



**M**  
**-FATIGUE**  
SIDE 16



# Nyt job?

Gør en forskel

**Se de ledige stillinger her**

[www.naalakkersuisut.gl/da/Naalakkersuisut/Job/Ledige-stillinger](http://www.naalakkersuisut.gl/da/Naalakkersuisut/Job/Ledige-stillinger)

# Lad os få genåbnet trivslen og livsglæden

Vi orker ikke mere. Ingen af os kan klare mere corona. Men som vi alle ved, er det afgørende for epidemiens begrænsning, at vi fortsat overholder restriktioner og følger anbefalingerne fra myndighederne. I skrivende stund kender jeg ikke indholdet i den plan for genåbning, som regeringen udarbejder sammen med partierne i Folketinget. Men jeg håber på, at der er blevet lyttet til de mange røster, der har ønsket trivslen i højsædet, når der prioriteres.

Mange mistrives nu, bl.a. studerende, der på samme måde som børn og unge har brug for det sociale fællesskab. Vi ved, at trivsel og faglighed går hånd i hånd, og derfor håber jeg, at børn, unge og de studerende bliver prioriteret højt.

Faktisk er vi mange, der savner fællesskaber og vanlig omgang

**“Vi har bl.a. lært, at verden hænger mere sammen, end vi anede. Nedlukningen har lært os, hvor afhængige vi er af andre mennesker”.**

med kolleger og venner. Jeg tror og håber, at vi snart får genåbnet landet på en forsvarlig måde. Får åbnet for livsglæden, hyggen, trivslen og arbejdsglæden, fordi vi alle har opført os ansvarligt og holdt afstand til andre så længe. Hele vejen skal vi dog huske at mindske smitten, så vi ikke får en ny bølge - det ville være ubærligt nu.

Sideløbende med mit hverv som formand for DM er jeg af regeringen udpeget til at sidde i Dataetisk Råd, og derigennem sidder jeg i regeringens Advisory Board omhandlende et kommende coronapas. Regeringen har nemlig besluttet, at der skal udstedes et digitalt coronapas til brug fx ved kulturoplevelser, så de hurtigere kan åbne.

For mig er det helt afgørende, at vi ikke går på kompromis med borgernes retssikkerhed, når der skal udstedes et coronapas. Privatlivets fred skal respekteres. En tilfældig billetkontrol-

lør skal fx ikke kunne se årsagen til, at du har fået en vaccine trods din unge alder. Der skal slet ikke vises nogle af de data. Ligesom der ikke skal registreres oplysninger om vores færden. Vi skal sikre, at private sundhedsdata bliver holdt privat. Det oplever jeg heldigvis opbakning til fra både kulturliv og erhvervsliv.

Et coronapas skal bruges til at lukke samfundet gradvist op, efterhånden som flere bliver vaccineret, men det er min tilgang, at det ikke skal bruges som generelt adgangskrav til at deltage i samfundet. Det skal fortsat være muligt at købe ind, tage bussen eller gå på arbejde uden at vise coronapas. Og når vi er godt igenem, skal coronapasset lægges på hylden igen.

Er der kommet noget godt ud af coronaepidemien? Nej, det kan man ikke sige, men vi har lært noget. Vi har bl.a. lært, at verden hænger mere sammen, end vi anede. Nedlukningen har lært os, hvor afhængige vi er af andre mennesker.

Vi har samtidig lært, at mange godt kan arbejde hjemmefra, og at vi kan arbejde tæt sammen på tværs af fysiske afstande. Om en kollega sidder i Aalborg, København eller Rønne, er lige meget. Vi vil formentlig i de kommende år opleve indretning af arbejdspladserne på nye måder - samtidig skal vi huske betydningen af den menneskelige kontakt.

Vi skal tænke os om, tage erfaringerne med og foretage de rigtige prioriteringer. Coronaen må ikke vinde. Men livsglæde og trivsel må heller ikke tabe. ■



*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

Anna Petrea Thomsen

Sidsel Tønder Koudahl

Tom Weinreich

### 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:** Lllustra

**Oplag:** 54.200 eksemplarer

ISSN 2597-2227

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 40.819

i perioden 1.7.2019-30.6.2020



#### PRODUKTIONSPLAN:

##### Nr. 3 2021

Udkommer: Fredag den 7. maj

Deadline tekstanoncer: Fredag den 12. mar. 2020

Deadline stillingsannoncer: Fredag den 12. mar. 2020

Deadline debat: Mandag den 26. april 2021

##### Nr. 4 2021

Udkommer: Fredag den 11. juni

Deadline tekst- og stillingsannoncer:

Fredag den 28. maj

Deadline debat: Mandag den 31. maj 2021

# Se dig over skulderen, forsker – ministeren har ikke din ryg

Hadefulde beskeder - og dødstrusler - får forskere til at sige nej tak til at medvirke, når journalister ringer til dem for at få dem til, at dele deres ekspertviden med offentligheden.

Særligt forskere, der beskæftiger sig med religion, tro, ligestilling, køn, seksualitet, flygtninge, integration eller sågar vacciner bliver lagt på had på de sociale medier og får trusler.

Det kan fx lyde sådan her:

En død neger er en god neger.

Se dig over skulderen.

Pædofilbeskyttende og landsforræderiske falske jøde, parasit og socialbedrager.

Du er et juridisk fuldkommen legitimt mål for enhver rigtig dansker og patriot.

I Forskerforum stod en række med modige forskere frem og fortalte om frygt og selvcensur. Og ledelserne på universiteterne bakkede dem op og bekræftede, at problemet er udbredt. Historien blev citeret i en lang række medier.

Nu kunne man tro, at dette anslag mod forskningsfriheden og mulighed for fri debat kunne få ministeren op i det røde felt.

Men nej. Artiklen blev offentliggjort en fredag. Mandagen efter var ministeren på besøg på universiteterne. Ikke fordi hun var optaget af truslerne mod forskernes liv og efterfølgende selvcensur. Det er blev forbigået i tavshed.

Nej, uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen (S) var kommet for at give ledelserne en reprimande og understrege, at de skulle holde styr på forskerne, fordi 'politisering og aktivisme ikke må snige sig ind i forskningen'.

Uha, tænker man. Det må være en alvorlig og veldokumenteret sag, der fik ministeren til at troppe op. Men nej, det var det ikke. Ministeren valgte såmænd at mistænkeliggøre danske forskere sammen med Morten Messerschmidt (DF) og Henrik Dahl (LA) på baggrund af nogle ikke dokumenterede påstande om "pseudovidenskabelig" og "venstredrejet identitetspolitisk aktivisme".

Morten Messerschmidt havde rettet kationen mod en række humanistiske forskningsområder som postkoloniale studier.

"Problemet er, at det ikke bare er blevet

en dominerende trend, men også en undertrykkende trend. Og det kan man ikke leve med."

*Hvad bygger du det på? Vidnesbyrd, forskningsrapporter, noget andet?*

"Der er jo ikke mig bekendt lavet et forskningsstudium af forskningsmiljøerne. Det kunne være interessant i sig selv. Min oplevelse er jo fra de ting, jeg bliver præsenteret for, og de folk i forskningsverdenen, jeg taler med", sagde Messerschmidt til Universitetsavisen.

Reelt er Morten Messerschmidt (DF) og Henrik Dahls (LA) forslag om at lukke visse forskningsområder på baggrund af Messerschmidts oplevelser det modsatte af forskningsfrihed. De vil bremse forskning i fx integration, der sætter en politisk ubekvem dagsorden. Og det kobler ministeren sig så på.

Flere anonyme forskere konstaterede da også på akademikerbladet.dk, at angrebet faktisk fører til yderligere selvcensur:

"Jeg har ikke lyst til, at deres Twitter-vrede skal vendes mod mig."

"Det kan godt være, at ministeren siger, at vi har forsknings- og metodefrihed, og at hun ikke påberåber sig ret til at fyre os, men når hun så i næste sætning siger, at vi har et ansvar for at være relevante, så skal jeg da være dum, hvis jeg ikke tænker over, hvad jeg så skal forske i."

Og selv om en hel arme af journalister, bloggere og meningsdannere synes at have viet deres liv til at afsløre farlig identitetspolitik, så holder eksemplerne sjældent til nærmere eftersyn, og det er der en god grund til.

Danske universiteter er en lille smule konservative. Lad mig give et eksempel. Hver år kommer der en rapport, som slår fast, at 23 procent af professorerne er kvinder - og det er altså ikke lige sådan at ændre på. Universiteter er stiltfærdige institutioner, som ikke indfører revolutionære tilstande og en ubehagelig cancel-kultur overnight. ■

Redaktør  
Jakob Elkjær

# 20

Ansatte skifter job for at hjælpe coronapressede ministerier



ARTIKLER

**25** Efter 23 år hos DR blev Flemming museumsdirektør: "Der sker bare noget, når man kommer ind med nye øjne"

**31** Studerende har lært mindre under corona

**34** Når netværket flytter online

**37** Coronasyg og hjemsendt uden løn i staten: Beskyttelseslov beskytter ikke

**38** Ordførere: Vikarer skal ikke automatisk have ret til løn under sygdom

**40** OK21: Gennembrud for DM rejser nye spørgsmål

**44** Lægerne topper listen over eksperter, men er de rigtige eksperter?

**46** Lær af de bedste: sådan tackler forskerne pressen

**48** Medier foretrækker mandlige eksperter



# 34

Når netværket flytter online



# 22

Ny museumsdirektør? Så ring efter en jurist, journalist eller arkitekt



FASTE

**3** LEDER

**4** REDAKTØRENS KOMMENTAR

**8** SIDEN SIDST

**10** MÅNEDENS GANG PÅ #SOME

**26** NYE BØGER

**62** DEBAT

**65** SPØRG OM PENSION

**66** NYT JOB

# 28

6 gode råd til at søge job som senior

**50** Socialdemokratiet gik til valg på 17 forslag til at bekæmpe ulighed - tre er gennemført

**55** Gallup: Stop udhulingen af dagpengene

**56** Kend din hverdagsangst, og slip din stress

TEMA OM ZOOM-TRÆTHED

**7** Hjemmearbejdet går ud over privatlivet

**12** Bag facaden: Hjemmestudie i garagen

**14** Et år med corona og hjemmearbejde

**16** Zoom-træthed rammer som en hammer

**18** 5 gode råd til onlinemøder



# STATUS STATUS STATUS

er ikke  
en mulighed

# Hjemmearbejdet går ud over privatlivet

38 procent af de højtuddannede oplever, at arbejdet går ud over deres privatliv. Det viser den seneste medlemstilfredshedsundersøgelse fra DM.

**HJEMMEARBEJDET UDFORDRER MANGE** af DM's medlemmer. I den seneste medlemstilfredshedsundersøgelse har 5.150 højtuddannede svaret på, om de oplever, at arbejdet tager så meget energi, at det går ud over deres privatliv. 38 procent svarede, at de er helt enige eller overvejende enige i det udsagn. Det er en stigning fra sidste års undersøgelse, hvor 32 procent svarede det samme.

Et af de medlemmer, der har følt sig udfordret af hjemmearbejdet, er Simon Kristensen, lektor i matematik på Aarhus Universitet.

“Den helt store udfordring er, at det hele foregår det samme sted. Det er det samme arbejde, jeg udfører, bare midt i børnerod og tøjvask. Når jeg har fri, så står arbejdet og kalder, og ligeledes når jeg arbejder, så kalder hverdagspligterne”, siger han.

Tilbage i september fortalte Simon Kristensen til DM Akademikerbladet, at hjemsendelsen havde resulteret i angst, så han måtte søge læge. Det lysnede dog, og for en kort stund kunne han igen undervise fysisk på universitetet. Men så kom anden bølge.

“Jeg mangler kontakten med mine medmennesker. Som universitetsforsker er jeg vant til at sidde alene med opgaverne det meste af tiden, men det er alt det udenom, jeg savner. Det er ikke det samme, når man kun ser sine kolleger og studerende fra brystkassen og op på en computerskærm”, siger Simon Kristensen.

## Forsker i arbejdsmiljø: Vi mangler kontakten

Peter Hasle forsker i arbejdsmiljø ved Syddansk Universitet. Han forklarer, at manglen på kontakt med kolleger er en vigtig årsag til, at vi er pressede af hjemmearbejdet.

“Man får energi af at samarbejde med andre. I samarbejdet med andre får man bekræftelse og en følelse af, at man bidrager med noget. Under hjemmearbejdet får man ikke anerkendelse på samme måde, som man ville gøre over en frokost med sine kolleger.

**“Jeg mangler kontakten med mine medmennesker. Som universitetsforsker er jeg vant til at sidde alene med opgaverne det meste af tiden, men det er alt det udenom, jeg savner. Det er ikke det samme, når man kun ser sine kolleger og studerende fra brystkassen og op på en computerskærm”.**

**Simon Kristensen**, lektor i matematik på Aarhus Universitet

Når vi er uden det i længere tid, så bliver det vanskeligt for mange”.

Det er ikke kun manglen på kontakten med kollegerne, der gør hjemmearbejdet svært. Det er i høj grad, fordi det kan være svært at vurdere sit arbejde, når man sidder alene.

“Man skal selv holde sig motiveret og orienteret om, hvad man skal. Den løbende kontakt, man bruger til at vurdere kvaliteten af sin opgaveløsning, den har man ikke. Især for vidensarbejdere, hvor opgaver sjældent er rutineprægede, er det vanskeligt selv at kvalitetsbestemme, og man trækker derfor på ledere og kolleger”, fortæller han.

Det er dog ikke helt håbløst. Selvom Zoom-møderne har fået kritik, så er det et stærkt værktøj til at undgå ensomhed.

“Den uformelle samtale er vigtig. Man kan arbejde med, at man snakker mere sammen digitalt. Ring eller skype fx i stedet for e-mails. Man kan gøre nogle ting for at få bedre kontakt og få en følelse af, at man indgår i et fællesskab”, siger Peter Hasle.

## Det grænseløse arbejde

Tilbage i Aarhus er Simon Kristensen langsomt ved at blive mere optimistisk. Han tror, at vaccineindsatsen snart vil kunne mærkes i hverdagen. Efterhånden som angsten og uvisheden slap taget, og hjemmearbejdet blev hverdag, så kunne han godt se det praktiske i nogle dage på hjemmekontoret. Der er dog én ting, som han ikke vil tage med videre.

“Arbejdet er i stor grad blevet grænseløst. Det har altid været lidt sammenflydende i min branche, men når jeg forlod mit kontor, så havde jeg fri, og alt, jeg lavede derhjemme, var rent interessearbejde. Nu foregår alt hjemme, og det giver en uskøn sammenblanding, som er hård rent mentalt”, siger han.

Diskussionen om det grænseløse arbejde har stået på i mange år, men er spidset til pga. coronakrisen, hvor det har været endnu sværere at styre, når vi arbejder hjemmefra, fortæller Peter Hasle.

“Normalt starter dagen, når man møder ind, og slutter, når man går, men når arbejdet foregår i hjemmet, så bliver de grænser udvisket”, siger Peter Hasle.

Med vaccine og yderligere genåbning i sigte er angsten ved at slippe Simon Kristensen. Han glæder sig til at komme tilbage og undervise i fysik.

“Min datter vågnede op i dag og sagde, at hun havde ondt i halsen. Sammenlignet med sidste år, hvor man havde panikken, så var det helt anderledes nu. Her et år efter har vi meget bedre styr på det, og jeg tør se fremad”. ■



## Videnskabernes Selskab femdoblede antallet af tilhørere

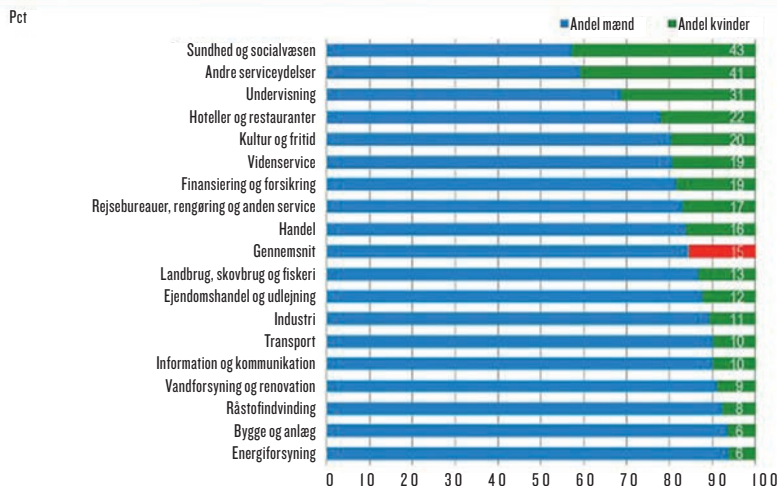
Så stor en publikumstilgang har Videnskabernes Selskab haft til sin foredragsrække, siden selskabet valgte at gå online i forlængelse af coronanedlukningen. Flere end 1.000 så med live, da overlæge og professor i infektionsmedicin Jens Lundgren skød sæsonen i gang 22. februar i en tom sal, men for rullende kamera. Så stort et publikumstal er ikke set før i selskabets 45-årige historie. Foredraget kan stadig ses på YouTube – <https://www.youtube.com/watch?v=aA3IgpGmoAQ> – og der kommer nye til hver 14. dag.

**“Vækst kan kun blive skabt af mennesker, som er hele. Mennesker, som trives, er nemlig langt mere innovative og produktive. Og den trivsel får vi altså kun, hvis vi også prioriterer kunsten og kulturen i vores samfund. Også når det kommer til den helt kontante afregning”.**

Jane Sandberg vært på DR P3, museumsdirektør og forfatter, i Berlingske

## Lang vej til ligestilling på direktørgangen

Der er lang vej til direktørposten for kvinder i det private erhvervsliv. Kun 15 procent af virksomhederne har en kvindelig direktør, viser tal fra Danmarks Statistik. Kvinderne indtager relativt set oftest direktørkontorerne i virksomheder med under 10 ansatte. Men der er stor forskel på brancher. I energisektoren er der kun seks procent kvindelige direktører, mens der er 43 procent kvindelige chefer i sundheds- og socialsektoren.



## Udenrigsministeriet lukker magasin

Det er slut med papirudgivelser fra Udenrigsministeriet. Efter næsten 50 år lukker magasinet "360 grader", der i 1974 blev lanceret for at oplyse om udviklingen i verdens fattigste lande og om dansk udviklingssamarbejde. Lukningen sker, fordi ministeriet er i færd med at gentænke sin kommunikationsindsats, lyder begrundelsen. Magasinet, der frem til 2017 hed "Udvikling", havde 30.000 abonnenter.

# 36.290

Så mange betalte fri- og fraværsdage har offentligt ansatte i gennemsnit hvert år. Privatansatte har derimod hvert år cirka 50 betalte fri- og fraværsdage. Forskellen er ca. 22 dage, eller hvad der svarer til fire uger om året. Det viser en ny analyse fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA).

## TRUSLER FÅR FORSKERE TIL AT TIE

Hadefulde beskeder og grove trusler får forskere til at sige nej tak til at medvirke, når journalister ringer for at få dem til at dele deres ekspertviden med offentligheden. Særligt forskere, der beskæftiger sig med religion og tro, ligestilling, køn, seksualitet, flygtninge, integration, migration og vacciner, bliver lagt for had på de sociale medier eller modtager trusselsbreve. Det skriver Forskerforum i sit seneste nummer. Hele historien ligger på [forskerforum.dk](http://forskerforum.dk).

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





# FORDI NY VIDEN IKKE KOMMER AF SIG SELV



## FN'S 17 VERDENSMÅL

Strategiske muligheder og  
praktisk implementering.

DKK 20.500



16.–20. AUGUST 2021



## BÆREDYGTIG LEDELSE

Coaching  
og Kierkegaard.

DKK 20.500



23.–27. AUGUST 2021



## NATURBASERET SUNDHEDS- FREMME OG TERAPI

Ny viden om brug af  
naturen.

DKK 20.500



23.–27. AUGUST 2021

**Intensive 5-dages sommerkurser baseret på det nyeste forskning. Kurserne henvender sig til ledere og professionelle.**

For mere information og tilmelding:



COPENHAGENSUMMERUNIVERSITY.DK



# Månedens gang på #SoMe

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



## EN POST TIL KAMMERAT JENSEN

“Så var det alligevel ikke helt forgæves, at **Kristian Jensen** gik rundt med den der verdensmålsnål ...”, tweetede konservative **Nikolaj Bøgh**, da regeringen udpegede den tidligere V-næstformand til jobbet som lobbyist, der skal skaffe Danmark plads i FN's sikkerhedsråd i 2025. Mens hans tidligere rival **Lars Løkke** skyndte sig at udstøde et “KEMPE tillykke”, var der mere skepsis fra embedsværket selv og forskere, der noterede, at politisk udpegede embedsmænd er en uskik, vi hidtil har været forskånet for. “En historisk studiehandel, så skiftende regeringer nu kan bruge stillinger i Udenrigsministeriet til at håndtere oppositionen eller belønne egne politikere”, tweetede KU-professor **Rebecca Adler-Nissen**. Hos politisk kommentator **Lars Trier Mogensen** var sarkasmen over for den symbolske plads i sikkerhedsrådet til at tage og føle på: “Tænk bare på, hvordan Estland og østaten Saint Vincent og Grenadinerne lige nu vælter verden. Wow, tænk, hvis Danmark får lige så stor indflydelse”.



## RIP, RAP OG KRUCHIK

Konstellationen af landkort og trivialinfo er altid kilde til behageligt tidsfordriv. Her gør en venlig Reddit-bruger os kloge på Europas kultur- og sprogstrukturer med kortet, der viser, hvilke navne der bruges for Anders And's nevøer, Rip, Rap og Rup. Blandt mange interessante observationer kan nævnes, hvordan catalanerne fastholder deres regionale variant af navnene, og hvordan Island hædrer vort gamle rigsfællesskab og loyalt bruger de danske navne – dog krydret med et ekstra islandsk “p”.

## ... OG EN TIL KAMMERAT SENDEROVITZ

Apropos nye job og vennetjenester, så var det lidt af en antydning, Enhedslistens **Rosa Lund** fik skudt af sted, da Lægemedelstyrelsens direktør, **Thomas Senderovitz**, stoppede på grund af nyt job i Novo Nordisk: “Det er udtryk for en vanvittig svingdørskultur, når topembedsmænd kan gå direkte over i et job inden for samme fagområde. Det er meget nemt at mistænke Senderovitz for at være blevet belønnet for ikke at presse på for en off vaccineproduktion”. Det tweet fik hun lov til at høre for. “Alligevel ret bekymrende, at @RosaLundE ikke aner, hvad en af Danmarks største virksomheder laver. Det er ikke vacciner, kan jeg oplyse”, svarede fx **Katrina Feilberg**, sundhedspolitisk chef i DA. “Men Enhedslistens folk må til gengæld godt hoppe til Red Barnet og Danmarks Naturfredningsforening osv.”, tilføjede journalist **Mogens Havnsø**. Men **Rosa Lund** gav sig ikke: “Jeg konkluderer ikke noget. Jeg påpeger et problem”.

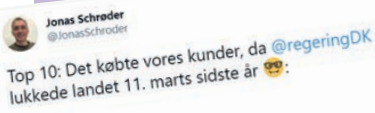
## Snitterne revet væk

11. marts kunne vi markere 1-års dagen for den første store coronanedlukning i Danmark. **Jonas Schrøder**, kommunikationschef i Rema 1000, gjorde det med et tilbagekig til den store hamstringsaften, der blandt andet afslørede, at kanelgifler og hindbærssnitter udgør en central del af danskernes personlige kriseberedskab.



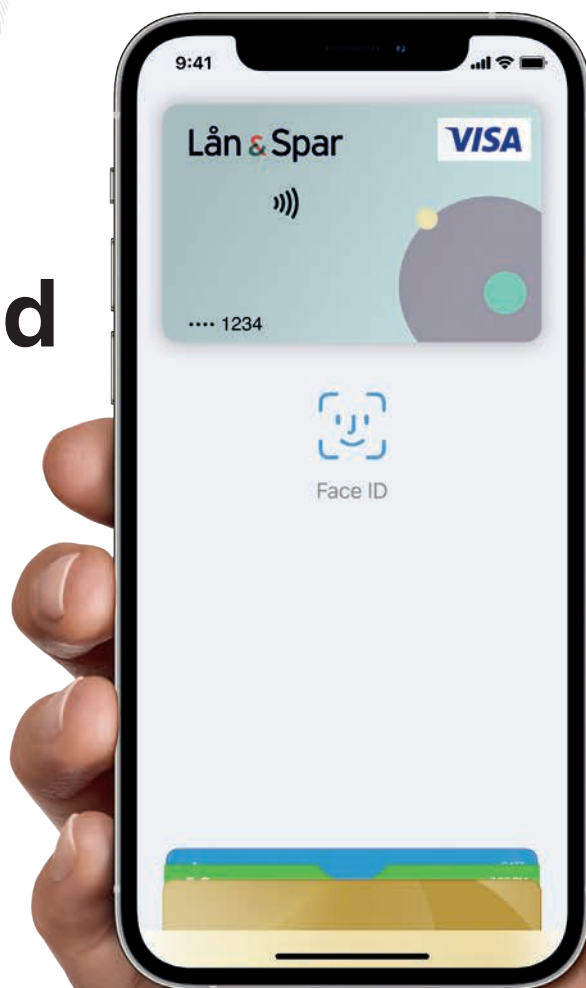
## LØSTANSAT = SYSTEMFEJL

Det har taget skatteforvaltningen mange år at forstå, at der findes mennesker, der hverken er selvstændige eller fastansatte, og stavekontrollen har åbenbart de samme udfordringer. Forfatteren **Olga Ravn** kan dog trøste sig med, at hun som nylig vinder af Politikens Litteraturpris ikke er spor til grin i den litterære verden.



- Toiletpapir
- Dåseøl
- Kleenex
- Kanelgifler
- Mel
- Tørgær
- Boller i karry på frost
- Hindbærssnitter
- Ris
- Pasta

# Betal nemt og uden at røre med Apple Pay



Lån & Spar

Apple Pay

## Hjemmestudie i garagen

Louise Thrane har indrettet et studie i værkstedet, så hun kan undervise under lockdown. Hun hjælper bl.a. radioværter fra DR med at få sammenhæng mellem stemme, krop og sprog.

“Med tre børn i hjemmeskole og en hjemmegående mand har jeg været nødt til at oprette et studie i min mands værksted”.

“Det giver nogle udfordringer. Det er kun dele af min undervisning, der giver mening uden det personlige møde. Der er mange nuancer, som går tabt, når det er over Zoom”.

“Jeg underviser i at få kroppen med, men kan mest se hovedet på den, jeg underviser, og så hører vi stemmer med forsinkelse. Og jo, det er da et paradoks, at jeg underviser i sammenhængen mellem stemme og krop og kun har et hoved at tale til. Men jeg kan godt lide paradokser. De giver næring til vores liv”.

“Men jeg kan stadig fornemme kroppen. Jeg sagde til en journalist, som jeg underviste: “Nu har du overstrakte knæ”. “Hvordan kan du se det?” spurgte han. Det kunne jeg høre - man bærer kroppen med i sin stemme”. ■



**“Jeg underviser  
i sammenhængen mellem  
stemme og krop – og har  
kun et hoved at tale til”.**

# Et år med corona og hjemmearbejde

DM Akademikerbladet interviewede i foråret 2020 en række akademikere om at arbejde hjemme. Efter et år er vi vendt tilbage til dem. Læs hele serien på akademikerbladet.dk

## Vicky Garland Lorentzen,

kommunikationskonsulent i Banedanmark



### Marts 2020:

“Jeg er umiddelbart meget glad for at arbejde hjemme. I starten havde jeg en ide om, at det hele ville blive vendt på hovedet, så vi ville få helt nye måder at arbejde på”.

### Nu:

“Jeg er ved at være godt træt af, at arbejdet er flyttet ind i mit hjem”.

## Jacqueline Bryld,

international chef i Sex & Samfund



### Marts 2020:

“Omstillingsparathed er vigtigere end nogensinde før. Det bliver sat på spidsen under coronakrisen, at de, der er hurtigst og bedst til at omstille sig til en ny virkelighed, formentligt også klarer sig bedst på den lange bane”.

### Nu:

“Vi har været meget omstillingsparate. Nedlukningen skubbede os online på en helt anden måde ... Det er selvfølgelig ikke alt, man kan løse online, men medarbejderne har kastet sig ud i det. Det har været virkelig lærerigt for os”.

**“Nedlukningen skubbede os online på en helt anden måde.”**

Jacqueline Bryld

**Ronja Mannov Olesen,**  
underviser på Københavns Professionshøjskole



**Marts 2020:**

“Vi bor fem mennesker i et kollektiv i en lejlighed på Nørrebro. Det er dejligt, fordi vi altid kan tale om, hvordan vores dag har været – især i disse tider, hvor flere har det svært”.

**Nu:**

“Jeg er flyttet ud af kollektivet og sammen med min kæreste. Det er en anderledes oplevelse kun at skulle forholde sig til én person i hjemmet, men det fungerer meget godt”.

**Klavs Odgaard Christensen,**  
udviklingskonsulent på Aalborg Universitet



**Marts 2020:**

“Struktur på dagen er vigtigt. Det kræver noget disciplin, for der skal ryddes op på daglig basis, så det hele ikke bliver rodet sammen. Det er et forsøg på at holde arbejde og fritid adskilt”.

**Nu:**

“I starten var jeg meget konsekvent omkring min arbejdstid, men det er blevet lidt mere udflydende. Jeg forsøger så vidt muligt at holde frokost, når der er frokost, og gå nogle lange ture. Det er ikke altid, at det lykkes at tage pauserne”.

**“I starten var jeg meget konsekvent omkring min arbejdstid, men det er blevet lidt mere udflydende.”**

**Klavs Odgaard Christensen**

**Nynne Bern Jensen,**  
koordinator- og kommunikationsmedarbejder i Ungdomsbyen



**Marts 2020:**

“Mit spisebord er blevet min kontorplads, og det er ikke nogen ergonomisk arbejdsplads. Jeg har et tastatur og en bærbar pc, som jeg har stablet op på nogle bøger, så den kommer højere op”.

**Nu:**

“Hjemmearbejdspladsen har pludselig fået førsteprioritet i indflytningsprojektet, og det havde det nok ikke gjort ellers”.

# Zoom-træthed rammer som en hammer

Træthed foran skærmen er et problem for mange medarbejdere. Det konkluderer et nyt studie, som berører ulemperne ved Zoom-møder. En ekspert siger, at vi skal have rusket op i mødekulturen.

“**D**et er blevet ekstremt tydeligt, hvor mangelfuldt det er, at vi kun kan mødes online”.

Sådan starter konsulent i boligforeningen 3B Mette Winding Top ud, når hun skal forklare, hvad Danmarks nedlukning har betydet for hendes arbejdsliv.

Vi bliver mindre opmærksomme og deltager mindre aktivt, når vi deltager i videomøder, sammenlignet med møder, hvor vi sidder i samme lokale.

Det konkluderer en ny amerikansk undersøgelse. Undersøgelsen tager udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse med mere end 3.000 besvarelser. Studiet har adspurgt videnskabelige medarbejdere på Center for Scientific Review (CSR), der deltog i Zoom-møder mellem august 2020

## HVAD ER ZOOM-TRÆTHED?

Under coronapandemien, hvor dele af både det danske og internationale arbejdsmarked blev tvunget til onlinemøder og hjemmearbejde, begyndte man samtidig i flere organisationer at bruge virtuelle mødetjenester som Zoom og Microsoft Teams. Efter nogle måneder med videomøder begyndte udtrykket Zoom fatigue at dukke op i flere artikler i internationale medier. Zoom fatigue eller Zoom-træthed er defineret ved, at man bliver træt, ør eller udbrændt efter et stort forbrug af virtuelle mødeprogrammer såsom Microsoft Teams og Zoom.



**Når alting foregår virtuelt, bliver der skabt en større barriere i forhold til at rådføre sig hos kolleger, sammenlignet med hvis man sad i samme lokale, siger konsulent Mette Winding Top.**



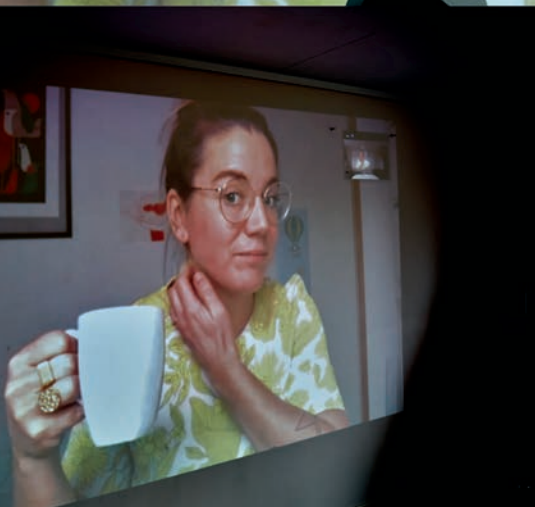
og oktober 2020. Center for Scientific Review er en underafdeling af USA's nationale sundhedsdepartement.

Over halvdelen af respondenterne mener, at engagementet fra mødedeltagerne var dårligere end ved de fysiske møder.

Og det er lige præcis det, som Mette Winding Top oplever. Hun har aldrig haft problemer med at tage ordet på møder, men det har ændret sig, efter at pandemien tvang arbejdspladsen til at bruge Microsoft Teams.

“Det virker voldsommere at tage ordet på virtuelle møder. Det er på grund af strukturen, hvor der bliver dannet en talerække, og jeg skal markere, hvis jeg skal sige noget. Jeg ender oftere med at lade være”, siger hun og uddyber, at det er noget, hun også hører fra sine kolleger.

Men det er ikke det eneste, der har ændret sig.



“Jeg synes helt klart, at jeg har sværere ved at fokusere på videomøderne”, siger hun og uddyber:

“Når man har et onlinevideomøde, skal man kigge ret intenst på skærmen, fordi man skal sidde og aflæse kropssprog, lytte efter og være opmærksom på talerækken. Det bliver endnu værre, hvis der er dårlig forbindelse”.

Mette Winding Top er ikke den eneste, der føler, at hun har sværere ved at holde fokus, når hun er på videomøder. I undersøgelsen fra CSR havde 46 procent af respondenterne sværere ved at holde opmærksomheden ved videomøder sammenlignet med fysiske møder.

I løbet af en uge har Mette Winding Top mellem 10 og 20 videomøder. Hun har tænkt over, hvordan det kan være, at hun bliver meget træt, selvom hun er vant til at arbejde på en computer.

“Jeg tror, at min hjerne er på overarbejde, på grund af at jeg skal afkode mine kollegers mimik og signaler under videomøder. Det er sværere at afkode, når møderne er virtuelle”, siger hun.

#### **Ekspert: Vi skal få rusket op i den danske mødekultur**

Resultaterne i undersøgelsen er ikke noget, der undrer konsulent Sille van Loon fra konsulentbureauet Good Company.

Hun underviser til daglig virksomheder i, hvordan de kan optimere deres arbejdsprocesser med alt fra mødekultur til online-redskaber. Good Company har blandt andet rådgivet arbejdspladser som Novo Nordisk, Roskilde Festival og Dansk Erhverv.

“En amerikansk undersøgelse fra 2014 viser, at mange foretager sig noget andet, mens de sidder i virtuelle møder. Vi har ikke mulighed for at se, hvad de laver, og det bliver endnu sværere, hvis vedkommende ikke har kamera på”, siger hun.

Siden Danmark lukkede ned i marts, har mange af Good Companys kunder skullet optimere deres onlinemødestruktur. Det indebærer blandt andet, at arbejdspladserne får en bedre og mere produktiv mødekultur på videomøderne.

## **“Det er en bombe, hvis medarbejderne oplever at få Zoom-fatigue”.**

Sille van Loon, konsulent

En sund mødekultur er noget, der halter i det danske arbejdsliv, fortæller Sille van Loon. Det gælder både de fysiske og videomøder. Hun ser den nuværende situation som en god anledning til at få rusket op i den danske mødekultur.

“Der er mange, der tænker: “Inden corona tog vores afdelingsmøde tre timer. Det skal det også gøre virtuelt”. Det går ikke. Der skal man enten gøre mødet kortere eller tilføje flere involverende greb”, siger hun.

Harvard Business Review har publiceret et studie om den optimale længde af præsentationer. Studiet viser, at vi bliver ufokuserede efter 20 minutters præsentation i et fysisk rum. Vores koncentrations-spænd er halveret i det virtuelle rum. Her er det kun 10 minutter, fortæller Sille van Loon om studiet.

Og det er ikke uden konsekvenser, hvis vi ikke kan koncentrere os til de virtuelle møder, fortæller Sille van Loon.

“Vi har allerede afgivet meget socialt under nedlukningen. Hvis møderne ikke er strukturerede og varer for lang tid, kan medarbejderne føle sig endnu mere trætte og umotiverede. Det samme gælder, hvis møderne er for effektive, og man som mødeleder glemmer at tjekke ind med sine medarbejdere og mærke efter, hvordan de har det. Det er en bombe, hvis medarbejderne oplever at få Zoom-fatigue”, siger hun og understreger, at det kan medføre beslutninger, der reelt ikke er opbakning til, fordi deltagerne mentalt set var for trætte eller uopmærksomme, da drøftelserne foregik. ■

# 5 gode råd til onlinemøder

Mange af os er fanget på hjemmekontoret med hjemmebrygget kaffe og virtuelle møder. Her kommer fem gode råd til, hvordan du bedst håndterer videomøder på arbejdspladsen.

## 1

### Klargør formålet med mødet

Det er vigtigt, at alle medarbejdere er indforståede med, hvorfor mødet bliver afholdt. Mødedeltagerne skal derfor vide, præcis hvad der er formålet, og hvad de skal have med, når de har forladt mødet.

Det er en forudsætning for det gode møde, at mødedeltagerne kan se, hvad det kommer til at handle om, og hvordan de kan forberede sig. Et klart formål vil også medvirke til, at mødet undervejs holder sig inden for de rammer, som er opsat i indkaldelsen.

## 2

### Kortere møder er en god ide

Det er ikke nemt at bevare koncentrationen til møder, og det bliver endnu sværere, når det foregår virtuelt. En amerikansk undersøgelse fra 2014 viser, at 60 procent af amerikanere udfører andre arbejdsrelaterede opgaver under virtuelle møder. Det sker ofte, fordi oplæggene og møderne bliver for lange. Det betyder naturligvis, at mødedeltagerne ikke får det optimale ud af mødet, hvis de sidder og udfører andre opgaver. Det er derfor vigtigt, at både oplæg og møder bliver holdt forholdsvis korte. En god huskeregel er, at møderne ikke skal vare længere end en time, før mødedeltagerne skal have en pause.

## 3

### Husk at facilitere hinanden

Det er nødvendigt at aktivere deltagerne til mødet, ellers er der risiko for, at mødedeltagerne mister opmærksomheden. I kan facilitere hinanden på flere måder. I kan fx bruge den indbyggede chatfunktion i mødeprogrammet. I kan også gøre brug af de såkaldte virtuelle møderum, som kan findes i mødetjenester som Zoom og Microsoft Teams, hvis møderne er af større karakter. De virtuelle møderum tvinger automatisk mødedeltagerne til at facilitere hinanden, fordi man som deltager ikke kan undgå at blive aktiveret, når man sidder og diskuterer noget sammen i mindre grupper.

# 4

## Skab relationer

Effektivitet. Det er ordet, der beskriver de virtuelle møder bedst. Virtuelle møder kan være hurtigt overstået. Det har dog også sin bagside. Virtuelle møder kan på grund af den manglende nærhed fremstå kolde og kyniske for mødedeltagerne.

Det er derfor vigtigt, at mødedeltagerne får tid til at socialisere med kollegerne. Det kan være både før og efter mødet. De få minutter, hvor mødedeltagerne har tid til at tale uformelt med hinanden, kan til dels give følelsen, som mødet ved kaffemaskinen giver.

# 5

## Brug video

Det er svært at ændre på, at vi ikke kan se hinanden i virkeligheden. Vi mangler nærheden, som man ville få ved det fysiske møde. Både når det handler om at afkode de andre mødedeltagers kropssignaler, og når det handler om at undgå misforståelser. Forskning viser, at komplekse problemstillinger kræver, at der er rammer, som gør, at mødedeltagerne kan udtrykke sig på flere måder. Her er et videomøde bedre end et telefonmøde eller et møde uden billede. Derfor er det vigtigt, at du bruger video, når du holder møde. Det betyder, at de andre deltagere kan fornemme, hvordan du har det på mødet, og hvad der foregår omkring dem.

### Kilder:

"Guide til virtuelle møder" af konsulentbureauet Good Company, "Hvordan holder du de gode onlinemøder?" af Innovationlab, "Virtuel mødeløse" af ledelsesmagasinet Alt om ledelse.



# ANSATTE SKIFTER JOB FOR AT HJÆLPE CORONAPRESSEDE MINISTERIER

Fuldmægtig Joan Pedersen sagde ja til at skifte job for at hjælpe det arbejdspressede Kulturministerium. Det samme har næsten 100 andre gjort via ny jobbank.



et kontor på Slotsholmen i det indre København sidder fuldmægtig Joan Pedersen med en håndfuld nye kolleger. Hun har selv arbejdscomputer og telefon med, og rundtomkring klargør servicefolk kontoret.

De kommer fra forskellige ministerier og styrelser, men har én ting til fælles. De har sagt ja til at tage et midlertidigt job i Kulturministeriet.

“Det var som at starte i et nyt job, men på speed. Man kunne godt mærke, at der var brug for arbejdskraft, så vi gik bare i gang med det samme”, siger Joan Pedersen, der normalt arbejder med store udviklingsprojekter i Finansministeriet.

Joan Pedersen og hendes nye kolleger er de første i Finansministeriets Covid-19-jobbank, der har sagt ja til at blive udlånt på tværs af staten til de ministerier, der i særlig grad er pressede som følge af Covid-19-håndtering.

Inden de mødtes i mødelokalet til deres første arbejdsdag den 1. september sidste år, vidste de ikke, hvad deres arbejde skulle bestå af helt konkret.

“Jeg har aldrig arbejdet med kultur før, men jeg syntes, at det var meningsfuldt at hjælpe til med coronahåndtering. Derfor ville jeg gerne bidrage”.

## Et frivilligt tilbud

Siden september er ansatte i landets ministerier blevet tilbudt at skifte job i tre måneder for at hjælpe de ministerier, som er spidsbelastede på grund af Covid-19-håndteringen.

Indtil videre har 96 ansatte været udlånt ad tre runder, fortæller kontorchef i Finansministeriet Trine Elmelund Christensen.

“Udlånet er fuldstændig frivilligt og varer i udgangspunktet tre måneder med mulighed for forlængelse. Indtil nu har vi kørt tre runder, og der kan komme flere. Jobbanken er blevet større, end vi regnede med. Men det hænger jo desværre sammen med, at corona ikke slipper sit tag i samfundet og dermed heller ikke i centraladministrationen”, siger Trine Elmelund Christensen.

Covid-19-jobbanken fungerer således, at de spidsbelastede ministerier fortæller Finansministeriet, hvilke kompetencer de har brug for. Trine Elmelund Christensen og hendes kolleger i Finansministeriet kontakter derefter de andre ministerier for at høre, om nogle ansatte med de efterspurgte kompetencer kunne være interesserede i et midlertidigt udlån.

“Vi har bedt ministerierne være meget specifikke med, hvilke kompetencer de har brug for, så vi kan finde nogle medarbejdere, der kan gå i gang med arbejdet med det samme. Der er ikke tid til flere måneders oplæring, når det er så akut et forløb. Man kommer for at hjælpe”.

Både jurister, generalister, kommunikationsfolk og datamedarbejdere har indtil videre sagt ja til at hjælpe i de arbejdspressede ministerier.

Ministerier, der har haft brug for indlån af medarbejdere, er Sundhedsministeriet, Justitsministeriet, Kulturministeriet, Udenrigsministeriet og Erhvervsministeriet samt Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri.

### En ny arbejdsform

Selvom jobbanken har til formål at dække det akutte behov for coronahjælp i staten, er det også en mulighed for den enkelte medarbejder til at udvikle sine kompetencer og kontakter, fortæller Trine Elmelund Christensen, der selv har udlånt to af medarbejderne fra sit kontor.

“For mig som chef har der også været et perspektiv i, at medarbejderne kommer ud og får nogle nye perspektiver. Der er ingen tvivl om, at det primært har handlet om at hjælpe, men det er også udvikling af ens medarbejdere, som vender retur med en værdifuld erfaring og nogle nye kompetencer”.

## “For mig som chef har der også været et perspektiv i, at medarbejderne kommer ud og får nogle nye perspektiver”.

**Trine Elmelund Christensen**, kontorchef i  
Finansministeriet

Arbejdslivsforsker ved Roskilde Universitet Janne Gleerup ser også den enkeltes udviklingspotentialer som en positiv gevinst af ordningen.

“Jobbanken er en pragmatisk løsning på et presserende problem, og hvis det er godt arrangeret, så giver det også nogle gode vilkår for nogle medarbejdere. Det er positivt, hvis man har mulighed for at få nye kompetencer og prøve nye sider af sig selv af. Man skal dog være opmærksom på at sikre god oplæring, så skift i arbejdsopgaver ikke bliver en belastning, der tærer på den gode vilje”, siger Janne Gleerup.

At næsten 100 statsansatte frivilligt har



“Det var som at starte i et nyt job, men på speed. Man kunne godt mærke, at der var brug for arbejdskraft, så vi gik bare i gang med det samme”, siger fuldmægtig Joan Pedersen, der blev udlånt fra Finansministeriet til Kulturministeriet.

sagt ja til at blive udlånt, kommer ikke bag på hende.

“Det bekræfter det almindelige billede af, at samfundssindet på det offentlige område er højt. Det kommer ikke bag på mig, at man ser den dedikation blandt medarbejderne”.

I Finansministeriet er de også meget tilfredse med jobbanken og den villighed, der er vist på tværs af Slotsholmen til at hjælpe. Trine Elmelund Christensen vil derfor heller ikke afvise, at ordningen potentielt kan blive et redskab på Slotsholmen.

“Vi er fortsat i gang med at høste erfaringer fra ordningen, men generelt får vi god feedback. Med tanke på de læringsmuligheder, som jobbanken tilbyder, er det muligt, at ordningen på sigt kan bruges i anden sammenhæng. Men det forudsætter selvfølgelig, at der er et behov og en efterspørgsel post corona”.

### Kontoret venter

Joan Pedersens periode i Kulturministeriet blev forlænget to måneder, og i februar vendte hun tilbage til Finansministeriet efter fem måneder.

Hvor hun i sit faste job som fuldmægtig beskæftiger sig med store udviklingsprojekter i den offentlige sektor i Finansministeriet, skulle hun i Kulturministeriet stå for den daglige problemhåndtering af coronasituationen med forhandlinger af hjælpepakker og udarbejdelse af restriktioner på kulturområdet.

“Det betød meget for mig, at jeg kan repræsentere Finansministeriet bedst muligt. Allerede inden jeg startede, havde jeg besluttet mig for, at jeg ville give mig tusinde procent til Kulturministeriet. Jeg vidste, at det var en afgrænset periode, og jeg vidste,

at det ville give mig mulighed for at prøve nogle ret vilde ting”.

Det var Joan Pedersens chef, som havde prikket hende på skulderen og spurgt, om hun var interesseret i at blive udlånt.

“Det gav mig en stor trykthed, at jeg havde flere samtaler med mine chefer i Finansministeriet, inden jeg startede. Selve arbejdsopgaverne var først meget uklare, men det var rart at kunne tale åbent om det”, siger Joan Pedersen og fortsætter:

“De sagde, at jeg skulle tage derover og gøre det, jeg var god til, og at mit kontor nok skulle stå klar, til når jeg kom tilbage”.

Jobbanken fungerer således, at de generelle aftaler, ansættelsesvilkår og lokalaftaler hos afgivende institution fortsat gælder for den ansatte i udlånsperioden, ligesom personaleledelsen, udviklings- og lønsamtaler og andet varetages af den afgivende personaleleder.

Den modtagende institution har ansvaret for den daglige opgavevaretagelse ift. den ansatte i udlånsperioden.

Netop kommunikationen hende og lederne imellem ser hun nu som en af årsagerne til, at forløbet gik godt.

“Foruden den løbende sparring med mine chefer i Finansministeriet oplevede jeg også i Kulturministeriet at arbejde under nogle chefer, som udviste utrolig stor tillid og gav mig en enormt stor ”spilleplade” i forhold til arbejdsopgaverne”.

Joan Pedersen kunne sagtens finde på at gøre det igen.

“Det har været meget trygt, at jeg har haft hjemmebasen i Finansministeriet, og jeg mærker, at det er værdsat, at jeg er tilbage. Jeg er samtidig virkelig berørt over, hvordan Slotsholmen rykker sammen, når det brænder på”. ■



# Ny museumsdirektør? Så ring efter en jurist, journalist eller arkitekt

Chefer på museums- og arkivområdet rekrutteres i stigende grad blandt folk, der ikke selv har en museumsfaglig baggrund. Men det gør ikke noget, siger de ansatte. Den moderne museumschef skal kunne lede, siger de.

**N**år et museum søger en ny direktør, er det ikke længere nødvendigt, at vedkommende kommer med en museumsfaglig baggrund.

I de seneste år er der blevet ansat både arkitekter, journalister og advokater som direktører på landets museer.

Det er en ny tendens, fortæller Peter Thor Andersen, der ud over sit virke som museumschef ved Øhavsmuseet i Faaborg også har en personlig interesse for udviklingen i museumsdirektørens rolle gennem tiden.

“Det er en meget interessant tendens i en lille branche som vores, hvor der længe har været tradition for udelukkende at ansætte direktører med en kulturhistorisk eller kunstfaglig baggrund”, fortæller Peter Thor Andersen og pointerer, at størstedelen af landets museumsdirektører dog fortsat har museumsfaglige baggrunde som kunsthistorikere, historikere og arkæologer.

## En god leder kan komme fra hvor som helst

På VejleMuseerne fik de i januar sidste år en ny direktør, Flemming Hedegaard. Han er uddannet cand.

**Arkæolog og tillidsrepræsentant på VejleMuseerne Dorthe Horn Christensen blev glad, da hun hørte, at Flemming Hedegaard skulle være museets nye direktør. “Vi vidste, at han ville komme med en masse kompetencer, vi har brug for”, siger hun.**



comm. fra RUC og har de sidste 23 år arbejdet som leder i DR.

Men Flemming Hedegaards baggrund uden for museumsverdenen skræmmer ikke de ansatte, fortæller Dorthe Horn Christensen, der er arkæolog og tillidsrepræsentant på VejleMuseerne.

“Det paradoksale i det er, at vi nok havde kedet folk ihjel, hvis vi kun var fagfolk. Vi brænder for alle detaljerne, så vi har brug for dem, der kommer udefra og kan se de store linjer. Det er bestemt noget godt”, siger Dorthe Horn Christensen.

Inden Flemming Hedegaard kom til VejleMuseerne, var Ove Sørensen direktør på museet i ti år.

Men selvom han havde en museumsfaglig baggrund som etnograf, var han ikke bedre kvalificeret end Flemming Hedegaard, mener Dorthe Horn Christensen.

“Jeg synes ikke, at dét, at han havde en museumsfaglig baggrund, nødvendigvis gjorde ham til en bedre leder”, siger hun og tilføjer, at det i sidste ende handler om den individuelle person.

“Du kan have en enormt god fagfaglig leder, som kan

bidrage til udstillingen, og som ikke går ind og stjæler rampelyset. Omvendt kan du også være en dårlig leder, selvom du har tredive års forskningserfaring inden for museets område. Direktørens job handler mest af alt om at løfte os, synes jeg”.

### Museumsloven ændrede reglerne

For blot ni år siden var det lov, at statsanerkendte og statslige museer skulle have en direktør med museumsfaglig baggrund for at være tilskudsberettigede.

Men den regel blev fjernet i den nuværende museumslov fra 2012 af den daværende kulturminister Uffe Elbæk (R). Kulturministeriet mente, at museets bestyrelse burde stilles fri til at vælge den rette leder.

“Kulturministeriet har tillid til, at museernes ansvarlige og professionelle bestyrelser kan foretage det relevante og nødvendige valg af kompetente ledere, så nærmere regulering heraf i lovteksten er overflødig”, kommenterede ministeren dengang.

Men spørgsmålet skabte stor debat, da flere organisationer mente, at kravet om museumschefens faglighed skulle præciseres i museumsloven. Her nævnte blandt andre Organisationen Danske Museer (ODM) og Børne- og Kulturchefforeningen, at der skulle stilles krav om museumsfaglige og ledelsesmæssige kompetencer i museumsloven.

Peter Thor Andersen kan godt huske diskussionerne.

“Det var i lang tid et tema, om man skulle lade paragraffen glide ud. I museumsverdenen tænkte vi måske før, at det jo bare var ledelse oven i faglighed, men så let er det heller ikke”, forklarer Peter Thor Andersen.

### Et væld af evner

På de ti museer i Roskilde, Lejre og Frederikssund kommuner, som er samlet under museumskoncernen ROMU, var der også brug for en ny direktør i 2019.

Her faldt valget på Morten Thomsen Højsgaard, der kom fra en stilling som udviklingschef på Kristeligt Dagblad.

Det var derfor også noget af en overgang for de ansatte, fortæller museumsinspektør og AC-tillidsrepræsentant hos ROMU Isabella Fuglø.

“Vi gik fra at have en historiker, der var leder i 40 år, til derefter at have en chef fra Det Danske Filminstitut i lidt over et år til nu at have Morten (Thomsen Højsgaard, red.). Det er noget, vi er bevidste om. Vi oplever, at vi har fået en direktør, som er noget andet”, fortæller Isabella Fuglø på vegne af sine kollegaer.

I dag er de ansatte tilfredse med valget af en chef fra medieverdenen, da hans kompetencer har været vigtige for ROMUs udvikling.

“Vi er glade for, at han ikke er styret af de traditioner, som stadig findes i faget. Han kender ikke den klassiske måde, man gør tingene på. Derimod tør han komme ind

**“Det ville måske være mærkeligt, hvis jeg var ingeniør eller djøv'er og skulle vise dronningen rundt på vores museum”.**

**Peter Thor Andersen, museumsdirektør**

## “Jeg synes ikke, at dét, at han havde en museumsfaglig baggrund, nødvendigvis gjorde ham til en bedre leder”.

**Dorthe Horn Christensen,**  
Arkæolog og tillidsrepræsentant på VejleMuseerne



» med træsko på og være visionær”, siger Isabella Fuglø.

Også hos Kunsten i Aalborg fik de i begyndelsen af 2020 ny direktør, da den arkitektuddannede Lasse Andersson overtog jobbet. I den forbindelse fortalte bestyrelsesformand Christen Obel, at bestyrelsen var bevidst om, at det var et opsigtsvækkende valg af direktør.

“Det er klart, at vi i ansættelsesudvalget har drøftet den faglige baggrund. Men ledelsen af større kulturinstitutioner kræver efterhånden så mange forskellige kompetencer og egenskaber, at man i en robust organisation som vores kan - og skal - vælge den nye leder, som man mener samlet set bedst kan bringe institutionen frem”, sagde Christen Obel.

Lasse Andersson har dog en ph.d.-grad og kender derfor til forskningsmiljøet. Det samme har Morten Thomsen Højsgaard fra ROMU.

Museumsinspektør ved Kunsten Søs Bech Ladefoged mener heller ikke, at hendes øverste chefs uddannelse er afgørende for museets drift.

“Vi er så privilegerede her på Kunsten, at vi er en ret stor organisation, så vi har en hel kunsthistorisk afdeling med en specifik kunsthistorisk chef. Lasse (Andersson, red.) har altså et helt team til at udføre det kunsthistoriske arbejde. Det er ikke hans opgave. Han kommer selvfølgelig med sit besyv, men i sidste ende er det noget andet, han laver og er virkelig god til. Det er derfor, han er leder”.

### En svær opgave

Ifølge Søs Bech Ladefoged har jobbet som museumsdirektør ændret sig meget de seneste år.

“For år tilbage blev et museum nok lidt set som et støvet sted, hvis primære opgave var at passe på samlingen. I dag arbejder vi selvfølgelig stadig med samlingen, men vi styrer også enormt store projekter med særudstillinger, aktiviteter, arrangementer, kommunikation og meget mere. Det er ikke for at sige, at en kunsthistoriker ikke kan varetage opgaven. Men jeg tror, at det i langt højere grad handler om, hvilken person der er den bedste kandidat til jobbet”, siger Søs Bech Ladefoged.

Også Isabella Fuglø mener, at den store udvikling, der er sket i museumsverdenen, nu afspejles i den nye ledertype. Det oplevede de i hvert fald på ROMU.

“Morten (Thomsen Højsgaard, red.) er tydelig omkring, at et museum er en udstilling, men i dag er det også alt muligt andet. Han tror på det nye fokus mod formidling og ønsker, at vi i museumsbranchen skal være endnu mere relevante og til stede i samfundet”, fortæller Isabella Fuglø.

Spørgsmålet er, om jobbet som museumsdirektør i dag kræver så mange forskellige færdigheder, at en djøf'er eller journalist faktisk er lige så egnet til jobbet som en kunsthistoriker eller arkæolog? Peter Thor Andersen er i tvivl.

“Jeg synes, det er enormt komplekst. Det ville måske være mærkeligt, hvis jeg var ingeniør eller djøf'er og skulle vise dronningen rundt på vores museum uden selv at vide noget som helst om de ting, jeg pegede på. Men selve opgaven at være direktør har ændret sig rigtig meget”, fortæller Peter Thor Andersen, der selv er uddannet inden for både statskundskab og historie.

Han påpeger, at de seneste års fokus på museernes formidling og besøgstal skaber et større pres på direktørerne, som nu ikke bare skal få organisationerne til at køre rundt, men også udvikle dem.

“Kæmpesucceser som Tirpitz og Moesgaard presser hele systemet. Nu forventer bestyrelserne og politikere, at man som museumsdirektør bare lige kan gøre det samme. Men sådan er det selvfølgelig ikke. Faktisk er det også mangeårige museumsfaglige ledere, som står bag både Tirpitz og Moesgaard”.

### TJEKLISTE

#### Hvad skal en museumsdirektør kunne i dag?

- Lede og motivere medarbejdere
- Udvikle strategier for organisationen
- Holde styr på økonomi
- Stå for kreative forløb og sparing til udstillinger
- Holde styr på fondsmidler og ansøgninger til fonde
- Repræsentere museet udadtil i offentligheden
- Deltage i politiske diskussioner.

### Tilbage til museumsloven

Peter Thor Andersen håber derfor ikke, at museumsfagligheden vil ryge helt ud af jobbeskrivelsen for fremtidige museumschefer.

“Det er vigtigt, at man kan fungere som tolk for medarbejderne over for fx fonde og politikere. Kan du overbevise fonde om, hvad museet kan, hvis du ikke forstår området?” lyder spørgsmålet fra Peter Thor Andersen, som fortsætter:

“Der er et fællesskab i vores branche, og der er en stor ærekærlighed og respekt over for fagområderne. Så hvis man ikke selv har baggrunden, så skal man i hvert fald tage hensyn til den”.

Det er Dorthe Horn Christensen, Isabella Fuglø og Søs Bech Ladefoged alle enige i. De mener, at det er altafgørende, at chefen forstår vigtigheden af fagligheden, uanset om han eller hun selv er uddannet i kerneområdet.

Netop derfor skal museumsdirektørens kvalifikationer tilbage på museumsloven, hvis du spørger Peter Thor Andersen.

“Jeg er tilhænger af, at der udtrykkes noget om kompetencerne hos lederen. Men vel at mærke kompetencer knyttet til både museernes faglige indhold og selve det at udføre ledelse. På den måde sikrer man også, at temaet bliver dyrket noget mere. Der er virkelig brug for en diskussion af, hvad en god museumsdirektør i dag er og bør være”. ■



Efter 23 år hos DR blev Flemming museumsdirektør:

## “Der sker bare noget, når man kommer ind med nye øjne”

Det var med en vis spænding, Flemming Hedegaard sidste år trådte ind som ny museumschef på VejleMuseerne efter 23 år i DR. Han mener dog ikke, at det skader jobbet, at han ikke har tidligere erfaring fra museumsbranchen, tværtimod.

*Hvorfor ville du være museumsdirektør på VejleMuseerne?*

“Jeg brænder for at formidle kunst og historie ud til danskerne, hvilket jeg allerede har meget erfaring med fra min tid som kanalchef på DR K. Museumsverdenen er også en public service-institution, hvor opgaven er at oplyse og formidle viden og indsigt. På den måde var skiftet fra DR til VejleMuseerne ikke så stort et spring. De har mange af de samme centrale værdier”.

*Hvilke erfaringer tog du med fra medieverdenen til museumsbranchen?*

“Som museum skal vi hele tiden følge med tiden og udvikle os. Og er der noget, man bliver trænet i i DR, så er det forandringsledelse. Ledelse af stærke personligheder og fagligheder med holdninger er også noget, jeg har taget med mig fra DR og kan bruge i museumsverdenen. Endelig havde jeg som chef for DR K et mindre budget, det handlede meget om at få maksimalt ud af få penge. En erfaring, der giver rigtig god mening på et museum - her svømmer man jo ikke ligefrem i penge”.

*Manglede du nogle erfaringer?*

“Jeg kendte ikke noget til museumsdrift, og jeg er hverken kunsthistoriker eller arkæolog. Derfor er det også vigtigt, at jeg har nogle kompetente medarbejdere, som kan støt-

te mig. Vi har blandt andet en dygtig forskningschef, så vi sikrer, at vi udvikler forskningen og fortsætter vores fagligt høje niveau. Der er ingen grund til, at vi i ledelsen skal kunne det samme som medarbejderne. For mig handler det om at finde en constellation, hvor man som ledelse og medarbejdere supplerer hinanden og får flere kompetencer i spil”.

*De fleste museumsdirektører i DK kommer selv fra et fagfagligt område eller forskning. Hvad tænker du om det?*

“Det har helt klart sin styrke, at man kender en branche indefra, og at man har et netværk. Men fordelen ved at komme fra en anden branche er, at man ikke er belastet af plejer og konventioner. Jeg kan se på vores organisering, formidling og drift med friske øjne og erfaringer fra mediebranchen. Jeg er overbevist om, at det altid er sundt i enhver organisation og branche at få et nyt blik på, hvordan den fungerer. Der sker bare noget, når man kommer ind med nye øjne”.

*Kort tid efter at du startede, inviterede du alle museets ansatte til en frivillig individuel samtale hos dig. Hvorfor det?*

“Jeg synes, at man bliver en bedre chef, når man har et indblik i, hvem de ansatte er som mennesker, hvad de brænder for, hvad de har af kompetencer, og hvad de rent faktisk laver. Normalt kan det tage rigtig lang

### Flemming Hedegaard Larsen

- Uddannet cand.comm. fra RUC.
- 2018-2020: Ledende redaktionschef DR.
- 2017-2018: Kanalchef DR 2 og DR K.
- 2009-2017: Kanalchef DR K.

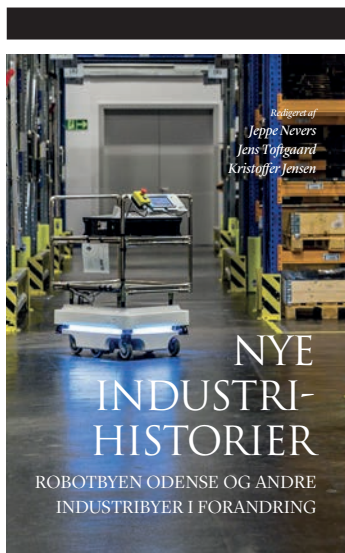
tid, inden man som chef er kommet rundt i hele organisationen og kender alle. Så initiativet var en måde at sætte turbo på processen på. Tidligere har jeg oplevet, at medarbejders kompetencer er blevet overset, fordi de er havnet i en bestemt rolle eller på en særlig hylde i organisationen. Så samtalerne hjalp mig til at få et overblik over alle de mange kompetencer, vi har i huset”.

*Har du kunnet sætte dit præg på museet her i dit første år som direktør på trods af Covid-19?*

“Ja, det synes jeg, men ikke i den grad, jeg havde ønsket. Noget har kunnet lade sig gøre, for eksempel i arbejdet med at udvikle udstillinger og en ny strategi. Men perioden har faktisk også været givende. Coronapandemien har stresset organisationen, og på den måde har jeg på meget kort tid fundet ud af, hvor robust organisationen er. Hvad kan vi klare? Hvor tager medarbejderne ansvar? De ting, jeg har lært i år, plejer at tage meget længere tid at erfare. Den viden gør, at vi kan forandre tingene hurtigere nu, end man ellers ville kunne”.

*Nogle museumsansatte siger, at de godt kan være bekymrede for, at udefrakommende chefer som dig selv vil prioritere formidling over deres kernefaglighed. Hvad tænker du om det?*

“Det er en falsk modsætning. For mig er det helt naturligt, at formidling og faglighed går hånd i hånd. Faglighed er vigtigt, det er vores fundament, men uden formidling forbliver fagligheden i et lukket rum. Fagligheden skal ud af buret, ud at leve og blandt andet give indsigt og viden til borgerne”. ■



HISTORIE

**NYE INDUSTRIHISTORIER – ROBOTBYEN ODENSE OG ANDRE INDUSTRIBYER I FORANDRING**

**Jeppe Nevers, Jens Toftgaard og Kristoffer Jensen (red.)**

Syddansk Universitetsforlag, 2020, 402 sider, 300 kr.

Mange forbinder industri med forurening, skorstene og samlebånd. På globaliseringens højdepunkt talte vi om, at industrien var fortid, og viden var fremtid. Alle var enige om, at produktion skulle outsources til lande med lave lønomkostninger. Men i samme periode voksede også ny industri frem, typisk i koncentrerede klynger. Denne bog sætter lys på dette vigtige kapitel af den nyeste Danmarkshistorie. Bogen har særligt fokus på den fynske robotklynge, der belyses som eksempel på ny dansk industri, og dens samspil med forskningsinstitutioner, ældre industri samt lokal og national erhvervs politik. I årtierne omkring årtusindeskiftet måtte gamle industribyer tage industriens rolle og fremtid op til genovervejelse. Hvordan gik det, og hvad drev udviklingen? Bogens kapitler opdaterer vores opfattelse af, hvad industri er - og den viser, at industrien ikke er så meget fortid, som mange måske tror. Den er tværtimod en integreret del af den danske samfundsmodel.

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

SKØNLITTERATUR

**Gådemagerens gade**

**Jes Barkler**

Superlux, 2020, 389 sider, 299 kr.

Tusindvis af mennesker går på gådemagerens gade hver dag uden at opdage tegnene. En ung kvinde flytter til Svendborg, og hun køber tilfældigvis et gammelt hæfte i byens antikvariat. Hæftet er fuldt af gåder, og da hun løser den første, går det op for hende, at hun står med en skattejagt mellem hænderne. Langsomt begynder hun at tro på, at hun kan finde en ægte skat, så hun kan rejse langt væk fra skolens mobning og den fraværende far. Jagten bringer hende rundt på Syd-fyn og hundrede år tilbage i historien, men hvem er gådemageren bag den mystiske skattejagt? Findes skatten virkelig? Og hvor langt vil andre gå for at få fat i skatten? Romanen tager udgangspunkt i byens arkitektur omkring århundredeskiftet og portrætterer en af landets kendte arkitekter.

POLITIK



**Statsministeren, bind 2 – Demokratiets første statsministre 1901-1942**

**Tim Knudsen**

Samfundslitteratur, 2020, 608 sider, 399 kr.

Fra 1901 og frem efterlevede Danmark stort set de parlamentariske principper. Kvinder og tyende fik desuden valgret i 1915, og dermed havde Danmark tilnærmet sig et ægte repræsentativt demokrati. Politisk blev mellemkrigs-tiden i international

sammenligning meget stabil i Danmark, hvilket delvist skyldtes førerdyrkelse af statsminister Thorvald Stauning. Den tyske besættelse af Danmark i 1940 medførte imidlertid en krise for demokratiseringen og den politiske stabilitet, og ved Stau-nings død i 1942 så fremtiden sort ud. Værket "Statsministeren 1-5" udgør den første sammenhængende historiske analyse af Danmarks mest magtfulde politiske embede og dets forandring fra 1848 til i dag.

SOCIALHISTORIE

**Familie i medgang og modgang**

**Sine Penthin Grumløse og Anja Marschall**

Hans Reitzels Forlag, 2020, 130 sider, 200 kr.

Bogen inddrager historien og forskellige vinkler på familiele-vet. På den måde viser forfatterne, at de danske familier altid har set ret forskellige ud og fortsat gør det. Forfatterne beskriver også de problemstillinger, der i dag får opmærksomhed af velfærdsprofessionelle, som hver dag samarbejder med de danske småbørnsfamilier. Bogen henvender sig til studerende på de pædagogiske og social- og sundhedsfaglige professionsuddannelser.

PÆDAGOGIK

**Børns rettigheder – i socialfagligt og pædagogisk perspektiv**

**Anette Faye Jacobsen**

Akademisk Forlag, 2020, 312 sider, 369,95 kr.

Fagprofessionelle på det sociale og pædagogiske område skal sikre, at børns rettigheder bliver inddraget i afgørelser, der angår børn. Det giver denne bog nyttige redskaber til. Bogen giver konkret viden om børnerettigheder og inspiration til at arbejde med dem i praksis for at kva-

lificere de beslutninger, der bliver truffet i de kommunale forvaltninger, i skoler og dagtilbud, på institutioner, opholdssteder og i familieretssystemet. Bogen sætter desuden fokus på de dilemmaer og udfordringer for sagsbehandlere og pædagoger, som børneperspektivet medfører, og på forhold som økonomi, tilsyn og kontrol, der også påvirker implementeringen af børns rettigheder.

SAMFUND



**Demokratiets krise og de nye autokratier**

**Peter Seeberg og Mikkel Thorup**  
Aarhus Universitetsforlag, 2020, 368 sider, 299,95 kr.

Det moderne demokrati befinder sig i en krise. Nye tendenser truer fundamentet for det liberale, repræsentative demokrati. De klassiske trusler imod demokratiet - statskup fra oven, revolution fra neden - er blevet sjældenheder. I dag er det ikke generaler i uniform, der proklamerer demokratiets afslutning, men politikere og andre i jakkesæt, der underminerer demokratiet i demokratiets navn. I denne bog tager danske forskere pulsen på det globale demokrati. De viser, at den demokratiske virkelighed af i dag er en mangfoldighed og undertiden en sammenblanding af demokratier og såkaldte autokratier, hvor magten er placeret hos én gruppe, der bruger og udhuler de demokratiske spilleregler til at sikre sig fortsat magt. Bogen sætter ord på de udviklinger, der truer med at kvæle det levedygtige demokrati.

# PASSION FOR LITTERATUR OG TALENT FOR SALG – ET GODT MATCH

**Amalie Karnøe har på forlaget Alvilda med succes kombineret kandidatuddannelsen i litteraturvidenskab med en HD-uddannelse.**

**Hun vurderer, at mange humanister kan drage nytte af mere forretnings- og organisationsforståelse.**

Tekst **Christian Rahbek** Foto **Kristian Holm**

En tidlig og brændende interesse for litteratur og sprog var udgangspunktet, da en ung studine for ca. 10 år siden valgte at læse Dansk og Litteraturvidenskab på Københavns Universitet – og senere et semester på Sorbonne i Paris. Og det på trods af betænkeligheder fra hendes omverden. Var det mon ikke et smalt studie med begrænsede jobmuligheder? Hvad havde hun egentlig tænkt sig?

*‘Det bekymrede mig ikke så meget dengang. Jeg havde måske en lidt naiv tro på, at det nok skulle gå. Hvis bare man havde sit hjerte med i det, man lavede, havde gåpåmod og var åben for og opmærksom på de døre, der kunne åbne sig, så var man godt på vej’,* forklarer Amalie Karnøe, Cand. Mag. Lit. og i dag salgs- og marketingchef på Alvilda og Karrusel, et af landets største børnebogforlag

## **Studiejobbet og erhvervs erfaringen blev til et rigtigt job**

Studierne var ikke forgæves, for i dag har Amalie Karnøe job i præcis den branche, hun tidligere kun havde læst om. I studietiden stiftede hun bekendtskab med forlagsverdenen – dels gennem praktikperioder på større voksen bogforlag, dels via et studiejob på Alvilda.

*‘Det at komme ud i ”den virkelige verden” og arbejde med litteratur, åbnede mine øjne op for, hvor vigtig forlagernes rolle er. De udvælger, hvilken litteratur der bliver tilgængelig på markedet, og dertil har forlagene en afgørende rolle som litteraturformidlere. Det er jo i høj grad dem, der præsenterer litteraturen for læserne – inspirerer dem! Det blev afgørende for mit karrierevalg. Det skulle jeg selvfølgelig være en del af’,* forklarer hun med begejstring.

Men da Amalie i 2016 skrev speciale, kunne hun se enden på studenterjobbet hos Alvilda. Så i en samtale med ledelsen fik hun forlaget overbevist om, at det ville være en god idé, hvis hun blev, når specialet var afsluttet.

*‘Jeg tænkte, jeg skulle være redaktør, men det mente forlaget bestemt ikke! Derimod havde de spottet, at jeg åbenbart også havde et salgstalant, så de tilbød mig et job i salget’,* fortæller hun.

## **På dybt vand**

Amalie Karnøe fik med det samme ansvar for forlagets online markedsføring og blev hurtigt en del af Alvildas salgsteam med masser af forskellige opgaver. Stort og småt, på kryds og tværs, men hele tiden med lidt mere ansvar.

Så selv om Amalie blev kastet ud på dybt vand, fik hun ret hurtigt et godt overblik over de forskellige funktioner på forlaget. Men det betød også, at hun fik behov for en bedre forståelse af det, der foregik i det kommercielle maskinrum.



*Når Amalie Karnøe er færdig med HD1, fortsætter hun med en HD2 specialisering i strategisk salg og marketing.’*

*‘Jeg fik brug for en business værktøjskasse. Dels for at få en faglig forretningsmæssig forståelse af det at drive virksomhed. Dels for at finde ud af hvilke håndtag der var i maskinen, og hvordan jeg kunne dreje på dem for at forbedre vores salgsprocesser’,* fortæller hun.

## **HD matchede 1:1**

Værktøjskassen fandt hun på HD-uddannelsen på Copenhagen Business School (CBS), hvor Amalie Karnøe passer studierne samtidig med jobbet hos Alvilda.

*‘Det passede bare 1:1 til min virkelighed og forlagets behov. Jeg fik den overordnede forståelse for forretningen, og mine nye færdigheder var umiddelbart anvendelige i mit job’,* forklarer hun.

Om et års tid er Amalie færdig med HD1, og hun har allerede besluttet, at det skal følges op med en HD2 specialisering i Strategisk Salg og Marketing.

## **Mange kan have fornøjelse af HD**

Amalie Karnøe ser i øvrigt efteruddannelse i virksomhedsforståelse som en god tilføjelse til mange humanistiske uddannelser.

*‘HD-uddannelsen er efter min bedste overbevisning et rigtigt godt og måske helt afgørende supplement til alle med en ikke-økonomisk uddannelse. På en eller anden måde er alle arbejdspladser jo ’business’, så uanset om det er en offentlig eller privat virksomhed, er det nyttigt og relevant at vide noget om organisation, økonomi, drift og ledelse’,* slutter hun.

CBS HD inviterer til online  
Åbent Hus den 4. maj.

Læs mere og tilmeld dig på  
[hd.cbs.dk/aabenthus](http://hd.cbs.dk/aabenthus)

**CBS**  **HD**

DET ER JO DEN GODE  
ANSØGNING. MEN HVAD  
MED ALDEREN? -  
TRYKKER DEN?

## GØR IKKE ALDER TIL ET TEMA

Det er desværre sandt, at man kan støde på fordomme og negative fortællinger om seniorer på arbejdsmarkedet. Derfor kan det være fristende at skrive i ansøgningen, at du altså ikke er en af dem, hvor alderen trykker. Det er imidlertid en farlig tankegang, at alder i sig selv skulle være et problem for ens evner. Ved at gøre det til et tema i din jobsøgning kan du risikere at bidrage til at problematisere dine evner som senior, og måske kommer du endda selv til at tro på sammenhængen. Ligesom der ikke må diskrimineres på baggrund af køn, etnicitet, seksualitet osv., så må en arbejdsgiver heller ikke diskriminere på grund af alder. Hold fokus på det væsentlige, nemlig dine kompetencer, og hvad du kan byde ind med på en arbejdsplads.

# 6 gode råd til at søge job som senior

Coronakrisen har ikke gjort det lettere at søge job. Og som senior synes du måske i forvejen, at der er udfordringer nok i at finde nyt arbejde. Derfor giver vi dig her seks gode råd til at søge job som senior.

## 2

### STÅ VED DIN ALDER

Hvis alder ikke er et problem og i øvrigt ikke er interessant for arbejdsgiver, skal du så overhovedet opgive din alder, når du søger job? Der er en stigende opmærksomhed på dette dilemma, men som praksis er i dag, skal alder ofte angives, når man søger job. Det er normalt i Danmark at opgive alder eller fødselsdato på cv'et, og det kan derfor blive tolket som en problematisering af egen alder, hvis man undlader den oplysning – og det bringer os tilbage til det første råd: "Gør ikke alder til et tema".

## 3

### TAL OM FREMTIDEN

Det sender et godt signal i jobsøgningen, når du skriver om, hvilke ønsker du har til fremtiden, og hvilke udviklingsmuligheder du ser i jobbet. Hvilke ideer har du fx til, hvordan opgaverne kan løses? Hvordan forestiller du dig, at du har været med til at videreudvikle stillingen om et par år?

På den måde viser du, at du har ambitioner og visioner for stillingen, hvilket vil være et plus i de fleste arbejdsgivers bog.

Når du som senior fortæller om dine fremtidsvisioner for jobbet, kan du samtidig vise, at du er interesseret i at fortsætte karrieren i de næste 5-7 år og ikke overvejer at gå på pension, og at du fortsat har ambitioner og lyst til at arbejde.

Det kan også være en god strategi at gøre dig klart, hvad du er særligt nysgerrig på og har lyst til at lære mere om. Ikke mindst i dialogen med din kommende arbejdsgiver gælder det – uanset alder, men særligt som senior – om at afkræfte, at du skulle være blevet "for klog til at lære noget nyt".

KÆRE LÆSER -  
SKYND DIG OM  
PÅ NÆSTE SIDE.  
OG SE SVARET PÅ  
DET NÆRVISE  
SPØRGSMÅL.

## » 6 gode råd til at søge job som senior



### 4 UDVÆLG DE RELEVANTE ERFARINGER

Det er en udfordring for mange jobssøgende at fokusere indholdet i cv'et, så det fremstår tydeligt og relevant i forhold til den stilling, der søges. Hvorfor nøjes med det relevante, når man har så meget andet og mere at fortælle om? Det er klart, at jo flere år man har haft på arbejdsmarkedet, jo flere erfaringer har man at fortælle om. Men hvis man ikke formår at begrænse sig, er det med risiko for, at budskabet drukner, og arbejdsgiveren ikke kan få øje på det gode match. Løsningen ligger i at tage udgangspunkt i selve jobbet og opgaverne, når du disponerer dit cv. Hvilke kompetencer er de mest relevante? Hvilke af dine erfaringer understøtter bedst den relevante profil? Det gør for det første, at det er nemmere for arbejdsgiver at skimme cv'et igen og afkode dine relevante kompetencer og erfaringer. For det andet vil du vise din forståelse af "forretningen" og jobbet, som du søger.

### 5 SKRIV EN FREMADRETTET ANSØGNING

Kravene til jobansøgninger har ændret sig meget i den tid, du har været på arbejdsmarkedet. Udgangspunktet var en formel formular, hvor man høfligt gjorde opmærksom på, at man var interesseret i stillingen, hvorefter man præsenterede sig selv ved at fremhæve sine væsentligste meritter.

Arbejdsgiveres forventninger til indhold af ansøgninger er markant anderledes i dag, og det er i bund og grund de samme principper for "den gode ansøgning", der gør sig gældende på tværs af alle aldersgrupper. Det gælder kort sagt om at målrette ansøgningen, tale ind i de behov, som arbejdsgiveren har, og ikke mindst at vise sin motivation. Der er således i dag et udpræget fokus på det fremadrettede i ansøgningen.

Tag derfor udgangspunkt i, hvilke udfordringer og behov arbejdspladsen har, og fortæl om, hvordan du kan være med til at løse udfordringerne og opfylde deres behov. Eller med andre ord: Brug ansøgningen til at vise din forståelse for jobbet indhold, og hvordan du vil løfte opgaverne i jobbet.

### 6 ADSKIL EFFEKTIV JOBSØGNING FRA "RET OG RIMELIGT"

Sidder du med oplevelsen af, at der kunne gøres mere for at undgå aldersdiskriminering på det danske arbejdsmarked, så har du nok ret. Internationalt ser vi eksempelvis, at der er lande, hvor man aldrig skriver sin fødselsdato eller sætter profilfoto på cv'et. Det gør det selvfølgelig noget sværere at vælge nogen fra på grund af alder, og det er næppe nogen hemmelighed, at nogle arbejdsgivere favoriserer bestemte aldersgrupper – selvom aldersdiskrimination ikke er tilladt.

Det kan være frustrerende at opleve. Men her er det vigtigt, at man forsøger at adskille "ret og rimeligt" fra jobsøgningen. Hvis du ud fra stillingsopslaget kan se, at virksomheden tydeligt søger en ung medarbejder, så lad være med at bruge en masse krudt på at søge stillingen. Fokuser i stedet din jobsøgning på virksomheder, der ikke forskelsbehandler, eller på virksomheder, der ser lang erfaring som et plus. Til gengæld kan du bruge din aktivistiske gejst i andre sammenhænge og være med til, at der på sigt bliver bedre vilkår for seniorer. For eksempel kan du blive en del af DM's medlemsnetværk "Meningsfuld SenKarriere", som udveksler erfaringer og arbejder på at forbedre vilkårene for seniorer på arbejdsmarkedet. Deltagelse i netværket kan også være en vej til at involvere sig i DM, der politisk søger at modarbejde alle former for diskrimination på arbejdsmarkedet.

# Studerende har lært mindre under corona

Forårets onlinenødundervisning på landets videregående uddannelser lykkedes, men den har haft konsekvenser.

**DET ER KONKLUSIONEN** i en ny undersøgelse, hvor studerende og undervisere fra ni videregående uddannelsesinstitutioner, heraf fire universiteter, har svaret på, hvordan onlineundervisningen forløb under den første periode med nedlukning i foråret 2020.

Både aktivitetsniveauet og læringsudbyttet faldt ifølge de studerende, da de sidste år blev hjemsendt på grund af corona.

Blandt andet svarer de studerende i undersøgelsen, at:

- 78 procent havde mindre fælles diskussion.
- 44 procent oplevede, at fællesdiskussionen var meget dårligere.
- 62 procent svarede, at deres underviser viste færre forsøg.
- 64 procent havde mindre 1-1-dialog mellem underviser og studerende.

Undersøgelsen er baseret på interview og surveys, der er foretaget i perioden juni til oktober 2020.

## Dårligere dialog under corona

Også underviserne mener, at undervisningen fungerede dårligere i foråret, og at deres glæde ved at undervise var udfordret i perioden.

Næsten syv ud af ti har oplevet mindre glæde ved at undervise under første nedlukning.

Desuden svarer de universitetsansatte i undersøgelsen, at:

- 70 procent havde mindre fælles diskussion i undervisningen.
- 33 procent oplevede, at de gav mindre feedback.
- 48 procent svarede, at de viste færre forsøg.
- 54 procent havde mindre 1-1-dialog mellem underviser og studerende.

Når underviserne selv siger, at de oplevede dårligere undervisning, så er der nok noget om det, siger professor Ane Qvortrup fra SDU, der er en af rapportens to forfattere.

“Mit udgangspunkt er, at det har underviserne godt styr på. Hvis det opleves som dårligere, er det også dårligere. Det vil variere fra fag til fag. Men når udbyttet af for eksempel

studerterdiskussioner og 1-1-dialoger vurderes til at ligge så meget dårligere end normalt, så er der en udfordring”, siger hun til Forskerforum.

Ane Qvortrup fremhæver dog, at nødundervisningen trods alt er gået bedre, end mange havde frygtet.

“Jeg har også gennemført den undersøgelse på grundskolen og gymnasiet, og sammenlignet med dem var underviserne mere skeptiske over for, om det overhovedet kunne lade sig gøre at omtænke uddannelsen til onlineformen. Så alene det, at det lykkedes at komme i mål med så mange aktiviteter, er positivt”. ■

**Hvis det opleves som dårligere, er det også dårligere. Det vil variere fra fag til fag. Men når udbyttet af for eksempel studenterdiskussioner og 1-1-dialoger vurderes til at ligge så meget dårligere end normalt, så er der en udfordring”**

Ane Qvortrup, professor på SDU

## DO IT IN ENGLISH, BUT DO IT RIGHT!

Amerikansk ph.d. med alsidig samfundsvidenskabelig baggrund tilbyder oversættelse fra dansk til engelsk og redigering/finpudsning af dine engelske tekster. Også omskrivning af alle slags manuskripter.

Bøger, ph.d. afhandlinger, artikler, rapporter, ERC proposals, projektbeskrivelser, webtekster, ansøgninger, TORs, summaries mm.

Hurtig service, højeste kvalitet, rimelige priser. Mangler du kvalificeret modspil? Vil du have en 'reader from Hell?' Kontakt mig.

**Mange kan oversætte. Jeg kan skrive.**

Steven Sampson  
stevensampson@hotmail.com  
tlf. 2074 1264

# #Humaniora former også fremtiden

Humanistisk forskning er en vigtig brik, når vi skal finde nye løsninger på store samfundsudfordringer.

DM har bedt ti humanistiske eksperter skrive en kronik og give deres bidrag til løsninger på de udfordringer, vi står overfor frem mod 2030.

## Klima

Fremtidens klimaløsninger handler også om adfærd, kultur og kommunikation. Hvis vi ikke bruger de humanistiske indsigter, når vi ikke i mål med at begrænse klimaforandringerne.

*David Budtz Pedersen, professor  
Pernille Almlund, lektor  
Jens Kramshøj Flinker, ph.d*

## Familie

Corona har mindet os om, at familien stadig er en vigtig samfundsinstitution. Bæredygtige familier bygger på frihed og lighed. Derfor skal vi styrke ligestillingen, diversiteten i familierne og skabe bedre løsninger for udsatte borgere.

*Karen Vallgård, lektor*



## Kultur

Kulturområdet skal frem mod 2030 reformulere sin opgave med fokus på de store fælles samfundsudfordringer. Kultur er netop det fællesskab, hvor vi på tværs af alder og uddannelsesniveau kan mødes om de helt store spørgsmål.

*Mikkel Bogh, direktør  
Lasse Horne Kjældgaard,  
professor*

## Sundhed

Når det gælder sygdom og sundhed, er vi ikke lige i Danmark. Humanistisk viden om borgerinddragelse i udvikling af nye sundhedsløsninger og god sundhedskommunikation kan bidrage til større lighed i sundhedssystemet.

*Anne-Marie Mai, professor*

## Uddannelse

Uddannelse er samfundets redskab til at sikre, at nye generationer kan løse nye samfundsudfordringer. Det kræver, at de unge trives og bliver rustet til at gå foran i den teknologiske udvikling.

*Camilla Wang, rektor*

## Globalisering

Der skal sættes aktivt ind mod den religiøse polarisering i samfundet, der er steget i takt med globaliseringen. Viden om betydningen af de kulturelt-religiøse forskelle er afgørende i indsatsen for at modvirke polarisering.

*Margit Warburg, professor*

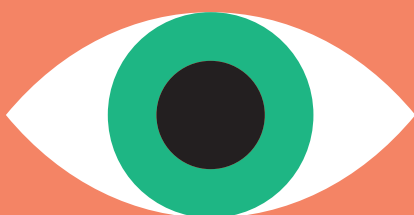
## Digitalisering

Danskerne skal rustes til at begå sig i et digitaliseret samfund, være kritiske og selv kunne konstruere digital teknologi. Det bidrager til at værne om demokratiet.

*Ole Sejer Iversen, professor*

### Se alle de humanistiske løsninger

Læs de 10 kronikker  
og bliv klogere på  
alle eksperternes  
løsninger på [dm.dk](http://dm.dk)



[dm.dk/forandring2030](http://dm.dk/forandring2030)

**DM**

# Når netværket flytter online

Hvordan starter man et netværk midt i en coronatid, hvor alle arbejder hjemme? Vi var med på Zoom, da DM-netværket "Antropologer i Politisk Styrede Organisationer" holdt sit første netværksmøde.

**J**eg er pænt udfordret i mit arbejde lige nu. Det er svært at inddrage borgerne, når vi ikke kan mødes med dem fysisk".

En ung kvindes ansigt toner frem på skærmen. I baggrunden kan man se hendes stue. Vi er til netværksmøde på Zoom, hvor 21 antropologer er i gang med at introducere sig selv for hinanden og fortælle om, hvordan deres arbejde er blevet påvirket positivt og negativt under corona.

"Jeg kan sagtens nikke genkendende til det, du siger", lyder det fra en anden deltager.

"Jeg arbejder selv med affaldsplanlægning i en kommune, og vi må hverken køre med skraldemændene eller tale med borgerne på grund af frygten for smitte. Det gør det svært at indsamle data", siger hun.

De 21 antropologer er en del af det nystartede medlemsnetværk APSO, Antropologer i Politisk Styrede Organisationer.

Netværket består af 50 medlemmer og opstod i 2018 i forbindelse med et seminar om muligheder for antropologer ansat i kommuner. I dag er netværket blevet en del af DM's netværksfamilie og inkluderer også antropologer, der er ansat i andre politisk styrede organisationer som for eksempel regioner, stat og interesseorganisationer.

## Digitalt netværksmøde

"Det her er vores første rigtige netværksmøde. Vi skal finde ud af, om formen på Zoom fungerer. Det er lidt af

et eksperiment at skulle starte et netværk op under corona", siger Sofie Bak Ingersen, der sammen med antropolog Anna Pedersen Bækhøj er initiativtager til mødet.

Tidligere har netværket været centreret om et årsmøde. Og selvom netværket har en Facebook-gruppe, er gruppen primært blevet brugt til annoncering af årsmødet. De to initiativtagere har derfor været spændte på, hvor mange der ville dukke op til netværksmødet i dag.

"De fleste af os er hjemsendt på grund af coronarestriktionerne og bruger det meste af vores arbejdsdag foran en skærm. Et digitalt netværksmøde på Zoom er måske ikke det, der står højest på prioriteringslisten, når

**"Det her er vores første rigtige netværksmøde. Vi skal finde ud af, om formen på Zoom fungerer. Det er lidt af et eksperiment at skulle starte et netværk op under corona".**

Sofie Bak Ingersen, antropolog



## **GODE RÅD TIL ANDRE, DER OVERVEJER DIGITALE NETVÆRKS MØDER:**

1. Sørg for at have nogle grupperum, så deltagerne har mulighed for at diskutere og udveksle erfaringer. Hvis det kun er envejskommunikation, er der ikke meget netværk over det.
2. Deltagerne skal gerne aktiveres hvert kvarter, ellers begynder de at falde i søvn.
3. Det er en god ide at have et indlæg med en oplægsholder udefra, der kan komme med et fagligt input, så deltagerne har noget at tale ud fra.
4. Involver deltagerne, og stil krav til, at de engagerer sig, så de ikke sidder og er passive.

**Kilde: Initiativtagerne til APSO's første digitale netværksmøde.**

det er fyraften. Men det er den eneste måde, vi kan gøre det på lige nu”, siger Sofie Bak Ingersen.

For at gøre det så nemt som muligt har de sendt en invitation ud til alle medlemmerne med et link til netværksmødet på Zoom. Og ude i de digitale grupperum, som deltagerne er blevet placeret i, er der tilfredshed med både formen og eftermiddagens program:

“Jeg bor i Sønderjylland, så jeg synes, det er en super god ide, at vi gør det på denne her måde. Jeg kan ikke bare tage en halv dag ud af kalenderen hver anden måned, så for mig er det her meget bedre, end hvis vi skulle mødes fysisk i København”, lyder det fra en af deltagerne.

### **Brug for nye input**

Temaet for netværksmødet er “Den digitaliserede antropolog”. Derudover er planen, at deltagerne skal snakke om APSO-netværket, og hvordan de har lyst til at bruge hinanden i fremtiden.

“Mange af os sidder som de eneste antropologer ude i de politisk styrede organisationer. Derfor er det rart med et netværk, hvor man kan sparre med andre antropologer og få nogle nye input. Det er med til at holde fast i vores faglighed”, siger Sofie Bak Ingersen.

Både hun og Anna Pedersen Bækhøj håber, at net-

**“Når man er embedsmand, kan man godt glemme, at man er antropolog, men da vi mødtes i netværket, fandt jeg ud af, at en stor del af det, jeg gør i dagligdagen, er meget antropologisk”, forklarer Anna Pedersen Bækhøj fra det nystartede medlemsnetværk APSO, Antropologer i Politisk Styrede Organisationer.**

værksmødet kan være startskuddet til endnu flere møder, hvor de kan sparre med hinanden og dele erfaringer.

“Man kan godt have følelsen af ikke at arbejde som antropolog, når man sidder i en embedsmandsstilling. Men når vi taler sammen og udveksler erfaringer, bliver det pludselig tydeligt, hvor meget vi har vores faglighed med os. Man finder ud af, at en stor del af det, vi gør i vores daglige arbejde, faktisk er meget antropologisk”, siger Anna Pedersen Bækhøj.

### **Mobiletografi**

Ude i de digitale grupperum er APSO-medlemmerne ved at være færdige med at introducere sig selv. Det er tid til at komme tilbage til plenum.

Næste punkt på programmet er et oplæg om “Den digitaliserede antropolog” med antropolog Amalie Kjær Christensen.

“Lige nu står vi i en pandemi, som man kan sige me-



» get dårligt om, men som også har gjort det digitale til en nødvendighed. Jeg tror, det er noget, vi fremover kommer til at bruge meget mere i vores arbejde som antropologer”, siger hun.

Amalie Kjær Christensen er uddannet i klassisk antropologi og har skrevet speciale om “selvforvaltende vandforsyning i Burkina Faso”. Men som de andre i AP-SO-netværket arbejder hun nu med et helt andet område. Blandt andet beskæftiger hun sig med fokusgrupper i filmbranchen.

“Selvom man ikke mødes ansigt til ansigt, kan man sagtens få den samme intimitet ved hjælp af andre digitale metoder. Måske kan man ovenikøbet møde informanterne på nogle præmisser, der mere er på deres side, i stedet for at komme som antropolog med felthatten på og sidde hjemme hos dem og drikke kaffe i fire timer. Det kan godt virke intimiderende på nogle”, siger Amalie Kjær Christensen.

Hun fortæller, hvordan hun for eksempel har ladet fokusgruppedeltagere videofilme sig selv med mobiltelefonen derhjemme. Og hvordan hun har brugt sociale medier som Facebook og Instagram til at kommunikere med forskellige målgrupper, som ellers kan være svære at komme i kontakt med.

Tiden flyver. Klokken nærmer sig 16.00, hvor netværksmødet er sat til at slutte. Men inden da bliver deltagerne sendt ud i grupper igen. De skal tale om, i hvilke situationer de kunne forestille sig selv at bruge digitale metoder.

Imens gør mødets initiativtagere status over, hvordan AP-SO's første netværksmøde er gået.

“Jeg synes, det fungerede rigtig godt. Måske er en time lige kort nok. Men på den anden side er det nok også med til, at folk kan overskue at være med”, siger Anna Pedersen Bækthøj.

De er enige om, at de digitale netværksmøder er vejen frem. Også når corona er forbi.

“I forhold til mange andre netværksgrupper er vi spredt ud over hele landet. Derfor giver det rigtig god mening at mødes digitalt”, siger Sofie Bak Ingersen.

### Total optur

Hun peger på, at Facebook nok vil være det sted, hvor netværksmedlemmerne kommer til at sparre med hinanden i det daglige.

“Men jeg tænker, at vi først skal have de her digitale netværksmøder op at køre, før folk begynder at bruge vores Facebook-gruppe aktivt. Når der er tryk og kendskab til hinanden, tør flere måske dele dilemmaer og udfordringer med hinanden på Facebook”, siger Anna Pedersen Bækthøj.

Ane Nord, der til daglig arbejder i Vordingborg Kommune, er godt tilfreds.

“Jeg har total optur over det. Jeg glæder mig til at få listen over de digitale værktøjer. Selvom jeg ikke udfører antropologisk arbejde i klassisk forstand, er det noget, jeg kan bruge i min hverdag. Det tror jeg er en stor del af værdien i et netværk”, siger hun, inden hun klikker sig ud af Zoom.

“Jeg har et barn, der kalder, så jeg bliver nødt til at smutte. Men jeg glæder mig til næste møde”, lyder det. ■

## SPECIALISTNETVÆRK I DM

Du kan finde alle DM's netværk på [dm.dk/din-karriere/netvaerk/](http://dm.dk/din-karriere/netvaerk/).

### Akademikere i Turisme

Et netværk for dig, der arbejder strategisk og politisk med turisme og herunder fx destinationsudvikling, erhvervsudvikling og interessevaretagelse.

[dm.dk/din-karriere/netvaerk/akademikere-i-turisme](http://dm.dk/din-karriere/netvaerk/akademikere-i-turisme)

### Audiologisk, Audiologopædisk & Logopædisk (AAL) Fagligt Netværk

Et netværk med fokus på at styrke det faglige samarbejde blandt AAL-medarbejdere på sygehuse og andre offentlige enheder i hele landet.

[dm.dk/din-karriere/netvaerk/audiologisk-audiologopaedisk-logopaedisk-aal-fagligt-netvaerk](http://dm.dk/din-karriere/netvaerk/audiologisk-audiologopaedisk-logopaedisk-aal-fagligt-netvaerk)

### Digital Storytelling (Aarhus)

Har du lyst til at udveksle viden og sparre med andre i et fagligt netværk? Savner du inspiration til nye måder at arbejde med digital storytelling på? Vil du bidrage til at skabe nye relationer og udvide vores faglige horisont?

[dm.dk/din-karriere/netvaerk/digital-storytelling-aarhus](http://dm.dk/din-karriere/netvaerk/digital-storytelling-aarhus)

### Netværk for akademikere i højskoleverdenen

I DM's højskolenetværk kan du sparre med andre som dig om opgaver, udfordringer og løn- og ansættelsesvilkår.

[dm.dk/din-karriere/netvaerk/netvaerk-for-akademikere-i-hoejskoleverden](http://dm.dk/din-karriere/netvaerk/netvaerk-for-akademikere-i-hoejskoleverden)

### KUKUBU – kunst- og kulturformidling for børn og unge

Brænder du for at formidle kunst og kultur i børnehøjde? KUKUBU er et fællesskab for sparring, idégenerering og faglig og personlig udvikling.

[dm.dk/din-karriere/netvaerk/kukubu-kunst-og-kulturformidling-for-boern-og-unge](http://dm.dk/din-karriere/netvaerk/kukubu-kunst-og-kulturformidling-for-boern-og-unge)

### KVIK (Kvindelige eksterne konsulenter)

Et netværk for kvinder, der arbejder som ekstern konsulent. Vi har base på Sjælland (Roskilde).

[dm.dk/din-karriere/netvaerk/kvik-kvindelige-eksterne-konsulenter](http://dm.dk/din-karriere/netvaerk/kvik-kvindelige-eksterne-konsulenter)

### Netværket HumBiz – sparringsnetværk i social science og business

Netværket HumBiz er for dig, der er akademiker og har interesse for eller arbejder i spændingsfeltet mellem social science og business.

[dm.dk/din-karriere/netvaerk/netvaerket-humbiz](http://dm.dk/din-karriere/netvaerk/netvaerket-humbiz)

### BERET: Netværk for scenekunst og teater

Et netværk for akademikere i teaterbranchen og andre, der bruger dramaturgiske greb i deres arbejde.

[dm.dk/din-karriere/netvaerk/beret-netvaerk-for-scenekunst-og-teater](http://dm.dk/din-karriere/netvaerk/beret-netvaerk-for-scenekunst-og-teater)

### Kvinder med en ph.d. i science

Et netværk om det meningsfulde arbejdsliv, hvad enten det er en karriere i forskning eller på markedet uden for universitetet.

[dm.dk/din-karriere/netvaerk/kvinder-med-en-ph-d-i-science](http://dm.dk/din-karriere/netvaerk/kvinder-med-en-ph-d-i-science)

### Communication experts with international focus (INTERCOM)

A network of Danish and non-Danish communication experts who work in an international context.

[dm.dk/din-karriere/netvaerk/communication-experts-with-international-focus-intercom](http://dm.dk/din-karriere/netvaerk/communication-experts-with-international-focus-intercom)

Læs mere: [dm.dk/netvaerk](http://dm.dk/netvaerk)



## CORONASYG OG HJEMSENDT UDEN LØN I STATEN:

# Beskyttelseslov beskytter ikke

Sager i Erhvervsstyrelsen og Rigspolitiet har afsløret, at den mest udsatte arbejdskraft ikke er beskyttet af helt basale rettigheder. Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard melder hus forbi.

**F**år en ansat løn under sygdom, ja, så “skal du også have det” som vikar. Det er selve “kernen i det her lovforslag”. Sådan sagde Socialdemokratiets beskæftigelsesordfører, Ane Halsboe-Jørgensen, da Folketinget i 2013 førstebehandlede vikarlovens ligebehandlingsprincip:

Af lovens første paragraf fremgår det da også, at udsendte vikarer ikke må stilles ringere end de øvrige ansatte i virksomheden.

Men kernen i loven gjaldt tilsyneladende ikke, da 30 vikarer i Erhvervsstyrelsen og mindst 59 vikarer i Rigspolitiet blev smittet med coronavirus. De syge blev sendt hjem i isolation uden at få en krone i løn.

For SF's arbejdsmarkedsordfører, Karsten Hønge, var sagen “en decideret skandale”, og ordføreren sendte straks en byge af spørgsmål af sted til erhvervsminister Simon Kollerup (S) med krav om en redegørelse for vikarnes løn- og arbejdsvilkår.

SF var i 2013 et af de partier, der stemte for vikarloven, som ellers skulle sikre vikarerne ligestilling. Kun Enhedslisten stemte imod, for partiet var bekymret for en undtagelse i lovforslaget, der betyder, at ligebehandlingsprincippet i loven kan fraviges, hvis virkarbureauet, vikaren er udsendt af, er tilsluttet en overenskomst, som vikaren er omfattet af.

Under fremlæggelsen og behandlingen af loven understregede daværende beskæftigelsesminister Mette Frederiksen gang på gang, at loven - og undtagelsen fra ligebehandlingsprincippet - tog hensyn til ønsker

fra arbejdsmarkedets parter og balancen mellem beskyttelse og fleksibilitet.

Det fremgår dog af høringsvarene, at fagforeningerne var bekymrede for undtagelsen. LO lagde vægt på, at en fravigelse fra loven skulle tage udgangspunkt i et “minimumsniveau”, mens Akademikerne mente, at en evt. fravigelse skulle respektere den “generelle beskyttelse” i loven. FTF ønskede en tilføjelse om, at en fravigelse fra ligebehandlingsprincippet ikke måtte resultere i ringere vilkår for den vikaransatte end for de øvrige ansatte.

Enhedslisten fremsatte FTF's øn-

ske som ændringsforslag, hvilket blev afvist af samtlige øvrige partier, herunder også SF.

Derfor kunne de coronasmittede vikarer sendes hjem uden løn.

Moment, der har leveret hundredvis af vikarer til Erhvervsstyrelsen og Rigspolitiet, meldte sig nemlig efter lovens vedtagelse - som de fleste vikarbureauer - ind i Dansk Erhverv (DE), der har den såkaldte funktionæroverenskomst med HK Privat. Heri står der ikke et ord om løn under sygdom, og det er der en god forklaring på, siger Simon Tøgern, formand for HK Privat.

“Det er, fordi vikarer ikke er funk- >>

**Jonstruplejren i Ballerup, hvor 59 vikarer, der arbejder med smitteopsporing, blev smittet med Covid-19. Arbejdet var ikke planlagt og tilrettelagt sikkerhedsmæssigt forsvarligt, lød kritikken efterfølgende fra Arbejdstilsynet. De ansatte sad blandt andet for tæt i for små rum, og udluftningen var utilstrækkelig.**



tionærer. Vores overenskomst er baseret på de rettigheder, man er født med som funktionær i funktionærloven. Så fordi det er en ret i funktionærloven, er løn under sygdom ikke nævnt i vores overenskomst”, siger han.

Han peger samtidig på, at overenskomsten er fra slutningen af 1990'erne, på et tidspunkt hvor ingen kunne forestille sig, at staten ville “hyre folk ind i tusindvis” som vikarer på et område, der i forvejen er dækket af statslige overenskomster, og slet ikke i så lange perioder som under coronaepidemien, hvor vikarerne i nogle tilfælde har arbejdet det samme sted i op mod et år.

“Her springer staten over, hvor gærdet er lavest”, siger Simon Tøgern.

“Ikke nok med at regeringen svigter de nyuddannede akademikere, den er også medskyldig i fremkomsten af et dansk prekariat”, mener Charlotte Bengstrøm.

Hun er en af flere Moment-vikarer i Erhvervsstyrelsen, der efter corona-udbruddene valgte at stå frem med kritik af løn- og arbejdsforholdene.

“Vilkårene er ringere end de vilkår, staten selv ville ansætte sine medarbejdere på, da staten ikke må ansætte akademikere på HK-overenskomst og undlade at betale løn under sygdom - for ikke at nævne at benægte dem retten til at arbejde hjemme under epidemi”, skrev hun i et indlæg på akademikerbladet.dk.

Andre peger på, at staten ikke havde andre muligheder, idet fx politiet lynhurtigt skulle oprette smittestoringsenheder.

Problemstillingen kendes også fra det private arbejdsmarked. DM modtager blandt andet jævnligt henvendelser fra medlemmer, der sættes til vikararbejde i banksektoren - uden sygeløn.

Ifølge Simon Tøgern har HK sager i både privat og offentligt regi.

*Men hvad skal man stille op?*

“Der kan være behov for at kigge på funktionærloven og vikarloven. Og måske skal vi kigge på overenskomsten. Problematikken blev drøftet ved de sidste overenskomster, men listen med uindfriede krav er i forvejen lang”, siger han.

DM's formand, Camilla Gregeresen, tilkendegiver, at DM vil arbejde for en lovændring.

## ORDFØRERE:

# Vikarer skal ikke automatisk have ret til løn under sygdom

Flere partier ville hjælpe vikarer i staten, der fik corona på arbejdet, men ikke modtog løn under sygdommen. De afviser dog samtidig over for DM Akademikerbladet at forbedre vilkårene for andre vikarer.

“Det er helt urimeligt, at de blev efterladt på Herrens mark, efter at de blev smittet i et job med høj smitterisiko”.

Sådan siger Dansk Folkepartis beskæftigelsesordfører, Bent Bøgsted, om de mindst 89 vikarer, der ikke fik sygeløn, da de blev smittet med corona på to arbejdspladser.

“Derfor er det også godt, at beskæftigelsesministeren kigger på problemstillingen. Men hvad løsningen skal være, vil jeg ikke lægge mig fast på”, siger Bent Bøgsted.

Et tidligere forslag fra Enhedslisten, der skal garantere, at vikarer mindst nyder de samme rettigheder som de øvrige ansatte på arbejdspladsen, kan han dog ikke umiddelbart støtte.

“Dansk Folkeparti er klar til at finde en løsning, men ikke nødvendigvis det forslag. Vikarerne får jo sygedagpenge, og de er ikke funktionærer”, siger han.

*Men burde de ikke have ret til løn under sygdom som alle andre?*

“Men de er jo ikke funktionærer. De er vikarer i en kortere periode, og derfor har de ikke ret til løn under sygdom. Men de har en overenskomst med vikarbureauerne”, siger Bent Bøgsted.

Heller ikke hos Radikale Venstre er der umiddelbart tilslutning til en lovændring, der vil sætte loven, der implementerer et EU-direktiv, over den aftale mellem Dansk Erhverv og HK privat, som forhindrer vikarerne i at få løn under sygdom, fordi de ikke er funktionærer.

“Jeg kan ikke uden at vende det med min gruppe sige, om Radikale Venstre vægter EU-direktivet eller aftalen mellem arbejdsmarkedets parter højest, men generelt synes vi, at den danske model, hvor parterne indgår aftaler, der både kan være til den ene og den anden parts fordel, er unik”, siger beskæftigelsesordfører Samira Nawa.

Hun mener dog, at der bør ses på, hvor længe en vikar kan arbejde som vikar i det samme job uden at nyde de samme rettigheder som andre lønmodtagere.

“Det er bestemt noget, vi skal følge, for området ændrer sig hele tiden. Der kommer flere og flere midlertidige stillinger, og derfor skal vi kigge på rettigheder og lønudvikling, så vi ikke får en skævvridning, heller ikke på tværs af køn”, siger hun.

Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard har ikke ønsket at svare på et spørgsmål fra DM Akademikerbladet om, hvorvidt vikarer bør have ret til løn under sygdom. Ad-

**“De er vikarer i en kortere periode, og derfor har de ikke ret til løn under sygdom”.**

*Bent Bøgsted, arbejdsmarkedsordfører, Dansk Folkeparti*

spurgte om det samme siger Socialdemokratiets beskæftigelsesordfører, Henrik Møller:

“Hvis jeg siger ja, underkender jeg den overenskomstaftale, parterne har indgået. Men vi har i beskæftigelsesudvalget sikret os, at vi ikke havner i samme situation med 700 nyansatte vikarer i ATP. Og vi har stadigvæk et armslængdeprincip til arbejdsmarkedets parter”, siger han.

En aftale mellem HK Hovedstaden og ATP betyder blandt andet, at vikarer, der arbejder med smitteopsporing, kan arbejde hjemmefra og får løn i forbindelse med sygdom.

Henrik Møller er dog parat til at kigge på længden af vikaransættelser.

“Jeg synes godt, man kan diskutere, hvornår en vikar i realiteten er midlertidigt ansat, når det gælder varigheden”, siger han. ■



**Charlotte Bengstrøm er en af de Moment-vikarer, der efter corona-bruddet i Erhvervsstyrelsen stod frem og kritiserede deres løn- og arbejdsvilkår.**

“Medarbejdernes vilkår lige nu hører under vikarlovens område, og her er der basis for forbedringer. Vi vil gå i dialog med ordførerne på området og opfordre til, at loven revideres, så vi undgår situationer, hvor vikarer stilles ringere end fastansatte, hvilket i bund og grund er i strid med lovens intention”, siger DM-formanden til akademikerbladet.dk.

En politisk løsning kan blive vanskelig. DM Akademikerbladet har spurgt beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard (S), om han mener, at vikarer bør have ret til at modtage løn under sygdom, og hvad han mener om, at vikarer i nogle tilfælde ikke kan få løn under sygdom.

Ministeren er ikke vendt tilbage på spørgsmålene, og selvom vikarloven hører under Beskæftigelsesministeriet, henviser Peter Hummelgaards pressemedarbejder til ministre på Erhvervsstyrelsens og Rigs-politiets område.

Ifølge arbejdsmarkedsforsker Laust Høgedahl er problemstillingen da heller ikke let.

“Det er klart, at vi i Danmark helst ikke vil have lovgivning, som overtrumfer overenskomsterne. Og hvis man skal give vikarerne nærmest ordinære vilkår, hvad betyder det så for vikarområdet? Det er jo en fleksibel arbejdskraft, som arbejdsgiverne efterlyser”, siger han.

Ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering beskæftigede vikarbranchen i 2017 mere end fire pct. af lønmodtagerne svarende til 120.000 personer. I 2010 var det godt 70.000 personer.

Lektor og arbejdsmarkedsforsker Trine Pernille Larsen ved Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier på Københavns Universitet peger på, at parterne på det danske arbejdsmarked også under implementeringen af EU's vi-

kardirektiv arbejdede for, at danske overenskomster skulle have forrang.

”Loven blev indrettet efter tæt dialog med parterne, og man var dengang godt klar over, at der ville være overenskomster under vikarområdet, der stillede folk anderledes. Omvendt har flere af dem netop løn under sygdom, fx industriområdet og sygeplejerskerne. Og når der ikke er løn under sygdom, bunder det blandt andet i, at det jo er et forhandlingsemne og afhænger blandt andet af, hvad parterne prioriterer, og hvad der er mulighedernes kunst”, siger hun.

Michael Larsen, konsulent i DM, vurderer, at den manglende ret til sygeløn er en guldgrube for vikarbureauerne.

“Det er jo helt oplagt, at de sparer en masse penge på det. Og hvis HK vil have en forbedring, bliver det rigtig dyrt for dem”, siger han.

Mens Peter Hummelgaard (S) er tavs har skatteminister Morten Bødskov (S) siden januar ført drøftelser med blandt HK og Akademikerne for at finde en løsning for vikarerne. Alligevel har Erhvervsstyrelsen besluttet at ansætte 100 nye vikarer. ■

## MASTERUDDANNELSE

# DATADREVET ORGANISATIONSUDVIKLING

MDO.  
AAU.DK

Få kompetencer til at skabe værdi og forandringer i organisationer med hjælp fra nye data.

- Hands-On Dataanalyse
- Organisatorisk Forankring
- Design Interventioner
- Dataetik

### KONTAKT

Anders Koed Madsen, lektor og uddannelsesleder

- Mail: akma@hum.aau.dk
- Tlf: 6128 7747

Aalborg Universitet



AALBORG  
UNIVERSITET  
KØBENHAVN

**AAU KØBENHAVN  
STUDIESTART  
01.09.2021**

# OK21: GENNEMBRUD FOR DM REJSER NYE SPØRGSMÅL

Efter tyve års kamp har løstansatte timelærere på universiteterne fået en overenskomst og dermed en række helt basale rettigheder.

**O**mkring 2.500 løstansatte såkaldte timelærere eller undervisningsassistenter på universiteterne er med OK-forliget på statens område langt om længe blevet omfattet af en overenskomst.

Er det et mindre delresultat i den samlede OK-pakke, er det til gengæld en vigtig principiel sejr for DM.

Igennem tyve år er timelærernes vilkår gang på gang blevet rejst under overenskomstforhandlinger, og i lige så lang tid har de gentagne forgæves forsøgt på at forbedre dem været en sten i skoen på DM.

For Ingrid Stage, DM's formand gennem 14 år, var det en uforrettet sag, da hun gik på pension i 2015, for timelærerne var hendes "mærkesag" og årsagen til, at hun selv som én af dem overhovedet blev aktiv i DM. Hende vender vi tilbage til.

Med aftalen har DM vundet forhandlings- og aftaleretten for undervisningsassistenterne. DM er altså berettiget til at forhandle løn- og arbejdsvilkår for dem eller afvise krav stillet af arbejdsgiversiden.

Formelt omfattes timelærerne af aftalen om eksterne lektorer ved universiteterne. Det er ikke den ordinære AC-overenskomst, men timelærerne får dog fx mulighed for at aftale tillæg ud over timelønnen, bedre vilkår i forbindelse med barsel og løn under sygdom, ligesom de omfattes af samme opsigelsesvarsler som de øvrige overenskomstansatte.

"Vi er ikke i mål på vilkårssiden, men at få selve forhandlingsretten er jo en forudsætning for, at man ved senere overenskomster kan stille krav og forslag på området, så resultatet her ved OK21 er et meget vigtigt og principielt skridt", sagde DM-formand Camilla Gregersen til akademikerbladet.dk ved offentliggørelsen af resultatet.

Den udlægning forstår cand.mag. og musiker Peter Just Rasmussen godt. Han blev i 2019 og også i coronaåret 2020 kåret som årets underviser af de studerende ved musikuddannelsen på Aalborg Universitet, hvor han underviser i fag som musikhistorie, musikpædagogisk teori og arrangement og sammenspil.

Han er videnskabelig assistent i 20 timer på AAU og ekstern lektor på Aarhus Universitet, hvilket tilsam-

**HER KAN  
DU STEMME**

Hvis du er stemmeberettiget, så kan du deltage i urafstemningen om OK21 frem til og med 28. marts 2021 på [dm.dk/ok21](http://dm.dk/ok21).



men netop gør, at hans økonomi hænger sammen. Før det var han undervisningsassistent på begge universiteter.

Hvor en arbejdstime som videnskabelig assistent giver ca. 250 kr., er den for eksterne lektorer 270 kr. For Peter Just Rasmussen er det afgørende dog, at begge stillinger er usikre, ligesom han som ekstern lektor ikke får særskilt pensionsbidrag.

“Jeg har ikke oplevet de nye personalekategorier som en økonomisk eller vilkårmæssig opgradering, men mere som en form for cadeau”, siger han.

På AU er han godt nok ansat varigt som ekstern lektor, men hvor mange timer han har, ved han først ved indgangen til hvert semester. Stillingen som videnskabelig assistent er tidsbegrænset.

“Det er ikke nogle vildt gode ordninger, for det er jo ret besat midlertidige stillinger”, siger han.

På AAU giver de 20 timer godt nok en vis sikkerhed, men der er andre hager.

“Jeg synes ikke helt, timetallet svarer til, hvad jeg faktisk laver. Jeg får ikke timer til de administrative opgaver, og frem for alt bliver jeg ikke honoreret for faglig fordybelse, selvom det er en forudsætning for god undervisning i de mere akademiske fag”.

Op så er der arbejdspuklen.

“Jeg sammenligner det med arbejdet på en boreplatform. Men i stedet for tre uger ind og tre uger ud skal jeg være på i tre måneder i streg, hvor jeg arbejder 60 timer om ugen”, siger han.

Som videnskabelig assistent får han pensionstillæg, men ikke når han er ekstern lektor i Aarhus.

“Det er vist noget med, at pensionen er en del af min timeløn”, siger Peter Just Rasmussen, der godt kunne tænke sig en fastansættelse som studie- lektor. Det ville ligestille ham med al-



mindelige lektorer, på nær når det gælder forskningsret og -pligt.

### Stage: Der mangler pensionsmidler

Op så til Ingrid Stage. Hun betegner det som “ubetinget godt”, at timelærerne nu bliver overenskomstdækket, men har svært ved at se aftalen som en kulmination på 20 års kamp.

“Det, jeg kæmpede for, var i virkeligheden pensionsdelen. Det dybt generende problem var og er jo, at du kan være timelærer et helt arbejdsliv, blive gammel og som 60-årig se ind i en pensionistilværelse uden en eneste krone ud over folkepensionen. At det er muligt i dagens Danmark, er uacceptabelt”.

Den garvede forhandler ved godt, at aftalen er det muligste kunst.

“At der nu er opnået en forhandlingsret, så de ikke kan afvise DM, er en stor sejr. For mange gange lød Moderniseringsstyrelsens respons bare, at “det synes vi ikke”. Sidste gang jeg forhandlede, i 2015, sagde de endda, at “det synes vores finansminister ikke om”. Altså Corydon. Det var nu alligevel overraskende, at en S-minister ikke brød sig som aftalereften”, siger Ingrid Stage.

Der er dog også dem, der har svært ved at se aftalen som et fremskridt. Jette Eriksen-Benrós, ekstern lektor ved Aarhus Universitet og videnskabelig assistent ved Syddansk Universitet, har i en årrække været fagpolitisk aktiv og gjort opmærksom på de løstansatte universitetsunderviseres vilkår.

Hun anerkender, at aftalen om eksterne lektorer giver timelærerne flere konkrete forbedringer, men forudser, at den praktiske gevinst bliver “forsvindende lille”.

“Fx har de eksterne lektorer siden 2012 formelt haft mulighed for at opnå de tillæg, som undervisningsassistenter nu også kan få, men det er ubetydeligt få eksterne lektorer, der har fået det, selvom mange formentlig er berettigede hertil”, siger hun.

**Peter Just Rasmussen er musiker, cand. mag. og årets underviser på musikuddannelsen på Aalborg Universitet i både 2019 og 2020. Og så hører han til gruppen af løstansatte undervisere, der drømmer om at blive ansat på almindelige vilkår.**

Ifølge universitetsavisen RUC Paper er der fx ikke blevet givet et eneste varigt eller midlertidigt løntillæg til eksterne lektorer mellem 2012 og 2019.

At arbejdsgiverne har betinget sig, at timelærernes overenskomstdækning skal være udgiftsneutral, gør ikke hendes skepsis mindre. Heller ikke at timelærerne i praksis ikke kommer under AC-overenskomsten, som de fastansatte er under. De kommer derimod under den aftale, der omfatter de eksterne lektorer.

“Kravet om udgiftsneutralitet kan man imødegå gennem en kobling af forbedringer på afgørende områder som pension med et mindre brug af timelønnet arbejdskraft. Pension for både undervisningsassistenter og eksterne lektorer blev stillet i udsigt med OK18-resultatet, men fordi ingen timelønnede nu kommer ind under selve AC-overenskomsten, tror jeg, det bliver svært at komme videre i forhold til at opnå fuld og reel overenskomstdækning”, siger hun.

DM's formand, Camilla Gregersen, erkender, at DM med den opnåede aftaleret fortsat har store udfordringer med de løstansatte underviseres vilkår.

“Der er ikke andet end udfordringer på det her område, og der mangler fortsat rigtig mange forbedringer. Men det her område har haft fagforeningens opmærksomhed under Ingrid Stage, og det vil fortsat have fagforeningens opmærksomhed”, siger hun. ■

## OK21-RESULTATER

Overenskomstaftalerne for statsligt, kommunalt og regionalt ansatte giver generelle lønstigninger de næste tre år på henholdsvis 4,42 pct., 5,94 pct. og 5,02 pct. De samlede forbedringer er på alle tre områder 6,75 pct. Midlerne går blandt andet til en styrket seniorindsats. Læs mere om aftalerne og de specifikke forbedringer for akademikere på [dm.dk/ok21](http://dm.dk/ok21).





E K S P E R T E R

# LÆGERNE TOPPER LISTEN OVER EKSPERTER, MEN ER DE RIGTIGE EKSPERTER?

Med 9.324 omtaler blev Søren Brostrøm den suverænt mest benyttede ekspertkilde i radio, tv og aviser i 2020. I det hele taget overhalede epidemiologer, virologer og andre lægevidenskabelige kilder både jurister, økonomer og klimaforskere. Det viser en top-50-opgørelse, som Infomedia har udarbejdet for DM Akademikerbladet.

**D**et er ikke uden grund, at danskerne i 2020 kom på fornavn med Søren fra Sundhedsstyrelsen, virologen Allan fra KU og corona-Lone fra RUC, der har forsket i epidemier i næsten 30 år.

De optræder alle tre på listen over de 50 ekspertkilder, der blev citeret oftest i de danske medier i 2020.

Af en opgørelse, som Infomedia har udarbejdet for DM Akademikerbladet, fremgår det, at 30 ud af de 50 hyppigst citerede eksperter beskæftiger sig med de sundhedsfaglige aspekter af coronakrisen.

## Økonomer og jurister i mindretal

At Søren Brostrøm blev årets suverænt mest citerede ekspert med i gennemsnit mere end 25 medieoptrædener dagligt, kommer ikke helt bag på ham selv.

“Siden februar 2020 har jeg i gennemsnit brugt mellem en og 1½ time hver dag på at besvare pressehenvendelser. Inklusive den lange række af pressemøder, hvor jeg har repræsenteret landets øverste sundhedsmyndighed”, siger Sundhedsstyrelsens direktør.

Det er ikke kun Brostrøm selv, der har repræsenteret Sundhedsstyrelsen i medierne. Vicedirektør Helene Probst ligger på listens 12.-plads, en af kun seks kvinder i top-50.

Som regel er økonomer og jurister de dominerende

ekspertkilder i medierne, men i 2020 var kun otte på listen økonomer, og tre var jurister.

Ud af de 50 har kun syv udtalt sig om emner, der på ingen måde er coronarelaterede - fx rigsretssagen mod Støjberg, det amerikanske valg og klimakrisen. Kun to er udlændinge. Ud over svenskernes statsepidemiolog Anders Tegnell optræder rådgiver for den amerikanske coronainsats Anthony Fauci på listens 9.-plads.

## Brostrøm har taget en for holdet

Listen er lige så unik som den tid, vi lever i. Sådan siger professor på RUC Mark Ørsten, der forsker i pressens brug af kilder.

“Det bliver her understreget, at andre store dagsordener helt har måttet vige pladsen for de daglige coronahistorier om indlagte og døde, kontakttal og smitteopsporing”, siger Mark Ørsten.

Han bider især mærke i, at det er en direktør for en statslig sundhedsmyndighed, der topper ekspertlisten.

“Informationsbehovet har selvfølgelig været stort, men det har også haft en betydning, at Søren Brostrøm har brugt sig selv på en måde, som er usædvanlig for en embedsmand hos en statslig myndighed. Han har virkeligt taget en for holdet ved at bringe sin private side i spil og anvende humor, fx når han kommunikerer med de unge”, siger Mark Ørsten.

# De fem mest citerede i 2020 er:

## Kasketforvirring

2020 handlede om sygdom og økonomi, og det afspejler top-50-listen ikke overraskende. Men studerer man navnene lidt nærmere, kan man også konkludere, at ekspertbegrebet er blevet ekstremt flydende i medierne. Det siger mediesociolog Søren Schultz Jørgensen, der driver det journalistiske udviklingsbureau Kontrabande. Igennem 20 år har bureauet gennemført undersøgelser af pressens brug af kilder.

Normalt skelner journalister jo mellem tre klart adskilte kildetyper: erfaringskilder, partskilder og ekspertkilder, forklarer Søren Schultz Jørgensen.

“Men i en undtagelsestilstand som coronapandemien kan det politiske, det myndighedsbaserede og det videnbaserede komme til at flyde sammen på måder, der gør det meget vanskeligt at definere kilderne roller og kasketter”, siger han.

Det betyder, at både journalister og borgere bliver forvirrede:

“Er regeringens beslutninger videnbaserede eller politiske, udtaler Søren Brostrøm sig som styrelsesdirektør, som lægefaglig ekspert, eller er han regeringens forlængede politiske arm? Og hvad med landets overlæger - er de offentligt ansatte embedsmænd, uvildige forskere eller lønmodtagere, der knokler for at få hospitalerne til at fungere?”

Det er ikke medier og journalister, der skaber kasketforvirringen - det er undtagelsestilstanden, understreger Søren Schultz Jørgensen.

“Men det er klart, at krisen gør det ekstra vigtigt, at journalister spørger kilderne, på hvilken baggrund og med hvilken kasket de optræder”, siger mediesociologen.

Selvfølgelig kan man have en dyb viden om et emne, selv om man ikke er ansat på et universitet, men man er ikke en uafhængig kilde, tilføjer han.

“Olieeksperter, der bliver betalt af olieindustrien, ved meget om olie, men det betyder jo ikke, at de er uvildige, når de udtaler sig. Og både CEPOS-økonomen, vismændene og formanden for Klimarådet, som alle optræder på ekspertlisten, kommer med enten private penge, en statslig institution eller andre særinteresser i ryggen”, siger Søren Schultz Jørgensen.

## 2020 et ekstremt år

Ved indgangen til 2020 var der stort set ingen i Danmark, der havde hørt om epidemiforsker Lone Simonsen. Siden hun tog sin postdoc ved DTU, har hun arbejdet i USA, først for Center for Disease Control



**1. SØREN BROSTRØM**

SPECIALLÆGE OG DIREKTØR FOR SUNDHEDSTYRELSEN

**9.324 OMTALER**



**2. KÅRE MØLBAK**

EPIDEMIOLOG OG TIDL. FAGLIG DIREKTØR PÅ STATENS SERUM INSTITUT

**5.260 OMTALER**



**3. ALLAN RANDRUP THOMSEN**

PROFESSOR I EKSPERIMENTEL VIROLOGI

**3.826 OMTALER**



**4. ANDERS TEGNELL**

STATSEPIDEMIOLOG I SVERIGE

**3.120 OMTALER**



**5. JENS LUNDGREN**

PROFESSOR I INFEKTIONSSYGDOMME

**2.787 OMTALER**

Se den samlede liste på [akademikerbladet.dk](http://akademikerbladet.dk)

and Prevention, siden i WHO, hvor hun arbejdede med kontrol under SARS-epidemien i 2003, og endelig for National Institute of Health, hvor hun for øvrigt havde Anthony Fauci som chef.

I 2020 kom hun så meget i de hjemlige medier, at hun fik tilnavnet "corona-Lone".

Lone Simonsen har optrådt både i uafhængige podcasts og i Weekendavisen, og som en af ganske få RUC-forskere har hun været gæst i DR's Aftenshowet. Den brede eksponering har givet hende en placering som nummer 27 på top-50-listen.

Epidemiolog og professor i folkesundhedsvidenskab Lone Simonsen.

Epidemiologen anslår, at hun bruger helt op imod 20 timer om ugen på mediekontakt.

"Det har på alle måder været ret ekstremt i 2020. Jeg var på helt fra start, fordi jeg, allerede inden det hele eksploderede, havde nævnt i en udsendelse om epidemier, at jeg holdt godt øje med den der coronavirus", fortæller Lone Simonsen.

Arbejdsdagene sniger sig ofte op på 18 timer, så hun er begyndt at prioritere lidt hårdere i, hvad hun siger ja til.

"Jeg er ikke typen, der kan stille mig op på et fortov og performe på alle tider af døgnet. Jeg er bedst til de lidt længere formater, og jeg føler mig særligt godt tilpas med radio og podcasts", forklarer Lone Simonsen.

#### Et gennembrud for naturvidenskaben

2020 blev året, hvor danskerne opdagede, at der sidder en hel del virologer og epidemiologer og passer deres forskning rundtomkring. Ifølge Hanne Jørndrup, der er lektor på Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab på RUC, har coronapandemien givet naturvidenskaben sit store gennembrud i de brede medier.

"Det er længe siden, at TV Avisen bragte "nyt fra laboratoriet". Den slags journalistik eksisterer næsten ikke længere. Men pludselig vrimler nyhederne med en type af forskere fra universiteter og sygehuse, vi ikke ser så tit. Og de har givet ret kompetent med- og modspil til udmeldingerne fra Christiansborg og fra sundhedsmyndighederne", forklarer Hanne Jørndrup.

Den enorme eksponering, som mange nye ekspertkilder fra sundhedsvæsenet, embedsværket og forskningsverdenen har oplevet i kølvandet på pandemien, kan meget vel blive en adgangsbillet til andre og mere magtfulde netværk. Det vurderer adjunkt og magtforsker ved CBS Christoph Ellersgaard.

"Topembedsmænd hos sundhedsmyndighederne eller en sundhedsminister for den sags skyld har ikke hidtil været inde i kernen af den danske magtelite. Men hvis restriktionerne fx fortsætter længe endnu, kan det pludselig blive helt afgørende for virksomheder, banker og andre store spillere, hvad eksempelvis Søren Brostrøm eller Henrik Ullum fra Statens Serum Institut ved og tænker", siger Christoph Ellersgaard.

Det vil også interessere magteliten at finde nye rekrutter blandt dem, der har vist, at de kan krisehåndtere under ekstremt pres.

"Den eksponering, som det særlige år 2020 gav en række nye eksperter, kan ende med at flytte rundt på et par brikker i magteliten. Hvis der står stor respekt om en persons ageren under pandemien, så kan belønningen sagtens falde i form af lukrative bestyrelsesposter andre steder", siger Christoph Ellersgaard. ■

# LÆR AF DE BEDSTE: SÅDAN TACKLER FORSKERNE PRESSEN

Historiker Niels Bjerre-Poulsen siger sjældent nej til journalister og bruger Twitter aktivt til at give sine perspektiver på amerikansk politik. Epidemiolog Lone Simonsen er kun til stede på de sociale medier via sit nye pandemiforskningscenter PandemiX og oplever, at de bedste formidlingsresultater kommer, når hun tænker på journalisten som en samarbejdspartner.





## **NIELS BJERRE-POULSENS 5 RÅD TIL PRESSEHÅNTERING**

### **1. Sig det vigtigste først**

Det duer ikke, at du liner alle forskerens forbehold og præmisser op til en start. Så er tiden gået, før du når til pointen.

### **2. Hjælp journalisten til at stille de rigtige spørgsmål**

Nogle gange bliver interviewet bedre, hvis du også som ekspert hjælper med at klæde journalisten på til interviewet. Gennemgå eventuelt spørgsmålene med journalisten på forhånd.

### **3. Vær kampklar på de sociale medier**

Hvis man ikke orker ordkrige og hårde diskussioner på Twitter og især Facebook, så er det bedre at holde sig væk.

### **4. Stå til rådighed, eller henvis til andre**

Der er plads til mange kommentatorer af amerikansk politik, og det er godt for anerkendelsen af både uddannelsen og universitetet, at flere forskere bliver brugt som ekspertkilder.

### **5. Omfavn din rolle som ekspertkilde**

Pas på med skråsikre udtalelser på baggrund af for eksempel meningsmålinger og prognoser, og vær omhyggelig med at pointere, hvornår der er empirisk belæg for dine udtalelser. Glem ikke forskerrollen, men nyd interessen for dit fag.

## **LONE SIMONSENS 5 RÅD TIL PRESSEHÅNTERING**

### **1. Stå til rådighed – men aftal spilleregler**

Send mig en sms, og jeg ringer tilbage. Men det er uholdbart at være tilgængelig døgnet rundt 7 dage om ugen. Indgå aftaler med journalister, og sluk i øvrigt mobilen, når du holder fri.

### **2. Vær proaktiv**

Hvis du har noget på hjerte, som du mener må kommunikeres ud, så brug dine forbindelser til journalister, du arbejder godt sammen med. Så kan du for eksempel foreslå emner, som de ikke var opmærksomme på, eller belyse en historie fra en ny vinkel.

### **3. Bring andre kolleger i spil**

Hold dig til emner, der ligger inden for din ekspertise. Og send stafetten videre til andre kolleger, hvis du ikke selv er den rette til at svare på spørgsmål. Jeg sender dagligt journalister videre til den rette ekspert eller prøver at få oversete vigtige stemmer på banen.

### **4. Opfat journalisten som en samarbejdspartner**

Når opgaven er at kaste lys på og øge forståelsen af for eksempel en pandemi, så har forskeren en fælles agenda med journalisten. Jeg lærer tit noget af journalister, jeg taler med. De er super gode til detektivarbejde i nye artikler og data for eksempel.

### **5. Gå til opgaven med taknemmelighed**

Det er så tids- og energikrævende at være en ofte benyttet ekspertkilde, at man skal brænde for opgaven eller holde sig væk. Jeg har arbejdet med pandemier i hele mit arbejdsliv, og jeg er bare glad for, at det kan bruges til noget i Danmark.

# MEDIER FORETRÆKKER MANDLIGE EKSPERTER

Rigtige eksperter er mænd i jakkesæt. I et coronaår suppleret med mænd i hvide kitler. Kun seks kvinder er med på Infomedias top-50-liste over de mest citerede ekspertkilder i 2020. Det står værre til med ligestillingen i medierne end i virkeligheden, siger forsker i journalistik.

**E**n rigtig ekspert er fortsat en hvid, midaldrende mand fra københavnsområdet. Og sådan var det også i coronaåret 2020.

Det fremgår af en liste over de 50 mest citerede ekspertkilder, som Infomedia har udarbejdet for DM Akademikerbladet. På listen, der dækker omtaler i radio, på tv og i printmedier, optræder kun seks kvinder:

- **Tyra Grove Krause**, afdelingschef i Statens Serum Institut. Den 8. mest citerede med 2.124 omtaler.
- **Helene Probst**, vicedirektør i Sundhedsstyrelsen. Den 12. mest citerede med 1.627 omtaler.
- **Bolette Søborg**, enhedschef i Sundhedsstyrelsen. Den 17. mest citerede med 1.255 omtaler.
- **Lone Simonsen**, professor og epidemiforsker på RUC. Den 27. mest citerede med 945 omtaler.
- **Else Smith**, tidligere direktør for Sundhedsstyrelsen og speciallæge i samfundsmedicin. Den 40. mest citerede med 424 omtaler.
- **Nina Smith**, økonom og tidl. overvismand. Den 48. mest citerede med 334 omtaler.

## Medierne spørger tre mandlige eksperter for én kvindelig

At kun seks kvinder har fundet vej til ekspertkildernes top-50, overrasker ikke Hanne Jørndrup, der er lektor på RUC og har forsket i mediernes kildebrug.

“Vi bliver ved med at sige: “Bare vent. Lige om lidt kommer kvinderne”. Men det sker bare ikke i pressen. Faktisk er journalistikken stærkt konserverende, når det gælder repræsentationen af køn og etniske minoriteter”, forklarer Hanne Jørndrup.

Hun hører ofte fra redaktører og journalister, at skævvridningen opstår, fordi de kvindelige eksperter oftere siger nej til at stille op.

“Men når vi prøver at finde forskningsmæssigt belæg for den påstand, viser det sig, at for hver kvindelige ekspert, der bliver inviteret til at udtale sig, har medierne spurgt tre mænd. Og begge køn siger nej tak lige ofte”, siger Hanne Jørndrup.

## Et vognlæs af perfide angreb

Adjunkt Christoph Ellersgaard fra CBS påpeger, at kvindeandelen på top-50 passer nogenlunde med andelen af kvindelige professorer.

“Det kan også stadig have en betydning, at mænd i større omfang opdrages til at tænke på sig selv som genier. Derfor tør de også oftere udtale sig om ting, der ikke ligner helt præcis inden for deres forskningsfelt”, siger Christoph Ellersgaard.

**“For hver kvindelige ekspert, der bliver inviteret til at udtale sig, har medierne spurgt tre mænd. Og begge køn siger nej tak lige ofte”.**

**Hanne Jørndrup**, forsker i mediernes kildebrug på RUC

Der er også en omkostning forbundet med at stå frem som kvinde, som mænd ikke oplever i nær samme grad.

“Mine kvindelige kolleger modtager et vognlæs af perfide angreb på de sociale medier, som mænd ikke kommer i nærheden af at opleve. Det er ikke alle, der synes, det er prisen værd, eller kan holde til daglige digitale tilsvininger”, siger Christoph Ellersgaard.

En undersøgelse, som mediesociolog Søren Shultz Jørgensen foretog i 2001, viste, at mens 1/3 af landets universitetsforskere jævnlige kommer i medierne, sker det aldrig for de øvrige 2/3. Det holder stadig den dag i dag, vurderer han.

“Når det skal gå stærkt på en nyhedsdag, ringer journalisten til den kilde, der leverede sidst. På den måde bliver det en sluttet kreds af Tordenskjolds soldater, der løber med al opmærksomheden”, siger Søren Schultz Jørgensen.

Indtil videre er det mændene, der har haft størst gavn af den såkaldte Matthæuseffekt i medierne, siger han.

“Dem, der allerede har, skal mere gives, som det hedder. Med det resultat, at vi får en meget forudsigelig offentlig debat”, siger Søren Schultz Jørgensen.

## Kønsuligheden er værst i pressen

Svenske undersøgelser har dokumenteret, at journalistikken ligefrem kan være en bremseklods for ligestillingen, forklarer lektor Hanne Jørndrup.

“Mens de kvindelige eksperter bliver overset, er kvinderne til gengæld overrepræsenterede, når medierne skal skrive hverdagshistorier. Det passer ikke, når medierne siger: “Vi spejler bare verden”. Det står faktisk ofte værre til med kønsuligheden i pressen end i verden”, påpeger medieforskeren.

Hun kender ikke den præcise kønsrepræsentation blandt virologer og epidemiologer.

“Men jeg ved, at kvinderne er strømmet ind på medicin og længe har været i overtal på studiet. I coronaåret kunne det altså ikke aflæses i mediernes brug af eksperter. Fordelingen bliver først mere ligelig, når medierne bliver mere bevidste om kildevalg og langt mere selvkritiske”, siger Hanne Jørndrup. ■





# Et forsikringsfællesskab for medlemmer af Dansk Magisterforening

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

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

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

**Læs mere om forsikringerne og beregn din pris på [lb.dk](http://lb.dk) eller ring til os på 33 48 51 07**



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

*Vi er blandt andet "Bedst i test" på den samlede forsikringspakke af indbo-, ulykke-, bil- og husforsikringer.*

# Socialdemokratiet gik til valg på 17 forslag til at bekæmpe ulighed – tre er gennemført

Før folketingsvalget spillede S ud med 17 konkrete forslag til at mindske uligheden. Efter godt halvandet år ved magten er tre af forslagene blevet gennemført, viser DM Akademikerbladets gennemgang. Corona har bremset arbejdet, men målet er stadig det samme. Uligheden skal ned, siger S.

**B**ekæmpelse af ulighed i Danmark var et af de centrale politiske punkter, som Socialdemokratiet gik til valg på i 2019. Her fremlagde partiet 17 konkrete forslag til at bekæmpe ulighed. Efter valget dannede S en mindretalsregering på baggrund af en aftale med støttepartierne Enhedslisten, SF og Radikale Venstre, hvor det også fremgår på side et, at uligheden skal bekæmpes.

21 måneder senere er tre af forslagene blevet gennemført, og et er blevet delvis gennemført.

“Det er svært at se, at der er sket særlig meget med forslagene”, siger lektor og akademisk direktør på Ulighedsplatformen på Copenhagen Business School (CBS) Birthe Larsen, som forsker i arbejdsløshed, uddannelse, diskrimination og mindsteløn.

“Omvendt kan man også sige, at det er begrænset, hvor meget man kan forvente, at der er sket, efter at Socialdemokratiet har haft godt 1½ år ved magten, og hvor en global pandemi har raset i snart et år”, siger Birthe Larsen og påpeger, at regeringen desuden har brug for et flertal til at gennemføre sine forslag.

“Coronapandemien har givet samfundsøkonomiske og sociale udfordringer, som man slet ikke kunne forudsige. Det allervigtigste for regeringen lige nu i et ulighedsperspektiv er derfor at sørge for, at ledigheden ikke stiger. Regeringen har handlet hurtigt med

hjelpepakker og lønkomensation, og den har også sørget for bl.a. at forlænge dagpengeperioden, som er ekstremt vigtigt ift. ulighed, da det betyder, at ledige kan få dagpenge i en længere periode under krisen, og de derfor ikke presses ud i yderligere nedgang i indkomst”, siger Birthe Larsen.

## Tre ud af 17 forslag mod ulighed er indfriet

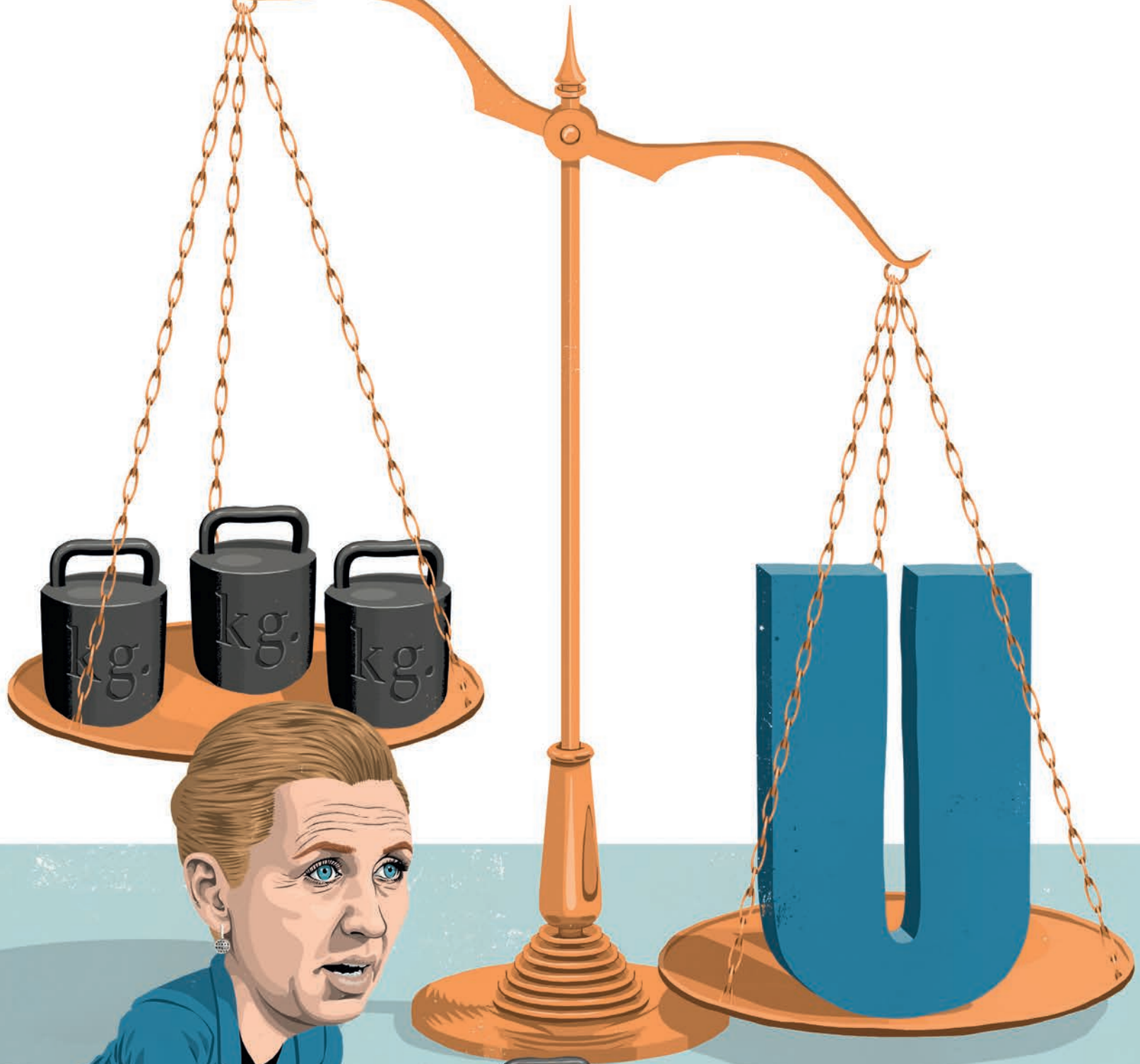
Ifølge Birthe Larsen er S-regeringen kommet helt i mål med tre af de 17 forslag.

S-regeringen har opfyldt punkt 1, som omhandler, at høje lønninger ikke skal kunne trækkes fra i virksomhedsoverskud. Derudover har regeringen fået gennemført punkt 8 om, at skatterebatten til arvinger rulles tilbage. Også punkt 12 om at fastholde investorfradraget på 400.000 kr. efterlever regeringen.

Man kan dog godt argumentere for, at regeringen har gjort noget ved yderligere to punkter. Det gælder punkt 13, som omhandler nedsættelsen af et permanent arbejdsmarkedsråd.

“Man har ikke nedsat et råd, men man har styrket samarbejdet i den danske model via tiltag som lønkomensation og diverse hjælpepakker i samarbejde med fagforbund og arbejdsgiverorganisationer under coronakrisen”.

»



**-lighed**



# Socialdemokratiets 17 tiltag til mere lighed

Kilde: Socialdemokratiet, Økonomisk retfærdighed – Danmark er for lille til store forskelle, december 2018.

1.

Status: **INDFRIET**

En grænse på 10 millioner kroner for, hvornår lønsummen ikke længere kan trækkes fra virksomhedsoverskuddet. Dermed skal virksomheden betale selskabsskat af al løn over 10 millioner kroner per medarbejder.

2.

Status: **IKKE INDFRIET**

En skærpelse af reglerne om variabel aflønning. Fremover må maksimalt 20 procent af lønnen udgøres af variabel aflønning som fx aktier, optioner, bonusser eller andet.

3.

Status: **IKKE INDFRIET**

De virksomheder, som ønsker at anvende variabel aflønning, skal klart gøre opmærksom på dette.

4.

Status: **IKKE INDFRIET**

Staten skal i samarbejde med erhvervslivet udarbejde et nyt CSR-kodeks for løn.

5.

Status: **IKKE INDFRIET**

Reglerne for, hvor stor en andel af virksomhedens ansatte der skal tilbydes aktieløn, skal strammes.

6.

Status: **IKKE INDFRIET**

Det skattefrie bundfradrag hæves fra 289.000 kroner til 500.000 kroner.

7.

Status: **IKKE INDFRIET**

Arvesummer over 3 millioner kroner skal fremover beskattes med 30 procent.

8.

Status: **INDFRIET**

Skatterabatten for virksomhedsarvinger rulles tilbage.

» Birthe Larsen fortæller, at hun kort efter første lockdown i marts måned 2020 blev ringet op af en engelsk radiostation, der ville vide, hvordan Danmark så hurtigt kunne etablere hjælpepakker.

“80 procent af de danske arbejdstagere er medlem af en a-kasse, og resten har man desuden givet mulighed for lønkompensation under coronakrisen. Det betyder noget ift. bekæmpelse af uligheden. Det betyder også, at virksomhederne ikke i lige så høj grad skal afskedige ansatte og efterfølgende ud at finde og oplære ny arbejdskraft. Så her har regeringen præsteret, selvom den endnu ikke har nedsat det råd”, siger Birthe Larsen.

Også i forhold til formuleringen i punkt 17, som handler om at styrke dansk deltagelse i kampen mod skattely, kan man sige, at regeringen har gjort noget - men godt nok igen mere indirekte.

“Socialdemokratiet indgår via EU-samarbejdet i Parlamentets nye FICH-udvalg, som bekæmper skatteundgåelse. At S-regeringen sætter ressourcer af til at gøre noget ved det område i EU-regi, er jo en styrkelse”, siger Birthe Larsen.

## Uligheden i Danmark stiger

Uligheden stiger i Danmark, og det har den gjort siden 2010. Det viser en ny analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE). Uligheden steg desuden også i 2019, hvor Socialdemokratiet overtog nøglerne til landets ministerkontorer fra Venstre. I 2019 steg indkomsten for de 10 procent af landets rigeste med 5,4 procent, mens indkomststigningen for den typiske dansker lå på 1,5 procent.

I Danmark var der ifølge AE-analysen, umiddelbart før coronakrisen ramte, omkring 248.000 personer, der levede under fattigdomsgrænsen, hvoraf de 59.700 er børn.

Selvom antallet af fattige er faldet to år i træk, så vil coronakrisen desuden gå ud over de lavestlønnede. Ledighed under coronakrisen har ifølge analysen nemlig ramt personer med de laveste indkomster hårdest. Og ledighed trækker lange spor i den fremtidige indkomst.



**13.**

Status: **DELVIST INDFRIET**

Oprettelse af et permanent arbejdsmarkedsråd til styrkelse af den danske model. Det skal:

- o Sikre en fortsat høj organiseringsgrad – på både arbejdsgiver- og arbejdstagersiden.
- o Modvirke pres på løn- og arbejdsvilkår i nedadgående retning.
- o Fremme produktivitetstilvækst gennem blandt andet mere omfattende efter- og videreuddannelsesaktivitet.

**14.**

Status: **IKKE INDFRIET**

En minimumsgrænse for selskabsskattesatsen i EU.

**15.**

Status: **IKKE INDFRIET**

En skat på finansielle transaktioner i europæisk regi.

**16.**

Status: **IKKE INDFRIET**

Danmark skal sætte sig i spidsen for, at der findes en konkret model for beskating af digitale selskaber med meget lav eller ingen selskabsskattebetaling.

**17.**

Status: **DELVIST INDFRIET**

En styrket dansk deltagelse i det internationale arbejde mod skattely – i både EU og OECD.

**12.**

Status: **INDFRIET**

Loftet over investorfradraget på 400.000 kroner fastholdes.

**11.**

Status: **IKKE INDFRIET**

Loftet for aktiesparekontoen på 50.000 kroner skal fastholdes.

**10.**

Status: **IKKE INDFRIET**

Den højeste skattesats for aktieindkomst skal være 45 procent.

**9.**

Status: **IKKE INDFRIET**

Topskatterabatten for kapitalindkomst afskaffes.

“Selv ti år efter finanskrisen lider de, der blev ramt af ledighed, fordi arbejdspladsen lukkede, et indkomsttab sammenlignet med dem, hvis arbejdsplads forblev”, står der i analysen.

Finansordfører for Socialdemokratiet Christian Rabjerg Madsen påpeger da også, at regeringen har et akut fokus på at sikre en krisepolitik, der gør, at coronakrisen ikke øger uligheden.

“Den grundlæggende ramme om ulighedsdiskussionen har ændret sig markant med coronakrisen. Situationen omkring ulighed er blevet endnu mere akut, fordi vi ved fra finanskrisen, at kriser meget ofte rammer de svageste hårdest og trækker økonomiske spor tiår efter sig”, siger han.

Christian Rabjerg Madsen påpeger, at diskussionen om forslagene er mere nuanceret, end det fremstår lige nu. Fx har S fremlagt forslag 9 og 10, i forbindelse med finansiering af Arne-reformen, men ikke fik flertal for dem. Når det gælder forslag 11 om loftet for aktiesparekontoen, så er loftet indført, som en del af finansieringen af Arne-reformen, dog på 100.000 fremfor 50.000. Forslag 14-17 er tiltag, der skal arbejdes med i internationalt regi, og det arbejde er i gang, siger han.

Når han i dag kigger på listen med regeringspartiets 17 forslag til bekæmpelse af ulighed, er han “meget tilfreds” med, at det er lykkedes S-regeringen at gennemføre det væsentligste forslag.

“Det omhandler tilbagerulning af den skatterabat for virksom-

»

» hedsarvinger, som Løkkes Venstre-regering stod bag. Det var det måske vigtigste punkt at få gennemført i den lange række af forslag”, siger Christian Rabjerg Madsen.

Han er også tilfreds med, at S-regeringen er kommet i mål med, at de meget højere chef lønninger med et loft på 7,5 mio. kroner ikke længere kan trækkes fra i virksomhedsskatten, ligesom det er lykkedes at stoppe forhøjelsen af investorfradraget på aktie-sparekontoen.

Selvom Socialdemokratiet kun er kommet i mål med få af de 17 forslag, så er der ifølge finansordføreren stadig væk flere af forslagene, som er vigtige.

“De 17 forslag ligger stadig på listen over ting, vi arbejder med. Men med coronasituationen er det den aktive og socialøkonomiske krisepolitik, som lige nu er det vigtigste omdrejningspunkt ift. ulighed. Det drejer sig om hjælpepakker, lønkomensation og fradrag til virksomheder til at investere - bl.a. i boligsektoren og i den grønne sektor - ligesom vi skal sørge for hjælp til skoler, daginstitutioner og ældre. Det er alt sammen noget, der sætter skub i økonomien og sidste år var med til at holde hånden under 80.000 arbejdspladser”, siger Christian Rabjerg Madsen og understreger:

“I et ulighedsperspektiv er det førsteprioritet at sikre, at arbejdsløsheden under coronakrisen ikke bider sig fast, men at vi tværtimod fastholder arbejdspladser, så vi bliver rigere på den lange bane”, siger han.

#### Leverer regeringen på ulighed eller ej?

Mads Meier Jæger er professor på Sociologisk Institut på Københavns Universitet og forsker i mobilitet mellem generationerne og social ulighed. Han forklarer, at uligheden tilsyneladende er blevet ved med at stige en anelse under S-regeringen, og den stigning vil formentlig fortsætte. Det skyldes, at uligheden i lønstigninger vokser, samtidig med at vi politisk har valgt, at dagpenge og andre overførselsindkomster ikke skal stige i samme takt som lønningerne.

“Uligheden i vores lønninger er stigende. Erfaringsmæssigt ved vi, at personer med høj uddannelse er bedre til at udnytte fremkomsten af nye teknologier, som bliver enormt vigtigt at kunne håndtere de kommende år. Desuden vil nogle typer job - især ufaglærte - forsvinde de kommende år. Lønnen stiger desuden mere end sociale

ydelser, så vi ser en gradvis udhulning af ydelserne, som det samtidig er blevet sværere at få”, siger Mads Meier Jæger.

Han forklarer, at vores nordiske velfærdsmodel ikke er særlig god til at fange dem på bunden.

“Vi har omkring 200.000 på offentlig forsørgelse, som tøffer rundt i systemet og har meget svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet og derfor ikke rigtig bidrager økonomisk til samfundet, og på trods af en stram linje over for dem de senere år har det ikke flyttet noget”.

Professor Bent Greve fra Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv på RUC har tidligere sagt til DM Akademikerbladet, at regeringen endnu ikke for alvor har fået sat ind over for uligheden. Det kræver fx et opgør med udhulningen af overførselsindkomsterne.

“Især på grund af satsreguleringen er for eksempel dagpengene ikke fulgt med den almindelige købekraft i samfundet”, lød det bl.a.

Selvom AE-analyser viser, at indkomsterne vokser hurtigere for de rigeste end for den almindelige dansker, så mener direktør i AE Lars Andersen, at S-regeringen har leveret på ulighedsområdet i sine første halvandet år ved magten.

“Ja, jeg mener, at regeringen har leveret på ulighedsområdet, som den sagde, den ville, før valget. Kigger man på listen over de 17 forslag, så er topskatterabatten på kapitalindkomst sløjftet, ligesom skatterabatten for virksomhedsarvinger fx er rullet tilbage”, siger Lars Andersen.

Lars Andersen påpeger også, at Arne-pensionen, som trådte i kraft 1. januar 2021, er vigtig.

“Afskaffelsen af retten til efterløn i 2011 betyder, at mange ufaglærte og faglærte, der har arbejdet, siden de gik ud af folkeskolen, kommer i klemme i systemet. De sidder ikke ned ved hæve-sænkeborde, men er slidt ned efter mange års fysisk arbejde, og der mener jeg ud fra en ulighedsbetragtning, at retten til tidlig pension for denne gruppe er et meget vigtigt skridt”, siger Lars Andersen.

#### Nye reformer skal skabe mere lighed

Regeringen nedsatte i efteråret 2020 en ny kommission ledet af professor fra Aarhus Universitet Nina Smith, som skal komme med forslag til, hvordan man kan løfte beskæftigelsen og samtidig mindske uligheden med en ny slags reformer kaldet 2.-generationsreformer.

Kommissionen skal senest 2022 komme med forslag til reformer, der får flere unge under 25 år, ikkevestlige indvandrere og dem, der kommer fra særlige uddannelser med høj ledighed i job, uden at initiativerne skaber mere ulighed.

Lektor på CBS Birthe Larsen siger, at 2.-generationsreformer er helt centrale for at øge ligheden.

Hun mener dog også, at det giver mening at sætte gang i flere af de 17 forslag, som Socialdemokratiet gik til valg på.

“Vores nuværende skattesystemer er fra en anden tid, og derfor giver en tech-skat, som S foreslår, rigtig meget mening. Skattely er også ekstremt vigtigt at gøre noget ved, for mister vi skatteprovenu, når danskere flytter penge andre steder hen, betyder det, at man skal beskatte andre danskere hårdere”, siger hun.

Også forslag 9 og 10 om at afskaffe topskatterabat for kapitalindkomst og sætte loft på skattesats for aktieindkomst er ifølge Birthe Larsen væsentlige forslag i et ulighedsperspektiv. Men ulighed handler også meget om, hvordan ledige er stillet under arbejdsløshed.

“Dagpenge og kontanthjælp er ikke fulgt med prisudviklingen, og er man på dagpenge, bliver man presset økonomisk. At holde ledigheden nede er derfor også et instrument til at holde uligheden nede”, siger Birthe Larsen. ■

## ULIGHEDEN STIGER I DANMARK

Den såkaldte Gini-koefficient, der måler ulighed, er steget fra 20 til 28 fra 1994 til 2018 ifølge Finansministeriets “Ulighedsrederegørelse”. Uanset hvilken målemetode man bruger, så er uligheden steget, konstaterer ministeriet.

Danmark var i 2001 det mest lige land i EU med en Gini-koefficient på 22, men befandt sig i 2016 på en niendeplass blandt de 28 medlemmer med en Gini-koefficient på 27,7. Gennemsnittet for hele EU var 30,3. Det viser tal fra Eurostat.

Blandt de fattigste ti procent dør ti procent tidligt. Af de rigeste ti procent dør kun to procent tidligt, viser tal fra Finansministeriet.

15 års skattereformer fra 2000 til 2015 er kommet de rigeste til gode. Danmarks en procent rigeste har fået 80.000 kroner mere på kontoen af reformerne, mens de ti procent fattigste har fået 1.000 kroner mere fra skattereformerne, viser beregninger fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

# Gallup: Stop udhulingen af dagpengene

Fremover bør dagpengene følge lønudviklingen, lyder det fra et stort flertal af danskere i job. Et klart signal til regeringen om, at udhulingen af dagpengene skal stoppe, siger arbejdsmarkedsprofessor.

**DAGPENGENE MISTER ÅR FOR ÅR** værdi for de ledige, fordi dagpengene stiger langsommere end lønningerne.

Men et stort flertal blandt danskerne mener, at udhulingen af dagpenge skal stoppe nu. Dagpengene bør følge det almindelige lønindeks og dermed stige lige så mange procent om året, som danskernes løn gør det.

Det viser en ny meningsmåling blandt 1.004 repræsentativt udvalgte borgere, som Gallup har gennemført for DM Akademikerbladet.

Her angiver 66 procent af danskerne, at dagpengesatsen bør følge den procentvise stigning i lønnen. 14 procent mener, at dagpengene bør stige mindre, og 4 procent mener, at dagpengene bør have en højere stigningsstakt end lønningerne.

“Det viser, at et klart flertal af danskerne er enige om, at dagpengesatsen ikke skal

udhules yderligere. Den faldende dækningsgrad skal stoppes”, siger professor på Roskilde Universitet Bent Greve, som forsker i velfærdsstaten og social-, skatte- og afgiftspolitik.

Også Per Clausen, formand for Magistrenes A-kasse (MA) og 82.000 akademiske medlemmer, opfatter Gallup-målingen som et udtryk for, at befolkningen ønsker at gøre op med de mange års forringelser af dagpenge nu.

“Danskerne synes, at der skal være et bedre forhold mellem dagpenge og lønindkomst, og det håber jeg vil give regeringen incitament til at få dette løst”, siger Per Clausen.

Det burde være en selvfølge, at dagpengene skal følge med lønudviklingen, mener formand for DM Camilla Gregersen.

“Ellers er det jo ligesom at tegne en forsikring, der bliver ringere og ringere med tiden. Et stort flertal i befolkningen bakker op om,

at dagpengene ikke skal udhules mere. Tallet sender et tydeligt signal om, at dagpengeområdet skal prioriteres politisk”, siger hun.

Selv om regeringen bakker op om det danske flexicuritysystem, så har den ikke fundet penge til at bremse dagpengeforringelserne, siger Socialdemokratiets finansordfører, Christian Rabjerg Madsen.

“Som regering fremsætter vi ikke meget dyre forslag uden finansiering, og vi kan ikke på nuværende tidspunkt pege på forslag, der finansierer forbedringer, selvom det er sympatisk”, siger Christian Rabjerg Madsen.

Læs tema om dagpenge på [akademikerbladet.dk](http://akademikerbladet.dk).



## Skal du læse en master- eller diplomuddannelse til efteråret 2021 på RUC?

### Ansøgningsfrist

- 1.6 Masteruddannelser
- 15.6 Diplomuddannelse
- 17.11 Masteruddannelsen MSE

Læs mere på:  
[ruc.dk/veu](http://ruc.dk/veu)

### Master- og diplomuddannelse

Diplomuddannelsen til Turistfører diplom (TUR)  
 Master i Sundhedsfremme (MSF)  
 Master i Uddannelse og læring (MUL)  
 Master i Projekt- og Forandringsledelse (MPF)  
 Master i Organisationspsykologi (MPO)  
 Master i Professionel Kommunikation (MPK)  
 Master i Social Entreprenørskab (MSE)

### Studiestart

13. august  
 21. august  
 27. august  
 27. august  
 30. august  
 4. september  
 28. januar 22

### Informationsmøde

20. maj, 10. juni  
 23. april  
 8. april  
 15. april, 12. maj  
 9. marts  
 Book møde  
 20. maj

Kontakt os: Mail: [imt-master@ruc.dk](mailto:imt-master@ruc.dk), Tlf: 4674 3030  
 Mail: [lenas@ruc.dk](mailto:lenas@ruc.dk), Tlf: 4674 3931, MPK



**RUC**

# Kend din hverdagsangst, og slip din stress

Mange af os er for meget hjerne og for lidt krop. Hvis vi genskaber kontakten til kroppen, kan vi skabe et mere bæredygtigt arbejdsliv. Her er fire øvelser til at blive opmærksom på din krop og en forklaring på, hvorfor de er vigtige.



Træningen af Embodied Leadership er varieret, og formen tilpasses altid deltagerne. Her er et hold samlet siddende på gulvet til en refleksion over en øvelse.





**Der trænes i ledelse af komplekse situationer, som kræver, at man er i stand til at stoppe op og se klart, hvad der foregår lige nu, og kunne fornemme, hvad der er brug for i situationen.**

**J**eg mærker uro og ubehag i kroppen. Sofie Kempf har givet mig en øvelse. Jeg skal spænde i kæberne og mærke, hvad der sker i kroppen.

“Når vi spænder i kæberne, låser vi kroppen fra halsen og nedefter, og vores åndedræt bliver overfladisk”, siger Sofie Kempf.

Hun er uddannet sygeplejerske og cand.mag. i psykologi og voksenpædagogik, coach og kropsterapeut og har virksomheden Core Energy, som har klinik og undervisningslokaler i Nordic Health House i Københavns nordvestkvarter. Et hyggeligt indrettet hus i flere etager med undervisningslokaler, mindre møde- og arbejdslokaler og en café, hvor jeg møder hende for at høre mere om og få en fornemmelse af, hvad Embodied Leadership er.

Embodied Leadership handler blandt andet om at styrke det personlige lederskab og skabe et bæredygtigt arbejdsliv. En del af træningen går ud på at gå fra en tilstand af indre stress til en tilstand af ro og nærvær ved at lave fysiske øvelser, som bringer balance i kroppen og nervesystemet.

“Vores arbejde kræver ofte, at vi kan agere og træffe beslutninger i voksende kompleksitet og pres, og det er vi bedst til, når vi har et stabilt og roligt indre fundament, hvilket netop er det, Embodied Leadership giver”, siger Sofie Kempf.

#### Træning i at kende hverdagsangsten

Kan du genkende fornemmelsen af rastløshed, utålmodighed, eller at du bekymrer dig for meget i forhold til opgaver? Eller måske har du perioder, hvor du trækker dig og ikke orker at være social? Så har du mødt hverdagsangsten.

Hverdagsangsten er en form for stresstilstand, der kommer og går i vores kontakt til omverdenen. En del af træningen i Embodied Leadership er at lære hverdagsangsten at kende, og det kræver blandt andet, at vi opdager det, når vi begynder at overbelaste vores autonome nervesystem.

Man kan sige, at det autonome nervesystem har to gear: aktivitetsgear, som kaldes sympaticus, og hvilegear, som kaldes parasympaticus.

“Når det sympatiske nervesystem er maksimalt stimuleret, kommer det til udtryk som aggression eller angst. På vej mod aggressionen opstår utålmodighed og rastløshed. Man kan have svært ved at udsætte behov og at lytte”, forklarer hun.

Derimod bliver vi handlingslammede og apatiske, når det parasympatiske nervesystem stimuleres maksimalt, og hverdagsangsten kommer til udtryk som undvigende adfærd og en oplevelse af fysisk udmattelse.

Det er disse for mange velkendte hverdagstilstande, hun kalder hverdagsangst.

“Træning i Embodied Leadership er blandt andet at lære at genkende sin hverdagsangst, så den kan håndteres i situationen. Både hverdagsangsten og tilstanden af ro og overblik er en fysisk tilstand, der mærkes i kroppen, og derfor er træningen i at gå fra hverdagsangst til ro og overblik en træning i kropsopmærksomhed og bevidst brug af kroppens ressourcer”, siger hun.

Når vi i en træningssituation oplever, hvordan en bekymring mærkes fysisk, har vi efterfølgende nemmere ved at opdage denne hverdagsangst og bruge kroppens ressourcer til bevidst at tage angsten i hånden og træde ind i nærværet og roen, så angsten slipper.

“Det kræver en del mod at gøre det, men til gengæld kan du lynhurtigt gå fra en tilstand af bekymring til nysgerrighed, fra fravær til at lytte, fra kontrol til tillid og fra undvigelse til deltagelse”, siger hun.

Mellem sessionerne skal kursisterne øve sig, og Sofie Kempf fortæller, at nogle af kursisterne er kommet tilbage og har sagt, at de pludselig langt bedre kan høre, hvad folk siger.

“Det skyldes en større indre ro og nærvær, og at de ikke er kapret af hverdagsangsten i form af et øget alarmberedskab”, siger hun.

»

### 4 MÅDER, DU KAN BLIVE OPMÆRKSOM PÅ DIN KROP PÅ

1. Suk dybt ud gennem munden, og oplev det slip, det giver. Sid et minut og læg mærke til åndedrættet, især slippet i udåndingen.
2. Sæt dig stabilt og groundet på stolen, og træk vejret et par gange med opmærksomhed, inden du retter opmærksomheden ud i rummet, fx til møder og samtaler.
3. Hold hjernepauser. Det gør du, når du bevidst flytter din opmærksomhed fra din tænkning til oplevelsen af din krop og åndedræt. Det virker bedst med lukkede øjne, men du kan også gøre det, når du går fra et møde til et andet eller hen til kaffemaskinen.
4. Stå og “hørkl med dit skelet”, som Sofie Kempf kalder det. Det er bitte små og langsomme bevægelser af dine led, som du skal have fuld opmærksomhed på.

» **Åndedrættet har stor betydning**

Sofie Kempf inviterer mig ud på gulvet til en øvelse. Vi begynder med at trække vejret ind gennem næsen og helt ned i maven. Udåndingen sker gennem munden i et dybt suk.

Hun forklarer, at åndedrættet har stor betydning for vores fysiske og psykiske stabilitet. Man kan sige, at åndedrættet binder hoved og krop sammen og balancerer vores nervesystem, og det hjælper os til at være nærværende.

“Men når vi skal præstere eller er pressede, har vi en tendens til at bide kæberne sammen og stramme ballerne ud fra devisen, at “så klarer vi det”. Faktisk går vi og spænder meget mere, end vi tror”, siger Sofie Kempf.

“Og når vi ikke trækker vejret ordentligt, mister vi kontakt til vores krop og dermed nærværet til os selv og til andre”, siger hun.

Jeg bliver også sat til at øve mig i at skabe en god jordforbindelse eller “grounding” ved blandt andet at mærke fodsålerne tydeligt i gulvet og opleve, hvordan mit skelet holder mig oprejst. Jeg kan også med fordel stå og “nørkle med mit skelet”, som Sofie Kempf kalder det. Det er at lave små langsomme bevægelser med kroppens led og have fuld opmærksomhed på oplevelsen af det. Jeg mærker en indre fornemmelse af afslappethed og ro og en tydelig kontrast til øvelsen med kæbespændingen.

“En god jordforbindelse i hverdagen kan modvirke stress. Man bliver mere modig, bedre til at sige til og fra og ser tingene mere klart”, siger Sofie Kempf.

Og så er det også mere behageligt at være sammen med kolleger og ledere, der er nærværende og udstråler ro.

**Mange små hjernepauser gør en forskel**

Vi har travlt på vores arbejde, og det betyder, at tanker og opmærksomheden ofte er et stykke foran nuet. Det har en pris.

“Det er lige her og nu, livet leves, og her og nu vi møder hinanden og omgivelserne. Så når vores opmærksomhed er meget foran nuet, betyder det, at vi relaterer mindre til os selv og hinanden. Den manglende kontakt kan også føre til, at vi over tid mister mening med arbejdet”, siger Sofie Kempf.

Vores fravær forstærkes af, at når vi holder pauser, sidder vi ofte med vores telefoner. Det afholder os igen



**Et væsentligt element i Embodied Leadership er at kunne “træde ind i nuet” og fornemme, hvad en situation kalder på. Det er ikke noget, man kan tænke sig til, så der øves i at fornemme, hvilken bevægelse kroppen gerne vil lave, hvis den var adskilt fra tankerne.**

fra at blive nærværende med os selv og omgivelserne, for som Sofie Kempf siger det, kan vi kun være opmærksomme et sted ad gangen.

“Det er ikke, fordi vi skal være i nuet hele tiden”, understreger hun. Men der skal være en vekselvirkning.

En måde at træne nærvær på er at holde små pauser i løbet af dagen, hvor du retter din opmærksomhed mod din krop og fx mærker, hvordan det opleves, når du sidder på din stol.

Jeg får til opgave at sidde “groundet” på stolen. Begge fødder i gulvet, ikke hænge, hverken bagover eller forover, men sidde med rank rygsøjle, så jeg bedre kan trække vejret. Og så opleve åndedrættet langsomt ned i maven og ud med et højlydt suk.

“Når vi sidder groundet, bliver vi mere nærværende og ser mere klart. Det er nemmere at være nysgerrig og lytte åbent. Ligesom vi bliver mere risikovillige og modige”, siger Sofie Kempf.

“Bonus er, at når man bevidst oplever, hvordan kroppen har det, hvordan man sidder, og hvordan åndedrættet er, giver det hjernen en pause. Og mange små hjernepauser gør en forskel”, siger hun og fortæller, at flere, der har trænet grounding, kommer tilbage og fortæller, at de har fået et større overskud, når de kommer hjem, og sover bedre om natten.

**Praksislæring er vigtigt**

Sofie Kempf gør meget ud af praksislæring, og derfor får alle, som deltager i hendes kurser, en makker, som man i en periode efter en workshop deler oplevelser med.

Sofie Kempf er min makker i tre uger. Vi ringer kort sammen en gang om ugen, og jeg fortæller, hvordan det går med at eksperimentere med mine øvelser, og hvordan de påvirker min arbejdsdag.

“Det giver refleksion”, siger hun og har ret. Når jeg ved, jeg skal fortælle om mine eksperimenter, får det mig dels til at udføre dem, dels til at reflektere over dem.

Sofie Kempf gør meget ud af at kalde øvelserne for eksperimenter, for hun mener, er der mange steder en udtalt arbejdskultur, hvor det, vi gør, enten er rigtigt eller forkert, og derfor slår vi os for meget oven i hovedet.

“Når man eksperimenterer, er der ikke noget facit og dermed ingen fejl. Samtidig styrker eksperimentet nysgerrighed, og det kan hjernen lide”, siger hun.

“Når hoved og krop bliver forbundet, mærker du nemmere, hvordan du har det. Stress kan være svær at stoppe, men når du har kontakt med din krop, kan du bedre sige fra i tide og fx prioritere en hjernepause inden et vigtigt møde, så hjernen får et boost”, siger Sofie Kempf. ■

**PRØV EMBODIED LEADERSHIP**

- Kom og få en oplevelse på egen krop på workshoppen “Håndter en travl hverdag med Embodied Leadership” den 4. maj. Læs mere i Arrangementer på dm.dk: dm.dk/kalender, eller tjek den arrangementsmail ud, som du får fra DM den første torsdag i hver måned.

Læs mere om Embodied Leadership

coreenergy.dk / Embodied Leadership / Embodied Leadership træning



3%

på din  
lønkonto

# Få Danmarks bedste studiekonto

Når du er medlem af DM, kan du få en studiekonto hos Lån & Spar. Med 3% på kontoen kan du faktisk få penge ud af at have penge i banken – og hvis du skal bruge en kassekredit på op til 50.000 kr., er Lån & Spar blandt de billigste.

Der er meget mere. Se alle dine fordele på [studiekonto.dk](http://studiekonto.dk). Ellers send en mail til [dm@lsb.dk](mailto:dm@lsb.dk) eller ring på 3378 1952 og book et møde.

## Studiekonto – ganske kort

- Du får 3% i rente på de første 20.000 kr. – derefter 0,00%
- Vælg en kassekredit på op til 50.000 kr. Du betaler kun 5% i rente
- Visa/Dankort og MasterCard – med samme pinkode
- StudieOpsparing – som giver 0,05% i rente
- Gebyrfri hverdag
- Behold dine fordele i op til 3 år efter endt studie
- Søg nemt og hurtigt via mobilen.

Download app'en Zapp og søg om en studiekonto.

For at få Danmarks bedste studiekonto, skal du samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar og være medlem af DM. Du får 3% i rente på de første 20.000 kr. – derefter 0,00%. Du får studiekontoen på baggrund af en almindelig kreditvurdering. Du kan have studiekontoen i op til 3 år efter endt uddannelse. Hvis du bruger hele din kassekredit på 50.000 kr., vil det koste dig 625 kr. i omkostninger efter tre måneder. Stiftelsesomkostninger 0 kr., debitorrente (var.) 5,09%, ÅOP 5,09%. Efter tre måneder skylder du 50.625 kr. Kreditten er gældende indtil videre og uden faste afdrag. Alle rentesatser er variable og gældende 9. maj 2019.



Lån & Spar

# 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](https://dm.dk/kalender)

## Medlemsmøder

Deltag på et af vores medlemsmøder, og bliv klogere på et emne, som interesserer dig.

### Hvad skaber jihaddisme?

12. april 2021 – Online

### Investering for begyndere

14. april 2021 – Online

### Bekæmp sexisme med adfærdsdesign

16. april 2021 – Online

### Global karriere – overvejer du at rejse ud?

22. april 2021 – Online

### Fremkaldte Kulturrum

28. april 2021 – Online

### Morgenmøde for ledere: Livlige organisationer

5. maj 2021 – København

### Introduktion til Mentorprogrammet

11. maj 2021 – Online

### Journalistikkens rolle i #MeToo

12. maj 2021 – Online

### Har du styr på alle de "kedelige ting" i livet?

18. maj 2021 – København

20. maj 2021 – Aarhus

## Workshops

På vores workshops arbejder vi mere intensivt med et emne, så du kan udvikle dine kompetencer.

### Facilitering af online møder

13. april 2021 – Online

### Bliv klog på din søvn

20. april 2021 – Online

### Effektive e-mails

22. april 2021 – Online

### Håndtér en travl hverdag med brug af Embodied Leadership

4. maj 2021 – Online

### Bæredygtighed og verdensmål

10. maj 2021 – Online

### En fremtid som konsulent?

10. maj 2021 – Online

### En fremtid som selvstændig

11. maj 2021 – Online

### Lær at bekæmpe sexisme med adfærdsdesign

11. juni 2021 – København

18. juni 2021 – Aarhus

## Karriere- workshops

Få værktøjer til din karriereudvikling med disse workshops

### Afklar dine lederambitioner

8. april 2021 – Online

### How your research skills can create value outside academia

13. april 2021 – Online

### What are my rights as a PhD student?

15. april 2021 – Online

### LinkedIn som karriereredskab – grundlæggende workshop

21. april 2021 – Online

### Få værktøjer til bedre forskningskommunikation

5. maj 2021 – Online

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

11. maj 2021 – Online

### Sådan navigerer du i fusioner og sammenlægninger

18. maj 2021 – Online

### Brug online-learning til at udvikle karrieren

1. juni 2021 – Online



## Værktøjskurser

Vi har en lang række af værktøjskurser, som er rettet mod dig som studerende og nyuddannet.

### Video

19. april 2021 – Online  
5. maj 2021 – Online

### Excel

12. april 2021 – Online  
3. maj 2021 – Online

### Photoshop

8. april 2021 – Online  
20. april 2021 – Online

### Det gode billede

12. april 2021 – Online  
22. april 2021 – Online

### InDesign – Den flotte rapport

14. april – Online  
28. april 2021 – Online

### R for begyndere

21. april 2021 – Online

### Præsentationsteknik

26. april 2021 – Online

### Microsoft 365 – arbejde og samarbejde i skyen

27. april 2021 – Online

## Ledig

Vi har et stort udbud af workshops og kompetencegivende kurser til dig der er ledig.

### Excel udvidet kursus

13. april 2021 – Online

### Forstå din jobannonce

9. april 2021 – Online

### Hvad er netværk, og hvordan kommer du i gang

14. april 2021 – Online

### Målret dit cv og din ansøgning

16. april 2021 – Online

### Det gode kaffemøde

19. april 2021 – Online

### Jobsamtalen

21. april 2021 – Online

### Bliv klogere på tests

26. april 2021 – Online

### WordPress grundkursus

12. maj 2021 – Online

### WordOPress udvidet kursus

18. maj 2021 – Online

### PowerPoint grundkursus

2. juni 2021 – Online

## Konferencer

### NGO Konference

1. juni 2021 – København

### Seminar om ledighed

9. juni 2021 – Online

### Vidensfestival

28. august 2021 – København

### Arbejds miljø konference

15. september 2021  
– København

**I tre onlineforedrag** skitserer Clement Kjersgaard sine bud på hvordan fremtiden ser ud. Hvad er de vigtigste udfordringer, der venter USA, medierne, magten og demokratiet?



7. april 2021 – Online  
26. april 2021 – Online  
31. maj 2021 – Online

# Debat

Sidste frist for debatindlæg til nr. 3 er mandag den 26. april 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.

## NYT DILEMMASPIL KLÆDER IVÆRKSÆTTERE PÅ TIL FÆLLESEJE

Af **Susanne Westhausen**, direktør i Kooperationen

Både politikere og iværksættere taler varmt om et bæredygtigt og demokratisk forankret erhvervsliv - kooperative virksomheder er igen blevet populære. Men hvordan skaber man en fællesejet virksomhed? Iværksættere har behov for mere og bedre hjælp, når de overvejer at starte et kooperativ i Danmark.

Med et øget politisk fokus, et kriseramte erhvervsliv og en ny generation af unge samfundsbevidste iværksættere er jorden gødet til en ny generation af kooperative virksomheder. Fælleseje er igen blevet populært - blandt iværksættere og ikke mindst politikere, som gerne vil forbedre vilkårene for kooperative virksomheder.

I Kooperationen taler vi med stadigt flere iværksættere, som er interesserede i at starte et kooperativ. De ser en fordel i at bygge noget sammen, at støtte hinanden og arbejde for et formål, som er mere og andet end bare profit. Det er med andre ord ikke interesse og motivation, der mangler. De spørgsmål, vi møder, er af helt praktisk karakter - for hvad betyder det egentlig at være en demokratisk styret virksomhed? Hvordan hyrer og fyrer man folk, når alle har en stemme? Og hvad gør man helt lavpraktisk med virksomhedens overskud? Spørgsmålene er mange, og de, der har svarene, er desværre alt for få.

Sandheden er, at erhvervsfremmesystemet i dag ikke har den nødvendige viden eller resurser til at hjælpe iværksættere, der ønsker at starte en kooperativ virksomhed. Manglen på viden og kompetencer ift. den fællesejede virksomhedsmodel er faktisk et generelt problem hos de aktører, som møder de unge iværksætte-

### “Fælleseje er igen blevet populært”.

re. I Kooperationen rådgiver vores konsulenter ca. 100 iværksættere om året, men også vi har brug for flere redskaber, når kooperative iværksættere henvender sig.

Derfor er Kooperationen partner i et projekt om vidensarbejde og nye ansættelsesformer (SIW) sammen med Roskilde Universitet, Prosa, Actee, Reload og Teknologisk Institut. Projektet er støttet af Innovationsfonden og skal bl.a. udvikle målrettede rådgivningsværktøjer til den kooperative sektor.

Som en del af projektet har Kooperationen udviklet et digi-

talt værktøj, som både konsulenter og undervisere på universiteter og handelsskoler kan benytte. Iværksættere kan også på egen hånd gøre brug af det digitale spil. Helt konkret er der tale om et nyt dilemmaspil, som skal klæde iværksættere på til at skabe morgendagens fællesejede virksomheder. I spillet “Kooperativet”, som kan findes på Kooperationens hjemmeside, ledes iværksættere gennem opstart og udvikling af en ny kooperativ virksomhed. Iværksætterne får mulighed for at forholde sig til mange af de konkrete problemstillinger og spørgsmål, som et nyt kooperativ stilles over for. Sammen med rådgivning og egentlige iværksætterforløb er spillet et vigtigt redskab ift. at lede unge i den rigtige retning.

Projektet er et lille, men vigtigt skridt i den rigtige retning. Hvis vi som samfund skal indfri ambitionerne og skabe et mere demokratisk forankret erhvervsliv, er det afgørende, at vi hjælper dem, som faktisk vil skabe det. Som brancheorganisation gør vi vores, men håber samtidig på, at den fornyede politiske interesse i fællesejede virksomheder også følges af nye resurser til at fremme kooperativt iværksætteri.



## VI FORSTÅR STADIG IKKE PSYKISK MISTRIVSEL BLANDT UNGE

Markus Hechmann Jacobsen, cand.psych.

Nye tal fra ROCKWOOL Fonden fastslår, at andelen af unge mennesker mellem 18 og 24 år, der selv vurderer, at de har det dårligt mentalt, er steget med over 50 procent fra 2010 til 2017.

Disse tal overrasker dig sikkert ikke. Det er efterhånden velkendt, at de yngre generationer er plaget af psykisk mistrivsel. 12-talspiger, gamingafhængighed, social angst og forstyrrede kropsbilleder er ikke bare fast inventar i den kollektive bevidsthed - de er udvandede klichéer. Hvorfor gør vi ikke noget ved det?

Jeg blev cand.psych. her i sommer, og når jeg kigger tilbage på, hvad vi lærte, slår det mig, at jeg ikke ville kunne give et tilfredsstillende eller koncist svar, hvis nogen spurgte mig, hvorfor vi ser denne her samfundstendens. Det, vi har i psykologi i øjeblikket, er en



masse “teoriøer”, hobevis af undersøgelser af forskellige “isolerede” fænomener, som vi kun tentativt tør putte ind i større sammenhænge.

Og der lader til at være den samme blanding af forståelse og forvirring uden for universiteterne. Vi har en intuitiv fornemmelse for, hvorfor karaktersættet ikke er godt for de unges psykiske helbred, hvorfor gamingafhængighed bør tages alvorligt, og hvorfor sociale medier er en forbandelse i forklædning. Der mangler med andre ord ikke nogen bevidsthed om, hvad problemerne er. Vi “fornemmer”, at alt det her er problematisk. Men ligesom det gælder for alle andre slags “fornemmelser”, så er det langt fra det samme som at have en krystalklar ide om, hvad det rigtige er at gøre herfra. Tallene fra ROCKWOOL Fonden viser, at mange af vores fornemmelser i øvrigt også er upræcise.

## **“Det er efterhånden velkendt, at de yngre generationer er plaget af psykisk mistrivsel. Hvorfor gør vi ikke noget ved det?”**

Det kan fx være, du har en ide om, at det især er teenagepiger, 12-talspiger, der oplever psykisk mistrivsel. Selvom antallet af unge kvinder, der oplever psykisk mistrivsel, stadig overstiger antallet af unge mænd, er stigningen i antallet faktisk højere blandt mænd i perioden 2013 til 2017.

Vi har indtil nu for det meste forsøgt at løse det her problem med oplysningskampagner og andre “aftabuiserende” tiltag, hvor tanken bag er, at problemet skyldes en manglende gensidig forståelse os mennesker imellem for, hvor lidt selvforskyldt en psykisk sygdom kan være. Men kan vi stadig sige, at det er problemet? Og er det ikke begrænset, hvor virkningsfuldt det er at være “bevidst” om vigtigheden af et godt mentalt helbred, hvis vores institutioner ikke er bygget til at varetage netop det gode mentale helbred?

I hvilket omfang har vi formået at omsætte aftabuiseringen af psykisk sygdom til reelle strukturelle ændringer i vores samfund, der gør det lettere for dem, der oplever psykiske vanskeligheder? 12-talspigen har måske større indsigt i sine egne problemer, end hun havde for 10 år siden, og føler i højere grad, at samfundet anerkender de problemer, hun oplever at have. Men er hun mindre ulykkelig af den grund? Hvilke redskaber har vi givet hende? Hvordan er det konkret blevet lettere at være 12-talspige?

## **MYTEN OM DEN AKADEMISK-ADMINISTRATIVE MEDARBEJDETS LANGE “CORONAFERIE”.**

**Af Else Thousig, cand.pæd.soc. og administrativt ansat akademiker**

Forleden dag blev jeg ringet op af en forsker, som ikke kunne komme i kontakt med en af mine administrative kolleger telefonisk. Vedkommende var meget frustreret og endte med at udbryde:

“Alle de administrative medarbejdere er jo også bare sendt hjem på én lang coronaferie”.

Jeg er administrativ akademiker på et universitet og har mærket på min arbejdsbyrde, hvad coronahjemsendelsen har tilført af ekstra arbejdspress, så jeg trak vejret dybt og holdt en kunstpause, før jeg svarede vedkommende, at jeg her blev nødt til at revidere dennes opfattelse.

Efter at have opremset, hvordan arbejdsgangen under coronahjemsendelsen er blevet besværliggjort grundet de noget ugunstige forhold, blev det forskerens tur til at tage en dyb vejrtrækning, hvorefter vedkommende undskyldte og sagde, at det var ny viden. Jeg bad vedkommende om venligst at bære denne viden videre til andre kolleger, som måtte sidde med samme opfattelse af administrativt arbejdsliv under corona.

Meget administrativt arbejde er ikke direkte synligt for bruger-

## **“Sagen er, at vi i virkeligheden arbejder langt ud over den sædvanlige arbejdstid og sådan set ikke oplever at have fri!”**

ne (forskere/undervisere), men hvis det ikke bliver udført, vil disse have store problemer med at udføre deres respektive kerneopgaver. Og sådan er det også under coronahjemsendelsen. De “varme hænder”, der møder op på institutioner dagligt i denne tid, bliver fremhævet og hyldet for deres gerninger, og det har de helt sikkert fortjent. Men når de går hjem, har de fri. Men vi med de “andre hænder”, som sidder og arbejder med alt det, der ligger til grund for, at andet kan forekomme, må høre for, at “vi holder lang ferie”.

Sagen er, at vi i virkeligheden arbejder langt ud over den sædvanlige arbejdstid og sådan set ikke oplever at have fri!



## DAGPENGE KONTRA OFFENTLIG LØN

Af Anders Brandborg, cand.mag. og HD

I mange artikler har DM Akademikerbladet beskrevet udhulingen af dagpengene, hvor dækningen bliver stadig ringere.

Jeg synes, dagpengene skal forbedres, men DM glemmer eller undlader at fortælle, at den offentlige AC-grundløn stiger mindre end dagpengene.

Hvis jeg ser på min løn fra 2013, til jeg forlod arbejdsmarkedet i 2018 som offentligt ansat, steg den med akkumuleret 6,1%. Hvis jeg ser på dagpengesatsen, steg den i samme periode fra 801 til 860 kr., dvs. en akkumuleret stigning på 7,4%.

Altså steg dækningsgraden, fordi dagpengene procentvis stiger mere end den offentlige AC-løn.

Jeg forstår ikke, at DM ikke sikrer en ordentlig løn for medlemmer i arbejde frem for udelukkende at fokusere på dagpenge. Hvad er forklaringen på det?

## SVAR FRA DM

### DM ARBEJDER HÅRDT FOR HØJERE REALLØN

Kære Anders Brandborg

Tak for din besked. I DM arbejder vi hårdt for både højere realløn og en bedre dagpengedækning. Det er således lykkedes DM at sikre pæne reallønsstigninger i det offentlige over en årrække, og det forventes også, at den nye overenskomst fra 2021 giver en reallønsfremgang. Vi kan således ikke genkende det billede, du giver, når vi ser på den samlede løn. Dagpengene derimod bliver mindre-reguleret i forhold til den generelle lønudvikling som følge af politiske aftaler på Christiansborg, hvorfor dækningsgraden udhules. Dette er forværret siden 2012. DM ønsker derfor både at stoppe denne udhuling og genoprette dagpengeniveauet for at råde bod på det efterslæb, der er opstået.

Mvh. Lotte Grostøl, politisk chef i DM

# MPG

## MASTER I OFFENTLIG LEDELSE // MASTER OF PUBLIC GOVERNANCE

- OFFENTLIG LEDELSE SKABER VÆRDI

### MPG-UDDANNELSEN

er en problem- og projektbaseret masteruddannelse for offentlige ledere. Uddannelsen forener den nyeste viden om ledelse, styring og offentlige organisationer med deltagernes egne ledelsesmæssige problemstillinger og personlige udvikling som leder.

- TEORI OG PRAKSIS I TÆT KOBLING
- PERSONLIGT LEDERSKAB
- FLEKSIBEL - TILPASSET DIT BEHOV

”



Jeg er slet ikke i tvivl om, at MPG-uddannelsen løfter vores kapabilitet. Bedre kvalificerede ledere giver en stærkere organisation, og det er altafgørende for vores udvikling. Det er helt essentielt, at MPG-uddannelsen adresserer de krav og forventninger, der er til en fremtidig offentlig sektor. Jeg oplever, at vores erfarne ledere som via deres fagprofessionalisme har nået et relativt højt lederniveau, bliver endnu bedre ledere med en MPG-uddannelse. De får nogle redskaber til at se deres lederjob i et større perspektiv, hvor de kan reflektere over deres egen funktion, og hvor den vil bevæge sig hen. Det giver nye perspektiver på opgaveløsningen, og styrker generelt deres lederidentitet helt enormt.

**CHRISTIAN ROSLEV**  
Kommunaldirektør, Aalborg kommune



AALBORG UNIVERSITET

[WWW.MPG.AAU.DK](http://WWW.MPG.AAU.DK)

**ANSØGNINGSFRIST**

1. JUNI 2021

**STUDIESTART**

SEPTEMBER 2021



# Spørg om pension

## Spørgsmål fra medlem

Hej AkademikerPension

Efter at jeg har læst en artikel i Jyllands-Posten om pension, er jeg blevet i tvivl om, hvad der sker med mine opsparede pensionspenge, hvis jeg dør, før jeg går på pension.

Anja Andreasen, medlem af AkademikerPension

## Svar fra AkademikerPension

Hej Anja

Din opsparing skal først og fremmest sikre dig en så høj pension som muligt, fordi 97 procent af vores medlemmer oplever at gå på pension. Men der skal naturligvis også tages hånd om de efterladte, hvis du skulle være så uheldig at gå tidligt bort.

Hvis du har en livsvarig pension, bliver opsparingen ikke udbetalt til efterladte, hvis du skulle dø, inden du går på pension. Men alle vores medlemmer bliver optaget med en ti-årig ægtefælle-/samleverpension, en børnepension ved død og tab af erhvervsevne samt gruppelevsforikringer ved død, tab af erhvervsevne og ved visse kritiske sygdomme. Det betyder, at vi udbetaler de pågældende forsikringer ved tidlig død, ved tab af erhvervsevne og ved kritisk sygdom. I AkademikerPension tager du også din ægtefælle-/samleverpension med dig ind i pensionsalderen, og der bliver udbetalt pension i

ti år til din ægtefælle/samlever. Hvis du ikke har en ægtefælle/samlever, kan du alternativt vælge en dødsfaldssum. Sammen med gruppelevsforikringen vil denne sum give dine efterladte økonomisk tryghed.

Du skal være opmærksom på, at jo mere du ønsker, vi skal udbetale til dine efterladte ved tidlig død, jo mindre vil du spare op til din egen pension. Du kan naturligvis vælge at indbetale ekstra for at få det hele til at gå op.

Du kan altid tilpasse din pension og dine forsikringer, og det er gratis for alle vores medlemmer.



Kenneth Petersen,  
markeds- og kundechef  
Send dit spørgsmål til  
kep@akademikerpension.dk

## Opslag – Knæk Cancer

Igen i 2021 uddeler Kræftens Bekæmpelse Knæk Cancer-midler til kræftforskningsprojekter. Temaerne ligger inden for rammerne af Kræftens Bekæmpelses tre pejlemærker frem mod 2025 'Et skridt foran kræft', 'Social ulighed i kræft' og 'Ingen skal stå alene med kræft'. Der kan søges om midler inden for følgende temaer:

**Kræftformer med behov for særlige indsatser for at øge overlevelsen, herunder sjældne kræftsygdomme, 2 opslag op til 11 mio. og 3 mio. kr.**

**Forskning og udvikling:** Ønsket er skabe ny viden og udvikle nye diagnostiske metoder og nye behandlingsformer inden for kræftformer hvor overlevelsen er lav.

**Anbefalinger og implementering:** Ønsket er, at udvikle anbefalinger og interventioner på baggrund af evidens og dokumentation, samt igangsætte nye initiativer der hjælper patienter, der rammes af kræftformer med dårlig overlevelse.

**Investigator-initierede kliniske studier og interventions studier, herunder kliniske forsøg og afprøvninger, op til 10 mio. kr.**

Danske kræftpatienter bør have adgang til de nyeste fremskridt inden for kræftbehandling og udvikling af hele kræftforløbet. Der er derfor behov for styrket fokus på patienters muligheder for deltagelse i kliniske studier.

**Overvægt, ulighed og kræft, op til 5 mio. kr.**

Overvægt er ulighedsskabende og den næsthyppigste medvirkende årsag til kræft. Overvægt øger risikoen for mindst 13 forskellige kræftformer. Nogle af dem, er de mest hyppige kræftformer som brystkræft og tarmkræft. Risikoen for kræft stiger for hvert kilo, en

person vejer for meget. Derudover har over vægtige kræftpatienter generelt dårligere prognose, med mere komplicerede behandlingsforløb og længere rekonvalescens.

**Dansk Center for kræftkirurgi, op til 20 mio. kr.**

Ønsket er at få etableret et forskningscenter, der bidrager med forskningsresultater på højt niveau, som samarbejder mellem alle relevante kræftenheder i Danmark, og som medvirker til at forskningsresultaterne implementeres i de relevante kræftenheder i Danmark.

**Behandling i og tættere på eget hjem, op til 8 mio. kr.**

Der er behov for indsigt i og overblik over kvalitet af behandling herunder den palliative indsats i og tættere på eget hjem og konsekvenser såvel fordele som ulemper af, at kræftpatienter behandles i og tættere på eget hjem, herunder i primærsektoren.

**Translatonal forskning i målrettet og personlig kræftbehandling, op til 8 mio. kr.**

Kræftens Bekæmpelse ser store muligheder for at styrke udviklingen af personlig medicin på vejen mod målet, at flere overlever kræft. Ønsket er at skabe viden i forhold til, hvilken diagnose og i hvilke situationer genomisk medicin har størst potentiale. Der savnes også viden om resistensmekanismer, strategier og behandlingssekvenser.

Se de fulde opslag samt vejledning på vores hjemmeside [www.cancer.dk/kc-midler](http://www.cancer.dk/kc-midler).

Kræftens Bekæmpelse  
Bevillingssektionen



# Nyt job

Af Pernille Siegumfeldt · psi@dm.dk · Foto: Bo Nymann



Stjerneforsker forlader RUC:

## “Jeg vil ikke kun være naturfilosof”

Rasmus Willig fravælger forskerkarrieren for at blive jordopkøber og CSR-chef.

**D**et er langtfra daglig kost, at en debatlysten samfundsvidenskabelig teoretiker vender ryggen til en fremtrædende forskerkarriere på universitetet for at arbejde med den grønne omstilling på fuld tid i den private sektor.

Sociologen Rasmus Willig har sagt op på RUC og er begyndt i biotekvirksomheden Gubras cykelværksted, hvor han skal vælge en direktionscykel.

“Jeg skal være CSR-chef og være med til at købe jord op, for jord binder CO<sub>2</sub>. Og så skal jeg stå i spidsen for den grønne projektudvikling”, siger Rasmus Willig.

“Hvis vi for alvor skal komme nogen vegne med en omstilling, kræver det en kollektiv indsats, der involverer både virksomheder og offentlige institutioner”, mener han.

Foruden at være en biotekvirksomhed, der leverer kontraktbaseret forskning til medicinalindustrien, har Gubra lige så stærke grønne ambitioner som Willig selv.

“Jeg skal 100 procent hellige mig ar-

bejdet med at levere samfundsvidenskabelige modeller til praktisk løsning af vores tids største udfordring, klimakrisen. Jeg oplever, at samfundsvidenskaben har været for passiv, hvad den opgave angår”, siger sociologen.

Om nogen ved han, hvor uenige forskere oftest er.

“Derfor er der også grund til dyb bekymring, når 97 procent af naturvidenskaben samstemmende siger, at vi har 8-10 år til at gøre noget ved klimakrisen, hvis vi skal undgå vores civilisations kollaps”, forklarer Rasmus Willig.

Til trods for sit farvel til RUC vil han fortsat skrive og tage del i debatten.

“Jeg elsker universitetet som institution, og jobbet som lektor er dybt privilegeret. Men i Gubra har jeg mødt et hold, som jeg deler både ambitioner og kemi med. Og klimatruslens akuthed gør, at jeg ikke længere vil nøjes med at sidde på en forskningsinstitution og teoretisere”, siger Rasmus Willig. ■

## 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

### Ph.d.-stipendium om samskabelse af godt arbejdsmiljø for sygeplejersker

Roskilde  
Roskilde Universitet



Ansøgningsfrist: 01/04-2021

Quicknr.: 81734204

### Seniorforsker i Nyere Tid med særligt fokus på velfærdsstatens og velfærdssamfundets historie, kultur og materialitet

København K  
Nationalmuseet



Ansøgningsfrist: 06/04-2021

Quicknr.: 81782339

### Ambitiøs leder til byggesagsteamet i Hvidovre Kommune

Hvidovre  
Hvidovre Kommune



Ansøgningsfrist: 06/04-2021

Quicknr.: 81814816

### Rektor Mulernes Legatskole

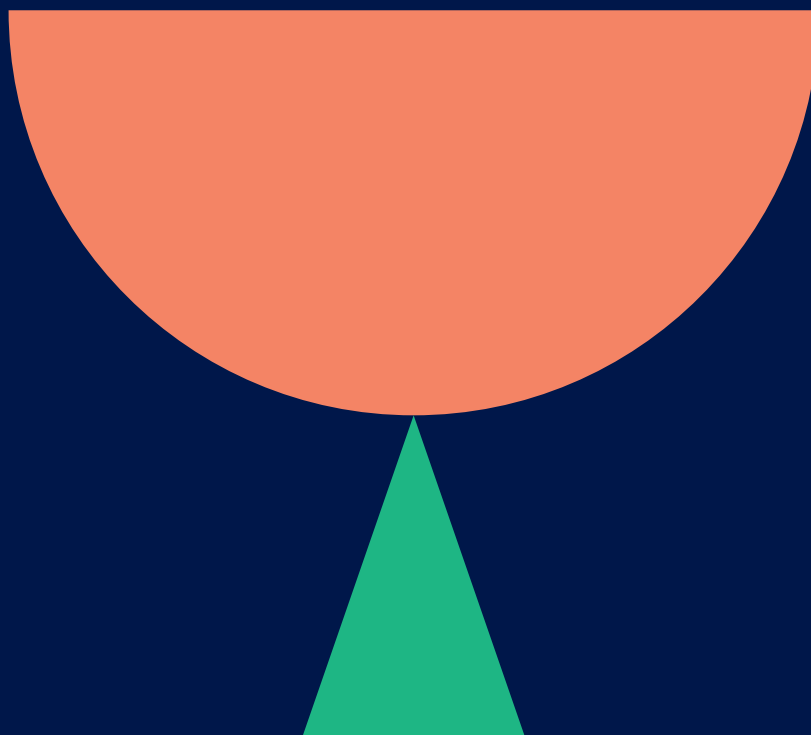
Odense NØ  
Mulernes Legatskole



Ansøgningsfrist: 11/04-2021

Quicknr.: 81821894

# Fortjener din forskerkollega anerkendelse og 50.000 kr.?



## Indstil din kollega til DM's Forskningspris

Coronakrisen har vist, at forskning er afgørende, hvis vi som samfund skal overkomme de store udfordringer, vi møder. Samtidig viser coronakrisen, at vi ikke kender den viden og de løsninger, som vi kan få brug for i fremtiden.

Det er derfor vigtigt, at vi fastholder og udvikler en stærk og dynamisk forskning, og at vi støtter de forskere, der med nysgerrighed og dygtighed driver forskningen og samfundet videre.

Igen i år hylder DM den fremragende forskningsindsats og uddeler to forskningspriser på hver 50.000 kr.

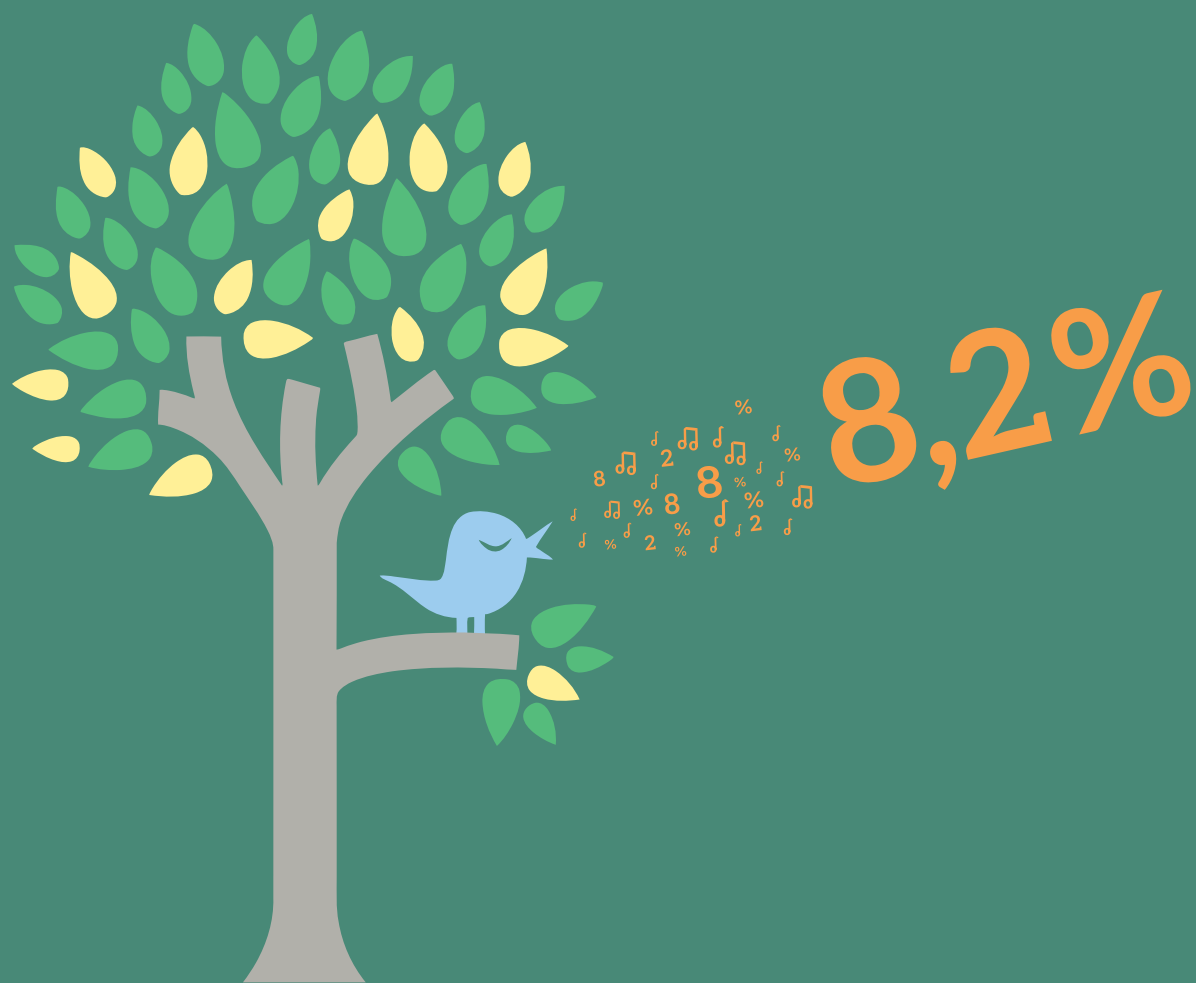
Én pris uddeles til en forsker inden for naturvidenskab og teknologi, og én pris til en forsker inden for samfundsvidenskab og humaniora. Priserne bliver uddelt først og fremmest som en anerkendelse af en fremragende forskningsindsats.

Desuden tæller det også, at man har formidlet sin forskning til den brede offentlighed og har arbejdet utraditionelt og på tværs af discipliner.

For at en forsker kan komme i betragtning til en af de to forskningspriser, skal vedkommende indstilles - og det har vi brug for din hjælp til.

Du kan  
indstille din kollega her:  
[dm.dk/forskningspriser](https://dm.dk/forskningspriser)

Og du kan indstille  
til og med søndag 18. april



I 2020 fik AkademikerPension  
**et afkast på 8,2 procent**

– og medlemmernes samlede formue er vokset med 10,6 milliarder kroner.

Alle vores medlemmer investerer i klimaet og bidrager til den grønne omstilling.

Det enkelte medlem kan ikke til- eller fravælge at investere grønt.

Hos AkademikerPension er vi grønne i flok.

Vi har over 140.000 medlemmer, som tilsammen  
investerer ca. 140 milliarder kroner.



Akademiker  
Pension

[akademikerpension.dk](https://akademikerpension.dk)