnitlig stigning på 3,2 pct. i år oplever DM's privatansatte medlemmer den laveste lønstigning siden finanskrisen. På trods af dette er der alligevel nogle medlemmer, der går ud af 2020 med en klækkelig lønstigning.

2020 HAR VÆRET ET HÅRDT ÅR for dansk økonomi. Men på trods af nedlukninger og et historisk fald i BNP på hele 7,4 pct. i andet kvartal af 2020 har der været lønmæssig fremgang for de fleste privatansatte DM'ere.

Men med en gennemsnitlig lønstigning på 3,2 pct. har DM's privatansatte medlemmer i år oplevet den laveste lønstigning siden finanskrisen i 00'erne. Sammenlignet med de 4,9 pct. i 2017 er lønstigningerne i år hele 1,7 procentpoint lavere. Alligevel er der grund til optimisme.

Formand for DM Privat, Julia Hunt, er positivt stemt over, at der trods alt har været en lønfremgang i år.

“Det er da godt, at der overhovedet er en lønudvikling i et coronaår, men det er klart, at man ville ønske, det var bedre”, siger hun.

Det, som Julia Hunt håber, at coronakrisen kan afføde, er mere refleksion på arbejdspladsen og større muligheder for fleksibilitet.

“Man kan håbe på, at den her situation har åbnet nogle muligheder for at få taget nogle samtaler på arbejdspladsen om, hvordan man egentlig arbejder bedst”, siger Julia Hunt og uddyber:

“Det kan være samtaler om mere fleksibilitet, da mange har opdaget, at de virkelig har savnet deres kolleger, mens andre har haft det rigtig godt uden. Det kan også være mere frihed til at løse sine opgaver på den tid af døgn, der passer en bedst, eller en diskussion

“Det er da godt, at der overhovedet er en lønudvikling i et coronaår”.

Julia Hunt, formand for DM Privat

om, hvilke møder der faktisk er vigtige. Den slags samtaler tror jeg virkelig, at coronasituationen har hjulpet godt på vej. Det kan selvfølgelig ikke mærkes på lønposen, men det kan forhåbentlig mærkes på trivslen”.

Miljø- og teknisk rådgivning gik tilbage

28 pct. af DM's privatansatte medlemmer har oplevet en ændring i deres lønforhold på grund af corona. Det kan være udskudte eller helt aflyste lønforhandlinger, eller at man er blevet sat ned i løn.

Det har specielt ramt branchen miljø- og teknisk rådgivning, som lønmæssigt er gået 1 pct. tilbage siden 2019.

“Miljø- og teknisk rådgivning er den branche, hvor flest har set ændringer i deres lønforhold på grund af corona”, siger Martin Ærbo Vesterbæk, analysekonsulent i DM.

De helt store vindere er brancherne handel og finans med en lønstigning på henholdsvis

TOP-10 OVER STØRSTE LØNSTIGNINGER FORDELT PÅ BRANCHE I DM PRIVAT

1. Handel: 9 %
2. Finans: 7 %
3. Bolig og udlejning: 4 %
4. Konsulent: 4 %
5. NGO og patientforeninger: 4 %
6. Sundhed og socialvæsen: 4 %
7. Farma, kemi og biotek: 3 %
8. Forlag, radio og tv: 3 %
9. It og tele: 3 %
10. Kultur og fritid: 3 %

9 og 7 pct. Og det på trods af at dansk handel har været hårdt ramt. Selvom den massive stigning kan være iøjnefaldende, så er det branchegrupper med relativt få respondenter, hvorfor Martin Ærbo Vesterbæk maner til ro.

“Det er klart, at i de brancher, hvor der er få respondenter, så vil tallene være mindre robuste end i de brancher, hvor der er mange besvarelser”, siger han. ■



JEG HAR
LIDT FOR MEGET
OM ØRERNE...

... ER DER
EN GOD
KOLLEGA
TILSTEDE ?

6 gode råd

Sådan er du en god kollega

Det kan være sværere at være en god kollega under coronakrisen. Samtidig er det for mange ekstra vigtigt med gode kollegaer. Her er 6 gode råd til, hvordan du er en god kollega – ikke mindst under corona.

1 FÅ DINE KOLLEGAER TIL AT FØLE SIG SET

De fleste af os kan godt lide at føle, at vi er anerkendt og set af vores kollegaer. Her kan de små sociale gestus i hverdagen gøre en stor forskel for dine kollegaer. Hvis du møder fysisk på din arbejdsplads, så kan det for eksempel gøre meget alene at hilse venligt.

Det bliver selvfølgelig en tand mere besværligt, hvis du hovedsageligt ser dine kollegaer til virtuelle møder. I så fald kan det være en god idé at melde ud, at du logger på, fem minutter før mødet starter, så de kollegaer, der har lyst, kan gøre det samme. Så har I tid til at hilse på hinanden og få en kort snak om, hvordan det går. Distancearbejdet gør, at mange kæmper med ensomhed. Så få dine kollegaer til at føle sig som en del af fællesskabet ved at lægge mærke til dem, når I ses. Du kan også spørge nogle af dine kollegaer, om de har lyst til at være med i en virtuel frokostpause, så I kan mødes i lidt mindre grupper end under de sædvanlige møder og få en snak om noget andet end det rent faglige.

2

ANERKEND DINE KOLLEGAERS FAGLIGHED

Mange har ud over et socialt behov også et behov for at blive anerkendt fagligt. En god metode til at anerkende dine kollegaers faglighed er ganske enkelt at spørge dem om bidrag og sparring. På den måde får du nemlig ikke alene nemmere ved at udføre dit eget arbejde, du anerkender også, at en kollega har en særlig ekspertise. Derudover kan du anerkende dine kollegaer for deres bidrag til møder. Det behøver ikke at være mere end for eksempel at sige: "Det er en rigtig god pointe" (hvis du altså synes det, ærlighed varer længst). Og hvis du har kollegaer, som ikke får sagt noget til møderne – det kan nogle gange være en udfordring på især virtuelle møder – så overvej at spørge dem bagefter, om de vil dele deres viden eller holdning med dig, fordi du ved, at de har noget at bidrage med.

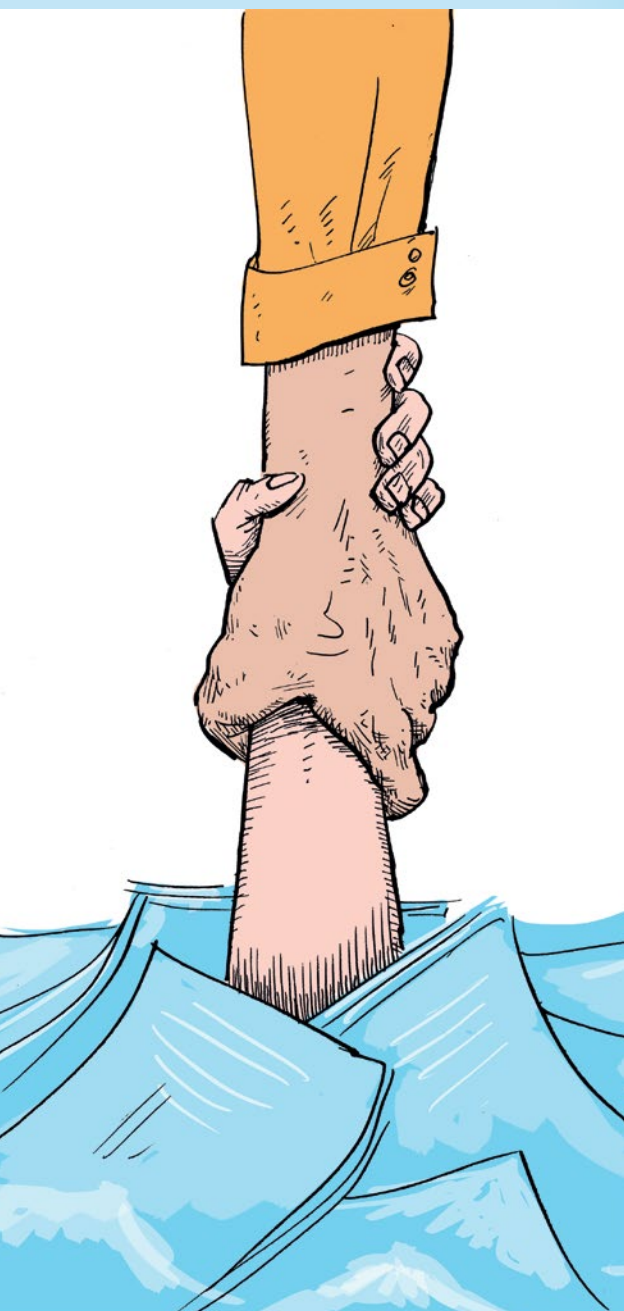
3

FORSTÅ, AT IKKE ALLE ER ENS

Selvom de fleste har brug for at blive anerkendt både socialt og fagligt på arbejdspladsen, så kan de to behov komme til udtryk på mange forskellige måder. Nogle har fx ikke i særlig høj grad behov for at deltage i det sociale og deler nødtigt ud af, hvad der sker i privaten, men vil til gengæld gerne tale om, hvad de har gang i på arbejdspladsen. Andre har det helt omvendt og vil fx hellere snakke om deres børn end det faglige i frokostpausen.

Derfor er man også en god kollega, når man forstår og respekterer de behov, som den enkelte har. Hvis du fx ved, at en kollega foretrækker at tale fagligt, så er der formentlig ingen grund til at bore i privatlivet. Og hvis du ved, at en kollega elsker at tale om fx sine børn, så kan du glæde vedkommende ved at spørge ind til dem.

6 gode råd Sådan er du en god kollega



4

SIG TIL, HVIS DU ER OVERBEBYRDET

Fortæl dine kollegaer og din leder det, hvis du har svært ved at nå dine arbejdsopgaver. På den måde hjælper du dig selv, men du hjælper faktisk også dine kollegaer. Dels fordi de måske er afhængige af, at du kan nå dit arbejde, og derfor har brug for at vide det, hvis du har svært ved at nå det. Dels fordi du sætter et godt eksempel ved at sige fra over for et for højt arbejdspress. Du er med til at danne en præcedens, hvor det er acceptabelt at sige til, når man har for meget om ørerne. Det bør ikke blive til en konkurrence om, hvem der har mest travlt. Det er lige så vigtigt at være ærlig om, at man har en periode med lavt arbejdspress.

Det kan være særligt vigtigt under coronahjemmearbejde, hvor vi har sværere ved at fornemme hinanden, fordi vi arbejder på afstand og kun ser hinanden under virtuelle møder.

6

VÆR GAVMILD MED DIN VIDEN

Det er en god idé at dele ud af sin viden. Ikke kun i forhold til det rent faglige. Hvis du også deler ud af din viden om arbejdsforhold, kan det komme dine kollegaer til gavn. For eksempel er det en god idé at være åben om sin løn over for kollegaerne. På den måde står I alle stærkere i lønforhandlingerne. Desuden kan lønåbenhed være med til at øge ligestillingen på arbejdspladsen. En undersøgelse fra Dansk Magisterforening har tidligere vist, at der på akademiske arbejdspladser er et løngab på 5,7 pct., som ikke kan forklares med anciennitet o.l., mellem mænd og kvinder.

Det kan også være, at du har en særlig viden om nogle uskrevne tilgange til, hvordan tingene skal gøres på jeres arbejdsplads. Fx har I måske en chef, der godt kan lide, at tingene bliver gjort på en bestemt måde. Den viden kan også være god at give videre til kollegaer, når de starter på arbejdspladsen.

5

GÅ KONSTRUKTIVT TIL PROBLEMER

Hvis en af dine kollegaer har et problem på arbejdspladsen, så er det i første omgang vigtigt at være empatisk og lyttende. Her er det bedst at undgå at løse eller kommentere. Derefter er det tid til at være konstruktiv. Hjælp for eksempel din kollega med at kontakte TR, AMR og/eller fagforening, hvis der er et reelt problem, som skal løses, så der bliver gjort noget ved det. Nogle gange kan vi imidlertid også bare godt lide at brokke os eller sladre lidt, hvilket er en meget menneskelig ting at gøre. Her er det imidlertid vigtigt, at det ikke kammer over. Føler du, at der går for meget brok eller sladder i den, så vær ikke bange for at sige fra. Men gør det på en konstruktiv måde.

Sig fx til din kollega/dine kollegaer, at du rigtig gerne vil arbejde med at begrænse brok/ sladder lidt, og spørg, om ikke det er noget, I kan arbejde sammen om at gøre. På den måde går du konstruktivt til problematikken frem for fx at lyde anklagende.

Kilde: Cecilie Burkal Cohrt, konsulent i Dansk Magisterforening.

DU KAN GODT LIDE AT FÅ DEN
HÅRDT BAGFRA,
HAR JEG HØRT

HOLDDAKÆFT, HUNERFED.
FOR HELVEDE,
HVOR ER DET ULÆKKERT

HAR DU ÆGLØSNING I DAG?

DET ER JO GODT AT VIDE, HVOR MEGET MAN SKAL PASSE PÅ

VIL DU HAVE NOGET

PØLSE
I MUNDEN?

DU LIGNER EN, DER
GODT KAN LIDE
AT SMIDE TØJET

JEG BLIVER SIMPELTHEN NØDT TIL
AT VIDE, OM DU TRÆNER DIN RØV

NÅ, SIDDER DU DER OG HOLDER
MØDE MED KONTORETS
LANGLEMMEDE
BLONDINE?

KUNNE DU IKKE
TÆNKE DIG AT PRØVE

**EN RIGTIG
STOR EN?**

JEG KAN GIVE DIG
EN GOD OPLEVELSE

KÆLLING
TØS
DIN SO

HVORNÅR MON
**JEG SKAL
BESTIGE DIT
VENUSBJERG?**

**DER ER FOR MEGET
KVINDEFNIDDER**

SÅ MÅ DU SGU
DA GIVE DET
BLOWJOB,
HVIS DET KAN SÆLGE!

PIGER KAN JO ALTID
GODT LIDE AT TEGNE

**SÅDAN
ER HAN
JO BARE**

Kilde: På DMs hjemmeside har medlemmerne haft mulighed for at dele deres vidnesbyrd og sige fra overfor sexismen.

10 PROCENT HAR OPLEVET NÆRGÅENDE KOMMENTARER OM UDSEENDET

Højtuddannede privatansatte kvinder oplever krænkende udtalelser om deres udseende og uønskede kram og kys på jobbet, viser ny analyse. Flere fortæller om fysiske og seksuelle overgreb på jobbet. Rystende beretninger, påpeger ekspert.

Seksuelle overgreb, uønskede befalinger og verbal chikane er hverdag for mange højtuddannede kvinder på jobbet. 10 procent af de privatansatte kvindelige akademikere har de seneste 12 måneder oplevet nærgående kommentarer om udseendet, som de oplever som krænkende. Blandt midlertidigt privatansatte kvinder er det 16 procent, der har oplevet dette.

Det viser en analyse fra DM om krænkende adfærd og sexismen på arbejdspladsen.

I rundspørgen, som 1.240 privatansatte kvinder har svaret på, svarer fire procent, at de har oplevet uønskede kram, kys og omfavnelser en eller flere gange. Og de fysiske overgreb kan være af meget grov karakter. Det understreges af indtil videre 78 vidnesbyrd fra DM-medlemmer.

DM oprettede i oktober måned et forum på sin hjemmeside, hvor alle medlemmer har haft mulighed for anonymt at sige fra og dele deres oplevelser med sexismen og krænkende adfærd på jobbet.

Her fortæller en kvinde mellem 20 og 30 år, hvordan hun til en firmafest oplevede et seksuelt overgreb fra en kollega. Til festen spiste, drak og dansede de. Hun var blevet fuld, men husker alt.

“En selvstændig grafiker tager mig på et tidspunkt i hånden og hiver mig med ovenpå. Jeg har aldrig gjort tilnærmelser til ham. Han vælger et stort åbent kontorrum med en sofa og hiver trusserne af mig og begynder at penetrere mig med sine fingre i noget tid. Jeg er i fuldstændig choktilstand og er sygt ubekvem. En anden fra kontorfællesskabet går ind i lokalet og skynder sig ud, da han ser os. Jeg kommer lidt til mig selv over chokket og beder grafikerens

stoppe. Jeg har sjældent følt så stor skam og turde ikke sige det til nogen på min arbejdsplads, da jeg var den yngste på min arbejdsplads og ikke følte, at nogen ville forstå det”.

En anden ung kvinde mellem 20 og 30 år fortæller, at hun gentagne gange har oplevet at blive berørt og få uønsket massage, mens hun har siddet på sit kontor og arbejdet.

“Derudover har jeg dagligt fået at vide af en mandlig kollega, at jeg er hans drømmepige, at jeg er lækker og sexet, at han drømmer om mig, og at jeg passer perfekt til ham. Han har derudover fortalt, at min ene chef har givet ham ret i, at vi vil være et perfekt par, og at vi burde finde sammen. Faktisk har mine kolleger højtlydt gået og grinet foran mig af, at han er vild med mig og uønsket kontakter mig. Og det er, selvom alle på arbejdspladsen ved, at jeg har en kæreste gennem 8 år og er forlovet”, fortæller hun.

Karakteren af de 78 vidnesbyrd er rystende læsning. Det mener chefpsykolog i Hartmanns A/S Louise Dinesen, som har speciale i kriserådgivning og arbejdsmiljø, og som har læst de anonyme vidnesbyrd for DM Akademikerbladet.

“Det er virkelig alvorligt at læse, hvor mange voldsomme hændelser og oplevelser der her er blevet dokumenteret. Det strækker sig fra fysiske overgreb og voldtægt til uønskede verbale seksuelle og subtile bemærkninger ofte pakket ind som jokes. Det viser, at hverdagssexisme er blevet normaliseret i vores arbejdskultur”, siger Louise Dinesen.

Blandt de i alt 78 vidnesbyrd - langt de fleste fra kvinder - som DM har fået, fortæller flere om hverdags-

Photo: Heidem Bahmani, Unsplash



VIDNESBYRD:

“Jeg husker ikke, hvornår sexismen startede, fordi det føles, som om den har været der hver dag. Jeg husker, hvornår den sluttede, for det var min sidste dag på jobbet. Min chef trak mig op i et hjørne og hviskede i mit øre: Du kan godt lide at få den hårdt bagfra, har jeg hørt”.

chikane og krænkende udtalelser om deres krop og udseende på jobbet.

De oplever fx, at mandlige kolleger eller chefer demonstrativt taler til deres bryster i stedet for at kigge dem i øjnene.

“Hvornår mon jeg skal bestige dit venusbjerg?” Sådan blev en kvinde spurgt af en overordnet mand i firmaet en sen eftermiddag.

En yngre kvinde fortæller, at hendes chef sagde til hende: “Når jeg er færdig med dig, kan du også sige me too”. Hun skriver, at hun sagde fra og blev fyret dagen efter.

Asymmetrisk magtforhold kan føre til frivillig underkastelse

Seksuelle krænkelser og chikanerende udtalelser som disse er en måde at udøve dominans på over for andre. Det forklarer lektor på Aarhus Universitet Camilla Møhring Reestorff, som forsker i #metoo-fænomenet.

“Denne type adfærd er tæt koblet op på mobning. De krænkelser, der sker på arbejdspladsen, skaber en stor usikkerhed for dem, der er udsat for det. På grund af sexismen føler mange sig alene på arbejdspladsen, og det betyder, at de bliver usikre på, hvorvidt krænkelsen er et egentligt overgreb, eller om de måske bare overreagerer, og så slår de det måske bare hen, selvom det kan være af virkelig alvorlig karakter”, siger Camilla Møhring Reestorff.

Hun kan genkende mønsteret fra film- og skuespilmiljøet, som hun har studeret.

“Man bliver befølt uden at bede om det. Man bliver gramset på og får lige lidt massage. Der er en fornem-

melse af ikke at have kropslig integritet, og de oplevelser har vi nu set går igen i rigtig mange brancher”.

Mange af de beretninger og vidneudsagn, som chefpsykolog og arbejdsmiljøekspert Louise Dinesen har set i sit arbejde omkring sexisme og seksuel chikane, er direkte relateret til et asymmetrisk magtforhold mellem fx en chef og ansat eller en professor og en studerende.

“Det viser disse 78 vidnesbyrd også flere eksempler på. Når der sker krænkelser under et asymmetrisk magtforhold, bliver det ofte til en slags frivillig underkastelse, hvor den krænkede stiltiende accepterer, at hendes autonomi bliver sat ud af spil”, siger Louise Dinesen.

“Deraf kan man se, at rigtig mange ikke får sagt fra højt, og at man ikke får talt om disse problemer på arbejdspladsen. Der er en indbygget forventning om, at ledere eller ældre ansatte i organisationen skal passe på unge og nyansatte, og når de ikke gør det, så bliver man som krænket meget desillusioneret. Man fyldes i stedet for med skam og tvivl om, hvorvidt de krænkende oplevelser, man har haft, nu også er rigtige”, fortsætter hun.

Foto: Amanda Dalbjørn, Unsplash



VIDNESBYRD:

“En leder fra en anden afdeling sagde, at hans øjne blev glade af at kigge på min “stramme røv”. Han bad mig garantere, at jeg fortsatte med at gå i lige netop de bukser, jeg havde på den dag. Samme leder gav også udtryk for, at en kvindes fremmeste mål i livet burde være at give sine mandlige kolleger blowjob”.

Krænkelser særlig udbredt blandt ny- og løstansatte

I DM-analysen om krænkelser på privatansatte akademikeres job svarer 15 procent af de fastansatte kvinder, at de ikke er beskyttet godt nok mod chikane på arbejdet. Blandt midlertidigt ansatte gælder det samme for 18 procent.

»



» 11 procent af kvinderne siger, at de det seneste år har oplevet præstationer nedgjort en eller flere gange. Blandt ansatte inden for branchen forskning og undervisning er det hele 27 procent, der svarer dette, og dermed er det den hårdest ramte branche, når det gælder nedgørelse af præstationer.

“Det er skræmmende høje tal. Det er ikke sjovt at arbejde i så barskt et miljø. Det afspejler et hierarkisk problem, men også et vertikalt problem blandt kolleger. Det er derfor, vi har en så stor opgave med at drøfte denne type problemer med arbejdspladserne, og det er vi i fuld gang med”, siger arbejdsmiljøkonsulent i DM Søren Bjerregaard Kjær.

Han understreger, at det ifølge arbejdsmiljøloven ubetinget er et ledelsesansvar at få gjort op med sexismen og krænkelser på arbejdspladserne. Det fritager dog ikke tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, vel-etablerede og fastansatte på arbejdspladserne for et medansvar.

Netop unge akademikere er den faggruppe, som er hårdest ramt af ufrivillige midlertidige ansættelser. Cirka otte procent af unge akademikere i beskæftigelse er ufrivilligt tidsbegrænset ansat, viste en DM-analyse fra januar måned.

Camilla Møhring Reestorff understreger, at krænkelser og chikane er særlig udbredt blandt ny- og løstansatte. Det ser man også konkret i flere af de 78 DM-vidnesbyrd.

“Det er meget markant, hvor mange unge der beskriver en job-usikkerhed og løse ansættelsesforhold, og at det, at de ikke ved, om de får forlænget deres ansættelse, betyder, at de er bekymrede for at rapportere krænkelser og chikane. Der kommer flere og flere atypiske ansættelser blandt akademikere, og

sammenholder man den udvikling med disse oplevelser, betyder det, at man som atypisk ansat og ung er særlig udsat”, siger hun.

Vi mangler etiske retningslinjer på jobbet

Ifølge Louise Dinesen er det typisk meget svært for dem, der foruretter andre, at forstå, at de bidrager til en krænkende kultur, fordi krænkende og nedsettende jokes har været normalt.

“Der er et narrativ om, at det er sådan, vi joker her. Derfor er det svært at påkalde sig, at der faktisk er tale om grænseoverskridende adfærd, og så fremstår den krænkedes manglende handlen som en stiltiende accept”.

Louise Dinesen mener, at der mangler normer, værdier og grundlæggende etiske retningslinjer på mange arbejdspladser for, hvordan vi omgås hinanden på arbejdet.

“Det har vi været meget dårlige til at tale åbent om og opstille klare rammer for. Der er i vidnesbyrderne mange udsagn om uønskede berøringer og verbale overgreb - også uden for arbejdets rammer ved fester og sociale arrangementer. Her opstår gråzoner, hvor det er uklart, hvad der må ske, fordi arbejdet her er vævet sammen med et privat felt”, siger hun.

Louise Dinesen mener ikke, at der er brug for strammere lovgivning end i dag. Man bør i stedet indføre etiske pejlemærker på den enkelte arbejdsplads, som man arbejder aktivt med gennem hele året.

“Sexisme og chikane er noget, man skal turde tale åbent om, når man vedtager politikker på arbejdspladsen. I dag er der mange gråzoner og forskellig kultur omkring, hvad man kan sige til hinanden. Po-

VIDNESBYRD:

“En chef med indflydelse til at få mig degraderet eller fyret bad mig sidde på hans skød. Han bankede også på min dør en aften til et teamarrangement på et kursuscenter. Jeg lod, som om jeg ikke forstod hans hensigter, og gled af på det hele, men det var virkelig ubehageligt og utrygt. Han fortalte mig, at han sad og kiggede på mig om dagen på kontoret. Hvis jeg havde rapporteret ham til HR, var det hele helt sikkert blevet fejlet af som en misforståelse, og jeg var enten blevet fyret eller gjort til “spedalsk”. Jeg valgte at lade som ingenting og undgå situationer, hvor jeg kunne risikere at være alene med ham”.

litikker skal tilpasses, gøres bedre og aktiveres, så når man fx bliver ansat et nyt sted eller indgår i en ny afdeling, så ved man, præcis hvilke regler der er, og hvad man kan forvente, der sker, hvis der opstår problemer”, siger Louise Dinesen.

Hun understreger, at det er en ledelsesopgave at sørge for, at der er en dialog om gråzoner og forventninger og udøvelse af magt.

“Mange virksomheder er rigtig dårlige til at sanktionere i disse typer sager. Man holder typisk hånden over dem med en særlig viden og særlig magtfuld position, fordi man er bange for konsekvenserne ved at gå ind i sagen. Men man skal gå i dialog og gøre det ufarligt at tale om det”. ■

DM:

SEXISME HAR VÆRET EN BLIND VINKEL

Der har i alt for lang tid været for lidt fokus på sexisme og krænkelser på danske arbejdspladser, for det er et kollektivt problem på arbejdspladsen, når sådanne problemer opstår, påpeger arbejdsmiljøkonsulent i DM.

DM har som mange andre haft ekstra stor opmærksomhed på sexisme og krænkelser de seneste måneder. En ny DM-analyse, "Krænkende adfærd og sexisme på arbejdspladsen", viser problemets omfang. Her svarer hver tiende blandt 1.792 privatansatte kvinder, at de har været udsat for krænkende kommentarer om udseendet på jobbet inden for det seneste år, mens fire procent af kvinderne i undersøgelsen har været udsat for uønskede kys, omfavnelser eller berøringer på jobbet.

"Det afspejler et samfundsproblem, og at vi er en del af et samfund, hvor vi ikke har haft et sprog for at tale om og sætte fokus på dette. Det har været en samfundsmæssig stor, blind vinkel, som har ligget hen alt for længe", siger Søren Bjerregaard Kjær, som er arbejdsmiljøkonsulent i DM.

Søren Bjerregaard Kjær peger fx på forskning og undervisning, hvor hele 27 procent af kvinderne har oplevet, at deres præstationer er blevet nedgjort pga. deres køn, inden for det seneste år. Det er ifølge Søren Bjerregaard Kjær skræmmende høje tal, som vidner om et barskt arbejdsmiljø mellem både ledelse og ansatte og ansatte imellem.

"Man skal gerne kunne være professionelt uenige, uden at man bliver mobbet for det. Man går typisk efter kvinden og ikke efter bolden. Det handler om, at man skal blive langt bedre til at give konstruktiv feedback, og det vil DM meget gerne hjælpe arbejdspladserne med at forbedre, så derfor er vi på vej med et initiativ omkring det".

DM har bl.a. givet medlemmer mulighed for anonymt at dele oplevelser med sexisme og krænkelser, og 78, fortrinsvis kvinder, fortæller her om oplevelser med seksuelle krænkelser, uønskede berøringer, kram og verbale og sexistiske overgreb.

"Havde du spurgt mig for nogle måneder siden, havde jeg nok nærmest ikke villet tro på voldsomheden i disse udsagn. Men efter de seneste ugers mange beretninger er det desværre forventeligt. Alligevel er én sag jo en for meget", siger Søren Bjerregaard Kjær.

Han understreger, at det ifølge arbejdsmiljøloven ubetinget er et ledelsesansvar at få gjort op med chikane

på arbejdspladserne. Det fritager dog ikke tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, veletablerede og fastansatte på arbejdspladserne for et medansvar.

Sexisme er et kollektivt problem

I 2019 var der 43 medlemmer, som henvendte sig til DM i sager om sexisme eller sexchikane.

"Vi er ikke lagt ned af henvendelser på området, men der er løbende sager, som vi bliver involveret i håndteringen af", siger Søren Bjerregaard Kjær.

Foruden de konkrete sager har DM's konsulenter på det seneste oplevet, at flere medlemmer også bringer sexisme og krænkelser op i karrieresamtalerne med DM.

"Vi skal ikke kun håndtere sager. Vi er også nødt til at hjælpe arbejdspladserne med at forebygge. Ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter skal have bedre redskaber til det, end de har nu", siger Søren Bjerregaard Kjær og fortsætter:

"Derfor er vi også på vej med et redskab, der kan hjælpe arbejdspladserne med at vurdere, om der er risiko for, at omgangstonen på arbejdspladsen er med til at legitimere grænseoverskridende adfærd og sexisme".

Som et led i forebyggelsen har DM også udviklet dialogkort i samarbejde med Mille Mortensen, der forsker på området. Dialogkortene lanceres ultimo november og kan hjælpe arbejdspladserne med

at tale mere åbent om nogle af de sider af samarbejdet, der ofte kan være svære at sætte ord på sammen - fx om forskellige grænser i omgangstonen, om oplevelsen af at turde tale om fejl osv.

"Det er typisk den type problemer, som det store flertal af arbejdspladser bakker med, og vi vil gerne give bedre redskaber til at starte med at tage disse samtaler, så det ikke udvikler sig til en krænkende kultur", siger han.

Hvis forebyggelsen på arbejdspladsen ikke slår til, skal der handles, understreger DM's arbejdsmiljøkonsulent.

"Man skal ikke stå alene med det. Sagens karakter afgør, hvem du skal involvere. Tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og evt. også lederen. Uanset hvad kan du som medlem altid kontakte DM. Både for sparring omkring håndteringen på arbejdspladsen, hvem der skal involveres og hvordan. Men også hvis DM skal involvere sig direkte i sagen", siger Søren Bjerregaard Kjær.

"Jo mere vi kender til problemstillingen, desto nemmere er det at hjælpe. Sexisme og krænkelser er et kollektivt problem, som ikke skal bo hos den enkelte". ■



"Sexisme og krænkelser er et kollektivt problem, som ikke skal bo hos den enkelte".

Søren Bjerregaard Kjær,
arbejdsmiljøkonsulent i DM

DM-MEDLEMMER OPLEVER DISKRIMINATION I FORBINDELSE MED BARSEL

DM har i kølvandet på den store me too-bølge indsamlet vidnesbyrd om sexismen fra fagforeningens medlemmer, og her melder flere om diskrimination i forbindelse med barsel. Øremærket barsel til begge forældre kunne være en løsning, siger forsker.

“Økonomichefen meddelte mig, at det var helt umoralsk af mig at gå på barsel under min projektansættelse”.

Sådan lyder et af flere vidnesbyrd, som DM har modtaget, efter at fagforeningen på sin hjemmeside opfordrede medlemmer til at dele deres historie om sexismen og chikane.

I alt har 78 medlemmer delt deres erfaringer fra arbejdspladsen såvel som fra studiet, hvor historierne fortæller om alt fra uønskede kommentarer til voldtægt.

Iblandt de mange vidnesbyrd er der også en række medlemmer, der fortæller om diskrimination i forbindelse med barsel.

Forsker: “Det overrasker mig ikke”

At kvinder oplever problemer og diskrimination i forbindelse med barsel, er ikke noget nyt fænomen, forklarer Jo Krøjer, lektor på Institut for Mennesker og Teknologi på Roskilde Universitet.

“Det er vist i forskellige undersøgelser, at børnefødsler og barsel er en hæmsko for kvinders karrierer”, siger Jo Krøjer.

“Det indikerer, at der er en negativ opfattelse af betydningen af kvinder og barsel på en arbejdsplads. Det viser ikke, at det er sådan på alle arbejdspladser, men at der er en klar tendens”.

At DM’s medlemmer afgiver vidnesbyrd om diskrimination i forbindelse med barselsorlov, overrasker ikke Jo Krøjer.

“DM’s medlemmer er jo fortrinsvis vidensarbejdere, og de stillinger er sværere at finde vikarer til for en arbejdsgiver. Vidensarbejdere er ofte ret specialiserede, og arbejdet har ofte en kompleksitetsgrad, der gør, at det vil tage noget tid at sætte en vikar ind i opgaven”, siger hun.

“Derfor er det ikke alene på det økonomiske, at barselsorlov gør ondt på en arbejdsplads, det er også besværligt for en arbejdsgiver. Der er et muligt, kortvarigt produktivitetstab forbundet med barsel”.

Det er ikke bare kvinderne

Jo Krøjer minder også om, at det ikke kun er kvinderne, der er udsat for barselsdiskrimination. Det er i et vidt omfang også mænd, der lider under det.

“Det er et kæmpe problem for mænd, om end på en lidt anden måde end for kvinder. Kvinder bliver opfattet som ustabil arbejdskraft, fordi det er dem, der påtager sig det meste af omsorgsarbejdet. De tager barnets sygedage og tager den største andel af barslen”, siger hun og fortsætter:

“Men mænd bliver opfattet som “normal arbejdskraft”. Det er dem,

DET SIGER BARSELSLOVEN

§ 6. En kvinde har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet, når der skønnes at være 4 uger til fødslen.

Ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen

§ 7. En moder har ret og pligt til fravær i de første 2 uger efter en fødsel. Herefter har hun ret til fravær i yderligere 12 uger.

Stk. 3. En fader eller medmoder har ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende kan afholde de 2 ugers fravær som ikkesammenhængende perioder inden for de første 14 uger efter fødslen. For lønmodtagere forudsætter ikkesammenhængende fravær en aftale med arbejdsgiveren.

VIDNESBYRD:

“Jeg kom for under er år siden tilbage fra barsel. Siden har jeg 6 gange oplevet jøkkende spørgsmål fra mandlige kolleger og min chef, som jeg synes var over grænsen. Spørgsmål som “Nu husker du at tage dine p-piller, ikke?” og et chokeret ansigtsudtryk efterfulgt af spørgsmålet: “Er du gravid?” hvis man tager en ekstra portion til frokosten. Samt efterfølgende kommentarer om, hvor dårligt det ville passe ind i projektet, hvis jeg blev gravid. Jeg synes, det er grænseoverskridende, når mine mandlige kolleger kommenterer på, hvornår jeg burde få børn”.

der opfattes som de stabile og ses som interesserede i at gøre karriere. Det vil sige dem, som arbejdsgiveren ser som de mere stabile. Derfor er der en socialt indlejret forventning til, at mænd ikke tager nær så meget barsel, som kvinder gør. Derfor bliver det i nogle brancher anset som nærmest kønsforræderi, at mænd vil gøre brug af deres ret til barsel ud over den øremærkede andel. Og nogle arbejdsgivere vil derfor opfatte det som unormalt og unødvendigt, at en mand tager længere barsel”.

I dag er to uger af barslen øremærket til faderen, og de skal tages inden for de første 14 uger efter fødslen. Derudover kan forældrene deles om yderligere 32 ugers barsel. Hvorvidt man kan modtage fuld løn under hele barslen, afhænger af de enkelte overenskomster.

Ledelser underminerer hensigten med barselslovgivningen

Selvom barselslovgivningen er meget klar, så er der stadig medlemmer, der oplever at blive fyret. Et af vidnesbyrdene lyder:

“Jeg blev opsagt efter barsel, præcist 6 måneder efter at jeg kom tilbage, fordi direktøren var vred over,



“Derfor vil ligelig øremærket barsel være en slags vidundermiddel for ligestillingen. Det ville sende et klart signal til arbejdsgiverne om, at hvis man ansætter mennesker mellem 18 og 60 år, så må man forvente, at de skal være forældre på et tidspunkt”.

Jo Krøjer, lektor

at jeg blev gravid kort efter min ansættelse, hvilket han ikke undlod at gøre mig opmærksom på ved flere lejligheder”.

Det er inden for lovgivningen at fyre efter 6 måneder, men motivet er tvivlsomt.

“Det, man skal bide mærke i ved det her tilfælde, er, at det ikke er i strid med lovgivningen. Så på den måde kan man sige, at lovgivningen yder nogen beskyttelse, men åbenbart ikke tilstrækkeligt”, siger Jo Krøjer.

“Det er jo et problem, at ledelser rundt omkring underminerer hensigten med lovgivningen, der er til for at sikre kvinder imod forskelsbehandling i forbindelse med barsel”, siger hun.

Mere fædrebarsel kan være katalysator for ligestilling

Hvis vi skal komme problemet med barselsdiskrimination til livs, så ser Jo Krøjer en mere ligelig fordeling i

VIDNESBYRD:

“Til en jobsamtale på en anden arbejdsplads end min nuværende gik jeg glip af en ansættelse som timelønnet medarbejder, fordi jeg på daværende tidspunkt var gravid i anden måned. Selvom jeg var klar over mine rettigheder, følte jeg mig uærlig, hvis ikke jeg sagde noget. Jeg synes, det er ærgerligt, at man ikke kan dele den slags begivenheder med en kommende arbejdsplads, men at man skal gå og putte med det, vel vidende at arbejdsgiveren måske føler sig “narret” ved at ansætte en medarbejder, der skal på barsel”.

øremærkningen af barslen som et af de mest effektive værktøjer.

“Noget af det, jeg har beskæftiget mig mest med, er løn, og der har vi undersøgelser, der tydeligt viser, at alene det, at kvinder bliver anset for at være i risiko for at skulle på barsel en eller flere gange, sætter dem lønmæssigt tilbage. Helt konkret kan man se, at barselsorlov stiller kvinder ringere lønmæssigt”, siger Jo Krøjer.

“Vi kan jo se på andre nordiske lande, at lovgivning betyder rigtig meget. Det kan være en effektiv måde at skabe kulturforandringer på arbejdspladsen på. Det er derfor, det ville gøre en kæmpe forskel, hvis lovgivningen tydeligt sagde, at begge forældre har lige meget øremærket barsel”.

“Derfor vil ligelig øremærket barsel være en slags vidundermiddel for ligestillingen. Det ville sende et klart signal til arbejdsgiverne om, at hvis man ansætter mennesker mellem 18 og 60 år, så må man forvente, at de skal være forældre på et tidspunkt”, siger hun.

“Og det vil samtidig signalere, at vi som samfund anser begge forældre for at være lige nødvendige for børnene”. ■



Foto: Leyy, Utsplash

Make it



Boost din karriere med diplomkurser

Skab flere karrieremuligheder for dig selv med ny viden, og ryk dig til det næste niveau i dit job. Bliv endnu bedre til det, du allerede er god til, skaf kompetencer til din arbejdsplads eller gå en helt ny karrierevej.

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 – og giver viden, værktøjer og knivskarpe vinkler til de næste mange år af dit arbejdsliv.

→ [Find dit næste kursus på dmjx.dk/kurser-og-videreuddannelse](https://dmjx.dk/kurser-og-videreuddannelse)

DMJX

Danmarks Medie- og Journalisthøjskole

Her er et udvalg af forårets diplomkurser:

Strategisk kommunikation i praksis

Lær at arbejde med kommunikationsstrategi, målgruppe- og interessentanalyser, persona-modeller, og forstå brandingens betydning for organisationen.

Start 24. februar 2021

Adfærdskommunikation

På kurset lærer du, hvordan sociale hierarkier og normer kan bruges aktivt i mange kommunikationssituationer – og lige så vigtigt; hvornår de kan virke stik modsat!

Start 1. marts 2021

Virtuel facilitering af møder og samarbejde

Du lærer at lede aktiviteter og teamprocesser på digitale platforme som fx Zoom, Microsoft Teams, Padlet og Mural.

Start 1. marts 2021

Kommunikations- og PR-strategi

Du bliver rustet til at omsætte teori til praktisk kommunikationsarbejde, så du kan træffe strategiske til- og fravalg og udvikle egne strategier.

Start 8. marts 2021

Mundtlig formidling

Lær at tale overbevisende, autentisk og med en personlig stemme, så du bliver hørt, husket og taget alvorligt.

Start 15. marts 2021

Analytisk formidling – gør det svære let at forstå

Lær at formidle komplekse emner fængende og klart, og skab forståelse for det væsentlige, uden at læserne står af.

Start 17. marts 2021

EKSPERT:

Det ligner brugerbetaling ad bagvejen på VIA's animationsuddannelser

2.300 kroner i materialeudgift hver måned til betaling af software, blyanter og svømmehal i fritiden. Sådan har vilkårene været i 17 år for studerende, der uddanner sig til animationstegner eller grafisk historiefortæller på VIA. Nu rejses der tvivl om, hvorvidt VIA har opkrævet ulovlig brugerbetaling, og Styrelsen for Forskning og Uddannelse er gået ind i sagen.

Studerende, der bliver optaget på TAW - The Animation Workshop, der huser VIA's tre animationsuddannelser - skal indstille sig på at hive den helt store tegnebog frem.

Det koster 2.300 kroner ud af SU'en hver måned at uddanne sig til animationstegner eller grafisk fortæller på Kasernevej i Viborg. Tilsammen lægger de cirka 240 studerende omkring 6,6 millioner om året for brug af materialer på en af de tre uddannelser. Gebyret har eksisteret, lige siden TAW's uddannelser blev statsanerkendte og en del af VIA i 2003.

Men 2.300 kroner om måneden er et eksorbitant højt gebyr at pålægge studerende på en uddannelse, der i lighed med andre ordinære uddannelser modtager taxametertilskud fra staten. Det ligner brugerbetaling på en ordinær uddannelse, og det er ikke tilladt. Sådan lyder det fra blandt andre professor i økonomistyring ved Aalborg Universitet Per Nikolaj Bukh.

"Man kunne få den tanke, at TAW har opfundet en "cashcow", og at noget af bidraget fra de studerende går til at dække almindelig uddannelsesdrift", siger Per Nikolaj Bukh.

Også Dion Rüsselbæk, der er uddannelsesforsker på Syddansk Universitet, undrer sig.

Brugerbetaling eller materialeudgift? Denne tidligere studerende på VIA's animationsuddannelse betalte i lighed med alle andre 2.300 kroner om måneden. Det svarer til 37 pct. af SU'en.



“Det ligner, at man har en uddannelse, der får statsfinansiering, men samtidig fungerer på markedsøkonomiske vilkår”, siger han.

En uddannelse, der koster mellem 80.000 og 90.000 kroner, truer principperne om, at uddannelser i Danmark skal være frie og lige, og at det skal være muligt for alle at bryde den sociale arv, mener uddannelsesforskeren.

“Det er ikke alle beskåret at kunne betale så store beløb, og derfor bliver TAW-uddannelserne mest for eliten. Det er særligt bemærkelsesværdigt, når de samtidig deler bankkonto med VIA’s lærer-, pædagog- og sygeplejerskeuddannelser, som er blevet udsultede i årevis”, påpeger Dion Rüsselbæk.

Fritidsudflugter med tegnetema

STÅ-midlerne til TAW var i 2019 på 12 millioner kroner. Samme år fik VIA et særtilskud på finansloven på 9,5 millioner til at dække aktiviteter i Center for Animation, hvor TAW holder til.

Af TAW’s egne materialelister, som ligger på hjemmesiden, fremgår det, at de studerendes materialegebyr fx skal dække udgifter til tegneudstyr, til softwareprogrammer og computer samt finansiere deres deltagelse i en årlig animationsfestival.

Derudover betaler de studerende for adgangen til et bibliotek med tegneserier og film og til en svømmehal og en indendørs sportshal. Materialegebyret dækker også udgiften, hvis de ønsker at deltage i fritidsudflugter med tegnetema.

De studerendes egenbetaling er problematisk af flere årsager, siger professor Per Nikolaj Bukh fra Aalborg Universitet.

“De bliver pålagt at købe hele pakken. De kan ikke fravælge at betale for udstyr, som de måske selv kunne skaffe billigere. De betaler også til fritidsfaciliteter, som intet har med deres uddannelse at gøre, og endelig bør basale fornødheder som en e-mailkonto, blyanter og adgang til et fagbibliotek være dækket af STÅ-midler fra staten”, vurderer Per Nikolaj Bukh.

Det høje materialegebyr er et historisk fænomen, som fulgte med, da TAW i 2003 blev anerkendt som en professionsbacheloruddannelse

og herefter blev en del af VIA. René Foli, der er uddannelsesdekan på VIA og ansvarlig for uddannelserne i Viborg, erkender, at det er højt.

“Man kan diskutere beløbets størrelse, men så længe gebyrerne går til materialer og ikke til almindelig uddannelsesdrift, har vurderingen været, at det ligger inden for rammerne. Materialegebyrer kender vi også fra andre uddannelser”, siger René Foli.

Ingen luksus på TAW’s materialeliste

Ingen anden uddannelse kommer dog i nærheden af at opkræve så høje materialegebyrer, som TAW pålægger sine studerende. Men materialeomkostningerne er reelle, lyder vurderingen fra Anders Mastrup, der er direktør for selskabet A. Film og dermed arbejdsgiver for en del af de animationstegnere, som TAW uddanner.

“Der er ikke noget overflødigt her set med mine øjne. Hvis vi skal udanne de bedste - og det gør de i TAW - så er der ikke noget luksus på den materialeliste. Også deltagelse i festivaler er essentielt. En sømand skal jo også ud at sejle”, siger Anders Mastrup.

DM’s sektorblad DM Professionshøjskoler har bedt Styrelsen for Forskning og Uddannelse svare på, hvor stort et materialegebyr må være, før det kræver lovhjælp, om TAW efter styrelsens vurdering har holdt sig inden for rammerne for gratis, ordinær uddannelse, og hvorvidt styrelsen har været bekendt med den praksis, som har fundet sted på TAW siden 2003. Styrelsen svarer:

“Uddannelses- og Forskningsstyrelsen har på baggrund af dine spørgsmål besluttet at anmode VIA om en udtalelse i sagen. Baggrunden er, at styrelsen har brug for at få undersøgt de konkrete omstæn-

“Man kunne få den tanke, at TAW har opfundet en “cashcow”, og at noget af bidraget fra de studerende går til at dække almindelig uddannelsesdrift”.

Per Nikolaj Bukh, professor

digheder til brug for en vurdering af, om der er forhold, der ligger uden for institutionens retlige rammer”.

En ekstra kilde til utryghed

Selv om det er foregået i 17 år, er VIA først for nylig blevet opmærksom på praksis i TAW i forbindelse med et større regnskabsmæssigt oprydningssarbejde. Oprydningen kommer i kølvandet på, at stifter af TAW og tidligere uddannelsesleder Morten Thorning fratradte sin stilling sidste efterår. Det skete efter en række sager om bilagsrod, budgetoverskridelser på et tocifret millionbeløb og uddannelseslederens handel med nære relationer.

René Foli medgiver, at det kan virke mærkeligt, at VIA ikke langt tidligere har kigget på, hvilke udgifter TAW pålagde sine studerende.

“Men vi har at gøre med en kompleks organisation, og vi er først ved at få udredt hele driften nu. Jeg forventer, at de penge, der er blevet indbetalt, er tilgæet de studerende, men vi skal naturligvis kunne redegøre for hvert et beløb i regnskabet og rette ind, hvis vores undersøgelser viser, at der er behov for det”, siger René Foli.

Hvis VIA står over for et tilbagebetalingskrav i millionklassen fra tidligere studerende, risikerer regningen i værste fald at lande hos VIA’s velfærdsuddannelser i hele Region Midtjylland. Det frygter Tommy Dalegaard Madsen, der er formand for professionshøjskoleunderviserne i DM.

“Professionshøjskolen er netop nu i gang med budgettilpasninger og fyrringsrunder, og det vil derfor være en ekstra kilde til utryghed, hvis det viser sig, at animationsuddannelsen endnu en gang ikke har styr på den basale drift”, siger Tommy Dalegaard Madsen. ■

Kun to studerende tilbage på indianske sprog og kulturer:

“Det er det fedeste”

De startede seks. I dag er der kun to studerende tilbage på 3. semester på indianske sprog og kulturer ved Københavns Universitet. Men det gør ikke noget, siger Liv Green. Hun er ikke blevet ensom. Tværtimod har hun fået en meget nær ven.



Det var det faglige, som var i fokus, da jeg for over et år siden mødte Liv Green for første gang på Københavns Universitets campus på Amager.

Hendes introforløb på studiet indianske sprog og kulturer var lige startet, og Liv Green var ivrig efter at komme i gang med den humanistiske bachelor med tværfaglige discipliner såsom arkæologi, historie, sprogvidenskab, antropologi og kunsthistorie.

På det tidspunkt var de seks studerende på holdet. I dag er de to.

Der er uden tvivl sket en hel del, siden jeg sidst talte med Liv Green den sommer, men hendes ivrighed og begejstring for faget er helt den samme i dag.

Liv og Louise besluttede i foråret, at de ville bo sammen, nu hvor de var blevet så gode venner. I dag bor de i en lejlighed på Nørrebro i København.

“Studiet har overgået alle mine forventninger. Jeg er virkelig glad for det”, fortæller 24-årige Liv Green mig over telefon, eftersom en pandemi er kommet i vejen siden sidst.

“Fagene er superspændende, og jeg glæder mig altid til forelæsningerne. Vi er kun to tilbage på holdet, men det gør faktisk slet ikke noget. Det gør bare studiet endnu mere lærerigt og intensivt”, siger hun.

Roomies

Kun 19 ansøgte i 2019 om en plads på indianske sprog og kulturer, og af dem blev seks optaget. Studiet var den uddannelse med færrest ansøgere på Københavns Universitet det år.

Jeg var derfor nysgerrig efter at høre, hvordan det var gået det lille studiehold her et år senere.



Men allerede kort tid efter studiestart droppede de første på holdet ud, og langsomt faldt flere fra, forklarer Liv Green.

“Det var ikke så meget, fordi de fandt ud af, at studiet ikke var for dem, men mere at de fandt ud af, at universitetet ikke var for dem. Der var også nogle, som opdagede, at de bare ikke var klar til at læse på universitetet endnu”, siger hun og fortsætter:

“Det var selvfølgelig mere synligt hos os, når nogle faldt fra, fordi vi var et lille hold. I starten var jeg også nervøs for det, men det har faktisk slet ikke været noget problem”.

For Liv Green er ikke blevet ensom, selv om hun kun har én medstuderende. Hun er nemlig blevet rigtig gode venner med den anden studerende, Louise.

“Vi fandt hurtigt ud af, at vi klikkede godt sammen, og at vi begge virkelig brændte for faget. Så i dag er vi gode venner og bor faktisk sammen. Det er virkelig hyggeligt”, griner Liv Green.

Under Covid-19-pandemien har Louise og Liv derfor kunnet sidde sammen under onlineundervisningen og hjælpe hinanden med det faglige.

“Vi laver nærmest alt sammen. Vi har for eksempel lige haft undervisning over Zoom, hvor vi har siddet og drukket kaffe på mit værelse”.

Håber på en ph.d.

Men hvordan foregår universitetsundervisningen, når der kun er to på holdet? spørger jeg hende.

Dette semester har de blandt andet undervisning i hieroglyffer.

“Først har vi måske tre timers forelæsning, hvor vores underviser sætter os ind i hieroglyfferne. Der er meget matematik i det med kalenderdato og månserie. Så vi sidder og læser meget tunge, lingvistiske tekster, og det kan godt være lidt svært, når man læser humaniora. Bagefter er der øvelsestimer, hvor vi sidder og kigger på



“Vi laver nærmest alt sammen. Vi har for eksempel lige haft undervisning over Zoom, hvor vi har siddet og drukket kaffe på mit værelse”.

Liv Green

bestemte hieroglyffer og skal oversætte teksten. Det tager lang tid, men er også rigtig hyggeligt at nørkle med”.

Allerede inden studiestart drømte Liv Green om at skrive en ph.d. I dag er drømmen intakt, men hun er ikke kommet tættere på at vælge, hvilket område hun vil forske i.

“Jeg synes, alt har været så spændende”, siger hun.

Det er tydeligt ud fra hele samtalen, at Liv Green har oprigtigt svært ved at vælge, hvilken del af studiet hun bedst kan lide.

Til sommer drager hun et år på udveksling til Mexico. Det samme gør hendes roommate, men dog på et andet universitet i en anden mexicansk by. Planen er, at Liv Green vil skrive sin bacheloropgave under opholdet.

Hele otte nye studerende

I år er otte studerende startet på bacheloren i indianske sprog og kulturer på Københavns Universitet. 20 søgte ind på uddannelsen, og heraf blev fire optaget, viser tal fra KOT. Yderligere fire søgte uddannelsen efter optagelsesrunden, oplyser Københavns Universitet.

“Ingen af de nye er droppet ud endnu. Det er virkelig fedt. De fleste er, ligesom jeg selv, blevet positivt overraskede over studiet. Flere søgte ind, fordi de ikke kunne komme ind på antropologi, men nu er de blevet helt vildt hooked på det indianske”, fortæller Liv Green, der var tutor for det nye hold i sommer.

Sidste år fortalte Liv Green mig, at hun ikke forventede det store af det sociale liv på studiet, men i dag er det tydeligvis en stor del af hendes studietid. »

» “Louise og jeg ses meget med dem fra både de nye og gamle hold. Når vi er på universitetet, spiser vi frokost sammen, og så underviser jeg nogle af de andre i spansk en gang imellem. Der mødes vi på en café og drikker nogle øl, mens vi øver sproget”.

Liv Green fortæller, at mange tit spørger hende, om det ikke er kedeligt at være så lille et hold. Jeg har selv spurgt hende om præcis det samme. Men til det svarer hun klart:

“Det er det fedeste! Vi har det rigtig godt på tværs af årgangene, og vi har det godt med underviserne, hvor vi altid bare kan komme forbi til en kop kaffe og en snak. Det er helt sikkert anderledes i forhold til de store studier, men jeg ville ikke have det anderledes”.

Selvom Liv Green har en klar plan for, hvad hun vil med sin uddannelse, møder hun stadig en vis skepsis, når hun fortæller, at hun studerer indianske sprog og kulturer.

“Jeg oplever i lige så høj grad som tidligere, at folk har fordomme om mit studie, men nu har jeg rigtig mange modargumenter. Blandt andet at der næsten ingen arbejdsløshed er blandt dimittender. Så fordomme er der stadig, men nu har jeg en masse argumenter i bagagen”, siger hun og griner. ■



Annonce

Kræftens Bekæmpelses videnskabelige udvalg og uddelinger i 2021

Kræftens Bekæmpelse har fået ny forskningsstøttestruktur og de bevilligende videnskabelige udvalg har fået nye navne og støtteområder:

- **Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg – Biologi & Klinik (KBVU-BK)**
Uddeler støtte til biologisk, translationel og klinisk kræftforskning
- **Kræftens Bekæmpelses Videnskabelige Udvalg – Menneske & Samfund (KBVU-MS)**
Uddeler støtte til humanistisk, samfunds-, folkesundhedsvidenskabelig og epidemiologisk kræftforskning

Hoveduddelinger KBVU-BK og KBVU-MS

- Ansøgningsfrist 1. februar kl. 15.00:
- Projektstøtte

Andre uddelinger

- Indstillingsfrist 1. februar kl. 15.00:
- Kræftens Bekæmpelses juniorforskerpriser
- Ansøgningsfrist 18. juni kl. 15.00:
- Akademiske kliniske studier og interventionsstudier
- Unge talentfulde kræftforskere - postdocstipendier i DK og udlandet, delestillinger og etablering af forskerkarrierer for unge talentfulde forskere
- Øvrige temaer slås løbende op på nedenstående hjemmeside
- Ansøgningsfrist 17. maj og 13. oktober kl. 15.00:
- Skolarstipendier samt udlandsophold under og over 1 måned uden løn

Elektroniske ansøgningsskemaer, vejledninger og anden generel information finder du på vores hjemmeside www.cancer.dk/opslag.

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



“Før jeg startede på studiet, var jeg bange for at være den eneste”, fortalte Liv Green sidste sommer. Nu er de kun to tilbage på studiet, men det generer hende ikke. Tværtimod.

MP Pension
har skiftet navn



Gør en forskel

Indbetal til en ratepension inden nytår

Du kan få et fradrag på op til 57.200 kroner i skat, og vi investerer en del af dine penge i den grønne omstilling.

Din indbetaling skal stå på AkademikerPensions konto senest onsdag den 30. december 2020.

ZOMBIER FOREBYGGER CORONAFRYGT

Corona er ikke bare en smitsom sygdom, men også en tilstand af bekymring og frygt. Et nyligt studie udført af horrorforsker Mathias Clasen og kolleger og offentliggjort i det anerkendte psykologiske tidsskrift "Personality and Individual Differences" viser, at frygt i små doser, såkaldt "rekreativ frygt", gør mennesker bedre til at håndtere trusler fra fx corona.

"I vores studie så vi på, om mennesker, der ser mange horrorfilm, er bedre til at håndtere coronakrisen. Og det viste sig at være tilfældet.

Vi, der har set mange zombiefilm, er vant til at føle frygt og angst. Vi kender de negative følelser, der er forbundet med frygt for, at samfundet bryder sammen, for vi har allerede prøvet i vores forestillingsevne at gennemspille forskellige katastrofescenarier.

Zombiefilmene er særligt egnede til at forberede os på frygten for corona - frygten for, hvad sygdommen gør ved os og ved vores samfund. Den første egentlige zombiefilm, "Night of the Living Dead" fra 1968, handlede først og fremmest om samfundets kollaps og om menneskers manglende evne til at samarbejde. Det er ikke zombierne, der slår flest ihjel i den film.

Vi kender det også fra folkeeventyrene - og fra da vi som børn løb skrigende væk fra de voksne, der ville fange og spise os. Angst kan være motor i en maskine, der giver os både nydelse og læring.

Evnen til at blive vaccineret mod frygt er en evne, der er opstået, fordi den har givet os en fordel i kampen for overlevelse".



Billedet er lavet med hjælp fra Dystopia Entertainment, Mørkedalen i Vejle, i kulisserne til horroroplevelsen "Dystopia Hounded House".
Makeup: Tanja Rogall

FØR HAVDE ANSATTE INDFLYDELSE

– NU HAR DE PSEUDOINDFLYDELSE

De seneste 20 år er lønmodtageres indflydelse på arbejdet mindsket på mange danske arbejdspladser. Det skriver arbejdslivsforskere i en ny bog, hvor de opfordrer til at demokratisere arbejdet. Fagforeninger og medarbejderrepræsentanter kan spille en afgørende rolle for at vende udviklingen, lyder det.

Selv om vi bruger meget tid på jobbet, så har vi fået mindre indflydelse. Det gælder ift. både udførelse af arbejdsopgaverne, organiseringen af arbejdet og de strategiske beslutninger. For mange danske lønmodtagere betyder det, at de hver dag står op til en arbejdsdag med bureaukratisk kontrol, manglende muligheder for at bruge fagligheden, meningsløshed, begrænsede muligheder for at lære noget nyt og stress.

Det mener arbejdsmiljø- og arbejdslivsforsker Jeppe Ajslev, der sammen med to medforfattere står bag bogen "Demokratisering af arbejdet", der baserer sig på deres erfaringer med og forskning i arbejdsliv.

Her taler forfatterne for, at demokrati på arbejdspladsen skaber mere glade og produktive ansatte samt bidrager positivt til samfundets udvik-

ling. For demokrati på jobbet giver mulighed for at bringe sig selv i spil, at blive hørt af ledelsen, og det styrker samtidig trivslen.

"Det handler om, at forskellige faggrupper på arbejdspladsen får mulighed for at tale sammen om og stille spørgsmål om arbejdet, og at det er legitimt at gøre det. At man har en positiv kultur omkring, hvordan man taler sammen, og er orienteret mod vidensspørgsmål. Og ikke så meget omkring at nogle har mere magt end andre og hierarkisk undertrykker andre", siger Jeppe Ajslev.

Når det siden årtusindeskiftet er gået ned ad bakke med oplevelsen af indflydelse og manglende demokrati på arbejdspladserne, så skyldes det ifølge forfatterne, at arbejdet er undergået en høj grad af standardisering og individualisering. Arbejdsopgaverne er mange steder blevet underlagt kontrol med voksende krav om loyalitet, og det fører til, at



De seneste 20 år er arbejdet på mange danske arbejdspladser undergået en høj grad af standardisering og individualisering med øget kontrol og voksende krav om loyalitet. Det siger arbejdslivsforsker Jeppe Ajslev. Udviklingen fører til, både at ytringsfriheden begrænses, og at ansatte har mistet indflydelse på jobbet.

ytringsfriheden begrænses, og at ansatte har mistet indflydelse på jobbet.

Indflydelse er blevet til pseudoindflydelse

Den bevægelse i arbejdslivet er ifølge Jeppe Ajslev påvirket af initiativer fra midten af 2000'erne.

Hvor man fra starten af 1990'erne fik skabt stærk fokus på de positive effekter af indflydelse på arbejdet, skete der gennem de seneste 15 år en transformation, hvor involverende processer i høj grad er blevet noget, der skal skabe en forankring af forskellige tiltag, som organisationer allerede har defineret på forhånd.

“Det er rigtig vigtigt for folks trivsel og arbejdsglæde, at de føler, at de har indflydelse. Det har man gradvist arbejdet med at implementere, men initiativerne er mange gange standardiseret med predefinerede typer af forandringer. Det er i stedet for blevet til processer, som er forudbestemt af ledelsen ud fra bestemte mål og ønsker, og det er grundlæggende set ikke demokratisk - det er pseudoindflydelse”, siger Jeppe Ajslev.

Han understreger, at der er store forskelle på de enkelte arbejdspladser. Nogle ledelser er meget demokratorienterede, mens andre ikke er det. Og det er et problem, når ledelsen ikke er det.

“Hvis medarbejderne underlægges en masse standarder, så begynder de at vurdere, om standarderne virkelig skal have lov til at styre arbejdet, selvom det er imod en meningsfuld praksis, eller om man skal risikere at blive upopulær i organisationen, fordi man ikke vil gennemføre kravene i standardiseringen. Og det kan skabe splid og dårlig trivsel”, siger Jeppe Ajslev.

Demokratisering skal ske i hverdagen

Når forfatterne taler om, at arbejdslivet skal demokratiseres, så peger de på, at det helt konkret skal ske i hverdagen. Det kan ske gennem:

»

”Der, hvor der er en stærk fagforeningsorganisering, er også der, hvor demokratisering af arbejdet typisk fungerer bedst.”

Jeppe Ajslev, arbejdsmiljø- og arbejdslivsforsker

- Det repræsentative og samtaleorienterede demokrati i arbejdslivet
- Indflydelse på arbejdet baseret på viden og erfaring.

Selvom virksomheder relativt sjældent er demokratiske, så findes der mange elementer af samtaledemokrati og deltagerdemokrati på danske arbejdspladser, skriver forfatterne. Og med valgte medarbejderrepræsentanter som fx tillidsrepræsentanten er der også elementer af et repræsentativt demokrati.

Fagligheden og medarbejdernes mulighed for at forme arbejdet har stor betydning for samfundets moralske og etiske udvikling - det gælder især inden for fagområdet som fx psykiatri, sundhed og uddannelse - de steder, hvor mennesket er eller bør være i centrum.

Men en del af grunden til, at demokratiet og indflydelse på arbejdet forsvinder, er et fokus, hvor defensiv tankegang styrer måden at lede på, forklarer Jeppe Ajslev.

”Nogle ledelser er bange for kritik. Og for at undgå personlig kritik lægger man ansvaret over på de systemer, som man også bruger til at sikre kontrol. Den udvikling har vi i særlig grad set mange steder i den offentlige sektor”.

Jeppe Ajslev påpeger, at vi ikke står og kigger på et skrækscenarie.

”Vi ved, at der er mange gode eksempler derude også. Og når mennesker får indflydelse på deres arbejde, så afføder det en større følelse af mening. Det skaber mere trivsel, og man kan bedre modstå stress”, siger han.

”Men det er svært for mig at skjule, at især inden for arbejde med mennesker er det særlig vigtigt at sikre demokrati i arbej-

det, fordi mennesker, der arbejder med fx viden, uddannelse og sundhed, ellers får et meget instrumentalt forhold til arbejdet. Og så risikerer samfundet at udvikle sig i en meget negativ retning”.

Tillidsrepræsentanter er en hjørnesten i demokratiet

I dag har 70 procent af danske virksomheder en tillidsrepræsentant (TR), mens endnu flere har en arbejdsmiljørepræsentant. Og de poster udgør ifølge forfatterne en ofte lidt overset hjørnesten i det danske demokrati.

For selv om repræsentanternes rolle især handler om at forhandle løn og ansættelsesvilkår, så er de også inddraget i samarbidsaftaler og en række spørgsmål om ansættelser, fyringer og forhandlinger om vilkår for fx efteruddannelse og det psykiske arbejdsmiljø. Ligesom de udgør et konkret bindeled mellem medarbejdere og ledelsen.

”Nogle bestemmer altid mere end andre i en organisation. Det handler om at skabe organisationer, hvor samtaledemokratiet styrkes. Og man skal styrke de i forvejen gode og eksisterende institutioner og roller, som fx tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten spiller, for det er vigtige bindeled mellem ansatte og ledelse i en organisation”, siger han.

Han forklarer, at TR'er i mange organisationer kommer tæt på ledelsen, men ikke helt så tæt på medarbejderne, ift. hvordan de kan hjælpe den enkelte.

Derfor skal rollerne styrkes, og det er et bredt ansvar. Her kan ledelsen, men også medarbejderne selv gøre meget ved at sætte sig ind i, hvordan institutionerne fungerer på arbejdspladsen, og bidrage aktivt til at styrke samtalen.

Arbejdet er de seneste årtier i høj grad blevet ”individualiseret” gennem præstationsmålinger og standardiserede resultatmål. Og de mål gør det vanskeligere for medarbejdernes TR'er og arbejdsmiljørepræsentanter at opnå reel støtte fra dem, de repræsenterer, skriver forfatterne.

For selv om der generelt er en positiv holdning til medarbejderrepræsentanter, så er det ikke ensbetydende med, at der er en aktiv opbakning til repræsentanterne fra medarbejdernes side:

”En barriere er, at medarbejderne ofte ikke ved, hvad medarbejderrepræsentanterne faktisk laver”.

Og medarbejderrepræsentanterne er ”ofte helt overbebyrdede med spørgsmål, der skal tages stilling til”. Desuden kan de blive ”en del af ledelsen”, som de ofte taler fortroligt med, og det fører til, at de ansatte ikke længere føler sig repræsenteret.

Fagforeningerne kan spille central rolle

Det er dog vigtigt at huske på, at der er masser af steder, hvor rollefordelingen fungerer godt, og samtalen trives, forklarer Jeppe Ajslev.

”De steder, hvor det går knap så godt, kan fagforeningerne spille en central rolle. Ved at sikre, at det faglige argument fylder noget, når der er en demokratisk debat om fx teknologi og processer”.

Fagforeninger kan ifølge Jeppe Ajslev helt konkret være med til at sætte demokrati på dagsordenen i den offentlige debat.

”De kan være med til at skubbe til TR'er, så de bliver yderligere opmærksomme på at få demokratiet på arbejdspladserne til at fungere og at styrke diskussionen om faglighed og trivsel, så det fylder noget mere”.

Hvis man i fællesskab har drøftet problemer og udfordringer på arbejdspladsen, så er der også langt mere klarhed over, hvilket mandat TR'en har, og hvad denne skal formidle videre til ledelsen.

”Der, hvor der er en stærk fagforeningsorganisering, er også der, hvor demokratisering af arbejdet typisk fungerer bedst”, siger Jeppe Ajslev og understreger:

”Vores argumenter handler ikke om at udpege nogen, som gør det dårligt. Men det handler om at sætte fokus på, at vi sammen skal arbejde for at gøre det endnu bedre i fællesskab, for det er på den måde, det danske arbejdsmarked og vores samfund kommer i en endnu mere positiv retning på”. ■

OK18 blev en sejr for lønmodtagerne, og under coronakrisen har de offentligt ansatte haft medvind som hverdagens helte. Alligevel bliver det en udfordring at hente solide lønstigninger under OK21 pga. den nuværende usikkerhed om økonomien, siger forskere.



FAGFORENINGERNE ER INDE I VARMEN IGEN, MEN ...

Coronakrisen har styrket fagforeningerne og understreget deres berettigelse efter flere års tilbageslag. Men det bliver svært at omsætte til klingende mønt under OK21, der går i gang i de kommende uger, forudser forskere.

Det var en ekstrem krisituation, men allerede efter få dage havde arbejdsmarkedets parter og Christiansborg en redningsplan klar.

Trepartsaftalen sikrede lønkompen- sation til truede virksomheder, der kunne sende medarbejderne hjem uden at fyre dem.

Historikere kan fremover diskutere aftalens betydning, men økonomer har allerede fastslået, at den på effektiv vis har holdt hånden under tusindvis af danske job. Ifølge Erhvervsstyrelsen har 32.186 virksomheder fået lønkompen- sation for 284.107 job til 12,4 mia. kr.

På den baggrund er det ikke over- raskende, at fagforeningsboss Lizet-

te Risgaard i det, hun selv kaldte en "skåltale", i et indlæg i Børsen i oktober hyldede den danske models evne til at forløse sit "samfundsforbedren- de" potentiale under coronakrisen.

Det usædvanlige er, at hun ikke var alene om at være rørstrømsk. Stemningen blandt parterne på det danske arbejdsmarked var så god, at både Dansk Arbejdsgiverforenings direktør, Jacob Holbraad, og beskæf- tigungsminister Peter Hummelgaard (S) følte sig kaldet til at skrive under på skåltalen.

Til sammenligning var treparts- forhandlingerne i 2012 under Thor- ning-regeringen en dundrende fia- sko, og året efter blev lærerne løbet over ende med lovindgrebet i de- res arbejdstid. Tilliden har siden væ-

ret i bund og det hele kulminerede med noget nær en storkonflikt under OK18.

Men med OK-resultatet og trepartsaftalerne i 2020 er fagbevægelsen inde i varmen igen.

Det siger Laust Høgedahl, lektor og arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg Universitet.

“Fagforeningerne har været på tilbagetog på områder, som var vigtige for medlemmerne. Men jeg tror, at coronakrisen har styrket fagforeningerne, for arbejdsmarkedsmodellen har jo vist sig i stand til at finde løsninger på svære udfordringer. For lønmodtagerne viser det, at kollektiv organisering i fagforeninger faktisk giver politisk indflydelse og magt, som kan veksles til noget positivt”, siger han.

Afsmittende effekt

At trepartsaftalerne har haft stor betydning, kan illustreres med udviklingen i beskæftigelsen under finanskrisen. Fra 2008 til 2009 faldt bruttonationalproduktet med 4,4 pct. Det svarer faktisk nogenlunde til regeringens prognose for 2020. Men hvor ledigheden fra september 2008 til udgangen af 2009 steg med 3,1 pct., er den fra februar til september i år “kun” steget med 1,1 pct., og den har faktisk været faldende de seneste fire måneder.

En anden forklaring på fagforeningernes styrkede position finder man ifølge Laust Høgedahl i den utryghed, som den globale økonomiske krise har medført. Forskningen viser nemlig, at opbakningen til fagforeningerne er størst under kriser.

“Når der er utryghed på arbejdsmarkedet, søger folk fællesskaberne. Det gælder i særlig grad a-kasserne, men det har en afsmittende effekt på fagforeningerne. Organisationsgraden afspejler sig i økonomiske konjunkturer”.

Ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) voksede a-kassernes medlemstal med 34.367 personer fra 1. februar til 1. september 2020, og flere fagforeninger meldte i foråret om stigende medlemstal. DM har siden februar fået 1.400 nye fuldtidsbetalende medlemmer. Ifølge direktør Else Sommer er det uklart, i hvilket omfang medlemsvæksten kan tilskrives coronakrisen.

“Det er svært at vurdere, om det er på grund af corona, eller fordi vi har valgt mere aktivt at kommunikere med medlemmer, som potentielt risikerer at melde sig ud af DM. Vi kan i hvert fald se et ret pænt fald i udmeldelser”, siger hun.

At DM som fællesskab er blevet styrket under coronakrisen, er Else Sommer dog sikker på.

“Vi kan fx se det ved, at vi på ret kort tid har fået fem regionale tillidsrepræsentantnetværk op at stå. Det er nok ikke corona som sådan, men det har nok noget at gøre med, at vi arbejder mere digitalt. Det er lettere at kalde folk sammen og mødes. Det er lykkedes ualmindelig godt. Vi kan også se, at vi har haft større fremmøde til arrangementer, hvilket også kan skyldes, at medlemmerne er blevet mere digitale”.

Udsigt til rolige OK-forhandlinger

En anden faktor, som er afgørende for fagforeningernes styrke, er befolkningens opbakning til de offentligt ansatte, som det var tilfældet under OK18. Under coronakrisen har de offentligt ansatte i fx sundheds- og uddannelsessektoren spillet en vigtig rolle i håndteringen af epidemien, og ifølge Nana Wesley Hansen, arbejdsmarkedsforsker ved Københavns Universitet, har de samtidig udvist omstillingsparathed og fleksibilitet, når det har været nødvendigt.

“På både det offentlige og det private område har man haft enormt travlt. Men hvis der nogle gange kan være en tendens til, at man opfatter det private arbejdsmarked som selve forudsætningen for det offentlige, synes jeg, coronakrisen i høj grad har vist, at forudsætningen går begge veje. Det har jo været tydeligt, at vi har brug for en velfungerende offentlig sektor”, siger hun.

Til gengæld tror hun ikke, at fagforeningernes styrkede position kan bruges til særlig meget under de forestående offentlige overenskomstforhandlinger, der begynder med udveksling af krav 15. december for det kommunale område. I hvert fald ikke når det drejer sig om løn. Dertil er udsigten for den danske økonomi alt for usikker, hvilket overenskomstforliget i 2008 tjener som påmindelse om.

Dengang hev de offentligt ansatte efter hårde forhandlinger 12,8 pct. hjem, men et halvt år efter ramte finanskrisen og satte en bremse for lønudviklingen i den private sektor. Og eftersom det offentlige område ifølge reguleringsordningen ikke må være lønførende, måtte de offentligt ansatte betale tilbage ved de følgende overenskomster, som havde smalle økonomiske rammer.

“Så det er faktisk også i lønmodtagernes interesse, at lønnen ikke løber løbsk. Derudover er konfliktscenariet blevet gevaldigt afdæmpet af coronakrisen. Fysisk mobilisering bliver i hvert fald næppe aktuel”, siger Nana Wesley Hansen.

Hun peger samtidig på, at parterne under OK18 desuden som noget væsentligt blev enige om de beregningsmetoder, der skal lægges til grund for reguleringsordningen, hvilket også taler for et roligt OK21-forløb. Laust Høgedahl er enig.

“Arbejdsmarkedsmodellen har jo vist sig i stand til at finde løsninger på svære udfordringer. For lønmodtagerne viser det, at kollektiv organisering i fagforeninger faktisk giver politisk indflydelse og magt, som kan veksles til noget positivt”.

Laust Høgedahl, arbejdsmarkedsforsker, Aalborg Universitet



“Jeg er ret sikker på, at både fagforeninger og arbejdsgivere er indstillet på, at forhandlingerne skal overstås så let som muligt, så man sikrer, at der er en hverdag, der kan glide fremad”.

Dermed er der ifølge forskerne lagt op til en overenskomst med fokus på bløde tiltag som seniorvilkår, kompetenceudvikling, arbejdsmiljø og frihed til at vælge mellem løn og fridage.

Arbejdsmarkedets blinde pletter

Og giver coronaepidemien ikke fagforeningerne bedre skyts i forhandlingerne om løn, har den til gengæld været med til at kaste lys på udfordringerne for atypisk beskæftigede, mener Anna Ilsøe, arbejdsmarkedsforsker ved Københavns Universitet.

Hun peger på, at begreber som “multimekontrakter” eller “de sorte T-shirts”, en gruppe sæsonarbejde-

re tilknyttet festival- og musikbranchen, var ukendte i den brede offentlighed før nedlukningen.

DM har prioriteret tidsbegrænset ansatte i foreningens overenskomstkrav og vil sikre dem bedre vilkår, når det gælder kompetenceudvikling, barsel og lønforhandlinger.

Men de atypisk beskæftigede omfatter også en række grupper, der ikke er omfattet af normale overenskomster. Eller som under nedlukningen i foråret ikke havde adgang til lønkompensationsordningen, og som derfor skulle opfanges af andre hjælpepakker. Men helt enkelt var det ikke.

“Man har virkelig forsøgt at hjælpe alle grupper - og man er kommet meget bredere ud med hjælp end under finanskrisen. Men der er grupper, som vi ikke ved nok om, og som det har været svært at hjælpe, ligesom der på nogle hjælpepakker har været strikse krav, fx til

tidligere indtægtsgrundlag”, siger Anna Ilsøe.

Selvom der ifølge DM er 80.000 såkaldte kombinatører i Danmark med både A- og B-indkomst, var en hjælpepakke for disse først på plads mere end en måned efter nedlukningen. Ifølge Erhvervsstyrelsen kom blot 171 personer ind under ordningen, og DM har ad flere omgange advaret om, at kravene i hjælpepakken var for restriktive.

“Coronakrisen har afsløret blinde pletter i vores viden om arbejdsmarkedets sammensætning, det har været et wake-up call for os alle sammen. Når vi laver politikudvikling, er vi vant til at trække på data fra vores nationale registre i Danmark, men en del af dem er ikke gearet til at afspejle diversiteten på fremtidens arbejdsmarked”. ■

RE TEATER REPUBLIQUE

5. dec - 23. jan

DEN KAUKASISKE KRIDTCIRKEL

Mesterlig fortælling af Brecht om krig, grådighed og moderskab

Vi følger sundhedsmyndighedernes retningslinjer nøje, så I kan gå trygt i teatret I tilfælde af, at teatret må aflyse forestillinger, refunderes billetprisen

osterbroteater.dk

Vi skal kunne navigere i vores dataficerede liv

Vi afsætter konstant digitale fodspor. Et forskningsprojekt skal kortlægge fodsporene og samtidig undersøge, hvordan vi oplever den massive dataficering af vores liv.

Du har garanteret oplevet at få reklamer fra rejsebureauer, når du har surfet rundt på nettet og kigget på rejser, eller fra snesevis af virtuelle tøjbutikker, når du har googlet en flyverdragt til dit barn. For vi efterlader masser af digitale spor både på sociale medier og på nettet.

“De digitale spor afhænger af, hvilke medier og hvilke apps vi bruger, og vi kender alle sammen de personliserede reklamer. Vi efterlader spor over det hele. Vi er bare ikke altid opmærksomme på det”, siger Stine Lomborg, som leder Datafied Living, et stort forskningsprojekt på Københavns Universitet, som skal kortlægge de digitale fodspor, vi afsætter.

“Et godt eksempel er vores e-mail på arbejdet. Vi tror måske, at alt er godt, fordi vi har vores egen indboks. Men indboksen ligger på en server, og servere opbevarer og sender data rundt, så den efterlader også spor. Både om hvem vi mailer med og hvor meget, og det er ikke sikkert, vi er interesserede i, at andre kan følge med i det”, siger hun.

Og så er der den mere eller mindre frivillige opsamling af data, som der er masser af.

“Det er de såkaldte selftrackingapplikationer, som findes i alle afskygninger, og hvor vi som privatpersoner vedvarende leverer data om alt muligt for bedre at forstå og arbejde med os selv”, siger Stine Lomborg, som er lektor på Institut for Kommunikation på Københavns Universitet.

Det er typisk apps, som holder styr på alt fra kostvaner til skærmtid, hvor hurtigt man kan løbe 5 km, og hvornår man har menstruation.

Vi ved for lidt

Forskningsprojektet vil undersøge, hvordan vi oplever den massive dataficering af vores liv, og hvordan vi bliver bedre til at håndtere vores egne data.

“Vi er fx ikke altid klar over, at såkaldte databrokers kan sælge vores data om eksempelvis kostvaner og menstruation til andre, som pusher dem ud til folk, som fx prøver at tabe sig eller blive gravide”, siger hun.

Hun har i sin forskning studeret anvendelse af self-tracking i privatlivet i mange år. Når hun taler med folk om deres data, er der to reaktioner på dataficeringen, der går igen. Det er enten: “Åh, jeg synes, det er lidt creepy, for hvordan ved de, det er mig?” Eller: “Jeg har alligevel ikke noget at skjule”.

“Men jeg synes, vi har en etisk forpligtelse til at hjælpe folk til at tage aktiv stilling til, hvor de vil levere data, og til at give dem værktøjer, så de bedre kan styre, hvor deres data flyder hen. Vi kan ikke undgå, at vores data bliver delt, men vi kan prøve at klæde folk på til at undgå de former for fodspor, hvor det bliver særligt følsomt for dem”, siger Stine Lomborg.

Dataficeringens betydning

Forskningsprojektet vil også undersøge, hvilken betydning dataficeringen har for samfundets mulighed for at skabe gode rammer om vores hverdag i Danmark og Europa.

For i vores efterhånden topdigitale samfund foregår flere og flere processer digitalt. Vi har fx digital borger-service, og vores personlige sundhedsoplysninger registreres digitalt.

“Meget af vores samfundsudvikling sker således digitalt, og derfor skal vi kunne forsvare at bruge data i overensstemmelse med demokratiske og etiske principper. Vi skal have mere kvalificeret viden om, hvad der foregår, og hvilke smuthuller der er for misbrug”, mener Stine Lomborg, som understreger, at udgangspunktet for forskningen ikke er at undgå dataspor, men at bruge dem til gavn for alle.

“Vi har ikke en kritisk dagsorden som sådan. Det handler om, at vi reelt ikke ved, hvad der foregår, og at mange, som arbejder med data, heller ikke nødvendigvis er godt nok klædt på til at gennemskue konsekvenserne af, hvad der fx sker, når man kører bestemte data sammen”, siger hun.

Derfor er et andet mål med forskningsprojektet at kunne levere viden til det politiske niveau om, hvad der skal til for at sikre ordentlig omgang med borgeres og forbrugeres datarettigheder.

“Derfor skal vi afdække de mange forskellige kommercielle og offentlige infrastrukturer, som logger og udveksler data om os”, siger Stine Lomborg.

“Ambitionen er at udvikle værktøjer, som kan hjælpe folk med at gøre det mere overskueligt, hvem vi giver vores data til, og hvad der sker med dem”.

Stine Lomborg, leder af projektet Datafied Living



Vi brugere ved generelt for lidt om den tracking, der foregår på digitale medier, og er dårligt klædt på til at håndtere vores data. Det mener Stine Lomborg, der er forskningsleder på Datafied Living-projektet.

DATAFIED LIVING

Forskningsprojektet Datafied Living skal de næste fem år kortlægge borgernes digitale færden i Danmark og Europa og undersøge, hvordan borgerne oplever den massive dataficering af tilværelsen. Projektet støttes af Det Europæiske Forskningsråd ERC og DFF med bevillinger på tilsammen ca. 15 millioner kroner. De første resultater forventes i første halvdel af 2022.

Vil følge 100 danskere

Forskningsprojektet vil følge 100 danskere, som skal afspejle mangfoldigheden i samfundet, så der skal være en stor spredning i gruppen, hvor alder fx vil være et kriterium, da vores mediebrug varierer, i forhold til hvor vi er i vores liv.

“Vi ved også fra international forskning, at i konkrete tilfælde, hvor data blive brugt diskriminerende eller ikke etisk forsvarligt, rammer det skævt, så konsekvenserne er større for nogle. Det kan være folk, der i forvejen er udsat, fx etniske minoriteter og LGBT-personer”, fortæller Stine Lomborg.

“I dansk sammenhæng ved vi ikke meget om, hvordan brug af data i fx offentlige services rammer skævt, så der vil vi gerne skabe et bedre vidensgrundlag”, siger hun.

Testpersonerne skal føre dagbog over deres mediebrug og interviewes og kommer til at deltage i workshops, hvor data fra deres smartphones bliver analyseret.

“Vi kommer til at kigge på, hvor deres data flyder hen, og hvordan det kan være, at fx Facebook og Google ved så meget om dem. De skal involveres aktivt og bliver således forhåbentlig også selv klogere”, siger Stine Lomborg. ■



ARBEJDSMILJØ

KONTORKOMA – FRA STØJ TIL FORDYBELSE I DIT ARBEJDE

Pia Hauge

Lindhardt og Ringhof, 2020, 224 sider, 299,95 kr.

Dette er en tankevækkende fortælling om det moderne arbejdsliv og en lettilgængelig håndbog i, hvordan du værner om din hjerne og udnytter dine evner bedst muligt i en støjende verden. Når vi fordyber os i arbejdet, lukker vi op for vores allerfineste tænkning - og vi bliver i stand til at levere kvalitet og arbejde effektivt. Men fordybelsen er truet i en verden, hvor storrumskontorer og digital tilgængelighed kendetegner de fleste arbejdspladser. Resultatet er KONTORKOMA. En tilstand, hvor hjernens tænkekraft er nedsat på grund af støj og forstyrrelser. Ironisk nok er det de funktioner, vi er allermost afhængige af i arbejdet, som hjernen først lukker ned for: Vi får svært ved at koncentrere os og være kreative - og vi bliver stressede. Heldigvis er der gode nyheder: Fordybelse er ikke så svært endda. Det kræver hverken mindfulnessinstruktører eller fuld tilbagetrækning til de dybe svenske skove. Denne bog giver dig opskriften på fordybelse i arbejdslivet.



ANTROPOLOGI

I renernes land – En antropologisk rejse

Ida Nicolaisen (red.)

Aarhus Universitetsforlag, 2020, 198 sider, 249,95 kr.

I den iskolde vinter 1945 drager 24-årige Johannes Nicolaisen af sted på en eventyrlig skifærd for at leve blandt samerne og deres rener. Nic, som han kaldes, er studerende, han har været modstandsmand, og nu vil han forfølge en drengedrøm om at leve som nomaderne. Han vil til egne sig deres viden om dyr og natur, og han vil opnå deres tillid, så de giver ham indsigt i deres kultur. For Nic vil være forsker og bryde nye veje for antropologien i Danmark. Det kommer han til. Nic bliver den første magister og den første professor i antropologi. Internationalt berømt for dybtgående studier af "det blå folk" i Saharas ørken og jægerfolk i Borneos regnskov.

POLITIK



Skilleveje – Dansk udenrigspolitik i 250 år

Carsten Staur

Gads Forlag, 2020, 398 sider, 299,95 kr.

1770 fik Danmark sin første egentlige udenrigstjeneste. Dermed var grundstenen til en moderne dansk udenrigspolitik lagt. I "Skilleveje" fortæller Carsten Staur den danske udenrigspolitik historie gennem en række nedslag i situationer og begivenhedsforløb, hvor landets skæbne har været på spil. I

bogens første del drejer det sig især om ændringer af Danmarks udstrækning og grænser. I bogens senere kapitler er det situationer, hvor skiftende regeringer har søgt at sikre en dansk placering i det internationale system med den bedst mulige balance mellem værdier, sikkerhed, vækst og velfærd til gavn for Danmark.

SAMFUND

Evidens – Bedre belæg i samfundsvidenskaben

Howard S. Becker

Hans Reitzels Forlag, 2020, 350 sider, 360 kr.

Dette er en indsigtfuld metodologisk refleksionsbog, der inkarnerer en række forskningsdyder - alt fra skeptisk efterprøvning, grundighed og ydmyghed til praktisk snilde og forestillingsmæssig kreativitet. I bogen kommer den anerkendte amerikanske sociolog Howard S. Becker vidt omkring i det sociologiske og samfundsvidenskabelige metodelandskab. Bogen sætter fokus på en række indsigter, som rummer kimen til en forbedret metode- og undersøgelsespraksis. Arbejdet med at konstruere relevante data rummer altid praktiske begrænsninger, og derfor afgøres vores evne til at lykkes i høj grad af den snilde, opfindsomhed og forestillingsevne, som vi omgås udfordringer med. Bogen giver anledning til at reflektere aktivt over, hvordan vi får bedre belæg for dette.

FILOSOFI

Den ukendte Løgstrup – De seks fromhedsbølger

Hans Hauge

Eksistensen, 2020, 141 sider, 169 kr.

I bogen kan man læse om, hvad K.E. Løgstrup tænkte, hvor han tænkte, og hvem han tænkte med. Hvilke idéer

blev han påvirket af på sine studierejser rundt i Europa i 30'erne og 40'erne? Og hvilke både kendte og ukendte personer mødte han på disse rejser? Blev Løgstrup i Tyskland fascineret af national-socialismen? Blev Løgstrup personlig i Frankrig? Eller logisk positivist i Wien? Det er spørgsmål som disse, Hans Hauge ønsker at give svar på i sin nye bog om teologen og tænkeren K.E. Løgstrup.

PSYKOLOGI



En kur mod konflikttskyhed – Bliv bedre til at sige det der skal siges

Anders Stahlschmidt

Lumholt & Stahlschmidt, 2020, 240 sider, 275 kr.

Dette er en selvhjælpsbog om et upåagtet emne. Vi er rigtig mange, der har svært ved at tage fat om noget, der rummer en potentiel konflikt, svært ved at sige fra, svært ved at bede om noget, svært ved at sætte grænser, give udtryk for vores behov og forsvare egne interesser. Bogen er den første på dansk om emnet, selv om konflikttskyhed er et kæmpe problem, bl.a. for stressramte. Konflikttskyhed ødelægger arbejdspladser, parforhold, foreninger og venskaber. Og det, de konfliktsky prøver at undgå - konflikten - bliver bare større. Via dyb indsigt i konflikttskyhedens følelser og godt formidlede enkle metoder og redskaber guider bogen læseren ud af konflikttskyhedens mørke og frem til at sige det, der skal siges - på en ordentlig måde.

Ny whistleblowerordning stemples som “ubrugelig”

Statens nye whistleblowerordning skal sikre, at kritisable forhold kommer for dagens lys. Men ordningen er ubrugelig, lyder kritikken fra flere sider.

JUSTITSMINISTER NICK HÆKKERUP satte ambitionerne højt, da regeringen før sommerferien besluttede at indføre whistleblowerordninger i hele staten senest den 1. november i år.

“Det er helt afgørende for vores samfund, at borgerne har tillid til de offentlige myndigheder ... Nu indfører vi whistleblowerordninger på hele statens område, så whistleblowere tør stå frem, og kritisable forhold kan komme for dagens lys”, sagde justitsministeren i juni.

Men den vision er svær at genkende i den vejledning, som Justitsministeriet sendte ud til ministerier, departementer og myndigheder blot en uge før deadline. Faktisk er det svært at se, at der er en reel instruktion i, hvordan ordningen ser ud, lyder kritikken fra flere sider.

“Det ligner noget, der udelukkende er lavet for at sætte flueben ud for den opgave. Vejledningen kommer ikke ind på noget af det, der er væsentligt at håndtere ved whistleblowerordninger”, siger Jesper Olsen, formand for Transparency International Danmark, der blandt andet arbejder for at udbrede whistleblowerordninger.

“Sådan en ordning får kun legitimitet og bliver kun brugt, hvis der er tillid til den. Og det kan jeg ikke se, at Justitsministeriets model på nogen måde sikrer”, siger han.

En lignende vurdering kommer fra adjunkt Erik Mygind du Plessis, der forsker i whistleblowerordninger ved CBS.

“Ordningen er formuleret så bredt, at der i bund og grund ikke rigtig står noget. Det er

ikke beskrevet, hvem der modtager henvendelserne, eller hvordan de skal håndteres, eller hvordan man sikrer dem, der anmelder”, siger han.

Det er imidlertid helt bevidst, at vejledningen er beskrevet i generelle vendinger. Den er nemlig tænkt som en overordnet ramme, der giver de enkelte styrelser og departementer “ansvar for og frihed til at udforme de nærmere retningslinjer, herunder procedurer og arbejds gange”, skriver ministeriet til DM Akademikerbladet.

Ifølge Justitsministeriets vejledning skal statens whistleblowerordninger sikre, at “ansatte og samarbejdspartnere kan ytre sig om kritisable forhold i myndighederne uden at frygte for negative konsekvenser”, og “beskytte personer, som indgiver oplysninger”.

Det er imidlertid ikke beskrevet, hvordan anmelderne er beskyttet i praksis. Og der er undtagelser, pointerer ministeriet.

Hvis man bevidst fremsætter “urigtige eller vildledende oplysninger”, kan det få negative ansættelsesretlige konsekvenser eller medføre kontraktretlige konsekvenser og eventuelt føre til politianmeldelse”, står der i vejledningen.

Vejledningen lægger også op til, at sagerne skal håndteres internt og altså ikke af for eksempel en ekstern advokat. Der er imidlertid ingen retningslinjer for, hvad der skal ske, når en whistleblower anmelder kritiske forhold. Det afhænger helt af “en konkret vurdering af bl.a. henvendelsens indhold og karakter”.

“Det ligner noget, der udelukkende er lavet for at sætte flueben ud for den opgave”.

Jesper Olsen, formand for Transparency International Danmark

Det er problematisk, at det ikke bliver beskrevet klart, hvordan en whistleblower vil være beskyttet, eller hvordan sagerne bliver håndteret, mener adjunkt Erik Mygind du Plessis.

DM-formand Camilla Gregersen kalder det for “en sejr i sig selv”, at der nu kommer en whistleblowerordning i staten. Det har DM længe opfordret til, fordi det er vigtigt, at de ansatte kan udtrykke sig om kritisable forhold uden at skulle frygte for deres job, siger hun.

“Men netop fordi vi har arbejdet så meget for en whistleblowerordning, er det ærgerligt, at der er så graverende fejl i den ordning, der bliver rullet ud nu”, siger Camilla Gregersen.

“Den ordning, der er lavet nu, risikerer at blive en falsk åbenhed. En whistleblowerordning, som ingen vil bruge, fordi den er utryk og usikker, men som måske vil blive brugt til at argumentere for, at alt er i skønneste orden, fordi der ikke er nogen anmeldelser”. ■

Rejs dig op på jobbet

Danske arbejdstagere, som arbejder på kontor, sidder ned i 10-11 timer om dagen. Det er alt for meget – kroppen går i stykker, og præstationerne på arbejdet bliver dårligere af det, påpeger fysioterapeut Lone Østergaard i ny bog.

Tusinder af danske arbejdstagere bruger langt de fleste af deres vågne timer på at sidde ned. Både på arbejdet og bagefter i sofaen eller i lænestolen.

Under coronapandemien, hvor ekstra mange er pålagt hjemmearbejde, er den tendens yderligere forstærket.

Men det er slet ikke sundt at sidde ned så meget. Det er faktisk alvorligt – både for vores fysiske og mentale helbred. Vores præstationer på arbejdet bliver også dårligere af det.

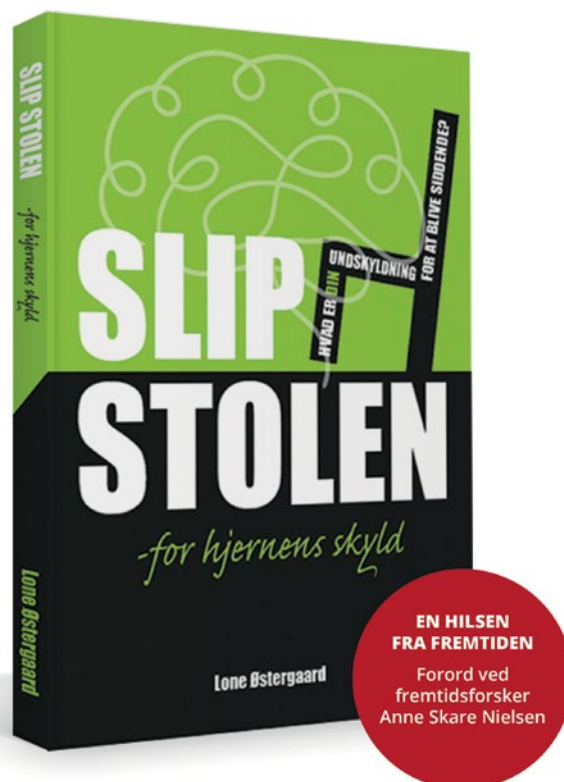
Det fortæller fysioterapeut Lone Østergaard, som er aktuell med bogen “Slip stolen - for hjernens skyld”. Her kommer hun med et klart og tydeligt budskab til alle de stillesiddende arbejdstagere: Rejs dig op og bevæg dig. Også i løbet af arbejdsdagen.

“Når vi sidder stille, er kroppens muskler i hvile, cirkulationen falder, og vi får ikke transporteret næringsstoffer, ilt og affaldsstoffer i samme grad, som når vi aktiverer musklerne. Kroppen kommer i en slags dvale-tilstand, og det påvirker vores krop og hjerne negativt, og det påvirker også hjernens måde at arbejde på”, siger Lone Østergaard.

Hendes bog er en selvhjælpsbog til arbejdstagere ved skrivebordet med inspiration til at justere de dårlige vaner og få mere bevægelse ind i hverdagen.

Bogen er dermed et opgør med de mange timer, vi har røven solidt plantet i sædet. Og solidt plantet er ofte det samme, som at vi sidder dårligt – både når vi arbejder, kigger på tv eller tjekker vores telefon. En kontoransat i Danmark sidder i gennemsnit 10-11 timer om dagen, viser forskning.

“Det er alt for meget. Mageligheden har overmandet os. Det føles godt og komfortabelt at sidde ned. Det føles også godt at spise jordbærkager, og det kan man også



sagtens gøre en gang imellem. Men selvom noget føles godt, er det ikke altid sundt, og det ved vi også godt”, siger Lone Østergaard.

Sid ned i højst 30 minutter ad gangen

For blot 15 år siden var der ikke så meget viden om, at det er usundt at sidde for meget. Men vi har skabt en kultur, hvor vi fra en helt tidlig alder lærer at sidde ned. Selvom danskerne er gode til at være fysisk aktive, er vi også et af de folkefærd i Europa, der sidder mest ned.

Lone Østergaard forklarer, at vi ikke bare kan nulstille mange timers siddende arbejde med en halv times løbetur om aftenen.

“At sidde for meget er ikke det samme som at træne for lidt. Vi nulstiller belastningen fra de mange timers siddende arbejde i løbet af dagen ved samlet set at sidde ned i kortere tid og afbryde siddetiden ofte ved at stå op og arbejde og bevæge os i løbet af dagen”.

Vi skal ifølge Lone Østergaard højst sidde stille i 30 minutter ad gangen. Så skal vi “genstarte” kroppen ved at rejse os op og bevæge os.

“Arbejder man hjemme, kan man fx løfte sin pc op på nogle kasser, stå ved en reol eller i vindueskarmen. Det bliver ikke perfekt, men det giver variation. Og det er variationen, der er vigtig”.

5

GODE RÅD Sådan ændrer du på siddevanerne

- 1. Brug 20-8-2:** Sid ned i 20 minutter, stå op i otte, og vær aktiv i to minutter. Hver dag.
- 2. To aktive minutter** hver halve time – og 250 skridt et par gange på en arbejdsdag gør en stor forskel.
- 3. Lær at kende og forstå det gode ved både træning og bevægelser:** Alle bevægelser er vigtige for os hver dag. Også dem, der ikke giver sved på panden.
- 4. Tag det alvorligt, og gør det let:** Det er ikke svært at stå op i otte minutter og bevæge dig i to minutter, når du har truffet beslutningen om at gøre det.
- 5. Walk and talk:** Kroppen har brug for at røre sig på arbejdet, så gå og snak med dine kolleger. Og gå en tur i din frokostpause – hver eneste dag.



Vi er nærmest blevet hjernevasket fra barnsben til at sidde ned og sidde stille. Men vi ødelægger krop og hjerne af ikke at rejse os op og bevæge os nok på arbejdet, fortæller fysioterapeut Lone Østergaard i ny bog.

læring og hukommelse at gøre. Derfor betyder det virkelig meget, at vi bevæger os hver dag og i løbet af dagen. Og det gælder også bevægelse, der ikke giver sved på panden”, siger fysioterapeuten.

Hun forklarer, at bevægelse er med til at regulere niveauet af stresshormoner, og det er med til at skrue op for de hormoner, der får os til at føle os godt tilpas. Der er, når vi har travlt, at vi har allermost brug for pauser og ekstra bevægelse.

“Når vi har travle dage, reagerer stort set alle med at skære ned på pauser, bevægelser, den fysiske aktivitet efter arbejde – og også søvnen. Det er en uheldig strategi, som tager pusten fra os”.

Løsningen er 20-8-2-konceptet

Selvom vi bevæger os på arbejdet, fx når vi henter kaffe ved kaffeautomaten, går til frokost eller til møder med kolleger, så er det heller ikke nok. Hæve-sænke-bordet bliver i forvejen ikke brugt nok. På hjemmearbejdspladsen står det typisk endnu værre til.

Lone Østergaard har dog et koncept, der her og nu kan hjælpe med at ændre på de dårlige siddevaner. På arbejdet og derhjemme. Det hedder 20-8-2: Sid ned i 20 minutter, stå op i otte minutter, og vær så aktiv i to minutter.

Hun understreger, at to minutters bevægelse fx svarer til cirka 250 skridt, et par strækøvelser, squats eller bare en tur rundt i huset.

“Det er en slags control-alt-delete for kroppen – både fysisk og mentalt. Vi er så dedikerede, pligttopfyldende og målbevidste på arbejdet, og det er rigtig godt. Men vi skal forstå, at hverken kroppen eller hjernen fungerer sådan, at vi bare kan sidde stille i timevis og arbejde derudad. Kroppen får ondt, og hjernen begynder at gispe efter vejret. Vi skal gå en tur og få noget lys i hovedet”, siger Lone Østergaard.

Hun forklarer, at mange tænker, at de kan arbejde flere timer i træk, og det kan de sikkert også – men det kan oftest mærkes på energien sidst på dagen, og det har konsekvenser på den lidt længere bane.

“Det handler om det store billede – at vi fordeler energien jævnt over hele dagen ved at huske vores aktive pauser. Det er en mental forandring og en vaneændring, som starter med en beslutning”. ■

Man kan også overveje at indrette en fast ståplads i sit hjem, hvor man kan stå og læse avisen, drikke sin kaffe og arbejde i kortere perioder i løbet af dagen.

“Det er et godt tiltag i forhold til din sundhed generelt – også i forhold til andet end arbejde. Hold onlinemøder stående. Man kan også afholde en walk and talk med sin kollega. Nu er et godt tidspunkt at gøre noget ved det”, siger Lone Østergaard.

Hun understreger, at det kan være svært at ændre på vores siddende vaner. Der er stole overalt. På arbejdet. I kantinen. I toget til arbejde eller ved busholdepladsen.

“Vi er nærmest hjernevasket til at sidde ned, for der er altid en stol. Vi lærer helt fra barnsben, at vi skal sidde ned og sidde stille. Vi burde i stedet for undre os over, at folk sætter sig ned hele tiden. Det skal vi ændre på, og det skal vi hjælpe hinanden med i både ord, kultur og daglig omgang”.

Forskning viser, at stillesiddende adfærd bl.a. medfører øget risiko for type 2-diabetes, hjerte-kar-sygdomme, visse former for kræft, demens og nedsat hukommelse.

De fleste kan desuden genkende fysiske gener som ømhed eller smerte i nakke og skuldre og ondt i ryggen efter mange timer i kontorstolen.

“Sidder man ned i for lang tid, påvirker man den del af hjernen, der hedder hippocampus, som har med ind-

“Kroppen kommer i en slags dvale-tilstand, og det påvirker vores krop og hjerne negativt”.

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, arrangementer og workshops

**Bæredygtigt arbejdsliv
– De psykologiske dynamikker
ved forandringer**

7. december 2020 – Online

**APV – undgå apati i
opfølgningen**

9. december 2020 – Online

**Iværksætter – drømmer du
også om at blive din egen chef?**

10. december 2020 – Online

**Feedback – kunsten at give og
modtage den (for ledige)**

15. december 2020 – Online

**Arbejdslivet i senkarrieren
– Hvordan aftaler du gode
vilkår med din arbejdsplads?**

7. januar 2021 – Online

**How to apply for a
PhD scholarship**

15. december 2020 – Online

**How do we create better
well-being for PhD-students?**

13. januar 2021 – Online

Facilitering af online møder

11. januar 2021 – Online

**Black Lives Matters
efter valget**

12. januar 2021 – Online

**Rekruttering og fastholdelse
af SoMe-generationen**

19. januar 2021 – Online

**Den Digitale Borger
– Digital nærhed**

4. februar 2021 – København

**Birgithe Kosovic om sin bog
Det, du ikke vil vide**

12. februar 2021 – Online

**Grønland, Danmark og
koloniseringen**

12. marts 2021 – Online

Netværksdanneruddannelse

30.-31. januar 2021 – Horsens

**Hvordan navigerer man
på fremtidens akademiske
arbejdsmarked?**

10. december 2020 – Online

4. februar 2021 – Online

11. februar 2021 – København

6. april 2021 – Online

15. april 2021 – Aarhus

Afklar dine lederambitioner

12. januar 2021 – Online

10. februar 2021 – Online

11. marts 2021 – Online

**Vindermentalitet for
akademikere**

4. februar 2021 – Aarhus

11. marts 2021 – København



Studerende og nyuddannede

Sådan sikrer du fysisk og mental trivsel som studerende på trods af Corona-krisen

9. december 2020 – Online

Online JuleQuiz med Lån & Spar

15. december 2020 – Online

Besøg virkeligheden

Business og bæredygtighed

8. december 2020 – Online

Konsulent og kulturdrønning

15. december 2020 – Online

Design, kommunikation og projektledelse

14. januar 2020 – Online

Styrk dine kompetencer – for nyuddannede

Projektledelse og forretningsforståelse

28. januar 2021 – Online

Strategisk indsigt og organisationsforståelse

2. februar 2021 – Online

De forskellige roller som akademiker

4. februar 2021 – Online

Hvordan bruger jeg mit netværk og skaber forandringer?

11. februar 2021 – Online

Værktøjskurser for nyuddannede

Projektledelse

8. december 2020 – Online

Præsentationsteknik

9. december 2020 – Online

Facebook Manager

9. december 2020 – Online

Photoshop

13. januar 2021 – Online

InDesign

20. januar 2021 – Online

Debat

Sidste frist for debatindlæg til nr. 1 er mandag den 4. januar 2021 kl. 10. Debatindlæg sendes til akademikerbladet@dm.dk.

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



FEMINISME OG LIGESTILLING

Af **Johan Fynbo**, professor på Niels Bohr Institutet

I redaktørens kommentar i Akademikerbladet nummer 9/2020 håber Jakob Elkjær, 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. Når man bladrer videre og har læst nogle historier om kvinder, der har det svært pga. økonomisk pres, kvinder, der har det svært pga. sexchikane, kvindelige humanister i erhvervslivet, der har det godt, og historier om manglende kvinder i virksomhedsbestyrelser, så kommer man til historien på s. 42 om, at ligestillingen halter langt bagefter på universiteterne. Bl.a. oplever topforskerne Rubina Raja, at et hårdt konkurrencemiljø er en hæmsko for tiltrækning af kvindelige talenter i de højere lag i universitetshierarkiet. Man kan dog bemærke, at Rubina Raja selv er professor, modtager af EliteForsk-prisen og leder af et grundforskningscenter. Næste artikel handler om, at kvindelige forskere kun får en tredjedel af bevillingerne. Ministeren er stærkt bekymret. Hvordan kan det mon være - måske har det noget at gøre med at mænd skriver anderledes, og at det er det, der belønnes? Det står der faktisk.

Som mandlig universitetsansat sidder man tilbage med en vis undren. Må vi være her? For mig er det principielle spørgsmål: Ønsker DM at arbejde for en ligestilling, hvor mennesker behandles uafhængigt af deres køn, eller ønsker DM faktisk at arbejde for, at én designerpolitik (den om de mandlige papfigurer Arne og Bjarne) erstattes af en anden designerpolitik, som i stedet handler om nogle kvindelige papfigurer, der ikke kan lide konkurrence, ikke kan skrive (rigtigt) og ikke kan klare sig uden hjælp og kvoter? Til oplysning kan jeg sige: Et hårdt konkurrencemiljø rammer også mænd. De fleste mænd får heller ingen stillinger og heller ingen bevillinger. Jeg har mandlige kolleger, der sidder i tidsbegrænsede stillinger efter 25 år i forskningsverdenen, og jeg kender naturligvis også masser af dygtige mænd, som ikke længere er på universitetet, fordi kilderne løb tørre. Jeg har mandlige kolleger, der kan fremvise en perlerække af 12-15 afvisninger fra forskningsrådene i streg. Sidst jeg fik en ansøgning godtaget fra DFF, var i 2003. Hvorfor er det lige køn, der er den eneste vigtige parameter i denne verden? Kunne der ikke være mænd, der skriver på anderledes måder end den, der belønnes? Når der tales om kvoteordninger og øremærkede bevillinger, hvorfor ser man så kun på denne ene parameter - kønnet?

Jeg vil gerne advokere for, at man fra DM's side arbejder for at forbedre vilkårene for alle medlemmer og ikke ser det som en opgave at føre identitetspolitik, som synes at være tidens svøbe. Jeg håber, de nye generationer vil gå mindre op i identitetspolitik og gå mere op i, at vi behandler hinanden som ligestillede borgere. DM måtte gerne gå op i den absurde bevillingssituation, hvor 90 pct. af midlerne går til 20 pct. af forskerne (jf. en undersøgelse fra 2019). Løsningen må handle om mere åbenhed, mere ligelig fordeling af midlerne og mere ligestilling. Feminisme ved jeg ikke rigtig, hvad jeg skal bruge til.

BERØRINGSANGST ELLER KLØE I AFTRÆKKERFINGEREN?

Af **Jan Thorhauge Frederiksen**, lektor i pædagogik, KU

I Akademikerbladet fra november hævder Christina Laugesen (CL), Ledernes Hovedorganisation, at universiteterne lider af berøringsangst over for at bruge institutionelle data til at nedbringe frafald. Men der er gode grunde til at tøve: De data er ikke pålidelige indikatorer for frafald, de fører til stigmatisering og understøtter en forkert og skadelig forståelse af frafald.

Som dataeksempel nævner CL bl.a. karakterer som indikator på studieegnethed. Men karakterer er ingen god frafaldsindikator. Et retrospektivt frafaldsstudie gennemført af undertegnede - Frafall på MEF 2013-2016 - viste ingen sammenhæng mellem karakterer fra gymnasiet og senere frafald. Skærpet opmærksomhed på lave karakterer kan til gengæld stigmatisere studerende, der allerede er usikre på, om de er på deres rette plads på universitetet.

CL nævner også forældres uddannelsesbaggrund, og forskningen viser også en sammenhæng mellem forældrebaggrund og frafald. Men forældrebaggrund korrelerer med frafald, fordi uddannelserne ofte kræver ressourcer, som kun visse studerende har adgang til. Og at mistænke studerende fra lavt uddannede familier for let at falde fra er også stigmatiserende. Uddannelserne har brug for at blive mere rummelige, ikke for at opsøge studerende, der skal tilpasse sig. CL vil nok indvende, at data kun skal bruges forsigtigt i sammenhæng med individuelle vurderinger. Men dataproduktion er aldrig uskyldig, og dataproducenter er aldrig herrer over, hvordan data bliver brugt. Data løber altid hjemmefra og figurerer pludselig i politiske tænketankes analyser, kvalitetsrapporter, ministerielle opgørelser og hos kommercielle aktører, der vil tjene penge på at løse universiteternes problemer (som fx Unihelper, der nævnes i artiklen fra Akademikerbladet).

Indlejret i Ledernes Hovedorganisations ideer om frafald og data er en antagelse om, at frafald er en fiasko. Uddannelsesvalget skal være kvalificeret og ressourceeffektivt, så ville vi spare mange penge. Men frafald kan skyldes meget: At en anden karriere lykkes, at en attraktiv uddannelsesmulighed opstår, at den studerende ikke vil spille tid og SU, at den studerende bliver afklaret osv. Uddannelsesvalget er en proces, som er vanskelig at forudsige. Forskningen viser da også, at usikkerhed ikke indikerer frafald; de fleste studerende oplever usikkerhed som en del af uddannelsesprocessen. Derfor nytter det ikke at afkræve de studerende hurtige og sikre valg. En ufærdig uddannelse er kun spild af ressourcer, hvis man insisterer på, at uddannelse hurtigt og effektivt skal producere letansættelig akademisk arbejdskraft. I det lys forstår jeg godt, at CL får kløe i aftrækkerfingeren og ønsker datadrevet effektivisering skudt i gang. Men velovervejede og ansvarlig brug af data er ikke det samme som berøringsangst.



AKADEMIKERBLADET UNDER LAVMÅLET

Af Kåre Fog, biolog, lic.scient.

DM Akademikerbladet nr. 9 var i den grad et propagandaskrift for feminisme, at det var under lavmålet.

Stort set alle går ind for, at folk skal have lige gode muligheder uanset køn. Det synspunkt kan kaldes ækvalisme. Men feminisme er i praksis noget andet. Som navnet siger, drejer det sig specifikt om at gavne kvinder. Det nyder ikke tilslutning fra alle.

Det går galt allerede i bladets leder. Med inspiration fra Sverige udtrykkes håb om, at den nye generation tør erklære sig som feminister.

Hvad angår Sverige vil jeg anbefale at læse den nyudkomne bog "Genusdoktrinen" af Ivar Arpi og Anna-Karin Wyndhamn. Den fortæller, hvordan den totalitære feminisme gennemtrænger alt på de svenske universiteter og gør stor skade. Eksempelvis forhindrer den forskning i klimavenlig teknologi såsom brintmotorer, fordi der mangler interesserede kvindelige forskere, og fordi forskning, der udføres kun af mænd, ikke accepteres. Og den fortæller, at så snart en student påtaler noget, regnes kritikken altid for berettiget, så aktivistiske studenter har magt over lærerne. I Danmark skal vi være glade for, at vi indtil nu har undgået en så fundamentalistisk feminisme.

Videre inde i bladet er der artikel efter artikel efter artikel, der appellerer til kvinders ubevidste trang til at fremstille sig selv som ofre. Har moderne danske kvinder virkelig grund til at se sig som ofre - eller er de portrætterede kvinder bare umodne personer, der lægger skylden for egne svigt over på omverdenen?

Ret grotesk er artiklen på side 24, hvor to studerende vil have sex i et privat hjem, men opdager, at de har glemt at købe kondomer. Den kvindelige part får det så dårligt, at det påvirker hendes studie, og artiklen beklager, at universitetet vanskeligt kan hjælpe hende. Men hvad folk gør af fejl i deres privatliv, kan ikke være universitetets ansvar.

Side 23 læser vi, at der er "talrige alvorlige beretninger om oplevelser med sexismen og krænkelse" på universiteterne. Det siger Sara Louise Muhr, som er kendt for konsekvent at begå karaktermord på hele mandkønet. Faktisk viste den seneste undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, at kun 2,4 pct. af de adspurgte på universiteterne har oplevet seksuel chikane eller krænkelse inden for det seneste år. Det er altså kun et lille problem - og mindre end i næsten alle andre brancher.

Vi læser også side 26, at 5 pct. af de studerende har været udsat for krænkelse. I betragtning af hvor små bagateller der tæller med som krænkelse, er det et meget lavt tal. Det er urimeligt, at bestyrelserne skal bruge tid og kræfter på at bekæmpe et så lille problem, som alligevel aldrig kan udryddes. Alligevel argumenterer bladet for en lovændring, så også studerende får ret til at undgå ikkeverbal adfærd med ydmygende seksuelle undertoner. Så skal pigerne kunne klage over, at drengene stirrer på dem. En sådan lovændring vil gøre studiemiljøet til et helvede for alle andre end de krænkede.

Side 44 læser vi et eksempel på en kvinde, der blev vraget til en stilling, hvor man foretrak en mand. Det var en kvinde, der vragede hende. Men bladet forbigår, at det typiske forløb er det modsatte - kvindelige ansøgere til universitetsstillinger har større chance for ansættelse end mandlige. Enkelte eksempler kan ikke sige noget om den generelle situation.

Heldigvis har bladet på sidste side trykt et indlæg af Hans Bonde og Torsten Skov, der råder over konkrete data for ansættelser på universiteterne. De viser, at kvinder, ikke mænd, favoriseres.

Der kunne siges meget mere - fx at der er omtrent lige så meget chikane mod mænd som mod kvinder. Men hele bladet er ekstremt ensidigt - alt handler om det sædvanlige narrativ, hvor mænd er skurke, og kvinder er uskyldige ofre. Lederen ønsker endog, at de mandlige papfigurer bliver smidt ad helvede til - jo før, des bedre. Jo tak. Bladet viser, hvad feminisme i virkeligheden går ud på: favorisering af kvinder og at så mistillid til mænd generelt.

SOLIDARITETSPROBLEMER I TROEN PÅ DET MODERNE

Af Nanna Heiner, forfatter

Tror vi på noget i dag?

Dette spørgsmål blev jeg for nylig stillet. Jeg begyndte at svare, så godt jeg kunne, for selvfølgelig har vi noget at tro på. Vi tror på "so me"-kulturen, vi tror på klimakrisen, vi tror på det globale fællesskab, måske endda på Kongehuset. Vi siger, vi tror på os selv og vores kære. Men efter nærmere eftertanke blev jeg klar over, at der aldrig har været så meget at tro på, men så lidt at holde fast i.

Vi bilder os selv ind, at strukturer er med til at gøre vores liv lettere.

Statistikker er struktur. Det er fænomener, der bruges som objektive systematiseringer for samfundets ve og vel. Dyrker De sport? ...

Strukturer, der samler os op, og som vi har brug for. Vi løber en tur i stedet for at melde os ind i en forening. Vi stiller et borgerforslag op i stedet for at troppe op til en demonstration. Det er forandringsprocesser, hvor jeg er i fokus, og hvor klassificeringer og organisk solidaritet bliver et internt anliggende.

For ligesom fællesskaber danner baggrunden for individuelle handlinger, så danner individet også en kollektiv bevidsthed gennem en normativ solidaritetskultur. Derfor samles vi i og omkring fællesskaber, vi har et forhold til, og som vi kan spejle os selv i og holde fast ved.

Sporten samler os. For mange handler sport ikke om sundhed, men om det fællesskab, den danner. Når der fredag aften er Champions League, eller vi onsdag eftermiddag tager til træning, træder vi ind i et ritual, hvor vi ved, hvad vi skal, og hvad der forventes. Vi skriver os ind i normer og værdier, der giver mening for os.

Sporten bliver noget, vi tror på, fordi den er meningsfuld.

Så dyrker De sport? Ja, for fanden da. For selvom statistikker giver et overordnet billede af, hvad vi tror på, så har individualiseringen en lige så stor rolle i vores fastholdelse i troen på, at sport er roden til alt godt.

Vi har fået et frit valg, men er overgået til en angstsolidaritet, hvor vi forener os med hinanden, fordi vi er bange. Vi er bange for alt det, vi ikke ved noget om. Vi har brug for at tro på noget. Tryghed. Fællesskabet er trygt. Vi er således igennem fælles sportsdyrkelse i det moderne samfund blevet reproduktionsenheder for det sociale.

Det betyder, at motivation ikke i sig selv flytter noget. Det er de mulighedsskabende strukturer, der gennem de objektive statistikker og strukturer brolægger en fællesskabs- og solidaritetsdannet befolkning, der har noget at holde fast i.

Så tror vi på noget i dag?

Selvom solidaritetsproblemerne i dag bunder i individualiseringens egotrip og navlepilleri, så skaber det en handlingskapacitet og giver energi til situationer, hvor rituelle handlinger betyder mere end normer. Sporten bliver en rituel handling, hvor den sociale interaktion bliver synkroniseret gennem kropslig bevægelse, som er noget, vi alle kan være fælles om at være enige i. Vi holder fast i træningstimerne, og vi holder fast i fællesskabet, og sporten bliver den religion, vi tror på.



VI SKAL HAVE FLERE HUMANISTJOB I DE SMÅ OG MELLEMSTORE VIRKSOMHEDER

Af Mads Fjord Jørgensen og Lukas Hidan, hhv. programleder og økonom i tænketanken DEA

Coronakrisen betyder, at de nyuddannede akademikere kan få vanskeligere ved at få foden indenfor på arbejdsmarkedet. Det er især bekymrende for humanisterne, da de generelt har en højere dimittendledighed. Ny analyse peger på, at flere humanister har gode muligheder i den private sektor i jagten på job.

Beskæftigelsesministeriet offentliggjorde for nylig tal, der viste, at flere dimittender modtog dagpenge inden for det første år efter afsluttet uddannelse i 2018 sammenlignet med 2007. Coronakrisen har medført ekstra politisk fokus på at sænke ledigheden blandt nyuddannede. Og den nyetablerede kommission for 2.-generationsreformer med formand Nina Smith i spidsen skal da også komme med bud på løsninger af udfordringer med den høje dimittendledighed.

Selvom der er markante forskelle i ledigheden mellem humanistiske uddannelser, så skiller kandidater fra humaniora på universiteterne sig desværre ud med en generelt højere dimittendledighed. Derudover

er det omkring 70 pct. af humanisterne, der bliver ansat i det offentlige. Set i lyset af en coronakrise og generelt stagnerende budgetter kan den offentlige sektor næppe fortsætte med at absorbere en lige så stor andel af akademikere - heriblandt humanister.

Den private sektor er da også i dag den største aftager af akademisk arbejdskraft, men der er fortsat et stort potentiale - ikke mindst i de knap 85.000 små og mellemstore virksomheder (SMV'er) i Danmark, hvor godt 55.000 ikke har akademikere ansat i dag.

En DEA-analyse fra i år peger netop på, at særligt de humanistiske kandidater i deres jobjagt med fordel kan se mod SMV'er med ingen eller begrænset erfaring med akademikere. Det er nemlig virksomheder, hvis første akademikere indbefatter humanister, hvor virksomhedslederen vurderer, at de ansatte akademikere skaber den største værdi.

Analysen viser også, at dét, SMV'erne vægter højest ved akademiske medar-

bejdere, er de sociale kompetencer, da de er løftestang for at bringe medarbejdernes faglige kompetencer i spil. SMV'erne værdsetter medarbejdernes evne til at agere på tværs af uddannelsesniveauer, fagligheder og menneskelig forskellighed, da et tæt samarbejde og lav specialiseringsgrad ofte er et vilkår på disse mindre arbejdspladser.

En klar forventningsafstemning mellem virksomhedernes behov og medarbejdernes kompetencer øger sandsynligheden for et godt match, da SMV'erne ofte ikke ved, hvad de kan bruge akademikere til. Spørgsmålet er, om det er realistisk, at nyuddannede akademikere kan stå for dette.

Vi bør som samfund sætte initiativer i gang, der kan bidrage til mere præcise match for at bane vejen ind i flere SMV'er for akademikere. Det kan være opskriften på, at også humanister lander et job til gavn for både dem og arbejdsgiveren, på trods af at vi befinder os i en vanskelig tid for jobsøgende generelt.

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 DM tilbyder en række forskellige jobløsninger. Du kan f.eks. annoncere i DM Akademikerbladet og herved komme i kontakt med de 59.000 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 ajob@dmfnet.dk eller ring 7022 4088 for at høre mere om dine muligheder.

Udvalgte jobs

UNDERVISNINGSASSISTENT I KEMI VED ADGANGSKURSUS

Aalborg
Aalborg Universitet



AALBORG UNIVERSITET

Ansøgningsfrist: 07/12-2020

Quicknr.: 81372927

Instituleder ved Institut for Idræt og Biomekanik

Odense
Syddansk Universitet



Ansøgningsfrist: 14/12-2020

Quicknr.: 81381639

Adjunkt i 'Digital Humanities' og litterære studier med henblik på Henrik Pontoppidan

Odense
Syddansk Universitet
Ansøgningsfrist: 19/12-2020



Quicknr.: 81382042

Førsteamanuensis/førstelektor/ universitetslektor i kropssøvningsdidaktikk

Stavanger
Universitetet i Stavanger



Universitetet i Stavanger

Ansøgningsfrist: 11/12-2020

Quicknr.: 81394585



Nytårskur 2021

Vi mødes virtuelt onsdag 13. januar 2021 kl. 15.30-17.30

Fokus for årets nytårskur vil være fremtidens arbejdsliv for akademikere.
Se program og oplægsholdere på dm.dk/kalender.

- Velkomst og nytårstale ved formand for DM, Camilla Gregersen
- Fremtidens arbejdsliv for akademikere
- Arbejdslivet under covid-19

Det hele krydres med musikalske indslag.

Læs mere på dm.dk/kalender



MP Pension
har skiftet navn

Gør en forskel

Indbetal til en ratepension inden nytår

Du kan få et fradrag på op til 57.200 kroner i skat, og vi investerer en del af dine penge i den grønne omstilling.

Din indbetaling skal stå på AkademikerPensions konto senest onsdag den 30. december 2020.