



Det koster kassen at være homoseksuel mand

77.000 kr. om året. Så stor er den uforklarede lønforskel mellem homoseksuelle og heteroseksuelle mænd. Vi straffer feminin adfærd, siger professor Bjarke Oxlund.

→ **Side 30**

Er det ved at være tid til efteruddannelse?

Når du hænger lidt for længe ud ved kaffeautomaten ...

Når du bliver fjern i blikket til onlinemøderne ...

Når du i skjul googler "hvordan laver man en TikTok-video" ...

... kan det være tegn på, at det er ved at være tid til efteruddannelse.

Så gør dig selv en faglig tjeneste, og meld dig til et af vores kurser i dag.

Vi har masser af kursusnyheder, der kan løfte dit faglige niveau inden for kommunikation, journalistik, sociale medier, grafisk design og meget andet.



Find dit næste kursus på dmjx.dk/kurser-og-videreuddannelse

Hvad giver dig et bæredygtigt arbejdsliv?

☀ Når du læser disse ord, har vi netop vedtaget et nyt arbejdsprogram for de næste tre år på DM's kongres, som vi holder hvert tredje år. I skrivende stund ved jeg ikke, hvad der bliver vedtaget. Men der er noget, som jeg håber på, og som hovedbestyrelsen i DM bakker op om. Så jeg vover at skrive det her og inddrage jer i det. For det handler om vores arbejdsliv.

Nogle medlemmer har stillet et kongresforslag om, at vi i de næste tre år skal »afdække modeller for kortere arbejdstid og fleksibilitet i arbejdslivet«. Det synes jeg altså er ret spændende!

Jeg møder rigtig mange medlemmer, som har lyst til at gentænke arbejdslivet og tænke i livsfaser. Ligesom jeg møder medlemmer, der drømmer om at tage et afbræk fra arbejdslivet midt i 40'erne eller 50'erne, hvor de måske endda vil skifte spor for at arbejde inden for et helt andet felt. Og det kan være, at vi skal indrette arbejdsugen anderledes?

På vores kongres er der også medlemsforslag om, at »vi skal finde nye, fleksible måder at organisere og udvikle arbejdslivet på, og at der skal være karrieremuligheder gennem alle arbejdslivets faser«. Bemærk, at det er inden for samme tema – plus en dejlig kritik af aldersdiskrimination. Det fortæller mig, at det er noget, som optager mange

forskellige medlemmer. Jeg tror, at det er tid til, at vi skaber et arbejdsliv, der både er bæredygtigt og fleksibelt.

Stress, arbejdspress og mistrivsel. Det håber jeg, at vi kan lægge bag os – og komme hen til et bæredygtigt arbejdsliv.

Det kræver, at man grundigt inddrager medarbejderne på de enkelte arbejdspladser. Her skal vi tage hensyn til forskellige medarbejdergrupper og opgaver og samtidig tage et kollektivt ansvar for helhed og sammenhængskraft på arbejdspladserne.

Jeg møder rigtig mange medlemmer, som har lyst til at gentænke arbejdslivet og tænke i livsfaser.

Det nytter ikke, at vi kun udvikler individuelle løsninger, for de individuelle løsninger griber jo ind i andres mulighedsrum for løsninger. Nogle har fx brug for fleksibilitet på grund af familie, andre mistrives med hjemmearbejde, andre igen har lang transport og vil gerne udnytte tiden bedre og derfor arbejde hjemme. Alt det skal vi have til at gå op i en helhed, hvor vi alle kan trives. Der er selvfølgelig også medlemmer, der ikke oplever arbejdstid som

det væsentligste, men som vægter løn og arbejdsvilkår højere. Det har vi som altid et skarpt fokus på.

Jeg håber, at vi sammen kan rejse debatten og finde fælles løsninger, så vi kan få et godt arbejdsliv, hvor vi alle kan trives og bringe vores faglighed i spil på arbejdsmarkedet. Hvor vi kan skabe ny rummelighed, uden at det ender i grænseløshed.

Med de tanker i baghovedet går jeg til DM's kongres og glæder mig over, at vi har et stærkt medlemsdemokrati, hvor der er plads til nytænkning og diskussion, og hvor nye forslag møder besindighed og udfordres igen. Jeg tror på, at vi sammen kan skabe et bedre, bæredygtigt arbejdsliv – i samklang med at vi forsøger at passe på miljø og klima, så vi samlet bidrager til en mere bæredygtig verden. 📌



Hovedbestyrelsen for DM

FORMAND

Camilla Gregersen

NÆSTFORMAND

DM UNIVERSITET

Thomas Vils Pedersen

DM KULTUR OG MEDIER

Anders Dalsager

Vibeke Knöchel Christensen

DM OFFENTLIG - STATSANSATTE OG AC-TAP

Anne Bisgaard Pors

DM - KOMMUNER OG REGIONER

Sune Bach

DM UNIVERSITET

Olav Wedege Bertelsen

Janne Gleerup

DM UNDERVISERE

Jimmy Krab

Tommy Dalegaard Madsen

PRIVATANSAT- TES FÆLLESLISTE - FREMTIDENSARBEJDSMARKED

Bjarke Friborg

LIGE-LISTEN

Julia Bjerre Hunt

DM LEDER

Anne-Mette Wehmüller

DM STUDERENDE

Malte Kolze

Tom Weinreich

Hvorfor så meget why?

☀ Det er nemmere at finde et nyt amerikansk bullshitbegreb på en dansk arbejdsplads end en god serie på Netflix. Det er ikke nok at være glad for sit arbejde. I dag skal vi alle sammen også have *purpose* og besvare spørgsmålet om the *big why*?

Det er ikke dumt i sig selv at søge efter det meningsfulde i arbejdslivet. Engang optrådte forskeren *Rasmus Willig* ofte i dette fagblads spalter med magtanalyser og kritik af det moderne arbejdslivs strukturer. Det gør han ikke længere. Han har skiftet forskerkarrieren ud med en hverdag som Head of CSR i en biotekvirksomhed. Han ville skrive mindre og gøre mere.



En anden forsker, *Klaus Thestrup*, har fundet en mindre drastisk mellemvej og skriver nu forskningsartikler på en skærm og digte på en anden. Poesien »indfanger nogle indtryk og oplevelser, jeg ellers ikke kan holde fast«, som han siger. Det giver mening.

Hovedpinen kommer, når arbejdsgivere trækker en fælles, ensidet mening ned over alle medarbejdere som en måde at styre dem på – så går vi fra *purpose* til problem. Det kan vi se hos de akademikere, der går på arbejde for at kæmpe for de svages rettigheder, men samtidig selv bliver udsat for behårde arbejdsforhold og dårlig løn.

»Det er løstansatte og freelance-re, der aldrig kommer i nærheden af hverken pensionsopsparing eller fastansættelse, men som alligevel bliver mødt af fortællingen om, at de er privilegerede, fordi de arbejder i den populære kreative branche«, som vi skriver i en kritisk gennemgang af jagen på mening (s. 40).

En af de bedste vacciner mod floskel-fortællingerne er tillidsrepræsentanter som *Stine Freja Jessen Tornemand*

og *Christoffer Bilde Christensen*. De stod i forreste række, da borgmesteren kastede medarbejderne i Københavns Kommune under bussen for selv at undgå en tur i mediemøllen. Men medarbejderne stod sammen, og til sidst måtte borgmesteren gå af (s. 22). Tak for det.

Det kommer også til at kræve fællesskabets indsats, hvis vi vil den diskrimination til livs, der er hverdag for mange minoriteter – også i Danmark. På forsiden har vi en analyse fra DM, der dokumenterer, at homoseksuelle mænd i parforhold tjener 77.000 kr. mindre hvert år end de heteroseksuelle – vel at mærke efter at have taget højde for faktorer som uddannelse og jobtyper (s. 30). Jeg kan kun erklære mig enig i det, som økonomiprofessor *Birthe Larsen* siger i artiklen: »Det, der overrasker mig mest, er, at vi igen må konstatere, at vi er gået totalt i stå for så vidt angår ligestilling på det danske arbejdsmarked«. ■

DM Akademikerbladet

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:

Troels Kølln,
konstitueret ansvarshavende
redaktør
tko@dm.dk

Martin Ejlertsen,
konstitueret digital redaktør
me@dm.dk

Benedicte Borelli,
journalist (på barsel)
beb@dm.dk

Pernille Siegmundfeldt,
journalist
psi@dm.dk

Thomas Böttcher,
journalist
tb@dm.dk

Anna Dalsgaard,
journalist
ada@dm.dk

Julie Lajer Plougmand,
journalist
jlp@dm.dk

Laura Skelgaard Paulsen,
journalistpraktikant
lsp@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. 70 22 40 88

Design og produktion:
OTW A/S · www.otw.dk

Forsidefoto:
Jacob Nielsen

Oplag:
39.462 eksemplarer

ISSN 2597-2227
Kontrolleret af
Danske Mediers Oplagskontrol

Kontrolleret oplag:
39.503 i perioden
1.7.2020-30.6.2021

Produktionsplan:

Nr. 4
Udkommer:
Fredag den 26. august

Deadline tekst- og
stillingsannoncer:
Torsdag den 4. august

Deadline debat:
Mandag den 1. august

Nr. 5
Udkommer:
Fredag den 14. oktober

Deadline tekst- og
stillingsannoncer:
Torsdag den 22. september

Deadline debat:
Mandag den 19. september



22



Frontkæmperne

Stine og Christoffer stod imod, da borgmesteren kastede medarbejderne under bussen. Til sidst gik borgmesteren af.



18

Snydt

Journalisten Ellen snød eksperter til at bliver interviewet af skeptikere, der for eksempel tror, at Jorden er flad. Det satte ild under dem og fagforeningen.



36

Beskyt beskytterne

Arbejdsmiljørepræsentanter skal også beskyttes mod fyring, så de kan udtale sig frit.



38

Det ukendte

Klaus Thestrup skriver digte, mens han forsker: »Poesien giver mig en anden måde at tale om verden på«.



40

Hvorfor why?

Purpose på arbejdspladsen fremstilles som et nyt amerikansk koncept. I virkeligheden er det en af de ældste forestillinger om arbejdslivet.

Faste formater

- 03 Leder
- 04 Redaktørens kommentar
- 06 Noteret
- 50 Faglige fronter
- 54 Debat
- 56 Spørg om pension
- 58 Nyt job

Artikler

- 08 Q&A: »Feminisme giver bedre arbejdspladser«
- 10 3 typer af job venter ukrainske flygtninge
- 12 Politikerne vil have tusindvis af ukrainske flygtninge i arbejde. Men ingen ved, hvordan det egentlig går
- 13 »Vi skal hjælpe mennesker i nød – alt andet er sekundært«
- 14 Afskaffelse af fridage frister igen arbejdsgivere – men prisen kan blive høj
- 17 Akademikerformand: »Tonedøvt at lege med betalte fridage«
- 26 »Jeg er rystet over, at der er så mange fortællinger, der ligner min«
- 29 Arbejder du hjemme mere end to dage om ugen?
- 30 Maskuline dyder belønnes. Feminine dyder straffes
- 34 Bag facaden: Alle skal vi dø
- 49 Din barsel gør dig bedre – det bør din chef vide
- 51 Nye tal: Her er der job til nyuddannede humanister

Noteret



Tv-tid til fladpander

»Hvordan har du det med, at NASA næsten lyder som nazi?« Dette og andre tåbelige spørgsmål skulle fysiker og formidlingsprofessor Anja C. Andersen svare på, da hun i DR-programmet »Ellen Imellem« medvirkede i et interview »by proxy«, hvor journalisten fik hvisket spørgsmålene i øret af en fladjords-teoretiker. Anja var rasende over at være ført bag lyset og over DR's mikrofonholderi for kontradiktoriske opfatte- lser. Det samme var andre eksperter, der fik samme tur i maskinen. Hun introducerede hashtagget #videnerfandemeikkeetsynspunkt, som hurtigt blev taget op som slagord af de mange kritikere og sågar trykt på T-shirts. DR afviste kritikken med, at der var tale om satire, der i øvrigt var »inden for skiven«. Det var der så cirka ingen andre i kongeriget, der var enige i. Twitter glødede af vrede fra forskere, journalister og andet godtfolk. Et enkelt lille modkvæk kom dog fra SDU-professor Anton Pottegård, der advarede mod »at lyde, som om videnskaben ikke skal betvivles. Det skal den. Hele tiden.«



De dovne arbejdsløse er ikke helt så dovne

Man kunne godt få den tro, at dagpenge er noget, Fanden har skabt. Regeringen og støttepartier besluttede i januar at skære i dagpengesatsen for nyuddannede og halvere perioden til kun et år. Nogle af de sparede penge – men ikke alle – bruges til et »beskæftigelsestillæg« til den normale dagpengesats de første tre måneder, hvilket knap nok kompenserer den udhuling af købekraften, der er sket siden 1994.

Men hvorfor er staten så nærig? Det skyldes den såkaldte tilgangseffekt (med øgenavnet dovenskabseffekten): Hæver man dagpengene, er der flere, der ikke gider arbejde.

Den teori har nu fået et nakkedrag fra en uventet hånd. Selveste de økonomiske vismænd kritiserer i en ny rapport Finansministeriet for at overvurdere tilgangseffekten. »Det empiriske grundlag for tilgangseffekterne, som ministerierne opgør, er ikke overbevisende«, lyder det tørt.

65%

Stigning i forbrugerprisindekset fra april 2021 til april 2022

»Hvorfor professionshøjskolegøre universiteterne, når vi har professionshøjskoler og erhvervsakademier? Hvorfor gå over åen efter vand?«

6 professionshøjskolerektorer i en fælles kronik i Altinget, hvor de kritiserer Reformkommissionens forslag om praksisrettede etårige kandidatuddannelser

21%

Lønudvikling i staten fra april 2021 til april 2022 (jf. MEDST)



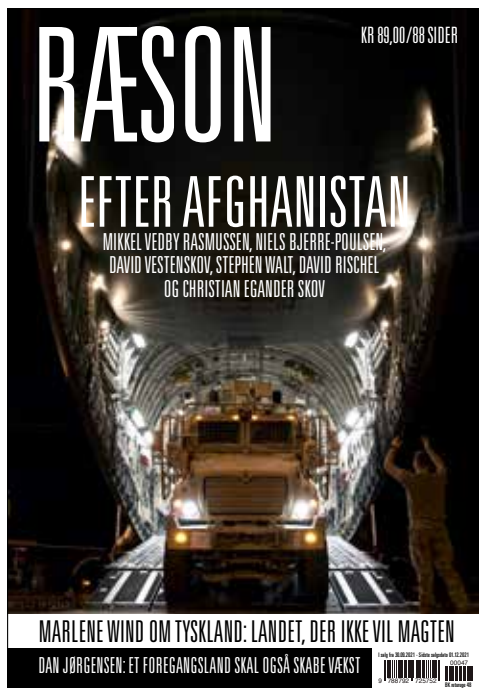
Nogen, der ved noget om besættelsen?

Anden verdenskrig og besættelsestiden har altid toppede hitlisten over populære historiske temaer. Derfor er det unægteligt lidt overraskende, at Nationalmuseet til næste år ikke vil have en eneste fuldtidsansat forsker med speciale i den periode. Særligt når man tænker på, at Nationalmuseet også indbefatter Frihedsmuseet – et museum for besættelsestiden. Det er to år med coronanedlukning og fravær af turister, der har drænet kassen i den grad, at man i marts måtte annoncere nedskæring på 20 årsværk. Og den kabale gik altså op på bekostning af fagekspertisen inden for besættelsestiden.

Nu appellerer en lang række historikere og formidlere, herunder navne som Peter Øvig Knudsen og Adam Holm, om, at museet besinder sig.

»Vil Nationalmuseet, vores fælles museum, virkelig svigte den opgave, det er at styrke og udfordre vores måske væsentligste nationale fortælling? Kan de politikere, som støttede opførelsen af et nyt Frihedsmuseum, virkelig acceptere et så eklatant tab af kulturarv?« lyder opråbet i Politiken og på Facebook.

RÆSON – større end nogensinde



RÆSON – der er Danmarks uafhængige magasin om politik, lanceret i 2002 – har i dag flere abonnenter end nogensinde før. Udkommer løbende på nettet og fire gange om året på tryk. Et helt års abonnement kun: 250 kr. (200 for studerende+pensionister)

Politiken gav seks hjerter til Æra – det nye magasin om historie og kultur



„Allerede fra begyndelsen fornemmer man, at redaktionen bag er fast besluttet på at give danskerne en helt ny type historiemagasin, der i virkeligheden er en hybrid mellem bog og blad. Kvaliteten af artiklerne er tårnhøj” – anmeldelse i Politiken april 2021

Et helt års abonnement kun: 595 kr.
(495 for studerende og pensionister)

Tilbud til medlemmer af DM / DM Studerende:

Køb et abonnement på RÆSON eller ÆRA og vælg en gratis bog fra forlaget (vi betaler porto og ekspedition). Se raeson.dk/dm

Q

&

A

Foto: Arthur J. Cammelbaeck/Ritzau Scanpix



Lars Koch

Født 1965 i København

Generalsekretær for
NGO'en Oxfam IBIS

Tidligere politisk chef i
Mellemløst Samvirke

Uddannet cand.scient.pol.
fra Københavns Universitet.

»Feminisme giver bedre arbejdspladser«

Feministisk ledelse er vejen frem, mener Lars Koch, der er ny generalsekretær for Oxfam IBIS. Kan medarbejderne vente sig store forandringer, eller er udmeldingen bare en intellektualiseret omgang managementbullshit fra en 56 år gammel halalhippie? Vi er gået Lars Koch på klingen.

Visse danskere ser rødt, når ordet feminisme optræder i sammenhæng med både ledelse og andet. Hvad er det ved dine ledelsesprincipper, der gør, at du benævner dem som feministiske?

Feminisme handler om rettigheder og lighed og har et stærkt fokus på magt, diversitet, inklusion og ansvarlighed. Alle skal behandles lige og med respekt – uanset køn, alder, race, religion, om man er ekstrovert eller introvert, om man har formel, uformel eller ingen magt.

Vi bruger feministiske principper til at sætte spotlight på de strukturer, der systematisk marginaliserer nogle grupper og giver mere magt til andre grupper og personer. Det starter med at se ind i sin egen praksis, balancere sit eget ego og være ansvarlig, gennemsigtig og inkluderende i de team, man arbejder i.

Du har fortalt mig, at feministisk ledelse også for dig er ensbetydende med at sætte »god opførsel på formel«. Betyder det, at ledere, der ikke bekender sig til feminisme, ikke kan finde ud af at opføre sig ordentligt?

Ikke nødvendigvis, men i den feministiske tilgang ligger en erkendelse af, at der er brug for store kulturforandringer, hvis pengene, magten og indflydelse skal fordeles mere retfærdigt. Oxfam IBIS har i mange år arbejdet efter feministiske principper i vores globale arbejde. Jeg vil gerne, at vi også internt i organisationen har fokus på bevidste og ubevidste magtbalancer.

Hvordan kommer medarbejderne helt konkret til at mærke, at organisationen nu skal styres ud fra feministiske ledelsesprincipper?

Det er et ongoing kulturarbejde, og vi kommer løbende til at justere på vores egen adfærd og holdninger. Omstillingen kræver et langt større arbejde af min generation, end den gør af de unge. De har generelt en langt mere naturlig tilgang til diversitets- og køns-spørgsmål, og de reagerer meget mere prompte på alle former for bias.

Vi prøver at inkorporere kulturændringerne, fx ved at bede medarbejderne om i deres MUS at reflektere over, om vi i hverdagen selv efterlever de værdier, som Oxfam

IBIS bygger på. Vi er også meget opmærksomme på, at mænd, chefer og de ekstroverte ikke løber med al taletiden, når vi holder møder og afholder workshops. Privilegier kommer i mange former.

Du har også arbejdet med feministisk ledelse på din tidligere arbejdsplads, ActionAid. Er du i dag en fuldblods feminist, der helt er holdt op med at mansplaine?

Haha! Jeg kommer tit til at fylde alt for meget. Jeg er jo vant til at træde op på en ølkasse og bruge mange lange ord. Den 8. marts 2021 deltog jeg i et EU-møde om skat, hvor vi var 24 mænd og én kvindelig sekretær. Der er det min pligt at gøre opmærksom på skævheden og absurditeten.

Det vigtige er, at jeg har medarbejdere, der trygt kan sige det til mig, når jeg træder forkert. Ellers skal mine to sønner nok også få opdraget på mig.

Læs et længere interview på
akademikerbladet.dk

MANGE BOLDE I LUFTEN FØR TÆPPET GÅR

Stig Debois får puslespillet til at gå op, så forestillingerne på Operaen er klar til premieredagen.

Tekst: Christian Rahbek

Foto: Kristian Holm

Stig Debois har haft en passion for teater, så længe han kan huske. Utallige er de kunstneriske live events han har arrangeret. Han har endda stiftet sig eget teaterkompagni. I dag er han kunstnerisk producent og projektleder på Operaen ved Det Kgl. Teater. Her har han ansvaret for at lægge puslespillet over år, måneder og uger fra en idé bliver præsenteret, til den sidste brik bliver lagt umiddelbart før premieren på scenen i Det Kgl. Teaters operahus.

'Der er meget, der skal spille sammen, og mange problemer der skal løses, før en opsætning når frem til premieredagen. Det er hver gang en udfordring, når så mange forskellige, dygtige og passionerede mennesker skal arbejde sammen, men også altid en fantastisk spændende proces', fortæller Stig Debois. Operaens ansatte er involveret, det samme er naturligvis også kunsterne på scenen, men også håndværkerne, der står for sceneopbygningen, er med i processen. Og ofte er der også udenlandske samarbejdspartnere, der skal inddrages.

'Da jeg kom til Det Kgl. Teater, gik det hurtigt op for mig, at jeg havde brug for mere viden om processer og projektledelse. Jeg havde en bachelor i teatervidenskab fra Københavns Universitet og mine praktiske erfaringer fra mine live events. Men det var bare ikke nok, så jeg gik hurtigt i gang med HD-uddannelsen på Copenhagen Business School (CBS), og det har jeg ikke et øjeblik fortrudt', siger han.

Praktik og teori, det perfekte match

Stig Debois valgte ikke at tage en kandidatuddannelse i teatervidenskab, fordi han hellere ville have fingrene nede i teatermulden end at sidde flere år på skolebænken, væk fra det han elskede mest.

Jeg forlod universitet. Jeg har det bedst med at arbejde konkret med tingene. Men når man på HD-uddannelserne kunne forene praktik og teori, var det optimalt for mig. Jeg har gennemført HD2 i Organisation og Ledelse, og alt hvad jeg fik med i værktøjskassen fra CBS, har jeg været i stand til at omsætte og anvende i mit daglige arbejde her i huset', forklarer han.



Stig Debois er også af den opfattelse, at den humanistisk videnskabelig baggrund fra universitet giver et godt afsæt til at supplere med en merkantil uddannelse på CBS.

Vi fra humaniora er vant til at tænke og arbejde fra en videnskabelig platform. Derfor er kombinationen med HD som supplerende uddannelse egentlig ganske ligetil. Og de fleste af os ender på arbejdspladser, der – offentlige som private – alle er virksomheder, hvor vi arbejder i organisationer med komplekse projekter, processer og budgetter, der skal overholdes. Det er et godt match', fastslår han.

Mange bolde i luften

Som kunstnerisk producent og projektleder har Stig Debois løbende masser af projekter kørende.

'Hvert år har jeg flere forestillinger i en evalueringsfase, en håndfuld nye forestillinger under produktion og altid fem eller flere forestillinger under konceptudvikling. Det er mit ansvar, at alle projekterne bliver gennemført, kvaliteten er i orden og budgetterne overholdes. Mange bolde at holde i luften, men også meget spændende at få processerne til at glide optimalt, så vi når i mål', slutter han.

Stig Debois har i sin tid på Det Kgl. Teater været involveret i mere end 50 opsætninger på Operaen. Seneste nye opsætning var Den Glade Enke 2.0 instrueret af Kasper Holten, direktør for Operaen og med tekster af Adam Price. Den spillede sidste efterår for mere end 20.000 tilskuere.

Du kan stadig nå at tilmelde dig HD.

Læs mere på hd.cbs.dk

3 TYPER AF JOB VENTER UKRAINSKE FLYGTNINGE



Det danske arbejdsmarked kan få stor gavn af de ukrainske akademikere, der flygter til Danmark, siger forsker. Vi har gennemgået alle job med hashtagget #jobsforukraine.



Tusindvis af ukrainere er flygtet til Danmark, og derfor skal det være særligt nemt for dem at

komme ordentligt ind på arbejdsmarkedet. Det er tanken bag det såkaldte »Partnerskab om ukrainere i job«, som regeringen har indgået med arbejdsmarkedets parter, bl.a. Akademikerne.

Arbejdsgiverne er blevet opfordret til at oprette særlige job til ukrainerne og markere jobopslaget med hashtagget #jobsforukraine. Og selv om der i skrivende stund blot er under 200 stillingsopslag i Danmark, der er markeret som sådan, giver de alligevel et klart billede af, hvad der venter på det danske arbejdsmarked.

Akademikerbladet gennemgik i maj måned alle jobopslag med hashtagget. Ud af ca. 200 stillinger er 50 akademiske job. Kigger man nærmere på de 50 jobopslag, efterspørges særligt tre uddannelsesprofiler:

1. Ingeniører

2. It- og softwareudviklere

3. Farmaceuter

Der er også jobopslag rettet mod økonomer, projektmanagere og jurister, mens stillinger til humanister næsten udebliver.

Listen over job til ukrainere afspejler efterspørgslen på det generelle jobmarked, siger arbejdsmarkedsforsker Laust Høgedahl fra Aalborg Universitet.

»Det største pres på arbejdsmarkedet findes i brancher, som mangler softwareudvikling og ingeniører. De brancher vil være gode til at få ukrainere ind, da det er virksomheder, som er vant til at navigere i et internationalt jobmarked. De er derfor vant til at lave jobopslag på engelsk«, forklarer han.

Mange får job, der ikke er slået op

Hashtagget #jobsforukraine dækker ikke alle job, der er relevante for ukrainske ansøgere.

Der er omkring 5.000 job slået op på engelsk på Jobindex, siger direktør og ph.d. Kaare Danielsen fra Jobindex, der indekserer stort set alle jobopslag i Danmark.

»Det lader også til, at rigtig mange job til ukrainere bliver formidlet uden



»Fremgangsmåden med ukrainere kan være en model for fremtidig håndtering af flygtningebølger«.

ARBEJDSMARKEDSFORSKER
LAUST HØGEDAHL

jobopslag. Det gælder job både i landbruget og på hoteller, hvor mange af de ukrainere, der allerede er her, arbejder, og jobcentrene formidler også mange job direkte til arbejdsgiverne«, siger Kaare Danielsen.

De virksomheder, der slår stillingerne op med hashtagget #jobsforukraine, har det til fælles, at de i forvejen har internationale aktiviteter og engelsktalende medarbejdere.

I jobopslagene er det et gennemgående krav, at ansøger taler et nogenlunde engelsk. Nogle få virksomheder nævner, at hvis ansøgeren har ambitioner om at lære dansk, vil virksomheden gerne hjælpe med det.

Selvom sproget kan blive en udfordring for ukrainere, vil det ikke være en hindring for job, pointerer Laust Høgedahl.

»Det bliver en fordel for ukrainere, som kan engelsk. Men listen over job viser, at de fleste kræver færdigheder, hvor sproget ikke er udslagsgivende. Som softwareingeniør koder du i et globalt sprog. Det samme gælder farmaceuter og ingeniører. Senere kan der blive behov for viden om østeuropæisk kultur og historie, men nu og her handler det om det akutte jobmarked«, siger Laust Høgedahl.

Han forklarer, at det ikke bliver lige let for alle ukrainere at træde direkte ind på arbejdsmarkedet.

»Teknologiløsninger på det danske arbejdsmarked vil minde meget om de opgaver, ukrainerne kender hjemme-

fra. Men hvis du er jurist, vil der være lovgivning og et nyt sprog, som du skal sættes ind i«.

Historisk god modtagelse

Det er ikke første gang, at Danmark tager imod flygtninge. Men det er første gang, at der tages et særhensyn.

Med den hastebestemte særlov for ukrainske flygtninge er det gjort nemmere for ukrainere at gå direkte ind på arbejdsmarkedet.

»Det er en frygtelig konflikt. Men ser du på situationen fra et økonomisk perspektiv, er timingen god. Der er gang i hjulene på arbejdsmarkedet og lav ledighed«, siger Laust Høgedahl.

Han uddyber, at sammenligner vi med Jugoslaviens opløsning i 1991-99, som også var i nærområdet, er vi i dag bedre stillet.

»Dengang var arbejdsmarkedet ikke rustet til at tage imod flygtninge. Fordi der i 1990'erne var høj ledighed. I dag kan det blive en stor fordel for Danmark med et ekstra arbejdsudbud«, fortæller Laust Høgedahl.

Han fremhæver, at der i det hele taget bliver gjort meget for at få ukrainere ind på arbejdsmarkedet.

»Ukrainske flygtninge har fået en bedre modtagelse grundet særloven. Bedre end for eksempel syrerere og afghanere fik i forbindelse med konflikterne i 2015 og 2021. Fremgangsmåden med ukrainere kan være en model for fremtidig håndtering af flygtningebølger«, siger Laust Høgedahl. ▀

Ukrainske flygtninge får særstatus

- Folketinget vedtog den 16. marts en særlov for ukrainske flygtninge.
- Særloven har gjort det lettere for ukrainere at få ophold i Danmark.
- Udlændingestyrelsen har modtaget over 26.000 ansøgninger om midlertidig opholdstilladelse.
- 12.161 ukrainere har fået visiteret bolig med opholdstilladelse.

Kilde: Udlændingestyrelsen i maj 2022 – baseret på et foreløbigt træk fra udlændingemyndighedernes sagsbehandlingssystem.

POLITIKERNE VIL HAVE TUSINDVIS AF UKRAINSKE FLYGTNINGE I ARBEJDE. MEN INGEN VED, HVORDAN DET EGENTLIG GÅR

Regeringen forventede i marts, at mere end 100.000 ukrainske flygtninge ville komme til Danmark, og at mange ville træde ind på arbejdsmarkedet. Sidst i maj var knap 200 ukrainere registreret i arbejde.



Vi ved ikke meget om, hvem ukrainerne er, hvad de har brug for af støtte, eller hvorvidt de

har fundet arbejde.

Akademikerbladet har spurgt en række offentlige myndigheder om, hvor mange ukrainske flygtninge der er i Danmark, hvor mange der har fået arbejde, hvilke job de har fået, og hvilken baggrund de har. Men hverken Beskæftigelsesministeriet, Udlændingestyrelsen, en række kommuner eller Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan give et svar.

Det har fået danske arbejdsgivere til at reagere.

»I sagens natur aner vi ikke, hvordan det går med at få ukrainere i arbejde. Data på, hvordan det går med ukrainske flygtninge, er utrolig ringe. Det bedste tal, vi har, er de 26.000, som har været i kontakt med Udlændingestyrelsen. Men spørger du, hvor mange der er i arbejde, ved ingen det med sikkerhed«, siger vicedirektør i Dansk Industri Steen Nielsen.

Det bedste bud

I midten af maj måned havde cirka 26.000 ukrainske flygtninge søgt om opholdstilladelse efter særloven. Omtrent 13.000 havde fået en opholdstilladelse.

Ud af de 13.000 er det cirka 7.000, som er i den arbejdsdygtige alder, her defineret som mellem 18 og 66 år. Den anden halvdel er børn eller ældre.

Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening.



»Vi må ikke sende mennesker i en lejr, hvor de sidder og venter på, at livet skal begynde.«

STEEN NIELSEN, VICEDIREKTØR
I DANSK INDUSTRI

Ministeriet: Vi har ikke nok viden

Beskæftigelsesministeriet oplyser, at 60 procent af personer fra Ukraine med opholdstilladelse efter særloven er over 18 år. Det er uklart, hvor mange der er over pensionsalderen.

Kender I til, hvilke job ukrainerne har fået? Og ved I, hvilken uddannelsesmæssig baggrund ukrainerne har?

»Beskæftigelsesministeriet har endnu ikke nok konkrete data og

viden, der gør, at spørgsmålet fuldt ud kan besvares«, svarer ministeriet i en skriftlig kommentar.

Hvor mange forventes at komme i arbejde og i hvilke brancher?

»Beskæftigelsesministeriet har ikke opsat nogle estimater for, hvor mange man forventer, der kommer i beskæftigelse, eller inden for hvilken type af job.«

De danske myndigheder er ikke klar over, hvor mange af de 26.000 der fortsat er i Danmark. Udlændingestyrelsens tal er nemlig opgjort, siden særloven trådte i kraft den 16. marts, og tallene dækker over alle fordrevne ukrainere i kontakt med Udlændingestyrelsen.

»Når ukrainere tager hjem, tager de ikke hen til kommunekontoret og tager afsked. Derfor ved vi reelt ikke, hvor mange der stadig er her. Antallet af ukrainske flygtninge i kontakt med Udlændingestyrelsen har været stillestående i lang tid. Ingen ved reelt, hvordan fremtidsudsigterne er. Det afhænger nemlig af krigen i Ukraine«, lyder det fra Steen Nielsen. ▽



»VI SKAL HJÆLPE MENNESKER I NØD – ALT ANDET ER SEKUNDÆRT«

Det bliver ikke kun en dans på roser at få de ukrainske flygtninge ind på arbejdsmarkedet. Mange ankommer med krigstraumer, og de danske arbejdsgivere skal tage et ekstra hensyn til den virkelighed, som ukrainerne kommer fra.



De fleste ukrainske flygtninge i Danmark vil være kvinder og børn, som har efterladt familie og ægtemand, siger arbejdsmarkedsforsker Laust Høgedahl.

»Det betyder, at flere vil stå med det ene ben på det danske arbejdsmarked og det andet på vej hjem. Selvom mange kommer med gode kompetencer, kræver situationen en ekstra indsats fra de danske virksomheder«, siger han.

Langt fra alle ukrainere i den arbejdsdygtige alder er parate til at arbejde, pointerer Erik E. Simonsen, der er vicedirektør i Dansk Arbejdsgiverforening.

»Flere kommer med krigstraumer. Det er rigtig svært at komme til et nyt land. 80 procent er kvinder, der kommer uden deres mand, og mange kan ikke arbejde, fordi det er svært at få pasning af børnene«, siger Erik E. Simonsen.

Både Dansk Industri og Dansk Arbejdsgiverforening peger på, at manglende engelskkundskaber også er en stor udfordring, når ukrainere skal ind på arbejdsmarkedet.

»Det er kun cirka 10 procent, der taler engelsk. Det er, så vidt jeg ved, langt færre end forventet. Vi ved, at mange job forudsætter, at man kan kommunikere, særligt de akademiske stillinger. Hvis man tror, at sprog ikke er vigtigt, kan man forsøge at sætte tape for munden en hel arbejdsdag og se, hvordan det går«, siger Erik E. Simonsen.

Samstemmigt fremhæver både Dansk Industri og Dansk Arbejdsgiverforening, at selvom det er godt at få flygtninge i arbejde, så er det vigtigste at hjælpe de flygtninge, som kommer hertil, med at få et godt liv på deres præmisser.

»Det er en forfærdelig konflikt. Vi skal hjælpe mennesker i nød. Det er kernen. Alt andet er sekundært«, siger Steen Nielsen fra DI.

For ham kan håndteringen af denne flygtningebølge blive en model for fremtiden.

»Vi må ikke sende mennesker i en lejr, hvor de sidder og venter på, at livet skal begynde. Fra starten skal vi få så mange som muligt af dem, der er parate til det, i job«, siger Steen Nielsen. ▽



»Flere kommer med krigstraumer. Det er rigtig svært at komme til et nyt land.«

ERIK E. SIMONSEN, VICEDIREKTØR I
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING



DM

Gratis medlemskab af DM

Kender du nogen, der har brug for faglig støtte? DM tilbyder ukrainske akademikere tre måneders gratis medlemskab.

Læs mere på english.dm.dk eller ring på tlf. 38 15 66 00.

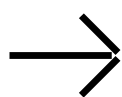


Afskaffelse af fridage frister igen arbejdsgivere – *men prisen kan blive høj*

Trangen til at finde lønbesparelser uden for overenskomsterne er ikke forsvundet. Med nød og næppe kan ansatte i Københavns Kommune foreløbig beholde deres betalte fridage mellem jul og nytår.



Foto: Mads Claus Rasmussen/Ritzau Scanpix



Efter et par år med stilhed i offentligheden var der i begyndelsen af maj igen blæst om offentligt ansattes såkaldte kutymefridage.

I Københavns Kommune havde Børne- og Ungdomsforvaltningen blandt en række sparetiltag foreslået en afskaffelse af AC- og HK-medarbejdernes betalte fridage juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag.

På forhånd var de blå partier og Socialdemokratiet åbne over for at afskaffe fridagene, der ikke er sikret i overenskomsten og ifølge forvaltningens beregninger kunne frigive 3,4 mio. kr. til mere ledelse.

I sidste ende valgte Socialdemokratiet og Radikale Venstre dog at stemme imod forslaget sammen med Enhedslisten og SF, og dermed kan de ansatte foreløbig ånde lettet op.

Siden overenskomstforhandlingerne i 2018, der

Kutymer – som i betalt frokostpause – var en af de helt store knaster under overenskomstforhandlingerne i 2018.

»Måske opnår man en lille besparelse, men omvendt placerer man sig et svært sted som arbejdsplads, fordi det påvirker tilliden i organisationen«.

JOHANNE NORDMANN,
tidligere tillidsrepræsentant i SKAT

var tæt på at ende i en historisk storkonflikt, har der ellers i offentligheden være ro om de såkaldte lokale kutymer som fx betalt frokost og massageordninger, der ifølge Moderniseringsstyrelsen kvit og frit kunne opsiges, fordi de ikke er en del af overenskomsten.

Og så alligevel ikke helt. Furesø, Gentofte, Halsnæs og Holbæk kommuner har inden for de seneste par år overvejet, om der skulle pilles ved fridagene.

Arbejdsgivere ryster på hænderne

I Holbæk Kommune fortæller tillidsrepræsentant Sune Bach:

»Det var på det undersøgende niveau en overvejelse blandt cheferne. Men at fjerne fridage jule- og nytårsaften i Holbæk kan man holde op mod, at vores nabokommune Odsherred har indført firedages arbejdsuge. Det giver glade medarbejdere, og et modsat skridt i Holbæk vil næppe gavne vores rekruttering. Ledelsens konklusion var da også, at det ikke er en vej, man vil gå«, siger Sune Bach, der også er formand for de offentligt administrative ansatte i DM.

På Københavns Universitet lød det i efteråret 2019, at nu var det slut med betalt frihed 1. maj, en beslutning ledelsen, dog efter pres fra medarbejderne, senere udskød til 2. maj 2020, så den i realiteten først træder i kraft fra 2023, hvor 1. maj igen ligger på en hverdag.

At høste besparelser ved at afskaffe de såkaldte kutymer – I KU's tilfælde anslået 15 fuldtidsstillinger – kan dog give bagslag. Det var fx tilfældet i Danmarks Statistik, der ligesom de øvrige institutioner under det tidligere Social- og →

På et tidspunkt hvor »fleksibilitet« aldrig har været mere efterspurgt blandt lønmodtagere, vil det være ualmindeligt dumt at pille ved kutymefridagene, mener akademikerformand Lisbeth Lintz.

→ Indenrigsministeriet sløjfede tre kutymefridage i 2016 og på papiret sparede 20 årsværk. I en efterfølgende trivselsmåling faldt den generelle tilfredshed med Danmarks Statistik som arbejdsplads fra 80 til 59 pct., og oplevelsen af et »psykisk og følelsesmæssigt sundt arbejdsmiljø« faldt fra 71 til 52 pct.

De ansatte er lidt mindre værd i SKAT

I SKAT, der afskaffede kutymefridagene allerede i 2013, er der ifølge Johanne Nordmann fortsat efterdønninger. Hun var fra 2015 til maj i år fællestillidsrepræsentant for SKATs akademikere.

»Både for de gamle medarbejdere, der følte sig mindre værdsat, og for de mange nye, der må konstatere, at SKAT værdisætter sine medarbejdere lidt mindre end andre arbejdspladser«, siger hun.

Netop SKAT var part i den voldgiftssag, der i 2017 endte med at blåstemple afskaffelsen af kutymefridagene. Selvom sagen ikke faldt

ud til medarbejdernes fordel, tror Johanne Nordmann, at den betydelige utilfredshed blandt de ansatte efterfølgende fik andre statslige arbejdsgivere til at besinde sig.

»Måske opnår man en lille besparelse, men omvendt placerer man sig et svært sted som arbejdsplads, fordi det påvirker tilliden i organisationen. Ligesom ens brand som arbejdsplads også påvirkes på lang sigt«, siger Johanne Nordmann.

Forsker: Dårlig timing

Ifølge Laust Høgedahl, arbejdsmarkedsforsker og lektor ved Aalborg Universitet, findes der ikke noget overblik over brugen af kutymefridage i kommunerne. Dels fordi kutymefridagene ofte følger en uformel lokal praksis, dels fordi kommunerne er mere uafhængige end institutionerne på statens område.

Ligesom Johanne Nordmann hæfter han sig ved, at en afskaffelse af kutymefridage har potentialet til at skabe voldsom utilfredshed.

»Det er forløbet op til OK18 det bedste eksempel på. Selvom du muligvis kan afskaffe dem, vil medarbejderne opleve, at de får frataget en rettighed. Samtidig har vi en situation med manglende arbejdskraft, særligt på velfærdsområdet. Så lysten til at lægge sig ud med arbejdskraften er måske ikke så stor for tiden«, siger han.

I Københavns Kommune håber AC-fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschof, at der nu er skabt ro om akademikernes vilkår.

»Det corydonske moderniseringssyn præger os fortsat, idet man overhovedet ikke investerer i medarbejderne. Sommerfesten, julefrokosten, julegaven og nogle af kurserne er væk, mens midlerne til ny løn er blevet halveret. Så ingen tvivl om, at det havde været en stor mavepuster, hvis man også havde fjernet kutymefridagene«.

»Samtidig oplever AC'erne, at der er stor fokus på andre faggrupper, som har stor arbejdsmangel. Så et ekstra signal om, at man ikke bare er ligeglad med, men også parat til at forværre vores arbejdsvilkår, havde været ubærligt«, siger Tania Karpatschof. ▀

I 2022 kaldte Børne- og Ungdomsforvaltningen i Københavns Kommune selv sit forslag om at afskaffe HK'ernes og AC'ernes kutymefridage »en væsentlig forringelse af arbejdsvilkårene«. Men børne- og ungdomsborgmester Jakob Næsager (K) var klar til at stemme for.

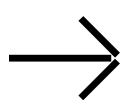


Foto: Privat

Akademikerformand:

»Tonedøvt at lege med betalte fridage«

Politikere og arbejdsgiverne bør tænke sig om en ekstra gang, før de piller ved kutymefridage, advarer akademikerformand. Kvalificeret arbejdskraft hænger ikke på træerne.



Det var på tapetet, men da det kom til stykket, kunne der ikke findes politisk opbakning til et forslag om at afskaffe kutymefridagene for de ansatte i Københavns Kommunes Børne- og Ungdomsforvaltning.

Og det kan Lisbeth Lintz, formand for sammenslutningen af akademiske fagforeninger, godt forstå.

Hun peger på, at Københavns Kommune i de kommende år skal konkurrere med både offentlige og private arbejdsgivere om at sikre tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft.

»Den konkurrence vinder man kun, hvis man kan tilbyde attraktive arbejdspladser. Hvis jeg var arbejdsgiver på dagens arbejdsmarked, ville jeg være meget bevidst om, hvilke signaler jeg sender til både nuværende og potentielt fremtidige medarbejdere«, siger hun.

Hun kalder forslaget om at fjerne betalte fridage juleaften og nytårsaften »ualmindeligt tonedøvt« på et tidspunkt, hvor medarbejdernes ønsker om »fleksibilitet og restitution« i arbejdslivet aldrig har været større.

»Akademikerne i Københavns Kommune udviser stor fleksibilitet og ansvarlighed i arbejdet med at skabe den bedst mulige service til borgerne. Hvis arbejdsgiverne møder dem med et rigtigt timetællerregime for at presse 20 ekstra arbejdstimer om året ud af dem, kan de hurtigt komme til at tabe meget mere på gulvet, fordi medarbejdernes motivation falder for at gå den ekstra mil, når det er nødvendigt«, siger Lisbeth Lintz. ▀

Det begyndte med Corydon

2011

Opgøret om kutymefridagene starter hos daværende finansminister Bjarne Corydon (A), der i 2011 oprettede Moderniseringsstyrelsen. Den skulle ifølge en mål- og resultatplan gøre »løn- og arbejdstid i det offentlige til en væsentlig og integreret del af udgiftspolitikken«. Dermed var jagten sat ind på de offentligt ansattes vilkår og goder.

2013

Den såkaldte Corydon-doktrin forbindes blandt andet med lærer-konflikten i 2013. Daværende minister Annette Vilhelmsen (SF) har senere fortalt, at regeringen planlagde lockouten og efterfølgende lovindgreb om arbejdstiden allerede før overenskomstforhandlingerne. Samme år afskaffede Skatteministeriet tre kutymefridage for 7.500 statsansatte i ministeriet, SKAT, Spillemyndigheden og Skatteankestyrelsen.

2016

Kutymefridagene ryger i det tidligere Social- og Indenrigsministeriet, som foruden ministeriet tæller Statsforvaltningen, Danmarks Statistik, Socialstyrelsen og Ankestyrelsen. Fagforeningerne afbryder efterfølgende samarbejdet om såkaldte periodeprojekter med minister for offentlig innovation Sophie Løhde (V).

2017

En voldgiftskendelse giver Moderniseringsstyrelsen medhold i, at juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag ensidigt kunne opsiges som fridage i SKAT og Spillemyndigheden. Senere i 2017 opsiges Region Hovedstaden fire kutymefridage. Samtidig afviser syv universiteter at fjerne fridagene.

2018

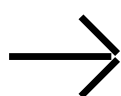
Nu lægger også Region Midtjylland op til at fjerne kutymefridage. I mellemtiden udsender Moderniseringsstyrelsen et opsigtsvækkende brev om, at statens institutioner kvit og frit kan opsiges den betalte frokost. Brevet er med til at samle lønmodtagerorganisationerne om den såkaldte musketered, der fører til det tumultariske OK18. I sidste ende dropper Region Midtjylland sine planer.

2019

Københavns Universitet vil afskaffe betalt frihed 1. maj, en beslutning, der senere ændres, så den først gælder fra 2023. Andre kommuner som Furesø, Glostrup, Holbæk, Halsnæs og København har siden 2019 overvejet at fjerne fridagene, men ifølge Akademikerbladets oplysninger er ingen fridage blevet opsagt på AC-området.

Ellen - fælden

Før interviewet var journalisten smilende – så blev hun pludselig iskold. Det har lært Morten Elsøe, at han ikke kan stole på andre.



I måneden efter interviewet til tv-programmet »Ellen Imellem« havde Morten Elsøe ofte svært ved at falde i søvn om aftenen. For hver gang han lagde sig, dukkede bekymringerne op. Hvad var intentionen med den usædvanligt ubehagelige oplevelse, som han havde været udsat for? Hvordan ville det timelange interview blive klippet sammen i sidste ende?

Morten Elsøe var blevet kontaktet af journalisten Ellen, der inviterede ham med i et program for at tale om emnerne kostvaner, kropsopfattelse og den sunde krop – et emne, han som videnskabeligt funderet underviser, formidler og forfatter er særdeles velbevandret i. Det var derfor naturligt for ham at troppe op hos DR. Hans håb var at kunne hjælpe unge med at blive mindre utilfredse med deres krop. Men da kameraerne blev tændt, gik det op for ham, at han var gået i en fælde.

»Jeg fornemmede meget hurtigt, at det var noget helt andet, end jeg havde forestillet mig, da jeg sagde ja til at være med. Jeg havde oplevelsen af at sidde over for en journalist, der med Danmarks største medievirksomhed i ryggen havde en klar personlig agenda om at angribe mig personligt. En journalist, der havde udvalgt mig som sin fjende«, siger han.

Ellen havde forinden skrevet i en mail, at tonen i programmet ville være »underholdende med satiriske elementer«, og »nogle af spørgsmålene vil måske også være lidt overraskende og anderledes ift. et helt traditionelt nyhedsinterview«. Men spørgsmålene var ikke bare lidt overraskende. De var ledende, lukkede og blev stillet ud fra fordomme om Morten Elsøes holdninger og arbejde, oplevede han. Det var, som om de var designet til at få ham til at sige noget forkert.

»Det var ikke så meget spørgsmålene i sig



selv, der var ubehagelige – som sundhedsdebatør kender jeg dem udmærket. Det var oplevelsen af, at institutionen DR havde udvalgt mig som sin fjende», forklarer han.

En mediestorm

Da det første afsnit af tv-programmet »Ellen Imellem« blev bragt på dr.dk den 18. maj, tikkede der tidligt om morgenen en mail ind i indbakken hos DM's formand, Camilla Gregersen.

»Hvem hos jer kan jeg ringe til og lige høre, om man skal finde sig i at blive misbrugt i en fake news-kampagne fra DR pakket ind som satire«, lød det kort fra en af foreningens medlemmer.

Kort efter stormede Camilla Gregersen fra sit formandskontor og ind på direktørens kontor, hvor hun afbrød et møde. Der skulle øjeblikkeligt nedsættes en dedikeret taskforce til at håndtere sagen. Siden er DM's formand gået ind i sagen med en energi, der normalt er forbeholdt vanvittige universitetsreformer eller konfliktpotente overenskomstforhandlinger. En mediejurist er blevet hyret til at bringe sagen i Pressenævnet, der bliver fremstillet T-shirts med slogan, og en underskriftsindsamling er sat i søen. På to uger optrådte formanden 144 gange i medierne, viser en opgørelse fra mediedatabasen Infomedia.

»Som akademisk fagforening er det vores opgave at værne om respekten for viden. Det er jo det, DR sætter over styr med det program. Man risikerer, at færre fagfolk har lyst til at dele deres viden hos DR. Det er et kæmpe tab i en tid, hvor vi har brug for oplysning«, forklarer Camilla Gregersen.

Hvorfor er det vigtigt for DM's medlemmer, at du og DM engagerer sig så meget i et enkelt tv-program?

»Det startede med, at medlemmer bad om vores hjælp, fordi de er blevet misbrugt af DR, der har løjet for dem for at narre dem ind i et setup, de ikke har sagt ja til. Det er en enorm krænkelse, og der skal vi selvfølgelig træde til«, siger Camilla Gregersen.

»En fagforening skal ikke kun være der for dig, hvis du bliver fyret. Den skal også sikre fællesskabets opbakning. Problemer er ikke noget, du skal putte alene med. Der står vi sammen«.

Ingen undskyldning fra DR

DR afviser at trække udsendelsen tilbage trods indvendinger fra blandt andre Morten Elsøe, astrofysiker Anja C. Andersen og museumsdirektør Peter C. Kjærgaard, der alle har klaget til Pressenævnet.

DR henviser til den mail, deltagerne modtog på forhånd, hvor journalisten beskriver programmet som »underholdende med satiriske →

→ elementer« og spørgsmålene som »lidt overraskende og anderledes«. Dermed har de medvirkende været tilstrækkeligt informerede, da de sagde ja til at delta-ge, lyder argumentet.

»Der er ud fra vores vurdering lavet en forhåndsdeklarering om, at man har stillet op til et satirisk format og derfor kan forvente noget anderledes end den almindelige journalistik«, siger DR's kulturdirektør, Henrik Bo Nielsen.

»Jeg ser på, om programmet gjorde det, som redaktionen ønskede, det skulle gøre, og om brugerreaktionerne ligger i det felt, de skal. Og der synes jeg, det le-

ver op til intentionerne. Så er der derudover en proces og håndtering af programmet, og det er superærgeligt, at det fylder så meget, som det gør. Men jeg kan ikke undskylde, når jeg synes, vi har løst opgaven, som vi skal«, siger Henrik Bo Nielsen.

Den forklaring giver Morten Elsøe ikke meget for.

»Jeg kan ikke forstå, at det er vigtigere at få det program ud end at behandle andre mennesker ordentligt. Jeg er hverken kriminell eller magthaver, så der er ingen samfundsmæssig begrundelse for, at man sætter os i en så ubehagelig situation. Prisen for at lave noget spøjst eller nyt har simpelthen været for høj for de medvirkende«, siger han.

For Morten Elsøe har oplevelsen været et enormt tillidsbrud.

»Jeg har aldrig før oplevet nogen på den måde lyve over for mig, og jeg må erkende, at det grundlæggende har påvirket min tillid til andre mennesker. I mange af de snakke, jeg efterfølgende har haft med nye mennesker, har jeg tænkt: *Hvad er mon deres agenda?* – en tanke, der stort set aldrig dukkede op før«. ■

Følg med

Følg sagen på akademikerbladet.dk. Her kan du læse længere interview med bl.a. DR's kulturdirektør, Morten Elsøe, Camilla Gregersen og journalist Kurt Strand.

Det siger kritikerne



»Jeg leverer forsknings-relevant information, som DR har stærkt behov for, og så bliver hele min troværdighed sat på prøve, fordi en af jeres journalister syntes, at det kunne være sjovt at nedbryde min troværdighed. Det finder jeg uanstændigt«.

Anja C. Andersen i en mail til DR, hvor hun beder dem trække programmet tilbage
Professor i astronomi. Deltager i første afsnit af »Ellen Imellem«

Foto: Niels Bohr Institutet



»Det er præmissen, at der sidder en anden i det skjulte og stiller spørgsmålene, der gør, at det kan være i strid med både DR's interne retningslinjer og de presseetiske retningslinjer«.

Carlo Siebert til Journalisten
Advokat med speciale i presseret og medieansvar

Foto: Advokatfirmate Ibfelt-Siebert



»Jeg forstår til fulde vreden og frustrationen. Den er i virkeligheden nok opbygget over længere (corona-) tid hos mange. Og der skal bestemt siges fra. Vi skal blot være varsomme og sikre, at vi siger fra over for DR og programmet og ikke over for dialogen og nysgerrigheden«.

Anton Pottgård på Twitter
Professor i farmakoepidemiologi

Foto: SDU



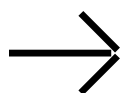
»Jeg er dybt, dybt rystet over den praksis, hvor DR har misbrugt den tillid, som jeg og andre travle, ansvarlige forskere har til Danmarks største public service-institution«.

Peter C. Kjærgaard i klage til DR
Professor og museumsdirektør på Statens Naturhistoriske Museum. Deltager i et afsnit af »Ellen Imellem«

Foto: Frederik Teglhuis/Statens Naturhistoriske Museum

Viser »Ellen Imellem«, at forskeren er død som intellektuel tænker?

I medierne skal forskeren agere som en neutral formidler af evidens. Sådan har det ikke altid været.



På Twitter spredte hashtagget #videnerfandemeikkeetsynspunkt sig med samme fart som en femårig i Dinos Legeland.

Ophavskvinden er astrofysiker Anja C. Andersen, der tweetede efter at have været i TV2 News for at tale om sin Oplevelse i DR-programmet »Ellen Imellem«, hvor hun blev snydt til at lade sig interviewe af en »fladjordsteoretiker«, som ville vide, hvordan hun kunne bevise Jordens form.

Sat op over for den absurde påstand, at Jorden er flad, giver hashtagget god mening. Der er ikke noget at raffle om – selvfølgelig har astrofysikeren og stort set alle andre mennesker ret i, at Jorden er nogenlunde rund. Men går man mere videnskabsfilosofisk til udsagnet, taler meget for, at viden eller videnskab rent faktisk er et synspunkt.

»Selvfølgelig ikke et vilkårligt synspunkt, men netop et sandt og metodisk retfærdiggjort synspunkt, der har overlevet det videnskabelige fællesskabs kritiske granskning. Dette er i tråd med en almindelig filosofisk definition på viden som »justified true beliefs« – altså retfærdiggjorte, sande synspunkter«, skrev psykolog og hobbysatiriker Svend Brinkmann på Facebook.

Hashtagget illustrerer et grundlæggende sammenstød mellem den evidensbaserede tradition i naturvidenskaben og den projektorienterede viden fra humaniora og samfundsvidenskab, mener professor MSO Jacob Dahl Rendtorff fra Roskilde Universitet.

»For en fysiker skal man op på et ret højt niveau, før man kan tillade sig at sætte spørgsmålstejn ved de grundlæggende antagelser om verden. Naturlovene er der simpelthen så meget evidens for, at det ville kræve helt enormt meget at rykke på dem. Men i den samfundsvidenskabelige forskning stiller man jo spørgsmål til stort set

alt, fordi man har en projektorienteret tilgang til viden og har opgivet tanken om at finde eviggyldige sandheder«, siger han.

Jacob Dahl Rendtorff leder et nyt forskningsprojekt, der undersøger ideen om forskeren som en intellektuel tænker i offentligheden. Og sagen om »Ellen Imellem« illustrerer for ham, hvordan forskerens rolle har ændret sig markant.

Det tabte ideal

Tidligere var idealet den intellektuelle tænker. Forbillederne var forskere som den tyske filosof Hannah Arendt, der talte om både ondskab og arbejdets natur, eller den franske eksistentielist Jean-Paul Sartre, der med ståsted på venstrefløjen ofte blandede sig i politiske debatter. Et dansk eksempel har vi også: Niels Bohr.

»Niels Bohr var på den ene side meget teoretisk anlagt og respekteret for sin faglige kunnen. Men han blev også en aktivist, for eksempel da han opdagede problemerne ved atombomben. Bohr kunne tale om både de faktuelle forhold og verdens byggesten, men optrådte også som en moralsk autoritet, der kunne sige noget om, hvad verden bør være«, siger Jacob Dahl Rendtorff.

Det ideal er ifølge Jacob Dahl Rendtorff dødt i dag. I nutidens medier vil forskeren blive iscenesat som for eksempel aktivist, kendis, professortype eller en ekspert, der formidler rent faglig viden uden at give nogen form for politisk eller moralsk vurdering.

»Ellen Imellem« introducerer imidlertid en helt ny rolle for forskeren, mener Jacob Dahl Rendtorff.

»I »Ellen Imellem« træder forskeren ind i det postfaktuelle samfund, hvor der ikke findes en sandhed, og hvor alle meninger er lige gode. Man forsøger at pille forskeren ned af en piedestal og vise, at han eller hun ikke er forskellig fra andre borgere«, siger Jacob Dahl Rendtorff.

De barnlige spørgsmål er vigtige

Han anerkender DR's forsøg på at gøre viden tilgængelig for børn og unge ved at gøre forskningen til underholdning. Og derfor mener han godt, der kunne være en større åbenhed over for selve konceptet fra den videnskabelige verden.

»Der er noget filosofisk interessant i at stille sig på barnets side og stille de dumme spørgsmål, som jo er det, »Ellen Imellem« prøver at gøre. Det kræver, at spørgsmålene er reelle og situationen fair – og her fejler DR nok – men jeg synes alligevel, at man som forsker må have en åbenhed og sige: Jeg kan godt gå ind i de situationer – og det kan jeg blandt andet, fordi ikke alle mine svar behøver at holde sig til det rent evidensbaserede. Jeg kan også brede dem ud til det filosofiske plan«, siger Jacob Dahl Rendtorff.

Spørgsmålet om, hvordan man kan bevise, at Jorden er rund, gemmer nemlig på vigtige filosofiske erkendelser, som er værd at diskutere, mener professoren. Fænomenologen Edmund Husserl har i et essay skrevet om netop den forestilling, at Jorden er flad. Som udgangspunkt vil Jorden altid intuitivt opleves som flad – det kræver en videnskabelig erkendelse og abstraktion at forstå den anderledes. Og her ligger altså en væsentlig debat, mener Jacob Dahl Rendtorff.

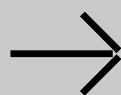
Problemet med programmet er imidlertid, at synspunkterne ikke bliver kvalificeret eller udfordret godt nok, tilføjer han.

»I »Ellen Imellem« siger man: Bare jeg har en mening, så er det godt nok. Men alle ideer er ikke lige gode. Det handler om den måde, man kan fremføre sine synspunkter på. Inden for videnskaben lærer man at begrunde synspunkter, være åben over for andres synspunkter og angribe dem kritisk for at finde evidens for dem. ■



Stine og Christoffer stod imod, da borgmesteren kastede medarbejderne under bussen

Med opbakning fra kollegerne kæmpede Stine og Christoffer i mere end et halvt år for et bedre arbejdsmiljø i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune. Til sidst gik borgmesteren af.



Stine Freja Jessen Tornemand og Christoffer Bilde Christensen er tillidsrepræsentanter i centralforvaltningen i Beskæftigelses- og

Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune. Sammen med kollegerne oplevede de, at arbejdsglæden dalede betragteligt fra august 2021, hvor arbejdspladsen blev fanget i en mediestorm, som strakte sig helt frem til marts 2022, hvor beskæftigelses- og integrationsborgmesteren gik af.

Borgmesteren trak sig, efter at resultatet af en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø kom frem, og Venstres gruppe på rådhuset trak støtten til borgmesteren som følge af undersøgelsen.

Blandt de 200 medarbejdere, som deltog i undersøgelsen, havde 27 procent oplevet krænkende adfærd inden for det seneste år, og 30 procent havde været vidne til krænkende adfærd. Og det var »borgmesteren eller den øvrige politiske ledelse«, der stod bag den krænkende adfærd, svarede 47 procent af dem, der havde været udsat for krænkelser, og 68 procent af dem, der havde været vidne til det.

I perioden kom der et øget og til tider voldsomt pres på medarbejderne. Ledelsen manglede en direktør, der var kommunalvalg, og fokuset fra medierne og politikerne var stort.

Christoffer Bilde Christensen fortæller, at jo tættere man sad på det politiske niveau, jo mere mærke-





»Det var frustrerende, at den politiske ledelse ikke forsvarede os i pressen«.

Tillidsrepræsentant
Christoffer Bilde Christensen



»Det var ubehageligt at være på en arbejdsplads, der var så profileret«.

Tillidsrepræsentant
Stine Freja Jessen Tornemand

de man det pres, der var, og der opstod en underliggende utilfredshed, som voksede.

Den massive mediedækning forud for borgmesterens afgang medførte også en stor stigning i antallet af anmodninger om aktindsigt fra medier.

»Vi gik fra få aktindsigter til et niveau, vi ikke havde set før. Procedurene for håndtering af aktindsigterne ændrede sig, og det påvirkede den måde, opgaven skulle udføres på«, siger Stine Freja Jessen Tornemand.

Nuancerne manglede

Mediestormen begyndte i august 2021, hvor Berlingske skrev, at rengøringsfirmaet De 5 Stjerner i juni samme år havde henvendt sig til Jobcenter København for at få besat 450 ledige job, men kun fik henvist to medarbejdere.

»Det blev fremstillet, som at Københavns Kommune ikke kunne levere arbejdskraft. Men det kom ikke frem, at det var en virksomhed, der tilbød et mindre antal timer, og de ledige kunne dermed ikke få dagpenge, hvis de blev opsagt. Der var altså nogle nuancer, der ikke var med«, siger Stine Freja Jessen Tornemand.

Arbejdspladsen begyndte at figurere i medierne, og det påvirkede den måde, de så sig selv på.

»Det var ubehageligt at være på en arbejdsplads, der var så profileret. Vi

vidste jo godt, at vores arbejde var fagligt helt i orden, men det var bare ikke den fortælling, der var i medierne, og det påvirkede selvfølgelig vores og kollegernes glæde ved at gå på arbejde«, siger Stine Freja Jessen Tornemand.

Christoffer Bilde Christensen supplerer:

»Vi er en fagligt skarp arbejdsplads, hvor man møder på sit arbejde for at gøre en forskel. Så derfor kunne vi helt berettiget ikke kende os selv i det billede, der blev tegnet i medierne«.

»Billedet bidrog til følelsen af, at det var et politisk niveau, som ikke stod på mål for de beslutninger, som de selv havde ansvaret for. Og det var frustrerende, at den politiske ledelse ikke forsvarede os i pressen. Karikeret sagt var det en oplevelse af, at forvaltningen blev smidt ind under bussen«, siger Christoffer Bilde Christensen.

Tæt kontakt til kollegerne

Tillidsrepræsentanterne var meget opmærksomme på udviklingen, og hvad de kunne gøre for at hjælpe kollegerne.

I centralforvaltningen, hvor Christoffer Bilde Christensen og Stine Freja Jessen Tornemand sidder, er de tre tillidsrepræsentanter, som havde en tæt dialog i hele perioden.

»Vi var i tæt dialog med arbejdsmiljørepræsentanterne og tilbød møder for de berørte medarbejdere. Vi sonderede også jævnlige vores områder for at finde ud af, hvordan kollegerne havde det, og for at lægge øre til dem, der følte sig særligt fagligt udsat«, siger Stine Freja Jessen Tornemand.

»I virkeligheden tilbød vi, at de kunne læse deres frustrationer af på os«, siger Christoffer Bilde Christensen.

Den tætte kontakt gjorde også, at de kunne følge med i, om noget var så problematisk, at de skulle tage fat i deres relationer i den nære ledelse for at tale om den generelle trivsel.

»Vi havde i hele perioden en god dialog med arbejdsgiversiden i MED-udvalget, hvor der var fuld forståelse for situationen«, siger Stine Freja Jessen Tornemand.

»Der kom vores gode relationer os rigtig meget til gode, og lobby- og relationsarbejdet blev virkelig dyrket. Både dem helt tæt på og på direktionsniveau«, siger hun.

Ny borgmester med god signalværdi

Der er stadig flere opfølgningsspør,

Sådan røg borgmesteren

August 2021

Rengøringsfirmaet De 5 Stjerner henvendte sig til Jobcenter København for at få besat 450 ledige job, men fik kun to medarbejdere, skriver Berlingske.

Fagdirektør frataget sit ansvar

Oktober 2021

Borgmester Cecilia Lonning-Skovgaard tager ansvaret fra den fagdirektør, der havde ansvar for jobcentrene. Fagdirektøren bliver ikke selv orienteret, men må læse om det i pressen.

Borgmesteren hyrer eksterne advokater

Efteråret 2021

Borgmesteren hyrer advokatfirmaet DLA Piper til at undersøge forvaltningens håndtering af de aktindsigter, forvaltningen har modtaget – det er langt ud over borgmesterens beføjelser, vurderer juraprofessorer.

Borgmesteren bliver genvalgt

16. november 2021

Cecilia Lonning-Skovgaard bliver genvalgt til kommunalvalget og fortsætter som beskæftigelses- og integrationsborgmester.

Whistleblower fortæller om forskelsbehandling

Januar 2022

En whistleblower beretter anonymt om forskelsbehandling af de ansatte tæt på borgmesteren, der er begyndt selv at sætte medarbejdere til konkrete opgaver.

Forvaltningsdirektør bliver fyret

Januar 2022

Forvaltningens adm. direktør bliver fyret. Det sker, selv om medarbejderne enstemmigt har meldt ud, at de ønsker at beholde direktøren, da der er brug for ro og kontinuitet.

Borgmesteren undskylder og trækker i land igen

Borgmesteren undskylder over for medarbejderne på forvaltningens Intra. Men få dage senere trækker hun i land i »Genstart« på P1. Hun kan ikke forstå medarbejdernes oplevelser.

Undersøgelse dokumenterer store problemer

Marts 2022

En arbejdsmiljøundersøgelse blandt 200 medarbejdere viser, at 27 procent har oplevet krænkende adfærd inden for det seneste år. Hver anden svarer, at »borgmesteren eller den øvrige politiske ledelse« stod bag den krænkende adfærd.

Fagforeninger sender åbent brev

Marts 2022

DM og andre fagforeninger sender et åbent brev til borgmesteren. De kalder borgmesterens adfærd for fuldkommen uacceptabel.

Borgmesteren går af

Marts 2022

Cecilia Lonning-Skovgaard mister opbakningen internt i Venstre og trækker sig som borgmester.

Ny borgmester skaber ro

Marts 2022

Jens-Kristian Lütken (V) tiltræder umiddelbart efter som ny borgmester. Han besøger alle centre, deltager i MED-møder og stiller sig til rådighed for spørgsmål mv. Det skaber ro. Arbejdet for tillidsrepræsentanterne er dog ikke slut endnu. Der skal følges op på arbejdsmiljøundersøgelsen, fx med handlingsplaner.

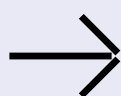
så arbejdet er ikke afsluttet endnu. Fx skal der udarbejdes handleplaner som opfølgning på arbejdsmiljøundersøgelsen.

»Men vi har været heldige med, at den nye borgmester har valgt at handle meget konkret på sine løfter og har været på besøg i alle centre og har været på besøg i alle centre og har stillet sig til rådighed uden at skulle have masser af spørgsmål sendt på forhånd, men bare er mødt op«, siger Stine Freja Jessen Tornemand.

»Den signalværdi er i sig selv kæmpestor på tværs af organisationen og giver en fornyet tro på, at man kan slappe af i sit arbejde. Så der er kommet rigtig meget ro på«.

»Jeg er rystet over, at der er så mange fortællinger, der ligner min«

Soloselvstændige, der søgte om hjælpepakke under corona, bliver nu bedt om dokumentation igen og igen. Bettina Prühs er en af dem, der er dybt frustreret over myndighedernes bureaukrati.



Det er snart to år siden, Bettina Prühs søgte en hjælpepakke, da Danmark første gang lukkede ned på grund af corona. Hun har også for længst indsendt dokumentation for tab af indtægt til Erhvervsstyrelsen. Alligevel er hun en af mange soloselvstændige, som nu bliver bedt om at indsende endnu mere dokumentation.

Det vil hun sådan set gerne. Problemet er, at hun ikke forstår, hvad det er, Erhvervsstyrelsen vil have, og at hun ikke kan komme i kontakt med sin sagsbehandler i Erhvervsstyrelsen for at få det forklaret. Derfor er hun nødt til at betale sin revisor for det.

»Min virksomhed er mig. Jeg har ikke en regnskabsafdeling, som kan tage sig af det, så det koster mig penge, energi og tabt arbejdsfortjeneste, hver gang Erhvervsstyrelsen beder om mere dokumentation«, siger Bettina Prühs, som blev så frustreret, da hun for anden gang blev bedt om mere dokumentation, at hun i det øjeblik fortrød, at hun havde søgt om en hjælpepakke.

425 kommentarer på Facebook

For at komme af med sin frustration og for at få bekræftet sin fornemmelse af, at hun ikke var alene med problemet, skrev hun en kommentar i en lukket Facebookgruppe for soloselvstændige om sit forløb med hjælpepakken og fik 425 kommentarer.

»Jeg er rystet over, at der er så mange fortællinger, der ligner min. Det viser, hvor lidt forståelse der er for små selvstændige«, siger Bettina Prühs, som ikke forstår, at Erhvervsstyrelsen bruger så meget tid på soloselvstændige, som ofte ikke har fået de store beløb i hjælpepakkerne.

»Jeg fik omkring 72.000 kroner. For mig er det ikke småpenge, men det er det for samfundsøkonomien, og det er spild af samfundets ressourcer. Der burde være en bagatelgrænse, så det krænker min retsfølelse«, siger Bettina Prühs, som har brugt omkring fire arbejdsdage på at dokumentere, at hun er berettiget til hjælpen.

Bettinas opgaver forsvandt, da landet lukkede ned

Da statsminister Mette Frederiksen (S) den 11. marts erklærede, at landet grundet coronapandemien lukkede ned, gik Bettina Prühs' konsulentvirksomhed i stå.

»Alle mine opgaver forsvandt. Jeg lever af at tage ud på arbejdspladser og rådgive om arbejdsmiljø, men alle aftaler blev annulleret, og det gik benhårdt ud over min omsætning«, fortæller Bettina Prühs.

Derfor søgte hun om en hjælpepakke, som hun fik i november 2020 og slutaftregtede med Erhvervsstyrelsen i marts 2021.

»Jeg skulle dokumentere, at jeg havde haft en nedgang i omsætning, som svarede til det, jeg havde fået i hjælpepakken, og det er selvfølgelig helt efter bogen. Min revisor hjalp mig med den nødvendige dokumentation, og jeg fik efterfølgende en kort besked om at betale 300 kroner tilbage. Det gjorde jeg selvfølgelig bare og antog, at alt var godt«, fortæller hun.

Men sidst på året 2021 – lige før jul – fik hun en mail fra Erhvervsstyrelsen, som bad om yderligere dokumentation med en benhård deadline. Hun ved ikke hvorfor, men gætter på, at hun blev udtrukket til kontrol.

»Jeg fik cirka en uge til at skaffe den nødvendige dokumentation, så jeg gik lidt i panik. Jeg forstod ikke, hvad det var, de ville have, så jeg ringede til min revisor, som hjalp mig«, fortæller Bettina Prühs.

Ifølge mailen skulle hun uploade dokumentationen i et selvbetjeningssystem, som ikke virkede. Sagsbehandleren i Erhvervsstyrelsen svarede ikke, så hun sendte en mail til sagsbehandleren og vedhæftede screendump af dokumentationen.

Da hun stadig ikke kunne komme i kontakt med sagsbehandleren og heller ikke hørte noget fra styrelsen, ringede hun til styrelsens hovednummer og fik at vide, at hun ikke skulle tage deadline så alvorligt, for nu var de ved at drukne i nye ansøgninger.

»Det synes jeg var en underlig tilbagemelding. →



Bettina Prühs' forløb

2020

Marts:

Mette Frederiksen annoncerer nedlukningen på et pressemøde.

November:

Bettina Prühs får den hjælpepakke, hun har søgt om. Hun får 72.000 kr.

2021

Marts:

Bettina Prühs slutfregner med Erhvervsstyrelsen med hjælp fra sin revisor. Hun tror, sagen er lukket.

December:

Erhvervsstyrelsen beder om mere dokumentation kort før jul. Bettina Prühs får en uge til at svare. Det gør hun via mail.

2022

Maj:

Erhvervsstyrelsen kontakter igen Bettina Prühs. De har ikke nok dokumentation, lyder det.

Efter mailkontakt med styrelsen genfremsender hun dokumentationen fra december.

Erhvervsstyrelsen sender en mail om, at dokumentationen nu er journaliseret. Det er uklart, om sagen er lukket eller ej.

→ Jeg er et meget retskaffent menneske, så det stressede mig enormt, at jeg ikke kunne få afklaret, om det var i orden. Men jeg tænkte, at det måtte det være, når jeg ikke hørte andet«, siger Bettina Prühs, som blev provokeret over svaret.

»Jeg synes, det er frækt og respektløst eller manglende indblik i, hvad det betyder for mig, og hvad de sætter i gang. Det går ud over mit mentale overskud og min sundhed. Jeg ved jo ikke, om de vil kræve det hele tilbage«, siger hun.

Mange har samme oplevelse

At det ikke kun er Bettina Prühs, der flere gange er blevet bedt om at indsende mere dokumentation, bekræfter foreningen Danske Soloselvstændige, som blev oprettet i marts 2020.

Foreningen udsprang af Facebookgruppen af samme navn, som på under en uge fik flere end 38.000 medlemmer.

»Vi hører fra mange medlemmer, som bruger megen tid, energi og penge på at dokumentere hjælpepakkerne berettigelse«, siger Birgitte Feldborg, som er formand for foreningen.

Hun siger, at soloselvstændige selvfølgelig skal overholde lovgivningen ligesom alle andre og betale tilbage, hvis de har tjent mere, end de har fået i hjælpepakken.

»Udfordringen er, at hver gang de skal svare på henvendelser fra Erhvervsstyrelsen, skal de bruge eksterne

penge, fx til revisor, da man ikke nødvendigvis har forstand på regnskaber, hvis man er konsulent eller frisør«, siger Birgitte Feldborg.

Erhvervsstyrelsen vender tilbage

I midten af maj 2022 fik Bettina Prühs endnu en mail fra Erhvervsstyrelsen om, at de ikke havde fået tilstrækkelig dokumentation.

»Jeg gik i selvsving igen, og der blev ikke arbejdet mere den dag. Jeg græd simpelthen i frustration og skrev tilbage, at jeg ikke forstod, hvad de manglede. Jeg forsøgte også igen at ringe, men kunne ikke komme igennem til sagsbehandleren«, fortæller hun.

Hun ringede igen til hovednummeret, og efter at en venlig medarbejder havde lyttet i et stykke tid, sagde hun: »Du bliver nødt til at skrive til din sagsbehandler«.

»Det gjorde jeg og henviste til den dokumentation, jeg allerede havde sendt. Herefter fik jeg en mail fra sagsbehandleren, som undrede sig over, hvad det var for yderligere dokumentation, jeg refererede til. Så hun havde åbenbart ikke set min mail fra december«, siger en overrasket Bettina Prühs.

»Så jeg fremsendte den samme mail og skrev: »Du kan se, at jeg sendte det her i december, og nu sender jeg det igen««, siger hun.

Birgitte Feldborg bekræfter, at mange medlemmer ikke forstår, hvad det er, de skal dokumentere, og at de ikke kan komme i kontakt med deres sagsbehandler i Erhvervsstyrelsen.

»Jeg kan slet ikke forstå, at man ikke kan komme i kontakt med de medarbejdere, som beder om oplysninger fra en. Og medlemmerne har jo sendt dokumentation en gang, så hvad mere vil styrelsen have? Det virker, som om de vil finde noget, der ikke er, som det skal være, og det er ikke i orden«, siger Birgitte Feldborg.

Jeg har jo brug for pengene

Rent moralsk fortryder Bettina Prühs ikke, at hun søgte om hjælpepakken, selv om hun i bar frustration gjorde det, i det øjeblik Erhvervsstyrelsen for anden gang bad om yderligere dokumentation.

»Jeg havde brug for de penge, og det var ren overlevelse«, siger hun.

»Min mand oplevede min frustration på nærmeste hold og sagde, at jeg bare skulle sende alle pengene tilbage. Men gu' ville jeg ej. Jeg ved ikke, hvor jeg skulle finde dem henne, og så var de berettigede og gav mad på bordet, så det blev en principalsag«, siger hun og anbefaler andre i samme situation at holde fast og bruge fællesskaber til at række ud til andre.

Hun regner med, at det nu er i orden for hendes vedkommende, men har endnu ikke fået en mail om, at sagen er lukket.

»Jeg har dog lige fået en mail om, at den fremsendte dokumentation er journaliseret på min sag, men om det betyder, at sagen er afsluttet, ved jeg ikke. Det bekymrer mig. Jeg ved jo ikke, om de henvender sig igen«. ▀

Call for proposals for new members of the Danish Cancer Society's scientific committees

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

The DCS' Scientific Committee - People & Society (KBVU-MS)

The committee covers the humanistic, social, public health and epidemiological cancer research area; and has three vacant member seats to be occupied by experienced, active researchers with the following expertise:

- **Cancer epidemiologist** - 1 member
- **Clinical nursing oncologist, preferably with a special focus on clinical intervention research** - 1 member
- **Clinical oncologist** - 1 member

Hereof should at least two of them be from abroad and preferably be men to balance the committee's number of members from foreign institutions and the gender. The proposals for this committee can be written in Danish.

The DCS' Scientific Committee - Biology & Clinic (KBVU-BK)

The committee covers the biological, translational, clinical and epidemiological cancer research area; and has three vacant member seats to be occupied by experienced, active researchers with the following expertise:

- **Radiation oncologist** - 1 member
- **Basic scientist** - 1 member
- **Clinical epidemiologist** - 1 member

Hereof should at least two of them be from abroad and preferably be women to balance the committee's number of members from foreign institutions and the gender. The proposals for this committee must be written in English.

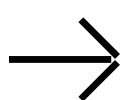
You can see the full text and instructions on our homepage: www.cancer.dk/opslag.

Deadline for proposals: 24 August 2022



Arbejder du hjemme mere end to dage om ugen?

Kravene til hjemmearbejde er blevet lempet for at gøre dem »mere tidssvarende«. Det har betydning for dig, der har faste hjemmearbejdsdage.



Hvis du arbejder bag en computerskærm mere end to dage derhjemme, gælder der nu nye regler.

Reglerne er indført fra 30. april som resultat af en politisk aftale, der har til formål at gøre det lettere at få lov til at arbejde hjemme.

»Vi har fundet de eksisterende regler på området og støvet dem af, så de er mere tidssvarende i en tid med mere hjemmearbejde«, siger Nils Houmann, der har repræsenteret Akademikerne i regeludvalget.

De generelle arbejdsmiljøregler træder altså nu først i kraft, når man regelmæssigt arbejder mere end to dage om ugen derhjemme. Før gjaldt de efter mere end én dag. Efter de to dage har du ret til bl.a.:

- en computerskærm, der er separeret fra dit tastatur
- et bord, der passer til dig i højde, og som er stort nok til dit arbejde
- en stol, der kan justeres i ryg og sædehøjde
- en lampe.

Kritik: Udgifterne tørres af på medarbejderne

De nye lempede regler for hjemmearbejde vækker dog også en vis bekymring hos nogle.

Fagforbundet HK mener for eksempel, at udgifterne for hjemmearbejde i stigende grad tørres af på arbejdstagerne, fordi man ikke længere har krav på de mest elementære redskaber som skærm, tastatur eller mus, når man arbejder hjemmefra to tredjedele af sin arbejdstid.

»Jeg er simpelthen rystet. Arbejdsgiverne er lykkedes med en kampagne om, at de hidtidige regler skulle være enormt bøvlede og bureaukratiske. Men i praksis handler det her udelukkende om, at arbejdsgiverne vil slippe billigere ved at skubbe udgifter over på lønmodtagerne«, har HK's næstformand, Mads Samsing, udtalt i en pressemeddelelse.

I juni måned 2021 viste en rundspørge foretaget af Epinion for Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), at hver anden lønmodtager arbejder hjemmefra med udstyr, som langt fra opfylder Arbejdstilsynets regler for skærmarbejde i hjemmet.

DM-formand Camilla Gregersen pointerer, at DM's medlemmer bredt set har tilkendegivet et ønske om bedre fleksibilitet og mulighed for et par hjemmearbejdsdage om ugen.

»Så den politiske løsning, der lægger sig op ad Arbejdstilsynets anbefaling, har også fordele for medlemmerne«, siger Camilla Gregersen. Hun forventer dog, at arbejdspladserne ser værdien i at investere i medarbejdernes trivsel og understøtte sikre og sunde arbejdspladser.

»Mange af de undersøgelser, vi har set, er foretaget i en periode, hvor mange arbejdede hjemmefra på fuld tid. Den situation er nu ændret – og hjemmearbejde vil igen fylde mindre. Men det er vigtigt, at vi følger udviklingen og får en grundig evaluering af reglerne efter et år«, siger hun. ▀

Hvad er »regelmæssigt hjemmearbejde«?

Da reglerne først blev indført, var det ikke præciseret, hvornår Arbejdstilsynet ville betegne hjemmearbejde som regelmæssigt.

I et mailsvar til Akademikerbladet har Arbejdstilsynet imidlertid forklaret, at »der er tale om regelmæssigt hjemmearbejde, hvis arbejdet foregår mere end to dage om ugen set over et gennemsnit på en måned«.

Efterfølgende er vejledningen på Arbejdstilsynets website blevet opdateret med samme formulering. Det glæder konsulent Nils Houmann. Han pointerer, at de nye regler også gør straffen for at overtræde reglerne mere klar.

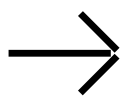
»Arbejdsgiver og arbejdstager kan ikke aftale sig ud af ikke at overholde loven om arbejdsmiljø. Nu skal man ikke grave i reglerne for at finde ud af, at det kan medføre bødestraf ikke at overholde reglerne«, siger Nils Houmann.

Maskuline dyder belønnes. **Feminine dyder straffes**

Homoseksuelle mænd i registrerede parforhold tjener 15 procent mindre end heteroseksuelle mænd.



Professor Bjarke Oxlund har som forsker og som NGO-ansat beskæftiget sig indgående med forholdene for LGBT+-personer: »Såkaldt feminin adfærd ser simpelthen ikke ud til at udløse kroner og øre på samme måde som det, vi forstår ved klassisk maskulin adfærd«, siger han.



Uforklarede lønforskelle eksisterer ikke kun mellem mænd og kvinder. Gifte

heteroseksuelle mænd tjener i gennemsnit 15 procent mere end homoseksuelle mænd, der enten er gift eller lever i et registreret partnerskab. Det viser en ny DM-analyse.

De homoseksuelle mænd tjener i gennemsnit 77.000 kroner mindre om året end de heteroseksuelle, når man tager højde for forskellige jobtyper og uddannelsesbaggrund.

Den store forskel i lønindkomsten hos de to grupper forbløffer de eksperter, DM Akademikerbladet har talt med.

»Vi har længe kendt til, at der var uforklarede lønforskelle mellem mænd og kvinder. Den her analyse synes at bekræfte, at såkaldt maskuline dyder belønnes, og feminine straffes på de danske arbejdspladser«, siger professor på Københavns Universitet Bjarke Oxlund. Han har både i sin forskning og i sin fortid på Institut for Menneskerettigheder og i NGO'en Sex & Samfund beskæftiget sig med forholdene for personer i LGBT+-miljøerne.

Birthe Larsen, der er lektor i økonomi på CBS, læser tallene på samme måde.

»Jeg kan ikke tolke den enorme lønforskel som andet end diskrimination«, siger hun.

Der sker tilsyneladende fortsat en helt igennem stereotyp værdiansættelse af såkaldt bløde og hårde kompetencer på arbejdspladserne, uddyber CBS-økonomen.

»Det, der overrasker mig mest, er, at vi igen må konstatere, at vi er gået totalt i stå for så vidt angår ligestilling på det danske arbejdsmarked«, siger Birthe Larsen.

»Vildt vigtig opdagelse«

Fordi analysen er baseret på registre fra Danmarks Statistik, begrænser oplysningerne sig til



Foto: Mads Nissen/Ritzau Scanpix

Så stor er lønforskellen

- Homoseksuelle mænd, der lever i et registreret partnerskab, tjener 50.000 kroner mindre om året end gifte heteroseksuelle mænd.
- Når man tager højde for uddannelse og arbejde, er forskellen mellem gifte homo- og heteroseksuelle mænd på næsten 77.000 kroner. Det svarer til 15 procent.
- Gifte heteroseksuelle mænd ligger fortsat allerøverst i arbejdsmarkedets kastesystem. Heteroseksuelle kvinder ligger i bunden.
- De heteroseksuelle kvinder ligger også lavere i lønhierarkiet end de homoseksuelle kvinder. Her er den uforklarede lønforskel på 11.800 kroner om året.

Kilde: DM Analyse.

»Det, der overrasker mig mest, er, at vi igen må konstatere at vi er gået totalt i stå, for så vidt angår ligestilling på det danske arbejdsmarked«, siger Birthe Larsen, lektor i økonomi på CBS

gruppen af homoseksuelle, der lever enten i et ægteskab eller i et registreret partnerskab. Det kalder på flere undersøgelser, mener Bjarke Følner, der er chefkonsulent og seniorpartner i Als Research, som har specialiseret sig i minoritetsområdet.

På de fleste andre parametre bliver livet lettere for homoseksuelle, når de bliver ældre og for eksempel lever i et fast parforhold, forklarer han.

»Det øger både trivsel og sundhed, at man er kommet »ud af skabet«. Og hvis man er gift eller i registreret partnerskab, må det antages, at man som oftest lever relativt åbent og ikke er helt ung længere. Det kan derfor undre, at der er så stor forskel på lønnen mellem heteroseksuelle og homo-

»Jeg kan ikke tolke den enorme lønforskel som andet end diskrimination«.

BIRTHE LARSEN, LEKTOR I ØKONOMI

seksuelle mænd, som er i fast parforhold«, siger Bjarke Følner.

Analysen er en vildt vigtig opdagelse, mener han.

»Vi ved fra andre studier, at homoseksuelle mænd typisk er mere åbne, trives lidt bedre og oplever lidt mindre diskrimination på arbejdsmarkedet end homoseksuelle kvinder, så det er interessant, at forskellene ser ud, som de gør, i DM's analyse«, siger Bjarke Følner.

Det kunne tyde på, at forklaringen ikke kun handler om diskrimination, siger han.

»Det kunne være interessant med opfølgende kvalitativ forskning. Hvad er de homoseksuelle mænds egne bud på, hvorfor de bliver dårligere aflønnet? Hvor meget spiller fordommene ind hos chefer?« siger Bjarke Følner.

Trækker løngennemsnittet ned

Det er ikke muligt at se, hvor mange af de homoseksuelle mænd i DM-analysen der har børn. Her kan en del af forklaringen på løn efterslæbet ellers ligge.

Det vurderer CBS-lektor Philip Rosenbaum, der forsker i, hvilken betydning forældreskabet har for lønmodtageres indtjening.

OM DM's analyse:

Tallene stammer fra Danmarks Statistik og bygger på data fra fire registre.

Resultatet begrænser sig til gifte personer, og seksualitet er defineret ud fra, at personerne har samme juridiske køn som deres partner. Analysen bygger på data vedrørende:

1.042.154 heteroseksuelle kvinder
7.790 homoseksuelle kvinder
1.042.135 heteroseksuelle mænd
5.086 homoseksuelle mænd

»Hvis der er børn, gælder formentlig det samme for den ene mand i forholdet som for kvinderne: At indkomsten daler for hvert barn, de får«, siger Philip Rosenbaum.

Når en mand i et homoseksuelt forældreskab bliver den primære omsorgsperson og måske derfor også mindre karriereorienteret, så trækker han løngennemsnittet ned for hele gruppen.

»Men det kan ikke forklare hele forskellen på 77.000 kroner. Og jeg kender heller ikke forklaringen. Men det er ganske opsigtsvækkende«, erkender CBS-økonomen.

Børn et særdeles aktivt valg

At børn er en del af forklaringen, mener også DM's eget LGBT+-netværk. I en skriftlig kommentar til analysen skriver de tre netværksmedlemmer Rikke Voergård-Olesen, Amalie Ørum Hansen og Liv Hernø-Toftild følgende til Akademikerbladet:

»For de homoseksuelle mænd, som har valgt at få børn, ved vi, at det er et særdeles aktivt valg. De skal ud og gøre en stor indsats for at få adgang til at få børn (danne regnbuefamilie med kvinder, få børn i udlandet og lign.). Disse homoseksuelle fædre går meget helhjertet ind til de børneomsorgsopgaver, der almindeligvis tillægges kvinder, og som vi ved påvirker kvinders løn, fx at tage barsel, børns sygedage mv.«.

Børn eller ej, så ligger de heteroseksuelle mænd øverst i arbejdsmarkedets kastesystem.

»Vi må antage, at arbejdsgiverne godt kan lide en mere såkaldt maskulin adfærd. For den bliver ifølge analysen også belønnet hos homoseksuelle kvinder, som bliver bedre lønnet end de heteroseksuelle«, siger KU-professor Bjarke Oxlund.

Det er altså ikke den homoseksuelle orientering i sig selv, der ud-

77.000 kr.

Så meget mindre tjener homoseksuelle mænd, der lever i et registreret parforhold, hvis man sammenligner med gifte heteroseksuelle mænd og tager højde for uddannelse og job.

løser en negativ forskelsbehandling, vurderer Bjarke Oxlund.

»Men såkaldt feminin adfærd ser simpelthen ikke ud til at udløse kroner og øre på samme måde som det, vi forstår ved klassisk maskulin adfærd, fx det målorienterede og assertive, det talende og det konkurrencemindede«, forklarer han.

Brug for oplevede forklaringer

Både Bjarke Oxlund og CBS-økonom Birthe Larsen mener, at større lønåbenhed er helt afgørende for at bryde de bevidste og ubevidste kønsforventninger, som blandt andre de ansættende chefer ligger under for.

»Og hvornår begynder vi at belønne de såkaldt »bløde« værdier, som får en arbejdsplads til at præstere bedre, for eksempel at nogen organiserer en fest, sørger for morgenmad eller sætter stolene på plads igen, når afdelingen har holdt møde?« spørger Birthe Larsen.

De uforklarede lønforskel kender man også fra internationale undersøgelser. Det fortæller chefkonsulent og partner Bjarke Følner fra Als Research.

»Men vi har i den grad brug for nogle oplevede forklaringer på, hvad der er på spil«, fastslår han.

DM's LGBT+-netværk mener, at der uanset forklaringer er tale om en alvorlig og klart kønnet løndiskrimination. Samtidig pointerer man, at løngabet fortsat er endnu større mellem mænd og kvinder. ■



Foto og tekst af: Simon Jeppesen / akademikerbladet@dm.dk



Alle skal vi dø

Jeg har hånden inde i gabet på bjørnen for at demonstrere, at der er en kanal fra munden hele vejen ned til endetarmsåbningen. Man kan også se, at det lugter rigtig dårligt, når man begynder at skære et dyr op.

Det er vigtigt, at børn oplever død og lærer at forholde sig til den. Når de ser på, at jeg skiller et dyr ad, har de altid noget at sige – helt konkret til organerne – og de relaterer til deres egne oplevelser med dyr og mennesker, liv og død. De refleksioner er vigtige. Nysgerrighed på deres eget liv giver erkendelse, som er med til at forme dem til voksne.

Det handler om både oplevelse og dannelse. Sådan her ser vi mennesker jo også alle sammen ud indeni. Det synes jeg er vigtigt at vide. Børn og unge kommer i deres dagligdag ikke i forbindelse med død og de lugte, der hører med. De ser knap nok en hel kylling længere. Den kommer som kyllingenuggets eller brystfileter i en plastikbakke.

Nysgerrighed og fascination er nøgleord – både for mig og for dem, der ser på, når jeg dissekerer. Jeg bliver selv ydmyg hver gang, når jeg ser og oplever, hvordan en krop fungerer.

Pernille Mølgaard Andersen er biolog og formidlingsinspektør ved Naturhistorisk Museum i Aarhus. I over 25 år har dissektion af dyr for et publikum været en vigtig del af hendes formidlingsarbejde. Hvaler, ulve, løver og her: en brun bjørn på 2½ år og ca. 100 kg fra fangenskab i Danmark.

Du skal ikke fyres for at forsvare arbejds miljøet

Arbejdsmiljørepræsentanter skal have samme beskyttelse mod fyringer som tillidsrepræsentanter, lyder ny anbefaling. Vigtigt rygstød, siger Helene Kannegaard, der har været AMR i tre år.

I 2017 blev en bibliotekar fyret efter at have påtalt problemer med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen – og det var arbejdsgiveren i sin fulde ret til, slog Højesteret senere fast i en opsigtsvækkende afgørelse. For selv om bibliotekaren var arbejdsmiljørepræsentant (AMR) for sine kolleger i Carlsberg Group, var hun ikke beskyttet mod fyring på samme måde som en tillidsrepræsentant (TR), da hun var ansat i det private og stod uden for overenskomsten.

Men sådan bør det ikke være. Det er indstillingen fra et udvalg bestående af arbejdsmarkedets parter, der netop har afleveret en række anbefalinger til beskæftigelsesministeren, som skal bane vej for en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats på landets arbejdspladser.

Udvalget anbefaler blandt andet, at de privatansatte AMR'er får en beskyttelse på linje med tillidsrepræsentantbeskyttelsen. Det bør gælde også i de virksomheder, der ikke har tegnet overenskomst.

Helene Kannegaard er en af dem, der hidtil ikke har været beskyttet igennem sin overenskomst. I tre år har den 36-årige rådgiver i organisationen CISU, Civilsamfund i Udvikling, også været arbejdsmiljørepræsentant for 25-30 kolleger i sekretariatet, der holder til i en gammel chokoladefabrik i Aarhus midtby.

Hun vurderer, at den rygdækning, hun kan se frem til, har stor betydning.

»Den vil betyde, at jeg er bedre stillet, når jeg går ind i ledelsesrummet på min arbejdsplads og er talerør for alle de ansatte«, siger Helene Kannegaard.

Hun pointerer, at CISU grundlæggende er en god arbejdsplads hvad både trivsel og fysiske rammer angår.

»Jeg bliver bedre stillet, når jeg går ind i ledelsesrummet og er talerør for alle ansatte«.

Helene Kannegaard, CISU-rådgiver og arbejdsmiljørepræsentant

»Men den dag jeg skal håndtere en chikanesag eller et arbejdsmiljø, der er betændt af en anden årsag, vil det helt klart være rarere, hvis jeg ved, at min lovmæssige beskyttelse er på plads«, forklarer Helene Kannegaard.

Beskyttelse sikrer inddragelse

Ifølge DM's formand, Camilla Gregersen, er den udvidede beskyttelse af AMR en vigtig landvinding. Hun forventer, at en bekendtgørelse med udvalgets anbefaling bliver stemt igennem i Folketinget.

»Det er helt urimeligt, at der på store dele af det private arbejdsmarked ikke er en sikkerhed for dem, der påtager sig det lovpligtige hverv at hjælpe til med et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen«, siger Camilla Gregersen.

Beskyttelsen af medarbejderrepræsentanter er helt central, hvis man har et ærligt ønske om at inddrage de ansatte i at sikre et godt arbejdsmiljø, siger hun.

»Al erfaring viser, at det er gennem løbende dialog mellem medarbejdere og ledelse, at man kan opnå reelle forandringer på arbejdspladserne«.

Ingen chikane i CISU

Helene Kannegaard har hidtil ikke haft en særlig beskyttelse i hvervet som AMR, men det var ikke afgørende, da hun besluttede at påtage sig opgaven.

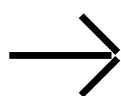
»Det er en anderledes rolle, og det udvikler mig også personligt, at jeg kommer tæt på ledelsen og samarbejder med tillidsrepræsentanten«, siger hun.

Det mest udfordrende, hun har oplevet, er at følge op på individuelle problematikker, som kom frem efter en APV for tre år siden.

Den øgede beskyttelse af AMR er ikke den eneste anbefaling fra det såkaldte AMO-udvalg, der blev nedsat af den tidligere regering i 2019. Men det er et vigtigt skridt på vejen, hvis man vil sikre et mere systematisk arbejdsmiljøarbejde, påpeger DM-formand Camilla Gregersen.

»Derudover arbejder vi stadig for at få udbredt uddannelse til ledere i psykisk arbejdsmiljø – på både det offentlige og private område«. ▀

Klaus skriver digte, mens han forsker



En dag sad jeg og kiggede i Leonardo da Vincis bøger og så hans forskellige tegninger. På den ene side beskriver han verden så smukt og poetisk som kunst, på den anden side dokumenterer han helt nøgternt og objektivt bevægelserne i en hests ben. Den dobbelthed er inspirerende.

Selv skriver jeg digte. På mit skrivebord har jeg en bærbær og en ekstern monitor. På den ene skærm har jeg en tekstfil åben til min forskning og på den anden en fil til digte. Argumenterne ryger ind i forskningsartiklen. Alle mine oplevelser og fornemmelser og følelser skriver jeg ind i digtfilen. Det er to processer i mit hoved, der kører på samme tid.

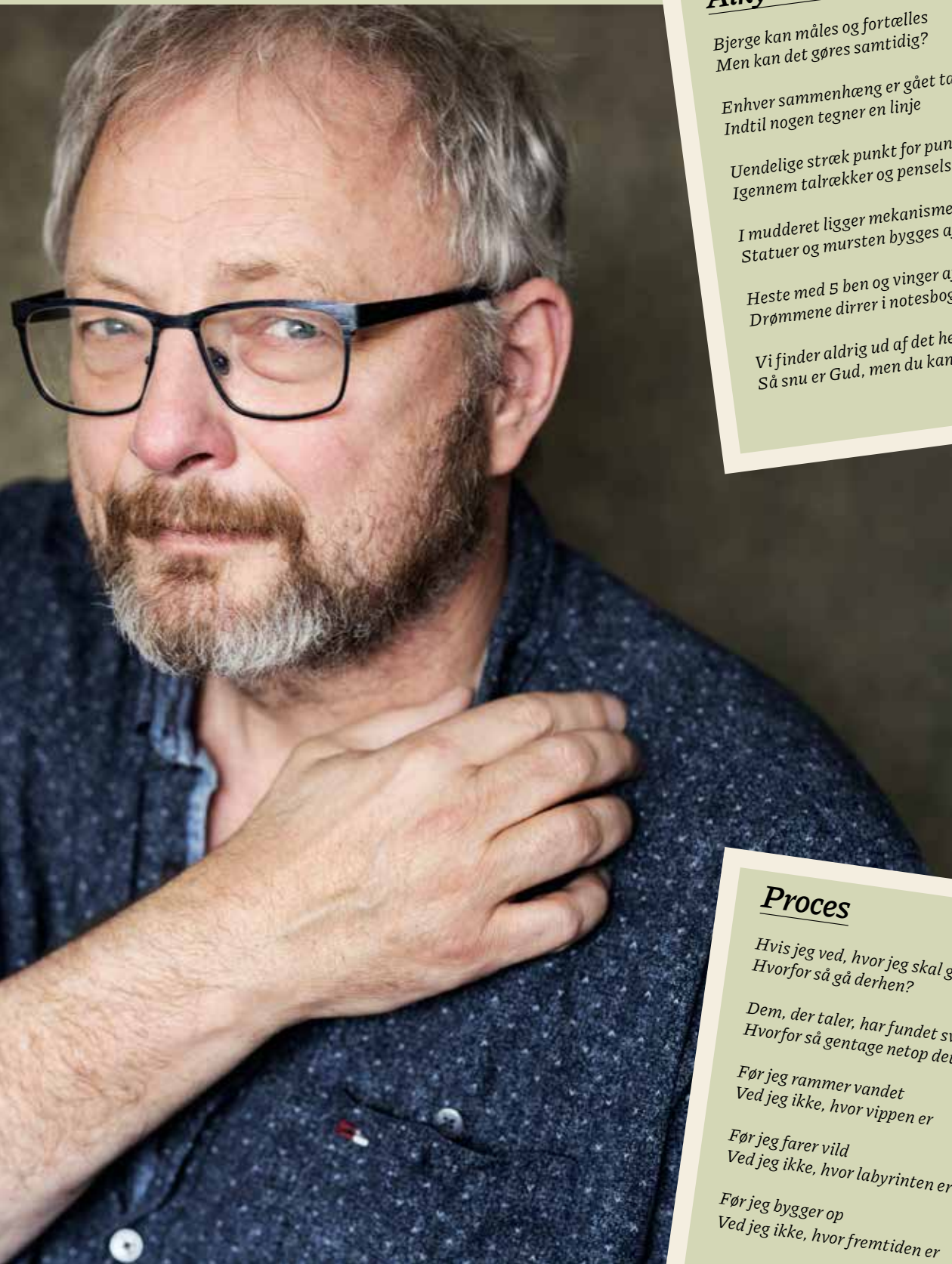
Poesien giver mig en anden måde at tale om verden på. Jeg kan beskrive nogle dybere processer, som jeg ikke kan komme omkring i en videnskabelig artikel – eller måske først bagefter kan få ind i forskningen. Jeg indfanger nogle indtryk og oplevelser, jeg ellers ikke kan holde fast.

At digte er at formulere en fornemmelse. Sådan er det for mig i hvert fald. Der er noget, jeg kan mærke i hovedet og kroppen, og så bliver digtene en god udtryksform for det. Det er derfor, digtene er så søgende, så åbne. Det er, som om jeg får lov til at sige det, jeg egentlig oplever, når forskningssproget ikke helt rækker. Det må komme senere.

Ligesom digte er forskning både svar og ikkesvar. Det er så vigtigt, at vi tør bevæge os ud i det ukendte – som forskere og som undervisere. Det er her, svarene kommer, her, resultaterne ligger. Og vi skal have de studerende med i den proces. Vi skal turde sige til dem: Det her har vi styr på, men det herovre har vi ikke styr på – så skal vi ikke gå den vej?

Jeg har skrevet et digt til min søn, »Alkymist«. Han er startet på cognitive science, og han skriver også digte. Det er et forsøg på at sige til ham – og til mig: Gad vide, om man faktisk kan forske og digte samtidig? ▀

Klaus Thestrup er lektor på DPU – Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse. Han forsker i onlinelæring i blandt andet børnehaver og folkeskoler, og han underviser på kandidatuddannelsen i it-didaktisk design. Klaus Thestrup er optaget af spørgsmålet om, hvordan vi afholder onlineundervisning, så den bliver til eksperimenterende fællesskaber med krop og rum. For tiden skriver han på digte om børns leg.



Alkymist

Bjerger kan måles og fortælles
Men kan det gøres samtidig?

Enhver sammenhæng er gået tabt
Indtil nogen tegner en linje

Uendelige stræk punkt for punkt
Igenem talrækker og penselstrøg

I mudderet ligger mekanismen
Statuer og mursten bygges af det samme ler

Heste med 5 ben og vinger af træ
Drømmene dirrer i notesbogen

Vi finder aldrig ud af det hele
Så snu er Gud, men du kan da prøve

Proces

Hvis jeg ved, hvor jeg skal gå
Hvorfor så gå derhen?

Dem, der taler, har fundet svar
Hvorfor så gentage netop det?

Før jeg rammer vandet
Ved jeg ikke, hvor vippen er

Før jeg farer vild
Ved jeg ikke, hvor labyrinten er

Før jeg bygger op
Ved jeg ikke, hvor fremtiden er

»Ligesom digte er forskning både svar og ikkesvar. Det er så vigtigt, at vi tør bevæge os ud i det ukendte«, siger Klaus Thustrup.

Hvad meningsfuldhed på arbejdspladsen er, og hvorfor vi alle bliver ved med at jage den

Purpose, meningsfuldhed og The Why er alle begreber, der beskriver det samme: Menneskets behov for at finde den større mening ved at gå på arbejde.







D

et var en af den civiliserede verdens ældste forestillinger om arbejdsmarkedet, som for-

fatteren og *inspirational speaker* Simon Sinek præsenterede, da han i 2009 afholdt sin TED-talk om sit begreb »The Why«. Foredraget er i dag stadig en af de mest sette. Simon Sineks bog om The Why blev også hurtigt en global bestseller, og arbejdsmarkedskonsulenter verden over tog gladeligt det nye, smarte ord til sig, når de skulle belære virksomheder og organisationer om, hvordan man motiverer og engagerer medarbejderne. Det hele handler om arbejdspladsens meningsfuldhed – eller purpose, som det også bliver kaldt. Af samme grund har de fleste virksomheder med respekt for sig selv i dag skabt en større fortælling om deres virke. Nokia: Connecting People er mere end en reklame, det er en fortælling, der skal give de ansatte følelsen af at arbejde for et højere formål. Hos Grundfos har de også fortællingen på plads: »We pioneer change together«. Hvis du som ingeniør bliver ansat hos pumpeproducenten, er du med til at redde verden med rent vand. Det er i hvert fald den tanke, der skal få dig til at vælge Grundfos som arbejdsplads og møde motiveret op dag efter dag.

Nogle mennesker leder selv efter den helt rigtige purposefulde arbejdsplads og indretter karrieren aktivt efter det. Det gælder blandt andet for Rasmus Willig, der indtil begyndelsen af 2021 havde en solid karriere som forsker inden for dansk arbejdsmarked på RUC, hvor han også var ph.d.-programleder. Det er en af den slags universitetskarrierer, som mange studerende drømmer om, men hvor stillingerne er få. Alligevel sagde Rasmus Willig arbejdet op for i stedet af blive Head of CSR hos biotekvirksomheden Gubra.



»Jeg var nået til det punkt, hvor der ikke kunne skrives mere om klima- og biodiversitetskrisen. Det, der er behov for nu, er reel handling«, siger Rasmus Willig.

I den forskertradition, han er uddannet i, bruger man ikke smarte amerikanske mærkater som purpose eller why. Så når Rasmus Willig taler om årsagerne til sit jobskifte, tager han udgangspunkt i moralfilosofiens to hovedmotivationer: den instrumentelle (penge, magt) og den moralske (andre årsager). En af underkategorierne til den moralske hovedmotivation er erkendelsesinteresse, som især akademikere kender til. At blive drevet af interessen for at undersøge verden og blive dygtigere.

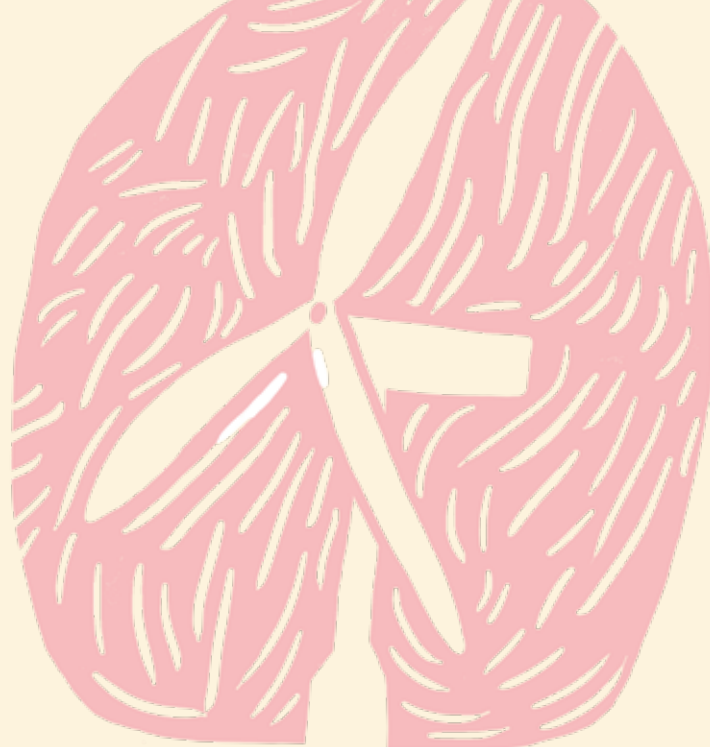
»Det er dybt motiverende at lære noget nyt hele tiden og at lære andre noget nyt«, fortæller den tidligere universitetsansatte.

I dag arbejder han dagligt med at finde på løsninger til klima- og biodiversitetskrisen. Det lyder smukt og er den ultimative form for meningsfuldhed på arbejdet. Men spørgsmålet er, om den slags ophøjede purpose også kan misbruges? Tør ansatte kritisere deres arbejdsplads, hvis de kæmper for en bedre verden?

→

»Når man taler om virksomhedens menings-skabelse, kan det også have et totalitært træk: »Her er vi sammen om en fælles mening«««.

Helge Hvid, professor emeritus



→ **Folk, der redder verden, bliver tit underbetalt**

I de 33 år, professor emeritus Helge Hvid har forsket i, hvorfor og hvordan vi går på arbejde, har han observeret, at nogle organisationer, der er drevet af purpose, samtidig har nogle problematiske arbejdsforhold. Fx i NGO'er, der kæmper for de svages rettigheder og redder menneskeliv i udviklingslandene, kan arbejdsvilkårene tit vise sig at være meget ubarmhjertige.

»Her er det »sagen«, det drejer sig om, og dine arbejdsforhold kommer i anden række«, forklarer Helge Hvid.

Han ser den samme problemstilling ved prekariatet. Det er løstansatte og freelance-re, der aldrig kommer i nærheden af hverken pensionsopsparing eller fastansættelse, men som alligevel bliver mødt af fortællingen om, at de er privilegerede, fordi de arbejder i den populære kreative branche. Helge Hvid bruger heller ikke ordet purpose, men taler mere om sensemaking, som blev præsenteret af organisationsteoretikeren Karl Weick i 1970'erne.

Sensemaking kan få folk til at gøre alt for kollegerne og arbejdspladsen, men det er vigtigt at huske, at hvad der er mening for den ene, ikke er det for den anden, og det er netop den meningsmangfoldighed, der kan gøre purposebegrebet til et godt og aktivt værktøj på arbejdspladsen, mener professoren. De virksomheder eller organisationer, der insisterer på én fælles meningsopfattelse, er ude på et skråplan, hvor begrebet kan misbruges.

»Når man taler om virksomhedens menings-skabelse, kan det også have et totalitært træk: »Her er vi sammen om en fælles mening«. Hvis det var et samfund, der var skruet sammen på den måde, så ville man kalde det et udemokratisk samfund«, påpeger Helge Hvid.

Ikke desto mindre er purposebegrebet et almengyldigt begreb, der ikke forsvinder, og som har eksisteret i en eller anden form siden den græske oldtid.

»Der er næsten altid et why i antikken«,

Organisationsteoretikeren Karl Weick talte i 1970'erne om sensemaking.



Foto: Privat

forklarer Jens Krasilnikoff, lektor i græsk og hellenistisk historie ved Aarhus Universitet.

»Men forudsætningen for, at man kan have et why, er i virkeligheden et what«, uddyber han.

I antikkens Grækenland bestod samfundet af bystater, dvs. en central by med opland til. Allerede dengang interesserede man sig meget for arbejdslivets indretning og den enkeltes motivation og potentiale. Faktisk havde man regnet ud, at den ideelle borger – en families mandlige overhoved – ville leve op til sit fulde potentiale, hvis han dyrkede landbrug som fri selvejerbonde.

»En filosof som Aristoteles siger, at en mand, der arbejder med landbrug, adler sin krop og sit sind«, fortæller historiker Jens Krasilnikoff.

»Og hvis man udlever det arbejdsliv, så bliver man det bedste aktiv for sin stat. Sådan kan man frit omskrive Aristoteles' ord«, uddyber han.

Samtidig var man i antikken bekymret for de mænd, der arbejdede som håndværkere og typisk sad indenfor i dårlig luft.

Det allerværste – næst efter at være slave – var, hvis man var ansat hos en anden. Det frie landbrugsliv handlede ikke blot om at være ude under åben himmel, men også om at være fri til →

»Jeg tror, Aristoteles ville løbe skrigende bort: Alle de her mennesker, der er slavegjort. Vi er bundet i et afhængighedsforhold og mangler frihed«.

Jens Krasilnikoff, lektor i græsk og hellenistisk historie



Ny Carlsbergfondets Forskningsinitiativ 2022

**NY
CARLSBERG
FONDET**

NEW CARLSBERG FOUNDATION

Ny Carlsbergfondet opslår hermed forskningsstipendier inden for fondets fundatsbestemte arbejdsområde. Ny Carlsbergfondet virker til gavn for billedkunsten samt kunstindustri, arkitektur og havekunst.

Formålet med Ny Carlsbergfondets Forskningsinitiativ er at generere ny kunstvidenskabelig viden og samtidig bygge bro mellem universiteternes og museernes forskning.

Der kan søges støtte inden for tre forskellige puljer: (1) ph.d.-stipendier, (2) postdoc-stipendier samt (3) individuel projektstøtte. Både ph.d.-stipendier og postdoc-stipendier skal ansøges af institutioner i form af kunstmuseer/udstillingssteder, mens den individuelle projektstøtte er dedikeret til personlige ansøgere.

Ansøgningsfrist 1. oktober 2022

For ph.d.- og postdoc-stipendier gælder det, at et kunstmuseum/udstillingssted (evt. flere i fællesskab, i særlige tilfælde også kulturhistoriske museer) ansøger Ny Carlsbergfondet om at få tildelt et projekt. Projektforslaget

skal indeholde en beskrivelse af projektets faglige område, dets relevans for kunstmuseet/udstillingsstedet samt henvise til en foreløbig aftale med et universitet om ansættelse/forskeruddannelse.

Den individuelle projektstøtte gives til forløb på 3-12 måneders varighed og ansøges af individuelle ansøgere. Ansøger skal have en tilknytningsaftale med en institution (museum, universitet eller andet), der står for administration af stipendiet. Ansøgere skal i ansøgningen dokumentere relevante faglige kvalifikationer for projektet.

Oplysninger om ansøgningsprocedure, formalia og behandlingsforløb findes på www.ny-carlsbergfondet.dk/forskningsinitiativ

Ansøgningen indsendes digitalt via Ny Carlsbergfondets ansøgningssystem. Fondet åbner for ansøgninger fra 15. august 2022

Nærmere oplysninger kan fås ved henvendelse mandage 9-14 til forskningskonsulent Tom Hermansen på mail: th@ncf.dk eller telefon: 2481 3185

→ at bestemme selv. Selvom cheferne på arbejdspladserne i 2022 går op i deres ansattes trivsel og ønsker at findes fælles mål, der kan engagere dem, ville oldtidens tænkere ikke være imponerede.

»Jeg tror, Aristoteles ville løbe skrigende bort: Alle de her mennesker, der er slavegjort. Vi er bundet i et afhængighedsforhold og mangler frihed«, udtaler Jens Krasilnikoff.

Måske er det derfor, at det moderne menneske har brug for jævnligt at blive genintroduceret for ideen om purpose, hver gang med et nyt amerikansk marketingnavn.

Det, Simon Sinek forklarede med sprittushtegninger i sin TED-talk, var, at det ikke er nok for den enkelte ansatte at arbejde for en virksomhed, der fremstiller et produkt, som virker efter hensigten. Der skal være en større fortælling til stede, et why, forklaringen på, hvorfor man skal bruge otte timer om dagen på netop dette produkt. Ifølge Simon Sinek er det why'et, der forklarer succesforskellene mellem fx Apples produkter og konkurrenternes mærker. Hvis computerfirmaerne som udgangspunkt kan ansætte de samme mennesker, hyre de samme rådgivere og har adgang til den samme forskning og information, hvorfor er Apple så lykkedes med at fremstille et produkt, der skiller sig markant ud fra mængden og



Foto: Thomas Borberg/Ritzau Scanpix

Rasmus Willig droppede sin prominente forskerkarriere for at finde ny mening med arbejdslivet som Head of CSR hos biotekvirksomheden Gubra.

»Jeg var nået til det punkt, hvor der ikke kunne skrives mere om klima- og biodiversitetskrisen. Det, der er behov for nu, er reel handling«, siger han.

har sat sig på verdensmarkedet? Ifølge Simon Sinek skyldes det firmaets måde at tænke og kommunikere på, som altid handler om deres why, altså deres eksistensberettigelse, deres purpose, i stedet for produktets praktiske færdigheder. Siden Simon Sinek holdt sin talk og solgte sine mange bøger, har verden været igennem en pandemi, der har givet nogle gevaldige ryk i synet på indretningen af arbejdslivet verden over. Antiworkbevægelsen, hvor store grupper af mennesker sagde deres job op, er faktisk ikke usædvanlig, siger Carsten Beck, fremtidsforsker hos Cifs, Institutet for Fremtidsforskning. Det er en arbejdsmarkedsbevægelse, man har set flere gange i historien, når der sker noget usædvanligt. Til gengæld tegner der sig nogle andre tendenser, der kan pege mod fremtidens udgave af purpose.

Søstersolidariteten hos sygeplejerskerne er fremtidens purpose

Under pandemien var der særlige faggrupper, der pludselig kom i fokus i offentligheden, blandt andre sygeplejerskerne. Det blev tydeligt, hvor uundværlig netop deres funktion er i sundhedsvæsnet, og de blev på én gang elsket og hadet af befolkningen. Elsket, fordi de var frontpersonel på et tidspunkt, hvor →

Purpose gennem tiderne

Aristoteles siger, at »arbejde adler«. For den ideelle borger skal arbejdet medføre en højere meningsdannelse, så det enkelte individ lever op til sit fulde potentiale og dermed yder sit bedste for bystaten.

330
før vor tid

Forfatteren Xenofon beskriver i værket »Oikonomikos« Sokrates' arbejde med at føre samtaler med overhovederne i de græske husholdninger for at finde ud af, hvordan de fungerede, og hvad der kom ud af arbejdet. Muligvis et af de første forsøg på dataindsamling om purpose.

300
før vor tid

Karl Weick, organisationsteoretiker, introducerer begrebet »sensemaking« i forbindelse med virksomheders beslutningsprocesser.

1970
'erne

LO lancerer kampagnen Det Udviklende Arbejde (DUA). Visionen er baseret på forestillingen om, at arbejderne er interesserede i arbejdspladsens udvikling og dermed deler mål med arbejdspladsens ledelse. Kampagnen er baseret på 9 ideer om det gode arbejde udtænkt af svenske metalarbejdere.

1991

Inspirational speaker Simon Sinek lancerer begrebet The Why i en TED-talk, der er den tredjemest sete nogensinde.

2009

Fremtidsforsker Carsten Beck går på arbejde, fordi han er drevet af nysgerrighed og håber på at gøre verden til et bedre sted. Professor emeritus Helge Hvid håber, at hans forskning gennem 30 år kan bidrage til et arbejdsliv med færre skader. Historiker Jens Krasilnikoff er drevet af sin faglige nysgerrighed til at dykke ned i de historiske emner, der interesserer ham, og Rasmus Willig vil bekæmpe klima- og biodiversitetskrisen for sine børn og børnebørns skyld.

2022

Simon Sinek blev verdenskendt, da han skrev bogen *Start With Why* og gik viralt med et foredrag om, hvordan virksomheder finder deres »purpose«. I dag driver han virksomheden *The Optimism Company*, der bl.a. holder inspirationsoplæg og laver såkaldt »WHY Coaching«.



Foto: Stephen Lovelock/Shutterstock/Ritzaun Scampix

→ ingen vidste, hvor farlig pandemien var, men blev samtidig lagt for had af visse grupper, når de strejkede og brugte projektørlyset til at insistere på bedre arbejdsvilkår. Det stærke sammenhold sygeplejerskerne imellem uanset den enkeltes ansættelsessted er noget, vi vil se mere af fremover.

»Hvis vi snakker om purpose om 30 år, kan man forestille sig, at det kommer til at gå mere på tværs af de arbejdspladser, folk er en del af. Mange unge siger, at det er fagligheden, der betyder noget for dem, uanset om de er magistre eller blikkenslagere. Det handler ikke om, at man er ansat i Hvidovre Kommune, det handler om fagligheden«, udtaler Carsten Beck, der er afdelingsdirektør i Institutet for Fremtidsforskning.

Han har i en årrække beskæftiget sig med purpose og kultur på arbejdspladsen. Han har set ord og smarte begreber komme og gå, men den oprindelige betydning er almengyldig. Mennesket vil altid søge efter mening, også på deres arbejdsplads.

»Nogle gange bliver der opfundet nye begre-

ber. Men man vil altid se på sig selv og sit liv og have en refleksion – måske især akademikerne – om hvad meningen med det hele er«, siger Carsten Beck.

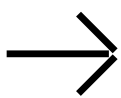
Ligesom Rasmus Willig ser fremtidsforskeren også en mere handlingsorienteret bevægelse i årene, der kommer. De mange års klimasnak er ved at slå igennem på en anden måde i organisationer og virksomheder, og de ansatte har en forventning om, at deres arbejdspladser forholder sig aktivt til det aspekt og handler på det. På samme måde som fagfæller bliver tillagt mere betydning end før, vil dine kolleger også blive meningsbærende for dig.

»Jeg vil tro, at de fleste vil anskue purpose og meningsfuldhed som noget, der angår andre mennesker på arbejdspladsen, altså kollegerne. Jeg tror meget på kolleger«, siger Carsten Beck. ▀



Din barsel gør dig bedre – det bør din chef vide

Over halvdelen af de medarbejdere, der kommer tilbage fra barsel, overvejer at søge nyt job. En tredjedel gør det.



Samtidig mener fire ud af fem, at deres ledere burde blive bedre til at håndtere barsel.

Det er nogle af resultaterne fra en ny undersøgelse, der er besvaret af 244 akademikere, der har besvaret et spørgeskema via professionelle netværk for akademikere. Undersøgelsen er gennemført af rådgivningsvirksomheden VÆRDBAR.

»Det er på tide, at vi begynder at tale om at håndtere barsel på arbejdsmarkedet som en reel kompetence og et konkret arbejdsgiveransvar, der skal løftes. Der fødes over 60.000 børn om året, og selvom de ikke alle har forældre, der er i job, er der altså rigtig mange barsler, der skal håndteres. Især nu, hvor mænd har fået ret til den øremærkede barsel«, siger Natalia Rogaczewska, stifter af VÆRDBAR og direktør i ngo'en Kvindeøkonomien, der arbejder for økonomisk ligestilling i Danmark.

»Arbejdsmarkedet er jo historisk formet af mænd til mænd, og det kan mærkes den dag i dag, hvor der ikke over en bred kam tænkes strategisk i at håndtere barsel på en måde, der skaber værdi på tværs af forretningen og for den enkelte medarbejder i hans eller hendes arbejdsliv«, siger hun.

Inspireret af egen barsel

Natalia Rogaczewska har selv to børn og har været på barsel med dem begge.

»Det var sværere for mig at starte på arbejde igen efter anden barsel end efter den første. Da jeg begyndte at tale med andre i mit netværk om min oplevelse, opdagede jeg, at jeg ikke var alene. At det simpelthen var mere reglen end undtagelsen, at barslen medførte en negativ konsekvens eller en mistriv-

sel i arbejdslivet. Så det besluttede jeg at ændre til et mere positivt udgangspunkt«, fortæller hun og uddyber:

»For eksempel kunne jeg på baggrund af de samtaler, jeg havde med andre, konkludere, at man grundlæggende behandler nye medarbejdere bedre end eksisterende medarbejdere, der kommer tilbage fra barsel«.

Og det er ærgerligt, mener Natalia Rogaczewska. Knap 70 procent af de adspurgte i hendes undersøgelse oplever, at de har udviklet nye kompetencer under barslen – for eksempel større effektivitet og selvsindsigt – men over halvdelen svarer også, at deres ledere ingen fokus har haft på at sætte de kompetencer i spil.

»Jeg vil gerne gøre op med italesættelsen af, at man skal tilbage. For både medarbejder og arbejdsplads udvikler sig under barslen. Derfor skal vi ikke tilbage, nej, vi skal mødes igen og fortsætte udviklingen sammen«, siger hun.

Barsel kan gøre dig til en bedre leder

Over 80 procent af de adspurgte svarer, at deres arbejdsgiver har et ansvar for at bruge barslen som platform for værdiskabelse og øget ligestilling.

Det har overrasket Natalia Rogaczewska. Der er en stor berøringsangst på området, siger hun, fordi ledere mangler viden, indsigt og redskaber til at håndtere barsel godt.

»Derfor handler det for mig om at vende bølten på hovedet og gøre det tydeligt for lederne, at det kan skabe gode resultater at håndtere barsel godt – og at lederne selv styrker deres personlige lederskab. De bliver bedre ledere af det«. ▀

Faglige fronter

Rune Aune Mentzoni

Lektor ved Institut for Samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen



Rune Kristian Lundedal Nielsen

Lektor ved IT-Universitetet og forsker i computerspilsafhængighed



En diagnose for afhængighed af computerspil – er det til gavn eller ulempe?

Ved årsskiftet fik verden officielt en ny sygdom: computerspilsafhængighed – introduceret af WHO med diagnosen 'gaming disorder'. Men diagnosen er omstridt, og en række forskere advarede mod at indføre den. I Danmark er flere spilforskere stærkt kritiske over for at anse computerspilsafhængighed som en sygdom. Omvendt melder både private og offentlige behandlingssteder om et stigende antal henvendelser på grund af computerspilsafhængighed.

Rune Aune Mentzoni

En diagnose giver god mening

! Afhængigheden er veldokumenteret

- »Empirisk vil jeg vurdere, at det er veldokumenteret af undersøgelser, at en lille del af befolkningen har symptomer i forbindelse med computerspil, der svarer til det, vi kender som afhængighed fra andre områder, hvilket skaber betydelige problemer for deres liv. Det støttes af rapporteringer fra behandlingssteder«.

! Særlige faktorer i computerspil trigger afhængighed

- »Computerspil har mekanismer i sig, som giver større risiko for, at man udvikler problematiske forhold, end for eksempel bøger og tv-serier. For eksempel at flere spil nærmest er uden afslutning, og at de kræver, at man investerer meget tid, før man kommer til de attraktive dele af spillet. Og ikke mindst er de designet til at få dig til at etablere vaner, som gentager sig igen og igen«.

! Offentlig behandling kræver en diagnose

- »Der er en rent pragmatisk grund til, at en diagnose giver mening. I Norge – og nok flere andre lande – er lidelsen for nogle ramte så alvorlig, at de har ret til behandling af det offentlige sundhedsvæsen. I det offentlige system er man forpligtet til at stille en diagnose. Her har løsningen for mange været at stille diagnosen ludomani. Her stiller man altså en forkert diagnose og bringer urigtig information ind i systemet«.

Rune Kristian Lundedal Nielsen:

Diagnosen gør mere skade end gavn

! Diagnose fjerner fokus fra bagvedliggende problemer

- »Forskningen – både min egen og andres – viser, at for meget computerspil er symptomer på andre problemer. Hvis en person er deprimeret og ikke vil stå ud af sengen, ser vi jo ikke på sengen som problemet. Det eneste mål med behandlingen af diagnosen 'gaming disorder' er, at patienten skal holde op med at spille computerspil. Og på den måde tror jeg, vi udfører symptombehandling i stedet for at behandle det reelle problem«.

! Computerspil skaber ikke mistrivsel

- »Jeg mener, der mangler videnskabelig evidens for, at computerspil i sig selv skaber afhængighed, og at folk får det dårligere. Under pandemien gennemførte nogle forskere en undersøgelse, hvor de fandt ud af, at folk, der havde spillet 'Animal Crossing' fire timer dagligt under pandemien, havde det relativt bedre end andre. Det siger ikke noget om kausaliteten, og det skaber ikke god evidens for, at man får det bedre af at spille. Men det skaber god evidens for, at man ikke får det dårligere«.

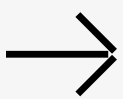
! Diagnoser er til for systemets skyld

- »Ideen om, at en diagnose kan hjælpe til, at folk får behandling, er sympatisk. Men i stedet for at stille en diagnose for at tilpasse virkeligheden til systemet, så synes jeg, det bør være omvendt. Selvfølgelig skal man hjælpe folk, der har brug for det. Men ikke kun dem, der spiller for meget computerspil. Lav et system, hvor man kan få hjælp uden at have en diagnose«.

Nye tal:

Her er der job til nyuddannede humanister

Modsat tidligere bliver de fleste nyuddannede humanister nu ansat på det private arbejdsmarked



Engang blev humanister fra landets universiteter primært uddannet til at varetage job i undervisningssektoren. Sådan er

det ikke mere.

Det viser en ny undersøgelse af alle nyuddannede humanisters beskæftigelse i 2020, der er foretaget af DM baseret på tal fra Danmarks Statistik. Undersøgelsen omfatter alle humanister højst to år efter færdiggjort uddannelse.

Og jo, der er fortsat brug for humanister i gymnasier, tekniske skoler, erhvervsakademier og ikke mindst på universiteterne, men antallet er stærkt faldende.

I 2010 var det 43 procent af alle de nyuddannede, der havnede i undervisningssektoren. I 2020 var andelen faldet til 26 procent. I de to årgange blev der ellers uddannet næste lige så mange humanister.

I 2010 var det 32 procent af de nyuddannede, der blev ansat af private virksomheder. I 2020 var andelen vokset til 51 procent. ▀

6 brancher i vækst for nyuddannede humanister

Branche	Antal job		Forskel
	2010	2020	
Webhosting, databehandling og software	22	89	+305 %
It-konsulenter	66	220	+233 %
Computerprogrammering	74	219	+196 %
Reklamebureauer	97	236	+143 %
Handel	147	315	+114 %
Film- og tv-produktion	73	144	+97 %

6 største brancher for nyuddannede humanister

Branche	Antal job		Forskel
	2010	2020	
Undervisning	3.359	2.120	-37 %
Kultur og fritid	778	715	-8 %
Konsulent	476	706	48 %
It og tele	229	671	193 %
Forlag, radio og tv	519	670	29 %
Offentlig administration	799	551	-31 %

Arrangementer, inspiraton og kurser i DM

Som medlem af DM har du adgang til inspiration, ny viden og efteruddannelse.

Her kan du se et udvalg af arrangementer i den kommende tid.

Den fulde liste finder du altid på dm.dk/kalender

Medlemsmøder

Hvad f* sker der med arbejdsmarkedet?**

21. juni 2022 – København

Hologenomics – fremtidens svar på bæredygtige fødevarer?

28. juni 2022 – Online

Mini-kursus: Alt om algoritmer

17. august 2022 – København

Mini-kursus: Har du talt med en computer i dag?

1. september 2022 – Online

Fri fugl eller hamsterhjul?

20. september 2022 – København

Mere arbejdsglæde, tak!

21. september 2022 – København

Hvordan lever man længere?

28. september 2022 – København

DM Netværksdanner-uddannelsen

24.-25. september 2022 – Horsens

På rejse gennem fortidens DNA-mysterier – besøg af Eske Willerslev

6. oktober 2022 – København

Klimaforandringer med Sebastian Mernild

12. oktober 2022 – København

Workshops

Grafisk design for begyndere

28. juni 2022 – Online

Sådan bliver du en Whiteboardhaj?

6. september 2022 – København

Lær podcast-håndværket og de grundlæggende teknikker

6. september 2022 – Aarhus

Fortsæt med podcast-håndværket – virkemidlerne speak, lyd og musik

20. september 2022 – Aarhus

Drømmer du om din egen nebensgeschäft?

13. september 2022 – Online

20. september 2022 – Online

27. september 2022 – Online

Frihed uden kaos

14. september 2022 – København

Grundkursus i sociale medier

6. oktober 2022 – København

Bliv en bedre facilitator med Arrangementskompasset

6. oktober 2022 – Aarhus

1. november 2022 – København

Annoncering på Facebook og Instagram

26. oktober 2022 – København

For ledige

Det gode kaffemøde

24. juni 2022 – Online

WordPress for øvede

11. august 2022 – København

SEO grundkursus

16. august 2022 – Online

PowerPoint animationskursus

24. august 2022 – Online

Excel grundkursus

29. august 2022 – Online

Infografik

30. august 2022 – Online

Bliv effektiv i Word

8. september 2022 – Online

PowerPoint grundkursus

21. september 2022 – Online

InDesign grundkursus

22. september 2022 – Online

Photoshop for begyndere

27. september 2022 – København

WordPress grundkursus

4. oktober 2022 – København

Excel makroer og VBA

11. oktober 2022 – København

For unge

Online jobsøgningsforløb
16. august 2022 – Online

Hvordan kan du lede projekter, og hvad er forretningsforståelse?
12. september 2022 – Online

Hvad er en strategi, hvad er organisationsforståelse, og hvilke digitale kompetencer skal du have?
19. september 2022 – Online

Hvilke roller kan du have som akademiker – og hvordan stiller du bedre spørgsmål?
24. september 2022 – Online

Hvordan skaber du forandringer, bliver en stærk kommunikator og bruger dit netværk?
31. oktober 2022 – Online

En fremtid som projektleder I – Kom godt i gang
30. august 2022 – Online
4. oktober 2022 – Aarhus

En fremtid som projektleder II – Få styr på planlægningen
20. september 2022 – Online
25. oktober 2022 – Aarhus
22. november 2022 – København

En fremtid som konsulent
22. september 2022 – Aarhus
11. oktober 2022 – København

En fremtid som selvstændig
23. september 2022 – Aarhus
12. oktober 2022 – København

For tillidsvalgte

Arbejdspress og kollegaskab
21. juni 2022 – Kolding
22. juni 2022 – Aarhus
15. august 2022 – Aalborg
22. august 2022 – København
23. august 2022 – Næstved

Velkomstmøde for nye tillidsvalgte
22. juni 2022 – Online
24. august 2022 – Online
16. september 2022 – Online
12. oktober 2022 – Online

Diplomuddannelse – Ledelse og Forhandling
16.-18. august 2022 – Middelfart

Tid til nye tricks i forhandlinger med ledelsen?
6. september 2022 – København

Organisation, samarbejde og trivsel
7.-8. september 2022 – Middelfart

Intro til TR-rollen
13. september 2022 – Middelfart
15. november 2022 – Middelfart

Forhandling og Løn
12. oktober 2022 – Middelfart

Årsmøde for tillidsvalgte
10.-11. november 2022 – Kolding

Målrettede arrangementer

For ledere

Kampen om talenterne
28. juni 2022 – Online

Adfærdspsykologi og Adfærdsdesign – påvirk mennesker og forandringer i forudsigelige retninger
7. september 2022 – Aarhus
21. september 2022 – København

Inbetweeners
15. september 2022 – København
1. november 2022 – Aarhus

For selvstændige og freelancere

Hvordan bruger du dit netværk til at udvikle din selvstændige forretning?
31. august 2022 – København

Sådan sælger du fortællingen om dig selv og din forretning
27. september 2022 – København

Markedsføringsjura og GDPR: Hvad må du (ikke)?
29. september 2022 – København

For pensionister

Besøg Diesel House
17. august 2022 – København

Guidet tur til Carlsberg
23. august 2022 – København

Guidet tur til Ørestaden
25. august 2022 – København

Besøg hos det bæredygtige bofællesskab KARISE PERMATOPIA
31. august 2022 – Sjælland

Debat

»Vi er for
håndsky og
for 'pæne' i
Danmark«.

Morten Helveg Petersen



Morten Helveg Petersen er medlem af Europa-Parlamentet for Radikale Venstre. Han er netop udkommet med bogen »I Bruxelles kan ingen høre dig skrike«.

Europa mangler danske embedsfolk

→ Der skal udarbejdes en aggressiv plan for, hvordan vi rekrutterer dygtige danske embedsmænd til Europa-Kommissionen, Europa-Parlamentet og Ministerrådet. De store årgange af danske embedsmænd, der kom til Bruxelles i 1970'erne, er gået på pension, og vi har en seriøs udfordring med at rekruttere dertil.

Det skal belønnes, at dygtige danske embedsmænd tager til Bruxelles og slås for danske grønne interesser. Det er bestemt ikke tilfældet i dag, hvor det at være væk fra departementet på Slotsholmen eller Asiatisk Plads ikke ligefrem kvalificerer til forfremmelse. Men det burde det.

Når EU-Kommissionen udarbejder lovforslag, er den i høj grad afhængig af eksperter fra medlemslandenes regeringer. Jo mere vi fra dansk side kan gøre vores

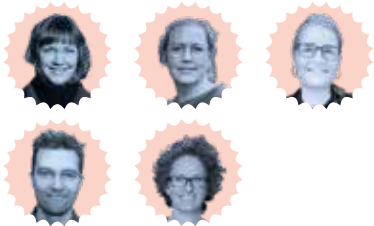
indflydelse gældende allerede hér, desto bedre. Det er der mange andre lande, der udnytter langt mere strategisk, end vi gør.

Vi er for håndsky og for »pæne« i Danmark. Danske embedsmænd er i verdensklasse og opdraget til, at der skal være vandtætte skotter mellem administrationen og virksomhederne. Men vi kunne gå så meget længere, end vi gør i dag, i den gråzone. Jeg møder ustandseligt eksempler på, hvordan andre, typisk større, lande i langt højere grad samtænker indsatserne og prioriteringerne. Hvorfor gør vi ikke det i Danmark? Jeg synes, det ligger lige til højrebenet.

Morten Helveg Petersen er medlem af Europa-Parlamentet for Radikale Venstre. Han er netop udkommet med bogen »I Bruxelles kan ingen høre dig skrike«.

HVAD MENER DU?

Send debatindlæg til næste nummer senest mandag den 4. august på akademikerbladet@dm.dk. Højest 1.500 tegn.



Kongresdelegerede **Lea Trier, Frederikke Oldin, Dorthe Friis Pedersen og Lotte Køie** samt DM-medlemmer **Jakob Skovgaard, Jitka Stillund og Lone Lykke** – alle på vegne af netværket Bæredygtig Fagforening. Bæredygtig Fagforening blev stiftet i 2019 og har cirka 80 medlemmer.

Sæt arbejdstiden ned!

→ Fagforeninger og politikere har ad flere omgange kæmpet for en arbejdstid, der passer til den tid, vi lever i. Vi fik en 8-timers arbejdsdag i industrisamfundet. Nu står vi midt i en digital revolution, som har øget vores produktivitet enormt.

Men i 30 år har vi ikke vekslet produktivitetsstigning til andet end lønstigninger til forbrug og betalt med øget stress. Vi ved nu, hvad vækstsamfundet har kostet, og vi skal rydde op efter 150 års overforbrug af fossil og mental energi.

Sammen kan vi sætte en kurs i DM, der har potentiale til at gøre samtiden bæredygtig for alle. For at kunne leve bæredygtigt søger flere i dag fleksible arbejdsliv og arbejder færre end 37 timer ugentligt. Dét skal være muligt for alle.

Vi foreslår, at DM nu undersøger, hvad kortere arbejdstid kan betyde for medlemmers liv og for samfundet, samt hvilke konkrete veje der kan føre til mulighed for nedsat arbejdstid for flere og med tiden alle.

Kongresdelegerede Lea Trier, Frederikke Oldin, Dorthe Friis Pedersen og Lotte Køie samt DM-medlemmer Jakob Skovgaard, Jitka Stillund og Lone Lykke – alle på vegne af netværket Bæredygtig Fagforening.

Bæredygtig Fagforening blev stiftet i 2019 og har cirka 80 medlemmer.

RETTELSE

Ved en fejl bragte vi en forkert udgave af artiklen »Elsebeth gik ned med flaget. Nu underviser hun andre i stressreducerende strik«, der var med det seneste nummer af Akademikerbladet. Den endelige udgave med korrekte citater kan læses på akademikerbladet.dk.

Vi beklager fejlen.



Anette Faye Jacobsen er ph.d. og seniorforsker ved Institut for Menneskerettigheder.

En svinestreg fra CBS med forspildte muligheder for DM og Akademikerbladet

→ Det er en rystende historie fra CBS, som beskrives i Akademikerbladet (02/2022). Ph.d.-studerende Louise Kochs sag fremstår som et grelt ledelsessvigt fra CBS i uskøn forening med kynisme og arrogance. Uddannelses- og Forskningsstyrelsen har da også udtalt skarp kritik af forløbet, blandt andet begrundet i at:

- CBS ikke overholder ph.d.-bekendtgørelsen i Louise Kochs forløb.
- Det centrale forskningsudstyr indkøbt til projektet blev fjernet (stjålet af vejlederen).
- Louise Koch blev pålagt undervisning 60 % over normen.
- CBS lod Louise Koch deltage i kurser, som man efterfølgende ikke ville godkende.

Hele historien giver indtryk af skruppelløs udnyttelse parret med fuldkommen retsløshed for det nederste lag i det akademiske hierarki på CBS. I de øvre lag derimod, fremgår det, får man lov til at stjæle for ½ mio. kr. udstyr uden at blive politianmeldt.

Jeg undrer mig dog også over DM og Akademikerbladet. Ingen her ser ud til at opfatte sagen som særlig vigtig. Historien bringes til allersidst i bladet, hvor hovedartiklen er en jubelfortælling om strikning på arbejdspladsen. I bladets to ledere skrevet af hhv. DM's forkvinde og redaktøren er det kun sidstnævnte, der kort nævner CBS-historien blandt flere andre for at slutte med et begejstret velkommen til strikkepindene på foreningens kommende kongres og en opfordring til at strikke for Ukraine.

Det er en helt uforståelig lav prioritering af CBS' regulære svinestreg over for et medlem. Hvorfor er den sag ikke på forsiden af bladet? Hvorfor er den ikke hovedtema i bare én af de to ledere?

Burde bladet ikke have fået aktindsigt hos CBS og gravet i, hvorfor en medarbejder, der stjæler for ½ mio. kr., ikke bliver politianmeldt? Hvorfor undersøger I ikke nærmere, om CBS forsøger at miskreditere jeres medlem med den nævnte opfordring til medarbejdere om at indsamle mails om Louise Koch? Hvorfor går der måneder, uden at hun får vejledning? Hvordan kan hun blive pålagt undervisning langt, langt ud over, hvad der kræves til et ph.d.-forløb?

Og hvorfor støtter DM ikke Louise Koch i at anlægge sag mod CBS for at have ødelagt hendes ph.d.-uddannelse og sørger for, at hun får erstatning?

Som sagen fremgår i Akademikerbladet, er det ikke kun CBS, der svigter. Det samme gør DM og bladet. Her har fagforeningen en opgave, der kan vise dens relevans og dens værd helt konkret for et medlem. Den mulighed ser ud til at være forspildt, til skade for Louise Koch, men i sidste ende også for DM selv.

Redaktørens svar:

Min første tanke til dit indlæg var, at det er en spøjst kritik, når nu det er os, der har løftet historien, og Louise Koch selv har været glad for vores dækning. Jeg synes, at journalisten bag har gjort et godt stykke arbejde. Historien kom ikke på forsiden, af den simple grund at fotoet ikke fungerede godt nok i den sammenhæng – i stedet valgte vi en illustration af en ukrainsk tegner til en seriøs historie om krigen. Ved nærmere eftertanke kan jeg godt sætte mig ind i din oplevelse, og jeg vil en anden gang overveje, om den type historier skal længere frem i bladet og skrives mere ind i redaktørens kommentar. Tak for at melde dig på banen med en kommentar til indholdet i fagbladet – også selv om det er med de kritiske briller på. Det kan vi kun blive bedre af.

Mvh. Troels Kølln, konstitueret ansvarshavende redaktør

Ved du, hvor meget du har sparet op i pension?

Du tænker sikkert, at pension er fjernt, og at der stadig er en del år, til du skal bruge pengene fra din pensionsopsparing. Men pension er faktisk andet end opsparing, til tiden efter at du har sagt farvel til arbejdsmarkedet. Du har nemlig også en række forsikringer, der kan blive udbetalt, hvis du bliver for syg til at arbejde eller får en livstruende sygdom.

Få overblikket – tjek din pensionsoversigt

Hvert år sender AkademikerPension ved denne tid en pensionsoversigt til vores mere end 150.000 medlemmer. På pensionsoversigten kan du blandt andet se:

- hvor stor din opsparing er
- hvad du betaler i omkostninger
- dine indbetalinger
- dine forsikringer.

Find din pensionsoversigt i din indbakke på dine private pensionsider på akademikerpension.dk. Log ind med NemID/MitID.

Undgå at betale for meget

Logger du på pensionsinfo.dk, har du et samlet overblik over dine udbetalinger og dækninger ved pension, sygdom og død. Og er du for eksempel en af de mange danskere, der har pensionsopsparinger i flere selskaber, kan du overveje at samle dem, spare omkostninger og dermed få flere penge til pension.

Se mere på pensionsinfo.dk

Har du spørgsmål til din pensionsopsparing, er du velkommen til at tage fat i mig.



Kenneth Petersen,
pensionsekspert

Vil du lære,
hvordan du kan
engagere andre
og udvikle stærke
medlemsnetværk?

Netværksdanneruddannelsen er gratis for medlemmer af DM, der vil starte et DM-netværk. Uddannelsen afholdes næste gang den 24.-25. september 2022 i Horsens

Aktuelle grønne netværk i DM:

Akademikere i den grønne omstilling

Fagprofessionelt netværk for HUM- og SAMF-kandidater, der arbejder i den grønne omstilling.

Scient'er for grøn omstilling af samfundet

Netværk for naturvidenskabeligt uddannede, der arbejder med og/eller interesserer sig for den grønne omstilling. Netværket favner alle naturvidenskabelige akademikere.

Grøn meningsdanner i egen organisation

Netværk for akademikere, der vil skubbe deres egen arbejdsplads i en grønnere retning.

Du kan læse mere på dm.dk/netværk





3%
PÅ DIN
LØNKONTO

DM har valgt bank. Hvad med dig?

Lån & Spar er ejet af bl.a. DM. Som medlem giver det dig særlige fordele – til glæde for dig, for din forening og for os. Se, hvad du får som medejer

3% i rente* på din lønkonto

Lån & Spar er en bank som alle andre. Du kan bruge os til det hele – fra lønkonto til investering, fra opsparing til realkredit og rådgivning om boligkøb. Ud over de kontante fordele har vi stort kendskab til de faglige forhold, der gælder for dig. Det giver et forspring, når økonomien skal passes.

Vores rødder er i ordentlighed

At tage ansvar for hinanden ligger i vores DNA. Det har det gjort siden starten i 1880. Vi tager klima, bæredygtighed og etik alvorligt.

BESTIL ET MØDE NU

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

*3% i rente på op til 50.000 kr. kræver medlemskab af DM og afsluttet uddannelse. Indestående over 50.000 kr. forrentes med 0%. Du skal betale negative renter, hvis dit samlede indlån overstiger 100.000 kr. Du skal samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kredittvurderes ud fra). Rentesaetserne er variable og gælder pr. 9. maj 2019. Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit – se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkar.



Lån & Spar

Tilbage til formidlingseksperimenterne:

Fra rock til Storm P

Sidsel Risted Staun rykker fra ROMU til Frederiksberg som formidlingschef.



→ Mulighed for en mere fordybet indsats.

Sådan forklarer Sidsel Risted Staun, hvorfor hun har skiftet jobbet som kommunikations- og formidlingschef på ROMU ud med en tilsvarende stilling på Frederiksbergmuseerne.

ROMU har ti udstillingssteder – lige fra jernalderarkæologi i Lejre til rockmuseet Ragnarock. På Frederiksberg er der fire med Storm-museet og Cisternerne som de mest kendte. Det gør, at Sidsel Risted Staun kan arbejde mere grundigt med et fælles værdisæt, der skal komme til udtryk i udstillingerne og den øvrige formidling.

»Det er værdier, som for eksempel at vi gerne vil være et nærværende sted for borgerne. Og sådan nogle værdier gør en forskel, hvis de er ordentligt implementerede. Fordi vi ikke er større, kan vi skabe et fælles fodslag gennem vores værdier«, fortæller hun.

En anden opgave, der ligger foran hende, bliver at opbygge undervisningsområdet på museerne.

»Skolerne har selvfølgelig altid kunnet komme på vores museer, men det er vigtigt at have professionelt tilrettelagte undervisningsforløb for børn og unge, så skolerne klart kan se, hvad de kan bruge os til«, siger hun.

Det, der dog mest har trukket Sidsel Risted Staun ind mod storbyen, er ønsket om mere eksperimenterende formidlingsarbejde.

»For nogle år siden foregik der en masse eksperimenter på museerne generelt, men så forsvandt statens formidlingspuljer, og der er kommet mere fokus på at få en masse betalende gennem møllen. Men på Frederiksbergmuseerne har man holdt fast i en grundlæggende innovationskultur. For eksempel en særlig »sundhed og kultur«-profil, hvor vi samarbejder med det lokale sundhedscenter og forskellige patientforeninger om at tilrettelægge oplevelser for deres medlemmer. Den slags har jeg været meget optaget af hele mit arbejdsliv.«

Nyt job

Flere gange om ugen opdateres **akademikerjob.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 akademikerjob.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 67.000 læsere (ifl. Gallup) eller du kan indrykke en annonce på **akademikerjob.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

Afdelingschef til fundraising og projektleddelse - Aalborg Universitet



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg

Aalborg Universitet

Ansøgningsfrist: 19. juni 2022

Quicknr.: **83647254**

Postdoc tilknyttet forskningsprojektet (Re)configuration of parenthood



Roskilde

Roskilde Universitet

Ansøgningsfrist: 1. juli 2022

Quicknr.: **83617867**

Rektor



Næstved

Zealand Sjællands Erhvervsakademi

Ansøgningsfrist: 5. august 2022

Quicknr.: **83647226**

AC-fuldmægtig/specialkonsulent til Miljø- og Beredskabsafdeling i Departement for Landbrug, Selvforsyning, Energi og Miljø



Grønland, Nuuk

Grønlands Selvstyre

Ansøgningsfrist: 23. juni 2022

Quicknr.: **83671861**



Nyt job?

Gør en forskel



Se de ledige stillinger her

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

Grøn omstilling

AkademikerPension har en ambition om at være Danmarks mest ansvarlige pensionskasse, og vi siger nej tak til investeringer i sort energi.

I 2018 begyndte vi at frasælge aktier i fossile selskaber, der udvinder olie, kul, tjæresand og gas. I 2022 er turen kommet til frasalg af fossile erhvervsobligationer for 2 milliarder kroner.

Sammen gør vi en forskel.

