

05  
22

## At begå fejl er en del af livet

»Der vil altid være nogle, der vil have mere eller synes, man burde gøre noget mere. Så det handler om at acceptere, at man indimellem skuffer andres forventninger«, siger studenterpræst Jens Munk.

Side 42

# STATUS QUO ER IKKE EN MULIG HED



Har du lysten til at kickstarte karrieren? Har du modet til at følge egne veje? Så har vi uddannelsen, der matcher dine ambitioner. På CBS HD har du friheden til at kombinere job og uddannelse. Du er sikret en plads på HD1, hvis du har en gymnasial uddannelse.

Vi tilbyder både vinter- og sommerstart.  
Læs mere om dine muligheder på [hd.cbs.dk](http://hd.cbs.dk)

# Vi skal forsvare de unges uddannelse og vise akademikerens værdi

Skiftende regeringer har forsømt at skaffe nok sygeplejersker, pædagoger og lærere. I stedet har de kørt de faggrupper over, når de har protesteret over for eksempel folkeskolereformen. Nu viser det sig – sært nok – at det er svært at rekruttere unge ind på de uddannelser.

Regeringens svar på problemet er at skære i universitetsuddannelserne, så halvdelen fremover kun skal være 4-årige.

Ændringen bliver solgt som en investering, men uanset hvordan man vender og drejer det, så er det ikke en investering i de unges uddannelse at give dem mindre tid til at dygtiggøre sig.

DM har i mange år påpeget den dårlige uddannelsesøkonomi og sagt, at der skal være tid til både undervisning og feedback. Men den ringe økonomi, som politikerne selv har besluttet, skal ikke bruges som argument for at skære kandidatuddannelsen ned til kun 1 år.

Nationaløkonomer vurderer, at regeringen – hvis den får opbakning til forslaget – udsætter ungdomsårgangen og samfundet for et økonomisk eksperiment. Men vi skal ikke gamble med de unge!

Der skal være tid til at læse, reflektere og tænke selvstændigt, og der skal være tid til at komme i praktik og tage på udlandsophold. Det er vigtigt, at vi har forskellige uddannelser, og universiteterne skal ikke være professionshøjskoler eller

erhvervsakademier.

Forslaget om 4-årige kandidatuddannelser vil presse de unge endnu mere, og der er en stor risiko for et A- og B-hold. Der er ingen arbejdsgivere, der efterspørger 4-årige halvkandidater, og de unge, der må nøjes med den uddannelse, kan risikere at blive stillet dårligt på arbejdsmarkedet.

Drop forslaget. Universiteterne har jo netop bygget broer til erhvervslivet ind i de 2-årige kandidatuddannelser, og dimitterbarheden har aldrig været lavere end nu. Der er stigende efterspørgsel efter vores 5-årige kandidatmedlemmer – sidste år blev hvert tredje privatansatte medlem af DM forsøgt headhuntet.

De videstunge erhverv i Danmark står for hundreder af milliarder kroner i omsætning og beskæftiger mange mennesker. De er dybt afhængige af, at der er nok veluddannede kandidater. En sænkning af niveauet for de videregående uddannelser kan have uoverskuelige konsekvenser, hvis det bliver mindre attraktivt at placere virksomheder i Danmark. Det vil gøre hele samfundet fattigere.

Det er ekstra paradoksalt, at regeringen præsenterer denne kæmpe omstrukturering af universiteterne, samtidig med at de taler om afbureaukratisering. I løbet af de seneste 20 år har der været 29 reformer på universiteterne!

Samtidig lægger regeringen op til en

reform af det kommunale område, hvor der ifølge regeringen skal være mindre administration. Men der er ikke kommet mere administration, og DM's medlemmer i kommunerne er langt fra »kolde hænder« (uh, hvor jeg hader det udtryk!) – de arbejder med at sikre vores drikkevand, de behandler byggesager, laver arrangementer for borgerne, hjælper udsatte børn og sikrer demokratiet i kommunerne. Der er brug for dem!

Vores medlemmer er guld – eller milliarder – værd for Danmark, uanset om de arbejder i det offentlige eller private eller stadig er studerende. Det skal vi sammen synliggøre under valgkampen. ▀



## Hovedbestyrelsen for DM

### FORMAND

Camilla Gregersen

### DM KULTUR OG MEDIER

Anders Dalsager

Vibeke Knöchel Christensen

### NÆSTFORMAND DM UNIVERSITET

Thomas Vils Pedersen

### DM OFFENTLIG - STATSANSATTE OG AC-TAP

Anne Bisgaard Pors

### DM - KOMMUNER OG REGIONER

Sune Bach

### DM UNIVERSITET

Olav Wedege Bertelsen

Janne Glerup

### DM UNDERVISERE

Jimmy Krab

Tommy Dalegaard Madsen

### PRIVATANSATTES FÆLLESLISTE - FREMTIDENS ARBEJDSMARKED

Bjarke Friborg

### LIGE-LISTEN

Julia Bjerre Hunt

### DM LEDER

Anne-Mette Wehmüller

### DM STUDERENDE

Malte Kolze

Tom Weinreich



## Intet er så galt ...

→ Som med andre store skelsættende begivenheder, fx 9/11, Berlinmurens fald og skuddrabet på Olof Palme, husker de fleste af os nok, hvor vi var, og hvordan vi reagerede, da Mette Frederiksen tonede frem på tv-skærmene 11. marts 2020 og sendte offentligt ansatte hjem og opfordrede privatansattes arbejdsgivere til at gøre det samme.

Da forundringen og det lille chok over coronaens omfang havde lagt sig, kunne jeg næsten ikke få armene ned. Som journalist kan man arbejde alle steder, og rent arbejdsmæssigt er det ret ligegyldigt, om jeg sidder fysisk på kontoret eller hjemme i min lænestol, så jeg nød hjemsendelsen i fulde drag – i den første lange tid.



Samtidig skammede jeg mig også lidt over min glæde, for jeg havde kolleger, som absolut ikke havde det godt med at sidde hjemme hver dag eller havde børn, som skulle hjemmeskoles.

Og det er lige det, der er humlen. Vi er alle forskellige, og derfor er det så godt med det fleksible arbejdsmarked, hvor nogle kan vælge at arbejde fire dage om ugen for at gå en lang tur om fredagen som Gry Annika Jensen, mens andre som Rasmus Kruse Andreasen bare elsker hjemmearbejdsdagene (side 14).

Gry og Rasmus arbejder begge to i Odsherred Kommune, som i tre år har kørt et forsøg med firedages arbejdsuge, der er blevet til den fleksible arbejdsuge. For som Rasmus fremhæver, var det ikke firedages arbejdsugen, der var det vigtige. Det var fleksibiliteten, der kunne få arbejde og familieliv til at gå op.

Her på redaktionen havde vi talt om, at det måtte være svært med en firedages arbejdsuge for børnefamilierne og især enlige forældre. For man kan ikke bare give den gas i fire dage, når man har børn, som skal hentes og have mad og omsorg. Men som arbejdslivsforsker Janne Glerup fortæller (side 17), er skepsissen blandt især børnefamilierne vendt til, at

det godt kan lade sig gøre, hvis man har en fleksibel indretning af arbejdspladsen og en chef, der forstår, at fleksibilitet er nøglen til tilfredse medarbejdere.

Når man har sin daglige gang i en fagforening, ved man godt, at træerne ikke vokser ind i himlen, og DM's fornemste kerneopgave er at sørge for gode arbejdsforhold for medlemmerne. Og selv om DM-konsulenten Michelle M. Jensen mener, at den nye aftale giver stor fleksibilitet, så indskyder hun, at det skyldes, at medarbejderne i kommunen i forvejen har en lokal aftale om hjemmearbejde, som i kombination med den nye aftale giver et ret stort rum for fleksibilitet. Hun understreger også, at der er nogle opmærksomhedspunkter i den nye aftale, som DM vil holde øje med.

Efter hjemsendelsen er der i den grad gået ild i diskussionen om det fleksible arbejde, og det skal nok gå hen og blive det helt store tema i OK- og lønforhandlinger, ligesom det er blevet en konkurrenceparameter på jobmarkedet.

Så selv om coronaepidemien på mange måder var forfærdelig, kan man måske sige, at intet er så galt, at det ikke er godt for noget. 📌

### 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:

**Lau Svendsen-Tune,**  
konstitueret ansvarshavende  
redaktør og direktør i DM  
lsv@dm.dk

**Troels Kølln,**  
ansvarshavende redaktør  
(på barsel)  
tko@dm.dk

**Martin Ejertsen,**  
konstitueret digital redaktør  
me@dm.dk

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

**Pernille Siegumfeldt,**  
journalist  
psi@dm.dk

**Thomas Böttcher,**  
journalist  
tb@dm.dk

**Anna Dalsgaard,**  
konstitueret bladansvarlig og  
journalist  
ada@dm.dk

**Lasse Have Yde,**  
journalistpraktikant  
lhy@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:**  
Tobias Nicolai

**Oplag:**  
39.462 eksemplarer

**ISSN 2597-2227**  
Kontrolleret af  
Danske Mediers Oplagskontrol

**Kontrolleret oplag:**  
41.002 i perioden  
1.7.2021-30.6.2022

### Produktionsplan:

**Nr. 6**  
Udkommer:  
Fredag den 9. december

Deadline tekst- og  
stillingsannoncer:  
Torsdag den 17. november

Deadline debat:  
Tirsdag den 22. november

**Nr. 1/2023**  
Udkommer:  
Fredag den 10. marts

Deadline tekst- og  
stillingsannoncer:  
Fredag den 17. februar

Deadline debat:  
Tirsdag den 21. februar



## 12



## Fleksibilitet

Firedages arbejdsugen i Odsherred Kommune er erstattet af den fleksible uge. For når det kommer til stykket, er det den generelle fleksibilitet, der gør medarbejderne glade.



20

### Studerende kan ikke bare arbejde mere

812 kroner fattigere om måneden. Det er urealistisk at tro, at studerende bare kan arbejde 20-25 timer om ugen, mener Julie Lindmann, formand for DSF.



22

### Bæredygtig ledelse

Bæredygtighedsdirektør i NIRAS, Tom Heron, er ret sikker på, at alle danske virksomheder om 2-3 år er i gang med at måle om og rapportere på deres bæredygtighed.



30

### Praktiklotteriet

Holder nogen øje med praktikantarbejdsmarkedet? Flere studenterformænd kalder praktikanternes arbejdsmarked for et tilfældigt lotteri og det vilde vesten.



38

### Anna arbejder overtid for hjemlandet

Anna Kryvous er sirlig perfektionist, glødende heavy metal-fan, ukrainer og har arbejdet med en dansk-ukrainsk ordbog.

## Faste formater

- 03 Leder
- 04 Redaktørens kommentar
- 07 Faglige fronter
- 09 Noteret
- 48 Bag facaden
- 56 Debat
- 57 Alt om pension
- 58 Nyt job

## Artikler

- 06 Akademikerbladet vinder mediepris for original journalistik
- 10 Tillidsprisen 2022: To tillidsrepræsentanter hyldes
- 26 Reformudvalg spændes for S-regeringens kandidatmejetærsker
- 27 Finansministerens påstand om kommunalt bureaukrati er »grebet ud af det blå«
- 28 Førende tidsskrift bliver woke: vil ændre krænkende forskningsresultater
- 40 Sådan udgiver du en ordbog på rekordtid
- 42 Den barmhjertige samaritaner
- 50 Kvalitetssikret viden er vigtigere end nogensinde
- 52 Hvis jeg bliver kulturminister ...

# Akademikerbladet vinder mediepris for original journalistik

Akademikerbladet har vundet Anders Bordings Idépris 2022 for en 10 sider lang tegnet reportage.



Jakob Fälling (tv.) har tegnet og skrevet en reportage om geologen Christina Færch-Jensen (i midten), som udløste prisen, som Troels Kølln, redaktør på Akademikerbladet, fik overrakt.

Du kan se og læse reportagen i Akademikerbladet 1/2022, som du kan finde på [akademikerbladet.dk](http://akademikerbladet.dk)

Uddrag af den 10-sider lange reportage, om geologen Christina Færch-Jensen, som Jakob Fälling har tegnet og skrevet.

1. september fik Akademikerbladets redaktør, Troels Kølln, overrakt Anders Bordings Idépris 2022 på Københavns Rådhus.

Det er en 10 sider lang tegnet reportage af journalist og tegner Jakob Fälling, der har udløst prisen. Reportagen handler om geologen Christina Færch-Jensen, som gik ned under specialeskrivningen og endte med at opgive studiet og stå på gaden med sit barn. Hun fik revalidering, og endte med at blive ansat på ordinære vilkår i Socialpsykiatri København i Københavns Kommune.

»Det er en nyskabende og modig fortælleform til et publikum, der ellers kan være glade for lange tekstartikler. Man får fortalt meget med få og enkle virkemidler. Det fremstår både subilt og hensynsfuldt, uden at klarheden forsvinder«, lyder juryens begrundelse.

I forbindelse med prisuddelingen sagde adm. direktør i Danske Medier Mads Brandstrup, at borgerne efterspørger niche- og fagligt orienteret journalistik i et stadig mere foranderligt mediebillede med nye formater og platforme.

»Det viser, at disse medier spiller en stor og vigtig rolle for vores måde at blive klogere på, og de bidrager i stor stil til et pluralistisk mediebillede, som er afgørende for nuanceret oplysning til borgerne. Med Bording-priserne hylder vi specialmediernes bidrag, og jeg er stolt at, at vi i et lille land som Danmark har et så bredt og dækkende udvalg af specialmedier, der fortsætter med at gøre sig relevante i medielandskabet«.

Anders Bording-priserne er indstiftet af Dansk Fagpresse i 1964. Idéprisen gives til et specialmedie med en enestående journalistisk idé eller projekt, der er eksekveret originalt og kreativt og dermed tjener som inspiration for den journalistiske udvikling for andre medier. ▀





faglige

fronter



**Brian Vad Mathiesen,**  
professor i energiplanlægning  
på Aalborg Universitet.



**Bent Lauritzen,**  
atomkraftforsker og  
afdelingsleder på Danmarks  
Tekniske Universitet.

## Bør Danmark genoverveje sin holdning til atomkraft?

Selvom atomkraft altid har været et kontroversielt emne i Danmark, så kan det måske være en del af løsningen på en øget forsyningsusikkerhed efter boykot af Rusland og skyhøje energipriser. Derfor spørger Akademikerbladet to eksperter, om Danmark bør genoverveje sin holdning til atomkraft.

### Brian Vad Mathiesen:

#### Atomkraft er ikke et vidundermiddel

Et atomværk i Danmark vil tage rigtig lang tid at få etableret. Så lang tid, at man bliver nødt til at have en løsning i mellemtiden. Der er nogle misforståelser om, hvad atomkraft egentlig kan. Det er ikke sådan, at hvis vi får atomkraft, så løser det alle problemer. Atomkraft handler alene om vores elforsyning, vi skal stadig se på hele den grønne omstilling, fx med hensyn til power2X og energibesparelser.

#### Nye atomkraftværker er dyre og tidskrævende

Atomkraft er ikke noget, der kan bidrage til vores forsyningsikkerhed lige nu. Derfor skal vi satse på det, der virker på kort sigt, fx mere fjernvarme og varmepumper, alt sammen i kombination med udbygningen af vedvarende energi. Jeg kan ikke anbefale at etablere nye atomkraftværker, fordi man kan få mere energieffektivitet og vedvarende energi hurtigere for samme eller færre penge med andre løsninger.

#### Skaber også afhængighed

Hvis vi vælger at bruge atomkraft, så har vi ikke en uraniumine, vi kan trække på. Uranen kommer hovedsageligt fra fem forskellige lande: Niger, Rusland, Kasakhstan, Canada og Australien, som alle er lande uden for EU. Atomkraft i Danmark vil altså også betyde mere afhængighed af lande uden for Europa, og det skal man bare være bevidst om, hvis man vælger den vej.

### Bent Lauritzen:

#### Vi bør etablere mere forsyningsikkerhed

Vi må konstatere, at Danmark er koblet meget op på europæisk energiforsyning, fordi vi er afhængige af at eksportere og importere strøm. Derfor er vi nødt til at se ud over Danmark, når vi snakker forsyningsikkerhed. I Europa skal vi være mere selvforsynende, og vi skal have etableret en større forsyningsikkerhed, så vi er bedre sikret, hvis nogle forsyningsveje bliver slukket – og her vil atomkraft være en del af løsningen.

#### Atomkraft er nødvendigt i grøn omstilling

Jeg tror ikke på, at den grønne omstilling lykkes uden atomkraft. Jeg mener, at vi er så langt væk fra en rigtig grøn omstilling, at vi har brug for alle teknologier, der er CO<sub>2</sub>-neutrale. Selvom atomkraft vil tage lang tid at etablere, så er atomkraft p.t. den eneste teknologi, vi har, som både er CO<sub>2</sub>-neutral, kan levere strøm døgnet rundt og kan udbygges på europæisk plan. Derfor tror jeg ikke, at vi kommer i mål uden atomkraft.

#### Nok den bedste løsning

Når jeg ser på vores nabolande, der foretager de nødvendige undersøgelser af atomkraft, så finder de ud af, at atomkraft vil være en fordel for dem. Der er meget, der tyder på, at et mix af solenergi, vindenergi og atomkraft også vil være den billigste løsning på lang sigt. Derfor mener jeg, at vi bør få foretaget de samme undersøgelser i Danmark, fordi jeg ikke kan se, hvorfor det skulle være anderledes herhjemme.





# Nyt job?

Gør en forskel



**Se de ledige stillinger her**

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

## Noteret

Foto: Lærke Beck-Johansen

### Oprejsning til HCA-museum

»Næsten alt går galt«, skrev Berlingskes arkitekturanmelder Holger Dahl i en stærkt negativ anmeldelse af formidlingen i det nye H.C. Andersens Hus i Odense. »Enhver med selv det mest kursoriske kendskab til Andersen får intet nyt at vide og bliver tværtimod bare trist og irriteret over dette absurde overgreb på en digter« og »Hvad vil museet med denne parade af banaliteter?« Men den grimme ælling bliver som bekendt en smuk svane, eller også er der tale om en omvendt kejserens nye klæder, for nu har et hold fageksperter fra European Museum Academy (EMA) tildelt netop museets formidling den såkaldte DASA-pris for dets innovative tilgang til undervisning og kommunikation.

»Med dets imponerende arkitektur og mesterlige scenografi vil beundrere af Andersens arbejde værdsætte dets universelle appel«, skriver EMA blandt andet.



Foto: Michael Kvium

### Frederikshavn Kunstmuseum har fået en livline

Uden et eneste varsel eller forudgående dialog havde Frederikshavn Kommune ellers valgt at barbere sit tilskud til museet med 781.000 kr. fra 2023. Det er 75 pct. i ét hug.

»Vi er fritidspolitikere. Der er grænser for, hvad vi kan nå«, forklarede økonomiudvalgsformand Peter Laigaard (K) efterfølgende til Nordjyske.

Til dagbladet Information har han nu alligevel givet udtryk for et vist kendskab til museet:

»Når man besøger museet, så kan man jo også se, at det er amatørkunstnere, der lægger nogle ting i monterne. Er det virkelig kommunens opgave at betale det?«

Museet har ellers haft udstillinger med etablerede navne som Ursula Reuter Christiansen, Jens Galschiøt, Pernille Kløvedal Helweg, Arne Haugen Sørensen og Lea Porsager.

Men rundbarberingen var åbenbart for kontroversiel. Kommunen har nu givet museet et ekstra år til at kæmpe for sin overlevelse.

# 76,7 MIO.TON

Udledningen af CO<sub>2</sub> fra dansk økonomi i 1992

**»Vi sejler mod et isbjerg, for meget af det, vi kender som velfærd i dag, vil vi ikke kunne leve i fremtiden, medmindre nogen begynder at interessere sig for, at der skal være arbejdskraft til det.«**

MARTIN DAMM (V),

FORMAND FOR  
KOMMUNERNES LANDSFORENING

# 77,3 MIO.TON

udledningen af CO<sub>2</sub> fra dansk økonomi i 2021



Foto: Steen Biisgaard

### Partiernes (valg) kamp om offentligt ansatte

Uanset om det bliver 30.000 eller 40.000 færre medarbejdere, er det ikke kun Det Konservative Folkeparti, der har præsenteret udspil, som vil påvirke antallet af offentligt ansatte.

Nye Borgerlige vil fx lette skatten med 100 mia. kr., mens antallet af offentligt ansatte skal reduceres med 100.000. Partiet ser også gerne, at 10.000 ansatte på jobcentrene øjeblikkeligt afskediges.

Liberal Alliance har ikke sat tal på konsekvenserne af deres nulvækst i det offentlige forbrug, og hvad partiets 10-procents produktivetsforbedring betyder for antallet af medarbejdere, men også Alex Vanopslagh foreslår skattelettelser for 100 mia. kr.

Radikale Venstre vil omvendt ansætte 16.700 flere folkeskolelærere, sosu'er og sygeplejersker. Det skal blandt andet finansieres ved at afskaffe efterlønnen og seniorjobordningen.

Socialdemokratiet vil også have flere offentligt ansatte, men vil ikke sætte tal på. Det fremgår dog af Finansministeriets baggrundsmateriale til det såkaldte 2030-planforløb, at der er plads til 17.000 flere offentligt ansatte, hvis man bruger hele det finanspolitiske råderum. Ifølge en analyse fra Danske Professionshøjskoler vil der i 2030 mangle mere end 35.000 pædagoger, lærere, sygeplejersker og socialrådgivere.



# Tillidsprise 2022

## To tillidsrepræsentanter hyldes

Skarp, stærk og ydmyg. Sprudlende og engageret. Sådan beskrives de to tillidsrepræsentanter, som i år får DM's Tillidspris.

→ Hvert år uddeler DM Tillidsprisen til en tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, som har gjort en ekstra stor indsats for kollegerne. DM ønsker med prisen at værdsætte det værdifulde arbejde, tillidsvalgte hver dag udfører lokalt for at sikre ordentlige løn- og ansættelsesvilkår, og med prisen følger 10.000 kroner.

I år er prismodtagerne Anja Birgitte Amdisen, der er specialkonsulent hos Region Midtjylland i Viborg, og Kell Sønnichsen, seniorkonsulent hos Styrelsen for It og Læring i Aarhus.

De fik overrakt priserne ved et surpriseparty på deres respektive arbejdspladser, hvor DM's formand uventet dukkede op med blomster, kage og konfettikanon for at uddele prisen.

I sin tale til prismodtagerne sagde Camilla Gregersen blandt andet, at det er tillidsrepræsentanterne, der er DM på arbejdspladsen:

»I kæmper hver dag for et godt arbejdsliv sammen med os. Det er jer, der lægger en ekstra indsats og hver dag er med til at gøre en vigtig forskel for kollegerne på arbejdspladsen. Det er jer, der kæmper for ordentlige vilkår, rimelig løn og et arbejdsmiljø, der er til at holde ud at færdes i et helt langt arbejdsliv.«

»Jeg ved, at du har taget et langt sejt træk med at få landet en lokal aftale om hjemmearbejde hos jer. Jeg ved også, at du har gjort et kæmpestort og grundigt arbejde ved jeres lønforhandlinger«, sagde DM's formand, Camilla Gregersen, da hun overrakte tillidsprisen til Kell Sønnichsen, tillidsrepræsentant for DM'erne hos Styrelsen for It og Læring i Aarhus.

På [dm.dk/tillidsvalgt/tillidsprisen-2022](https://dm.dk/tillidsvalgt/tillidsprisen-2022) kan du læse mere om Tillidsprisen og se, hvem der har fået prisen de seneste år.

»Jeg har hørt, at du er vedholdende og både skarp og ydmyg i dialogen på jeres arbejdsplads, også når der er pres på, og det ikke er særlig nemt. Jeg ved også, at du har taget et langt sejt træk med både lønforhandlinger og arbejdsmiljøet hos jer«, sagde DM's formand, Camilla Gregersen, til Anja Birgitte Amdisen, tillidsrepræsentant for DM'erne hos Region Midtjylland i Viborg.





# n



## Derfor vinder **Kell Sønnichsen** prisen

»Kell har været aktiv som tillidsrepræsentant siden 2000 og har gjort en flot indsats gennem alle årene. Han holder masser af gode klubmøder og slår gerne dørene op i DM's lokaler i Aarhus. Han har uddannet sig gennem hele sit virke for at holde sig opdateret om ny viden og indflydelsesmuligheder i TR-rollen. Kell deler gerne ud af sin egen viden og erfaring i TR-netværk og i Facebook-gruppen for tillidsvalgte, og han har været aktiv i Forskning og Formidling og DM Offentlig i mange år. Kell har ydet en stor og vigtig indsats som tillidsrepræsentant hos Styrelsen for It og Læring, hvor han gør en stor indsats for kollegerne, især for at sikre trivsel og gode forhold på arbejdspladsen. Kell har en enormt sprudlende personlighed og et stort engagement, som smitter af på andre, og som er meget inspirerende«.



## Derfor vinder **Anja Birgitte** **Amdisen** prisen

»Anja dækker rigtig mange kolleger og gør et helt fantastisk arbejde. Hun tager rigtig mange kampe, men altid dialogens vej, hvilket er prisværdigt. Hun lader aldrig problemer ulme under overfladen, og hun er utrolig ordentlig, også selvom det til tider kan være svært. Hun er skarp, ydmyg og stærk på én gang. Hun er utrolig vedholdende, og det er ofte det, hun skaber resultater på. Herudover er hun dygtig til at hverve – en opgave, mange tillidsrepræsentanter undlader. Anja taler engageret og godt om DM og det, fagforeningen kan, og hun formår gang på gang at motivere nye medarbejdere til at melde sig ind, uden at de føler sig pressede – blot motiverede. Anja taler kollegernes sag og er en god repræsentation! Anja har ydet en stor og meget vigtig indsats, og hun har gjort meget for DM-medlemmer de sidste tre år«.





Af: Anna Dalgaard / ada@dm.dk • Illustration: Øivind Howland

# Firedagesugen bliver reelt til den fleksible uge

→ I september 2022 var det præcis tre år siden, at Odsherred Kommune indførte et eksperiment med en firedages arbejdsuge for kommunens ansatte.

Hen mod forsøgets slutning begyndte forhandlingerne om den endelige arbejdsmodel, som i midten af september mundede ud i en aftale om fleksibel arbejdstid. Aftalen betyder, at arbejdsgiveren kan råde over medarbejdernes tid i 32 timer mandag-torsdag, mens medarbejderen selv råder over de sidste fem timer.

»Så hvis man vil arbejde 37 timer mandag-torsdag, kan man fortsat have en firedages arbejdsuge«, siger Rasmus Kruse Andreassen, som er tillidsrepræsentant for alle magistre og jordbrugsakademikere i Odsherred Kommune.

»Der er lukket for borgerbetjening om fredagen, så der kan man vælge at arbejde hjemme. Og da det ikke er ualmindeligt med to hjemmearbejdsdage mandag-torsdag, kan man altså vælge at arbejde hjemme tre dage om ugen. Det synes vi er ganske fleksible arbejdsforhold«, siger tillidsrepræsentanten.

Inden aftalen kom i hus, spurgte Akademikerbladet to af kommunens akademiske medarbejdere, hvoraf Rasmus Kruse Andreassen er den ene, hvad de har lært af forsøget, og vi har også talt med en forsker, som har fulgt eksperimentet.

Forskeren fortæller, at især børnefamilierne var skeptiske i starten, hvor tendensen nu er, at langt flere er blevet rigtig glade for modellen og ikke ønsker at skifte tilbage til en almindelig arbejdsuge.

Som tillidsrepræsentanten fortæller, er det nemlig ikke alene de fire dages arbejde, der gør

medarbejderne glade, men mere den generelle fleksibilitet, som gør det muligt at skræddersy arbejdsugen, så det passer til ens forpligtelser både derhjemme og på arbejdspladsen.

Michelle M. Jensen har været med til at forhandle aftalen for DM's medlemmer i Odsherred Kommune. Hun mener, at den nye aftale giver stor fleksibilitet, fordi medarbejderne i kommunen i forvejen har en lokalaftale om hjemmearbejde, som giver medarbejderne ret til at arbejde hjemme to dage om ugen.

»Hvis den nye aftale stod alene, ville den derimod ikke give AC'erne større fleksibilitet, end de er vant til, og som overenskomsten lægger op til«, siger Michelle M. Jensen, konsulent i Forhandling og rådgivning i DM.

Der er således nogle opmærksomhedspunkter i den nye aftale, som DM vil holde øje med.

Den nye aftale har undertitlen »Firedages arbejdsuge«, men DM-konsulenten har svært ved at se, at der reelt er tale om en firedages arbejdsuge længere, når man skal arbejde 37 timer mandag-torsdag for at kunne holde fri om fredagen.

»Desuden tæller fredage nu med i regnskabet, når sygedage, ferie og afspadsering gøres op. Men fredagen burde være en fridag, hvis der skal være tale om en reel firedages arbejdsuge«, siger hun.

Så selv om aftalen giver stor mulighed for fleksibilitet, vil DM holde øje med, hvordan aftalen udvikler sig i praksis.

»Det gør vi via vores tætte samarbejde med tillidsrepræsentanten, som har et tæt samarbejde med DM'erne i kommunen«, siger Michelle M. Jensen. ▀

→



# Det er fleksibiliteten, der er vigtig

*Fleksibiliteten har givet Rasmus Kruse Andreasen overskud og lyst til at sidde i storrumskontor, og Gry Annika Jensen går typisk en lang tur hver fredag.*

→ Rasmus Kruse Andreasen er landskabsforvalter og tillidsrepræsentant for alle magistre og jordbrugsakademikere i Odsherred Kommune. Når han møder fysisk på arbejde på rådhuset i Højby, er han begyndt at sætte sig et nyt sted.

»Jeg har altid forsvoret at sidde i et kontorlandskab, så jeg har tidligere maks. haft et tomandskontor, men nu sætter jeg mig altid frivilligt ude i kontorlandskabet«, fortæller han.

Ændringen er indtrådt, siden Odsherred Kommune i 2019 søsatte et treårigt projekt med en firedages arbejdsuge for de ansatte. Efter coronaepidemiens indtog har flere afdelinger i kommunen yderligere indført, at deres medarbejdere må arbejde hjemmefra to ud af de fire ugentlige arbejdsdage. Og for en lidt introvert ansat som Rasmus Kruse Andreasen har den fleksibilitet givet ham overskuddet og lysten til at sidde ude i storrummet sammen med sine kolleger.

»Hvis man er en indadvendt type, som bliver stresset af at sidde sammen med andre mennesker og forholde sig til snak-snak-snak i et kontorlandskab, så er man helt smadret, når man kommer hjem«, forklarer han.

»Men nu sætter jeg mig altid frivilligt ude i kontorlandskabet, for jeg synes også, det er meget rart at omgås mine kolleger, jeg gider bare ikke hver dag. På den her måde får jeg det bedste ud af begge verdener«.

Det treårige projekt løb som udgangspunkt fra september 2019 til september 2022. I midten af september blev en ny aftale forhandlet på plads,

som ifølge Rasmus Kruse Andreasen giver ganske fleksible arbejdsforhold. Når man spørger de ansatte, er det nemlig ikke alene de fire dages arbejde, der gør dem glade, men mere den generelle fleksibilitet, som gør det muligt at skræddersy arbejdsugen, så den passer til ens forpligtelser både derhjemme og på arbejdspladsen.

## 25 km hver fredag

I de tre år, eksperimentet har været i gang, har Akademikerbladet løbende interviewet kommunens vandløbsmedarbejder Gry Annika Jensen om hendes forventninger til og erfaringer med den nye arbejdsmodel. Da forsøget gik i luften i 2019, var hun positivt indstillet over for en arbejdsuge med fire lange arbejdsdage efterfulgt af tre fridage i træk.

»Jeg tænkte, at det ville blive helt fantastisk med en firedages arbejdsuge med en ugentlig fridag. Jeg var egentlig ikke så nervøs for at skulle arbejde en time længere hver dag«, erindrer hun.

Da coronaen kom et halvt år inde i eksperimentet, blev arbejdsforholdene i hendes optik endnu bedre på grund af muligheden for hjemmearbejde. →

»På hjemmedage kan  
jeg arbejde mere  
koncentreret med  
høringer og afgørelser«.

*Gry Annika Jensen, naturgeograf og vandløbsmedarbejder*

Foto: Thomas Steen Sørensen



Gry Annika Jensen: »Tre sammenhængende fridage er ligesom at have ferie hver uge. Jeg starter op om mandagen med en helt anden energi, end jeg havde før, hvor weekenderne bare fløj af sted. Nu kobler jeg helt fra«, siger Gry Annika Jensen, naturgeograf, Vandteamet, Center for Miljø og Teknik.



Foto: Thomas Steen Sørensen

Tillidsrepræsentant Rasmus Kruse Andreasen er godt tilfreds med den nye aftale om den fleksible uge.

→ »Når jeg arbejder hjemmefra, er forstyrrelserne langt færre, end når jeg er på rådhuset. På hjemmedagene kan jeg derfor arbejde langt mere effektivt med opgaver som høringer og afgørelser, der kræver koncentration og fordybelse«, udtaler hun.

Gry Annika Jensen arbejder i Vandteamet i Center for Miljø og Teknik i Odsherred Kommune. Da Akademikerbladet første gang talte med hende, havde hun store planer for den ekstra ugentlige fridag. Dengang udtalte hun, at den skulle bruges på »mig-tid«, hvor hun tog på ture. Tre år senere er turene, hun drømte om, blevet til en realitet.

»Jeg er begyndt at gå rigtig meget og går typisk nogle ture på 25 km om fredagen. Jeg er faktisk meget omhyggelig med at få det gjort, medmindre det står ned i stænger«, fortæller hun.

Som mor til to voksne børn på 19 og 21 år er Gry Annika Jensen bevidst om, at firedagesugen med lange dage passer perfekt til hendes livsstil, hvorimod den kan være besværlig eller nærmest umulig, hvis man er en småbørnsfamilie, enlig forælder eller har andre forpligtelser i dagtimerne. Det mærkede Rasmus Kruse Andreasen fx meget til i starten. Eller rettere: Det gjorde hans kone.

#### Konen var træt af eksperimentet

Rasmus Kruse Andreasen har ikke små børn, til gengæld har han og hans kone en hund, der skal luftes om eftermiddagen.

## »Jeg tror, den fleksible arbejdsplads kan redde Udkantsdanmark«.

Rasmus Kruse Andreasen, landskabsforvalter og TR

»I starten var min kone meget træt af eksperimentet. Inden covid kom jeg sent hjem fire dage om ugen, og så var hun nødt til at stå for madlavningen og for at gå tur med hunden, hvilket betød, at hun mistede timer på sit arbejde, så hun var ikke begejstret«, beretter Rasmus Kruse Andreasen.

Det er muligheden for to hjemmearbejdsdage, som blev indført i forbindelse med corona, der har medført, at tillidsrepræsentantens hjemmeliv nu hænger sammen. Når han skal gøre status over eksperimentet, er det ikke firedages arbejdsugen, han fremhæver som det vigtige.

»Det skal hedde »den fleksible arbejdsuge« – og så glem alt om den firedages arbejdsuge«, siger Rasmus Kruse Andreasen.

#### Gevinst for landkommunerne

Han mener, at fordelene ved at have en udbredt fleksibilitet for den enkelte medarbejder er en stor gevinst for en landkommune som Odsherred, der kan have svært ved at tiltrække kvalificeret arbejdskraft.

»Dem, vi skal rekruttere, bor i Københavnsområdet, hvor folk skal pendle en time til halvanden, og når de kommer sent hjem, så kan de ikke finde en parkeringsplads«, beretter han.

Men det kan pludselig blive attraktivt for en københavner at søge arbejde i Odsherred, når man kun arbejder fire dage om ugen, hvoraf de to er derhjemme.

Faktisk mener Rasmus Kruse Andreasen, at erfaringerne fra Odsherred kan hjælpe kommuner i landdistrikter over hele landet, fordi pendleriet også kan foregå fra land til by.

»Det er dræbende for landdistrikterne, når der er for langt til arbejdspladserne i de større byer. Jeg tror, den fleksible arbejdsplads med hjemmearbejdsdage er det, der kan redde Udkantsdanmark, for så kan det bedre lade sig gøre at pendle. Hvem kan ikke se sig selv bo i et billigt hus på landet, hvis man kan nøjes med at køre til byen to til tre dage om ugen?« pointerer han.

For Gry Annika Jensens vedkommende er en arbejdsuge på fire dage et stof, hun nærmest er blevet afhængig af.

»Jeg kan næsten ikke overskue, hvis vi skal tilbage til en femdages arbejdsuge, for jeg nyder så meget den fredag, hvor man kan lave alt muligt andet, og hvor forretningerne har åbent«, fortæller hun.

»Den energi, jeg får af at have tre sammenhængende fridage hver eneste uge, er ligesom at have ferie hver uge. Jeg starter op om mandagen med en helt anden energi, end jeg havde før, hvor weekendene bare fløj af sted. Nu kobler jeg helt fra«. ▀



# Fleksibilitet kan blive grænseløs

*Arbejdslivsforsker Janne Gleerup har fulgt eksperimentet med den firedages arbejdsuge i Odsherred fra starten. Selvom coronaen fik ændret på præmisserne for forsøget, har eksperimentet leveret brugbar indsigt i trivsel og fleksibilitet.*

Foto: Thomas Steen Sørensen



→ Tre års videnskabeligt arbejde med at dokumentere og belyse forsøget fra Odsherred Kommune er ved at nå sin afslutning for arbejdslivsforsker og lektor ved Roskilde Universitet Janne Gleerup. Hun og hendes kollega blev i sin tid inviteret af kommunen til at udvikle forskningsbaseret viden om det projekt, der på det tidspunkt var det første af sin art inden for offentligt regi i Danmark.

»Ideen var blandt andet, at den firedages arbejdsuge ville være trivselsfremmende og dermed kunne virke positivt på fastholdelse og rekruttering, så dygtige medarbejdere får lyst til at arbejde i Odsherred«, beretter Janne Gleerup.

I de tre år, forsøget varede, skete der en masse uventede ting, der fik indflydelse på projektet. Coronaen forstyrrede grundpræmisserne og var med til at skrue op for de fleksible forhold på arbejdspladsen med mulighed for mere hjemmearbejde. Forsøget blev også mødt af en meget stor interesse i medierne og offentligheden, som hverken kommunen eller forskerne fra RUC havde forudset.

»I starten tænkte jeg, at det måske var en enlig svale for det offentlige, men på kort tid er interessen vokset, så jeg tror bestemt, at vi fremover vil se flere eksempler på fleksibilisering, men ikke nødvendigvis en firedages arbejdsuge«, siger Janne Gleerup.

Efterfølgende har både Esbjerg, Solrød og Kerteminde Kommune kastet sig ud i lignende projekter med en fleksibel indretning af arbejdsugen. →

»I starten var der en betydelig skepsis, især blandt børnefamilierne. Nu oplever mange, at det godt kan lade sig gøre, hvis man har en fleksibel indretning af arbejdspladsen og en chef, der forstår, at fleksibilitet er nøglen til tilfredse medarbejdere«, siger Janne Gleerup, arbejdslivsforsker, Roskilde Universitet.

→ **Sammenhængskraft kræver fremmøde**

Janne Gleerup og hendes kolleger er stadig i gang med at skrive rapporten med de endelige konklusioner fra projektet, men nogle af de vigtigste ligger klar.

»Der er sket et skifte blandt kommunens ansatte fra, at der i starten var en betydelig skepsis over for, om det kunne holde at have en firedages arbejdsuge«, fortæller hun.

Det var især børnefamilierne, der var nervøse for, om de kunne få hverdagen til at hænge sammen. Tre år senere oplever mange, at det godt kan lade sig gøre, hvis man har en fleksibel indretning af arbejdspladsen og en chef, der forstår, at fleksibilitet er nøglen til tilfredse medarbejdere.

»Tendensen er, at langt flere er blevet rigtig glade for modellen og ikke ønsker at skifte tilbage til en almindelig arbejdsuge«, udtaler arbejdslivsforskeren.

Det kan lyde indlysende, at fleksible rammer for mødetid kan løse de fleste logistiske problemer, men for meget fleksibilitet kan også rumme udfordringer for sammenhængskraften på en arbejdsplads.

»Hvis det er helt individuelt, hvornår man arbejder, så føles det frit og dejligt, at man kan hente børn, når man vil. Men tre år senere risikerer man at have begrænset kontakt til sine kolleger, for man møder dem aldrig, og der er ingen organisatorisk sammenhængskraft«, konkluderer forskeren.

»Individualiseringen skal hele tiden afbalanceres med en undersøgelse af, hvad det gør ved kollektivet, den faglige kvalitet og den organisatoriske sammenhængskraft, ellers kan individualiseringen ende med at give bagslag«, siger Janne Gleerup. ■



»Jeg tror bestemt, at vi fremover vil se flere eksempler på fleksibilisering, men ikke nødvendigvis en firedages arbejdsuge«.

*Janne Gleerup, arbejdslivsforsker, Roskilde Universitet*

Foto: Thomas Steen Sørensen

**Spørgsmål:** Vi har spurgt de to medarbejdere i Odsherred Kommune og arbejdslivsforskeren på RUC, der har fulgt eksperimentet, om det er en succes.

	Ja	Delvist	Nej	Hvorfor
Rasmus Kruse Andreassen, landskabsforvalter og TR i Odsherred Kommune	X			Vi er blevet klogere på, hvordan man kan arbejde hver især, og hvad der fungerer, så på den måde er det en succes.
Gry Annika Jensen, naturgeograf og vandmiljømedarbejder i Odsherred Kommune	X			Jeg er stadig meget, meget glad for den ordning her.
Janne Gleerup, arbejdslivsforsker og lektor på Roskilde Universitet	X			På mange måder er det lykkedes, men der er stadig opgaver og opmærksomheder, som organisationen skal arbejde med. Grunden til, at det har været svært at nå i mål, er, at coronaen satte alt under pres, når der har været så mange måneder, hvor folk ikke var på arbejde.



# Gåtur med chefen resulterede i en kortere arbejdsuge

*Sune Dogan har ansvaret for 14 medarbejdere hos it-konsulentvirksomheden Hesehus. For nylig foreslog han en af sine ansatte at gå ned i tid, fordi medarbejderen havde svært ved at få arbejdslivet til at gå op med livet som småbørnsfar.*

➤ It-branchen er en af de sektorer, hvor arbejdsmiljøet ofte er centreret om at komme tidligt og gå sent. Det er en arbejdskultur, der opstod sammen med it-branchens eksplosive fødsel i 1990'erne, hvor det ene succesfulde it-firma efter det andet dukkede op og erobrede verden. Men det var ikke kun it-boblen, der sprang i startnullerne, det var også udbændtheden hos en hel generation af it-talenter, der havde arbejdet solen sort.

Hos Hesehus, der er specialiseret i high-end E-commerce-løsninger, er ledelsesstilen og arbejdskulturen en helt anden. Udviklingschef Sune Dogan har ansvaret for 14 medarbejdere og holder fx meget af at invitere sine medarbejdere på gåture, hvor de taler om medarbejderens trivsel.

»Det er vigtigt at have fingeren på pulsen og være opmærksom, og der er en almindelig MUS-samtale ikke nok. Jeg går tur med alle medarbejdere enten hver 14. dag eller en gang om måneden«, fortæller han.

Det var på en gåtur i maj 2022, at Sune Dogan foreslog en af sine medarbejdere, at han gik ned i tid – og det skyldtes hverken mangel på arbejdsopgaver eller penge.

## Den manglende gnist

Sune Dogans mandlige medarbejder har et travlt familieliv med små børn, og selvom medarbejderen på intet tidspunkt havde sagt noget om det, havde udviklingsdirektøren på fornemmelsen, at noget var galt.

»Jeg fornemmede, at han var lidt presset i hverdagen. Både i forhold til opgaverne og i forhold til humør og engagement, altså hvor glad han var«, erindrer Sune Dogan.

Derfor foreslog han medarbejderen at gå ned i tid fra 37 timer til 32 timer i en periode, så det blev lettere at få arbejdsdagen til at gå op med aflevering og hentning af børn i institution. Et tilbud, som han sagde ja tak til.

Sune Dogan fortæller, at medarbejderen gik tilsvarende ned i løn, og at de har arbejdet med, at han selvfølgelig også skal have fjernet nogle opgaver.

»Men jeg lagde i starten af dialogen stor vægt på, at det handlede om hans ve og vel. Løsningen er på ingen måde skrevet i sten, og han kan gå op i tid igen fra »i morgen«, hvis han ønsker det«.

Nu er medarbejderens arbejdstid, arbejdspress og opgaver et fast punkt på gåturene, men aldrig med økonomi som udgangspunkt, understreger Sune Dogan.

»Til at starte med kører aftalen nogle måneder, og så ser vi på, om det skal være en permanent løsning, eller om han ønsker at gå op i tid på et tidspunkt«, siger han.

## Mentale øvelser i at give slip

Udviklingschefen har været hos Hesehus i et år, og det er første gang, han har prøvet at tage fat i en medarbejder på den måde, men det er ikke den eneste af de 14 ansatte, han har ansvaret for, der har en særlig aftale om indretningen af arbejdsdagen.

»Vi har en medarbejder, der cykler tur hver anden onsdag, så han går ved frokosttid den dag«, fortæller Sune Dogan.

Når det kommer til trivsel, handler det ikke kun om at tilbyde en fleksibel indretning af arbejdsdagen, men også om at arbejde med sin mentale tilgang til opgaverne, mener udviklingschefen.

»Der er nogle, der bedst kan lide at rydde indbakken, inden de går hjem, men det kan man bare ikke. Derfor er der også nogle mentale øvelser i at kunne give slip og gå hjem og holde fri. Så vi kigger på, hvilke opgaver der venter, og prøver at prioritere og acceptere, at der altid er opgaver, der venter«, siger Sune Dogan.

Det er nogle måneder siden, at medarbejderen gik ned i tid, og Sune Dogan kan mærke på ham, at det har virket med den kortere arbejdsuge.

»Gnisten og gejsten var forsvundet, men den er kommet tilbage. Vi går og snakker om tingene hver 14. dag, og han siger, det har givet ham det, han har brug for«.

**Sune Dogan er chef for 14 medarbejdere i it-konsulentvirksomheden Hesehus. Han går tur med dem alle mindst en gang om måneden, hvor de blandt andet taler om trivsel.**



Foto: Hesehus



*Stigende priser:*

# Studerende er blevet 812 kroner fattigere

Siden 2013 er de studerendes økonomi blevet udhulet af en lav satsregulering af SU'en, og en Nordea-beregning viser stort underskud i deres økonomi. Men SU-forligspartierne har ikke noget bud på en varig løsning.



SU'en er fra 2021 til 2022 steget med 86 kroner om måneden, men det er småpenge, når priser på mælk, brød og pasta er fløjet i vejret.

De 86 kroner svarer til en SU-stigning på 1,2 pct., men siden januar 2021 er priserne steget med 10,9 pct. ifølge de seneste indekstal for august fra Danmarks Statistik.

Reelt er de månedlige udgifter for en studerende derfor vokset med 812 kroner i perioden, viser beregninger, som Nordeas forbrugerøkonom har foretaget for Akademikerbladet.

Og der er vel at mærke tale om konservativ budgetlægning.

»Der er absolut ikke tale om en økonomi, hvor man lever i sus og dus. Fx ved vi, at mange studerende betaler op mod 5.000 kroner i husleje«, understreger Nordea-økonom Ida Marie Moesby.

I Nordeas studiebudget er huslejen sat til 3.660 kroner for august 2023. Eludgiften er på et år kun vokset med 23 kroner. Når alle de øgede udgifters konservative tal er lagt sammen, svarer det til, at de studerende i løbet af det seneste år er blevet 7.092 kroner fattigere.

Og tilsyneladende har det haft konsekvenser for de studerendes adfærd. Ifølge en ny undersøgelse fra ALDImeter har 40 pct. af de 18-30-årige i løbet af det seneste år sparet på madindkøb, mens 11 pct. beretter, at de har sprunget et måltid over. 19 pct. har undgået eller udskudt et tandlægebesøg.

»Jeg håber, politikerne forstår, at situationen er dramatisk«, siger Julie Lindmann, formand for Danske Studerendes Fællesråd.



Mens SU-forligspartierne siden 2014 har bremset SU-reguleringen, er fribeløbet – det, studerende må tjene ved siden af studierne – sat op fra 9.043 til 17.876 kroner om måneden, og det er virkelighedsfjernt, mener studentformand Julie Lindmann.

## Det vil partierne gøre for de studerende:

### Det Konservative Folkeparti

»Det Konservative Folkeparti ønsker ikke at afsætte yderligere midler til de studerende. Vi har altid været optaget af, at fribeløbet blev øget, så de studerende har større mulighed for at tjene deres egne penge. Derfor støttede vi også det forslag fra regeringen. Det Konservative Folkeparti ønsker at nedsætte skatter og afgifter på blandt andet strøm, da det vil give alle danskere flere penge mellem hænderne – også studerende«.

**Gitte Willumsen, SU-ordfører**

### Radikale Venstre

»Prisstigninger rammer de studerende hårdt i disse måneder, og vi følger udviklingen tæt. Derfor er vi også åbne for at kigge på forskellige muligheder. For Radikale Venstre er det vigtigt ikke at forværre inflationen, og vi mener, at det er vigtigt, at den kontante hjælp, der gives, gives til de hårdest ramte. Helt konkret har vi stemt for en skattefri check på 2.000 kroner til studerende, som er enlige forsørgere eller har et handicap«.

**Katrine Robsøe, SU-ordfører**

### SF

»Vi foreslår at indføre en særskat på Mærsk og andre rederiers overnormale profitter, som skal gå til at hjælpe de mennesker, der har allermindst. Blandt andet vil vi give de studerende på SU en skattefri check på 5.000 kroner. Hvis man er forsørgere, vil vi give 2.500 kroner oveni per barn«.

**Astrid Carøe, SU-ordfører**

»Det handler jo om at kunne betale huslejen eller få råd til receptpligtig medicin. Så når man kigger på de særligt inflationsplagede grupper, ja, så skal man også forholde sig til de studerende«, siger hun.

Ida Marie Moesby er enig i, at de studerende er særlig ramt af inflationen.

»Prisstigningerne rammer de studerende hårdt, fordi de i forvejen har en stram økonomi. Priserne er steget, men SU'en er stort set den samme, og de fleste studerende kan ikke lige trække på en stor opsparing eller friværdsdien i en bolig for at få luft i økonomien«, siger hun.

### Skattefrie checks

Det politiske svar på udfordringerne har foreløbig været den aftale, SU-forligskredsen (regeringen, V, DF, R, SF, K, LA) indgik i juni. Her hævdede man fribeløbet, så studerende må tjene 4.000 kroner mere end i dag. Enlige forsørgere og modtagere af SU-handicaptillæg, der ikke vurderes at have samme muligheder for at arbejde, fik et engangsbeløb på 2.000 kroner

Fribeløbet er dermed vokset fra 13.876 til 17.876 kr. per måned. For at tjene det beløb, skal man med en timeløn på 140-170 kr. plus feriepenge arbejde mellem 21 og 26 timer om ugen.

Og den tror Julie Lindmann ikke på.

»Det er jo urealistisk at tro, at vi bare kan arbejde 20-25 timer om ugen. Det har ingen forbindelse til virkeligheden, i hvert fald ikke for

det store flertal af studerende. Det er som om man har overset, at videregående uddannelser er tilrettelagt som fuldtidsstudier«, siger hun.

Ifølge Julie Lindmann er SU-ordførerne blevet indhentet af, at de i 2014 besluttede at nedregulere SU-satsen, så der frem mod 2021 kunne spares 700 mio. kroner. Takket være den såkaldt »dæmpede udvikling« fik de studerende i 2021 udbetalt 406 kroner mindre om måneden før skat, viser en opgørelse, som Uddannelses- og Forskningsministeriet tidligere har vist Akademikerbladet.

Ifølge Nordeas beregninger er SU'en samlet steget med 11,2 pct. fra 2013 til 2022, mens forbrugerpriserne er vokset med 16 pct.

Trods det seneste års store inflation er der blandt partierne i SU-forligskredsen tilsyneladende ikke opbakning til at forbedre SU'en.

Det Konservative Folkeparti vil ikke afsætte flere midler til de studerende, mens SF og Radikale Venstre i stedet for mener, at de studerende skal kompenseres med skattefrie engangsbeløb. Socialdemokratiet, Venstre, Dansk Folkeparti og Liberal Alliance har ikke svaret på Akademikerbladets henvendelse. ▀

## Studerende

INDTÆGTER	2021	2022
SU + boligstøtte efter skat	<b>5.535</b>	<b>5.602</b>
UDGIFTER		
Husleje (inkl. vand, varme, el)	3.530	3.847
Mad og drikke (uden alkohol)	1.550	1.688
Forsikringer, faglige kontingenter	166	181
It og tele, licens o.lign.	752	762
Bøger	250	272
Tøj og sko	420	457
Sundhed (medicin, tandlæge, briller og lign.)	180	196
Transport	110	120
Personlig hygiejne	300	327
Sport/fritid	200	218
Diverse (gaver, småting, fornøjelser, ferie m.m.)	540	588
I ALT UDGIFTER	<b>7.998</b>	<b>8.656</b>
RESULTAT	<b>-2.463</b>	<b>-3.054</b>

### Nordeas antagelser:

Inflation på 8,9 pct. (august 2021 til august 2022)  
Udgifter til husleje (og vand og varme) er »kun« steget tilsvarende inflationen  
Udgifter til el steget med 10 pct.

# Bæredygtighed bliver virksomhedernes nye license to operate





# Eksistensberettigelsen er truet, hvis man som virksomhed ikke forstår, hvor vigtig bæredygtighedsdagsordenen er, mener Jeanette Fangel Løgstrup, som i flere år har arbejdet med bæredygtighed i virksomheder.

»Da jeg for mange år siden bragte en ny strategi for CSR og bæredygtighed ind i en koncernledelse, fik jeg svaret »show me the money«. Dengang var holdningen, at bæredygtighed var fint nok, men ikke nogen nødvendighed«, fortæller Jeanette Fangel Løgstrup i sin nye bog »Bæredygtig ledelse«.

»I dag er det helt anderledes. Nu skal virksomheder levere hele vejen rundt, og ledelsen skal have et holistisk greb om den«, siger Jeanette Fangel Løgstrup, som er medlem af en række bestyrelser og CEO i investeringsvirksomheden Expon.

Hun mener ikke, det er nok længere at være en profitabel og veldreven virksomhed til gavn for ejere og aktionærer. Både ledelse og bestyrelse er nødt til at forholde sig til virksomhedens rolle i samfundet. Det handler om samfundsansvar. Om at bidrage positivt til det samfund, man er en del af.

»Gør man ikke det, er virksomhedens eksistensberettigelse truet på længere sigt«, mener Jeanette Fangel Løgstrup.

For uden en seriøs bæredygtighedsindsats bliver det svært at få investorer, banklån, operere som underleverandør og tiltrække nye medarbejdere på den lange bane.

## ESG bliver virksomhedernes nye ABC

Bogen har undertitlen »ESG som den nye ABC for ledelser og bestyrelser«, og ifølge Jeanette Fangel Løgstrup skal virksomhedsledelser fremover kende de tre bogstaver E, S og G til fingerspidserne.

De tre bogstaver står for:

- **E – environmental (miljømæssige faktorer)**
- **S – social (sociale faktorer)**
- **G – governance (god selskabsledelse).**

»ESG bliver en kernekompetence, som skal ind i de strategiske og finansielle drøftelser«, siger Jeanette Fangel Løgstrup, som tidligere har været direktør med ansvar for blandt andet bæredygtighed i virksomheder

somheder som Danske Bank, Codan og Carl Bro Gruppen.

Hun oplever, at mange ledelser er i gang, godt hjulpet og skubbet af FN's verdensmål, Paris-aftalen og senest EU's fælles klassificering af bæredygtige aktiviteter. Det er den grønne taksonomi, som skal fremme grønne investeringer frem for sorte.

»Det er supervigtigt at forstå, at den nye taksonomi bliver en gamechanger, fordi det i høj grad stiller krav til den finansielle sektor. Investorer og banker vil begynde at stille krav til dokumentation og performance, og derfor bliver virksomhederne nødt til at gå i gang med at dokumentere deres bæredygtighed«, siger Jeanette Fangel Løgstrup, som mener, at mange virksomheder har et arbejde foran sig.

»De skal sætte sig ind i ESG-begreberne, og det tager tid at få gode data på bæredygtighed, som fremover skal have lige så høj kvalitet som finansielle data for at blive taget alvorligt«, siger hun.

Det ved de i NIRAS, som er en rådgivende ingeniørvirksomhed. De er i fuld gang med at finde ud af, hvordan man får de rigtige data.

»Lige nu skal man rapportere på klimagasser, og så kommer det rullende med alle de andre dele af taksonomien såsom forurening, vandressourcer, biodiversitet og social bæredygtighed«, siger Tom Heron, som er direktør for bæredygtighed, digitalisering, planlægning og miljø i NIRAS.

Han fortæller, at de har nogle superkompetente folk til at foretage de beregninger, der ligger bag ved taksonomien, og at de fx har deltaget i udviklingen af klimakompasset og hjulpet Energistyrelsen med at udregne CO<sub>2</sub>-aftrykket fra det offentlige område.

»Derfor ved vi, hvor der mangler data, og hvor det er svært. På nogle områder kæmper vi sammen med kunder og kollegafirmaer med at få det sat i skabelon og få det gjort ensartet, så det bliver sammenligneligt og operationelt og ikke kommer til at koste for meget i konsulenttimer for virksomheder«, siger Tom Heron.

## Topledelsen skal eje det, og bestyrelsen skal skubbe på

Jeanette Fangel Løgstrup forklarer, at selv om det lige nu handler om klimarapporteringer, skal man på den lange bane også være en god og ordentlig

»Både ledelse og bestyrelse er nødt til at forholde sig til virksomhedens rolle i samfundet. Det handler om samfundsansvar«, siger Jeanette Fangel Løgstrup, som har skrevet bogen »Bæredygtig ledelse – ESG som den nye ABC for ledelser og bestyrelser«.

→ arbejdsplads og arbejde seriøst med fx ligestilling, inklusion og diversitet.

»Så det handler ikke kun om klima. Det handler også om, hvordan man forholder sig til mennesker gennem hele værdikæden«, siger Jeanette Fangel Løgstrup, som mener, det er relevant at tale om en ny form for lederskab:

»Hvis bæredygtighedsdagsordenen skal slå igennem, er det afgørende, at den øverste ledelse ejer og driver dagsordenen, og at bestyrelsen ved, hvordan den bedst kan tage de rigtige strategiske diskussioner og understøtte den daglige ledelse«.

Men ifølge en undersøgelse, som VL (netværk for virksomhedsledere), Copenhagen Business School og Megafon har foretaget blandt 345 repræsentanter for danske virksomheder, er der et stykke vej, inden bestyrelserne er klar til opgaven. 52 procent vurderer, at deres virksomhedsbestyrelse kun i nogen eller mindre grad er kvalificeret til at håndtere spørgsmål om bæredygtighed, mens 39 procent mener, det er tilfældet.

»Det viser, hvor vigtigt der er, at bestyrelserne tager det ind i deres strategidrøftelser«, siger Jeanette Fangel Løgstrup.

Og de skal have fokus på i hvert fald tre områder:

1. De skal forstå, hvordan virksomhederne bidrager til samfundet – deres purpose.
2. De skal vide, hvad interessenterne forventer af dem.
3. De skal sørge for, at kulturen understøtter deres purpose og interessenternes forventninger, og det kræver en kultur, hvor bæredygtighed flytter ind i topledelsens agenda.

### Bæredygtighed er nøglen til overlevelse

Når virksomhedsrepræsentanterne i undersøgelsen bliver bedt om at give sig selv en karakter for bæredygtighedsindsatsen, ender den samlede karakter på lidt under 7 på karakterskalaen.

Som Jeanette Fangel Løgstrup ser det, er der stor forskel på indsatsen.

»På den ene side har vi ifølge World Economic Forum nogle af de mest bæredygtige virksomheder i verden såsom Ørsted, Vestas, Novo og Chr. Hansen. Men på den anden side har vi et mellem-lag, som først skal i gang nu. Og det skal de blandt andet, fordi de store virksomheder begynder at stille krav til deres leverandører«, siger hun.

Tom Heron er enig. Han siger, at lige nu er det de allerstørste virksomheder, der skal taksonomirapportere. Men de store virksomheder kommer til at kigge på det, der ligger uden for deres egen produktion, og derfor stille krav til underleverandørerne om at arbejde med bæredygtigheden i deres leverancer. Dette er ufravigeligt nødvendigt, når de store virksomheders regnestykke skal gå i grøn.

»Man kan sige, at de virksomheder, der er i gang eller snart kommer det, vil stå sig godt som leverandører til de store, og de, der ikke kommer i gang, ryger ud af leverandørkæden«, siger Tom Heron, som mener, at EU's taksonomi kommer til at få en kæmpe betydning, og at det kommer hurtigere, end man tror:

»Jeg er ret sikker på, at i løbet af 2-3 år er over halvdelen af alle danske virksomheder i gang med at måle og rapportere på deres bæredygtighed. Ikke kun på CO<sub>2</sub>, men også på andre parametre såsom ligestilling og ulighed«, siger han.

Hos Novo kræver de fx allerede, at alle deres underleverandører bruger grøn strøm i 2030. Det gør de blandt andet, fordi det tæller med i deres eget bæredygtighedsregnskab.

»Derfor bliver bæredygtighed en konkurrenceparameter. Og det bliver forretningskritisk, hvis man ikke kan være underleverandør og ikke kan tiltrække medarbejdere«, siger Jeanette Fangel Løgstrup.

»Sådan var det ikke for 10-15 år siden, men nu er bæredygtigheden license to operate. Det bliver svært at være i markedet, hvis man ikke lever op til bæredygtighedskravene, så på den måde kan man sige, at markedet kommer til at drive bæredygtighedsudviklingen«, siger hun. ▀



Jeanette Fangel Løgstrups bog er udkommet på Expon Forlag.

## To eksempler fra bogen

**Isoleringsproducenten Rockwool** fik i juni 2021 en kredit på 600 mio. euro. Omkostningerne afhænger af, hvor godt Rockwool lever op til sine tre bæredygtighedsmål: at reducere CO<sub>2</sub>-udledningen, øge antallet af lande, der tilbyder Rockwools genbrugsordninger, og reducere fabriksaffald ved deponering.

**Smykkevirksomheden Pandora** refinansierede i 2021 et lån på 7 mia. kr., som udgør hovedparten af Pandoras samlede banklån. Hvis det lykkes virksomheden at indfri sine ESG-målsætninger, udløser det en årlig rentebesparelse på 7 mio. kr. over lånets løbetid på 5 år. Hos Pandora er målet i 2015 at blive CO<sub>2</sub>-neutral og udelukkende bruge genanvendt sølv og guld i sine smykker.



# Nu spørger jobansøgere til vores bæredygtighedsagenda

NIRAS-direktør: Hvis vi er dygtige til at gøre vores eksterne projekter bæredygtige, kan vi sætte et kæmpestort aftryk.

»Hvordan arbejder I med bæredygtighed? Er det reelt, eller bare noget I siger?«

Tom Heron er direktør for bæredygtighed, digitalisering, planlægning og miljø i NIRAS, som er en rådgivende ingeniørvirksomhed. Han fortæller, at de nu oplever, at folk spørger: »Hvad gør I selv?«, når de ansætter nye medarbejdere.

»Sådan var det ikke for bare to år siden«, siger han.

NIRAS har længe arbejdet med bæredygtighed, både internt i virksomheden og i de eksterne projekter, hvor de leverer viden til kunder.

## I NIRAS kan man være chef og arbejde 37 timer om ugen

Som konsulentvirksomhed er det begrænset, hvad NIRAS internt kan gøre for klodens bæredygtighed.

»Men vi har selvfølgelig kontordrift, firmabiler, papir- og affaldsstrømme og kantine, og der gør vi alt det traditionelle som at sænke energiforbruget, sætte ladestandere op, spise mindre kød i kantinen, genanvende kaffegrums, lade være med at slå græs osv.«, siger han.

I Tom Herons verden hører sådanne tiltag til i den mere banale ende, og man skal selvfølgelig bare gøre det. NIRAS er videre og rykker nu på eksempelvis ligestilling, når det handler om både religion, køn, hudfarve og seksuel orientering.

»Det er et område, hvor der mange steder længe har været smukke ord og hensigter, men mindre reel handling. I virkeligheden vil vi have større rummelighed, og vores mål er fx, at repræsentationen af mænd og kvinder på alle områder skal svare til den samlede population i NIRAS, som er 60 procent mænd og 40 procent kvinder«, siger han.

Men Tom Heron oplever ofte, at kvinder, som tydeligvis ville være skidegode til ledelse, som han siger, holder sig tilbage.

»De vil nå så meget andet, interesser, børn osv., så jeg siger til dem, at man sagtens kan være chef hos os og have en normal 37-timers arbejdsuge«.

»Vi vil enormt gerne have chefernes arbejdsuge ned under 40 timer. Det er problematisk og giver nemt en ubalance mellem job og privatliv, hvis du stabilt arbejder 45 timer eller mere, medmindre det er det, du ønsker at gøre. Vi skal hjælpe hinanden med det, for uanset hvor meget man arbejder, bliver man ikke færdig, når ugen er slut. Løsningerne er delegering og samarbejde, og det drejer sig om at finde den gode balance. På den måde får vi det bedste ud af hinanden på både kort og langt sigt«, siger han.



Foto: Tobias Nicolai

## NIRAS' store aftryk ligger i de eksterne projekter

Tom Heron fortæller, at NIRAS' helt store mulighed for at sætte et bæredygtigt aftryk på kloden er den kæmpe indvirkning, som de mange projekter har på omgivelserne.

»Vi driver projekter sammen med vores kunder for cirka 55 mia. om året, og hvis vi er dygtige til at gøre dem bæredygtige, kan vi have en kæmpe indvirkning«, siger han.

»Hvis det fx handler om en bygning til et vandværk, et højlagar eller andet, spørger vi kunden, hvad bæredygtighed betyder hos dem. Vi tager en fælles tur i helikopteren og kigger på interessenterne, brugerne og naboerne. Vi undersøger altid, om der er noget andet, vi kan gøre, når vi er i gang. Det kunne være et flot landskab, en bålplads eller en klatrevæg«, siger han.

Noget andet kan være at tale om at skabe arbejdspladser til folk med nedsat arbejdsevne eller ensomme unge.

»Otte procent af alle unge er påvirket af ensomhed i svær grad. Det er jo næsten en ud af hver tiende, og hvis vi kan inkludere dem i et arbejdsfællesskab, har det en kæmpe bæredygtighedseffekt. Det smitter af på sundhedsstatistikker, kriminalitetsstatistikker osv.«, siger Tom Heron og fortæller, at det at gøre noget godt for kloden er centralt.

»De fleste, der arbejder hos os, vil gerne være med til at redde verden. Det er en særlig del af vores dna«, siger han. ▀

»Vi driver projekter sammen med vores kunder for cirka 55 mia. om året. Hvis vi er dygtige til at gøre dem bæredygtige, kan vi have en kæmpe indvirkning«, siger Tom Heron, direktør for bæredygtighed, digitalisering, planlægning og miljø i NIRAS.



# Reformudvalg spændes for S-regeringens kandidatmejetærsker

Studerende, universiteter og arbejdsgivere får selv lov til at pege på, hvilke kandidatuddannelser der skal forkortes fra 2 til 1 år. Nu undrer de sig: Hvorfor bliver vi først spurgt, efter at regeringen har besluttet det?

→ 50 procent af kandidatuddannelserne skal gøres 1-årige. Det lægger regeringen op til i udspillet »Danmark kan mere III«.

Men hvilke konkrete uddannelser der med fordel kan blive kortere, peger regeringen ikke på. Det skal besluttes af et »reformudvalg« med repræsentanter for de studerende, universiteterne, arbejdsgiverne og ministerierne.

Det kan dog blive med en lidt underlig stemning, at udvalget kommer til at arbejde. For opgaven bliver at gennemføre en beslutning, som ingen på forhånd er blevet hørt om, og som de fleste ser på med skepsis.

En mærkelig rækkefølge, konstaterer Jesper Langergaard, direktør for Danske Universiteter.

»Man kommer med en historisk stor reform, og bagefter nedsætter man et reformudvalg. Vi havde håbet, rækkefølgen havde været omvendt«, siger han.

I regeringens oplæg er der lagt op til følgende fordeling af 1-årige kandidat-

uddannelser: humaniora og samfundsvidenskab 70 procent, naturvidenskab og teknik 30 procent og 10 procent på sundhedsvidenskab.

»Måske skulle man kalde det et implementeringsudvalg. Jeg kan ikke se, at der er så meget reform i det arbejde – den er jo kommet med. Vi vil selvfølgelig deltage og være konstruktive. Vi ville bare så gerne have været med før«, siger Jesper Langergaard.

De studerende synes, der bliver gamblet med deres uddannelser:

»Skal nogle uddannelser have både 1-årige og 2-årige kandidater? Hvad med retskraveret? Når man reducerer en uddannelse fra 120 til 75 ECTS-point, bliver der jo nogle kurser, noget metode og faglighed, man kommer til at mangle«, siger Julie Lindmann, formand for Danske Studerendes Fællesråd.

## Savner analyse af problem

Regeringen begrundet reformen med, at mange akademikere ifølge en studie-

**Regeringen vil have studerende, universiteter og arbejdsgivere til selv at styre mejetærskeren, når kandidatuddannelserne skal forkortes.**

undersøgelse oplever, at overgangen fra studie til arbejdsmarkedet er svær. Derfor skal de akademiske uddannelser gøres mere arbejdsmarkedsrettede.

Samtidig anser regeringen det for et problem, at der på nogle uddannelser er et lavt antal undervisningstimer og for lidt tid til vejledning og feedback. Ifølge reformudspillet frigøres omkring 2 mia. kroner, hvoraf 1 mia. kroner vil kunne geninvesteres i mere undervisningstid.

»Vi vil sikre højere kvalitet, mere vejledning og sådan set også bedre trivsel«, sagde statsminister Mette Frederiksen (S), da udspillet blev præsenteret i slutningen af september.

Men universiteterne savner en analyse af og en begrundelse for en så stor forandring.

»Vi er ikke sikre på, at det er det, erhvervslivet efterspørger. Vi er ikke sikre på, at man kan få samme kvalitet ved at speede op og nå det hele på den halve tid. Kan man nå at få praktikforløb, projektorienteret forløb, udenlandsk ophold, speciale? Og kommer det ikke til at stresse de studerende voldsomt«, spørger Jesper Langergaard.

På arbejdsgiversiden bliver regeringsudspillet også modtaget med en vis bekymring. For eksempel i forhold til om mere erhvervsretning rimer på kortere uddannelser.

»Vi ved, at de studerende er rigtig dygtige til selv at praksisrette deres uddannelser gennem studierelevant arbejde, og det er også noget, der virkelig virker i forhold til at få det første job. Men laver man et mere intensivt studieforløb, så er der mindre tid til at praksisrette gennem studiejob og praktik. Det er en stor bekymring, vi har«, siger Mads Eriksen, uddannelsespolitisk chef i Dansk Arbejdsgiverforening.

Han savner en mere gennemtænkt løsning på tværs af alle videregående uddannelser.

»Hvis universiteterne skal til at udbyde mellemlange, praksisrettede, videregående uddannelser, hvad er det så, erhvervsakademierne og professionshøjskolerne skal? Måske ville det give bedre mening at flytte nogle uddannelser derover og så optage færre på universitetet«. ▀

*Se også lederen side 3 og en længere version på akademikerbladet.dk.*



Økonomiprofessor:

# Finansministerens påstand om kommunalt bureaukrati er »grebet ud af det blå«

Ifølge regeringens reformudspil – Danmark kan mere III – er udgifter til administration i kommunerne vokset med 2,5 mia. kr. siden 2013. Men det er lodret forkert, siger økonomiprofessor.

→ Siden 2013 er udgifterne til administration – eller »papirarbejde« – i kommunerne vokset med 2,5 mia. kr.

Sådan lød det flere gange fra finansminister Nicolai Wammen (S), da regeringen i slutningen af september præsenterede sit udspil »Danmark kan mere III«.

»Vi kan frigøre 2,5 mia. kr. fra bureaukrati og administration. Det er det vokset med, og vi ønsker at rulle det tilbage. Og hver eneste krone skal gå til velfærd«, sagde Nicolai Wammen blandt andet.

Men ifølge Per Nikolaj Bukh, professor i økonomistyring ved Aalborg Universitet, er det ikke rigtigt, at udgifterne er steget.

»Det holder på ingen måde vand. Besparelspotentialet er grebet ud af det blå«, siger han og henviser til en bredt anerkendt opgørelse fra Indenrigs- og Boligministeriets såkaldte benchmarkingenhed, der afdækker lønudgifter til administration og ledelse samt andre centrale administrationsudgifter.

Af opgørelsen fremgår det, at udgifterne over det meste af perioden fra 2013 til 2021 har været forholdsvis stabile, påpeger Per Nikolaj Bukh.

»Fra 2013 til 2021 er udgifterne til ledelse og administration per indbygger stort set uforandrede, plus og minus småting. Det dækker så over et fald fra 2013 til 2019 og så stigninger særligt i 2021. Det sidste er der ikke nogen forklaring på, men benchmarkingenhedens formodning er, at det skyldes håndteringen af Covid-19«, siger han.

Ifølge opgørelsen er stigningen fra 2020 til 2021 i alt 1,3 mia. kr. og fra 2019 til 2020 i alt 0,9 mia. kr.

Per Nikolaj Bukh peger på, at det sær-

ligt er lønudgifter til medarbejdere, der løser myndighedsopgaver, der er vokset. De øvrige administrative udgiftsposter er enten stabile eller faldende.

»Det afspejler, at vi har fået flere ældre, samtidig med at man også er blevet bedre til at håndtere borgerne. Det skal også holdes sammen med, at vi har fået en større kompleksitet i regler og lovgivningen, ligesom kommunerne er blevet meget bedre til at holde styr på deres økonomi. Det er faktisk ret godt gået«, siger han.

Per Nikolaj Bukh har svært ved at få øje på et stort potentiale for administrative besparelser i kommunerne – og slet ikke i den størrelsesorden, regeringen foreslår i sit udspil. Det svarer ifølge økonomiprofessoren til 4.000-5.000 stillinger.

»Mange af de effektiviseringer og tiltag, som regeringen nu vil have, er allerede foretaget. Kommunerne har én sum penge, og borgerne skriger på bedre service. Hvis der var oplagte besparelser, ville borgmestrene for længst have foretaget dem«, siger han.

Formand for Kommunernes Landsforening Martin Damm (V) mener,

at regeringens fremstilling af de administrative medarbejdere er unuanceret.

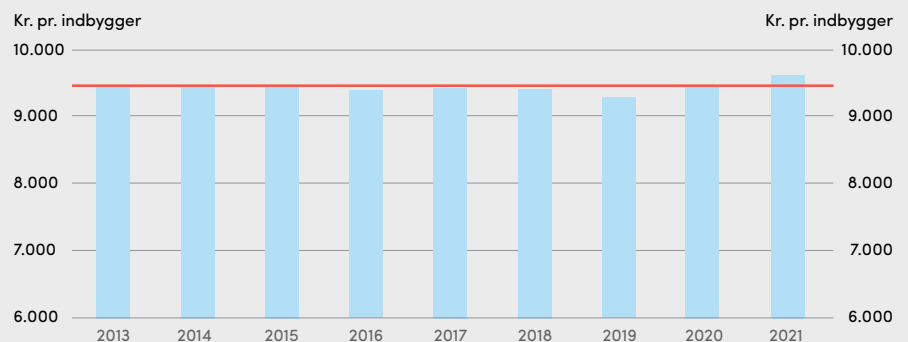
»Det er i høj grad medarbejdere, som har tæt kontakt til borgerne fx i jobcentre. Det er psykologer, bibliotekarer, tandlægeklinikassistenter, arkitekter, biologer. Skal vi skære ned på disse medarbejdere, vil det gå ud over borgerne«, siger han i en pressemeddelelse.

Ifølge Martin Damm er det samtidig påfaldende, at regeringens forslag kommer i kølvandet på flere års fokus på at droppe brugen af eksterne konsulenter i kommunerne.

»Der er lidt »først den ene vej og så den anden vej« over regeringens udspil. Vi har i årevis fået at vide, at vi ikke må bruge eksterne konsulenter, men i stedet skal opbygge egne kompetencer. Og nu får vi så også at vide, at vi skal skille os af med netop de medarbejdere. Det hænger ikke særlig godt sammen, hvis vi skal kunne levere en god og tidssvarende velfærd til danskerne«, siger Martin Damm. ■

*Du kan læse en længere version på akademikerbladet.dk.*

## Samlede udgifter pr. indbygger til administration og ledelse 2013 til 2021



Anm.: Faste priser (2022-pl).

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL), Danmarks Statistik og egne beregninger.

Screen dump fra Analysenotat:  
Kommunernes udgifter til administration  
og ledelse i 2021 (juni 2022)

Førende tidsskrift bliver woke:

# vil ændre krænkende forskningsresultater

Nature-tidsskrift vil nu ændre eller afvise forskning, som ved konsultation med interessegrupper vurderes som »potentielt skadevoldende« for individer og befolkningsgrupper.

→ Woke-krigen raser i den akademiske verden, og med ændrede regler for bedømmelsen af forskningsmanuskripter ved det anerkendte tidsskrift *Nature Human Behavior* udvides kampzonen.

For fremover betinger *Nature Human Behavior* sig ret til at lade interessegrupper vurdere indhold i forskningsmanuskripter, og ultimativt kan redaktørerne nægte at publicere »potentielt skadevoldende« forskningsresultater.

Det skal medvirke til at forebygge den »stigmatisering«, som videnskabeligt arbejde ifølge tidsskriftet utilsigtet kan udsætte individer eller grupper i befolkningen for.

Konkret medfører retningslinjerne blandt andet, at redaktørerne kan kræve ændring af tekster, både før og efter publicering, såfremt indholdet med rimelighed kan opfattes at »nedbryde« individer eller grupperes rettigheder og værdighed.

Men redaktørerne går altså skridtet videre og vil i alvorlige tilfælde nægte publicering eller sågar trække allerede publicerede forskningsartikler tilbage.

En sådan afvisning kan ifølge tidsskriftet ske på baggrund af ekstern vejledning, hvor redaktørerne konsulterer »etiske eksperter og interessegrupper«, der tager stilling til artiklerne.

Det til trods for at artiklerne forinden er vurderet til at være videnskabeligt korrekte og holdbare af fagfæller.

Det er ikke et hvilket som helst tidsskrift, der nu vil involvere interessegrupper i redaktionelle beslutninger. *Nature Human Behavior* er en del af det tysk-engelske forlagskonglomerat Springer

Nature, der blandt andet udgiver det bredt anerkendte *Nature*, et af verdens mest citerede tidsskrifter.

## Ikke overraskende

Men ifølge Michael Bang Petersen, professor ved Aarhus Universitet, hvor han forsker i betydningen af menneskets evolutionshistorie for moderne politisk adfærd, er det egentlig ikke overraskende, at et prestigøst tidsskrift som *Nature Human Behavior*, som han selv har publiceret i, skærper sine etiske retningslinjer.

»Man må se det som et led i den udvikling, som ikke mindst samfundsvidenskabelig og humanistisk forskning i USA gennemgår i disse år med et øget fokus på forskningens potentiale for at stigmatisere«, siger han.

Eftersom *Nature Human Behavior* er et stort og anerkendt tidsskrift, tiltrækker det sig også mere opmærksomhed og har derfor større risiko for at havne i en Twitter-shitstorm.

Og med et redaktionelt mål om forskning i forskelle på tværs af befolkningsgrupper, der trækker på områder som psykologi, kognitionsforskning og genetik, placerer tidsskriftet sig indholdsmæssigt tæt på øretævernes holdeplads.

Michael Bang Petersen finder det symptomatisk, at *Nature Human Behavior* sætter fokus på diskrimination, men han er samtidig bekymret for, hvordan tidsskriftet vil identificere det skadevoldende indhold.

Tidsskriftet skriver fx, at forfattere bedes overveje de »potentielle implikationer« og »utilsigtede konsekvenser«, som artikler får ved brug af egenskaber om fx race, etnicitet, national eller social oprin-

**»Den videnskabelige publiceringsproces er allerede enormt hård, så jeg tror, nogle forskere vil spørge sig selv, om de overhovedet har lyst til at bruge tid på emner, hvor der er et lag af uklare krav, der rækker ud over det rent videnskabelige«.**

Michael Bang Petersen





delse, kønsidentitet, religion, politisk overbevisning, alder, sygdomme og handicap med mere.

Men uden at forklare hvordan, angiver tidsskriftet som nævnt også, at retningslinjerne – herunder kravet om ændringer eller endog tilbagemærkning af artikler – også angår indhold, der blot »med rimelighed kan opfattes at underminere individers rettigheder og værdighed«.

»Det giver mig panderynker, at det faktisk ikke er til at sige, hvad der er problematisk, og hvad konsekvenserne er, eller om det, du får publiceret, er problematisk eller ej. For de siger jo, at dels gælder det i vurderingen af manuskriptet, dels at de i ekstreme tilfælde – igen uden at vi helt ved under hvilke omstændigheder – vil trække artikler tilbage«, siger Michael Bang Petersen.

### **Et problem for danske forskere**

Og der er ikke bare tale om et hypotetisk scenarie. Ifølge Michael Bang Petersen har han selv i forbindelse med en artikel i tidsskriftet *Psychological Science* været part i en proces, der sort på hvidt illustrerer problemstillingen.

Artiklen viste, at folk, der orienterer sig mod autoritære regimer, har en højere tilbøjelighed til at deltage i politisk vold. Det gælder i såvel Afrika som USA. Den blev accepteret og publiceret online, hvilket

normalt signalerer, at der er tale om den endelige version.

»Men så får vi en henvendelse fra redaktøren, der vil foretage en formel korrektion – det vil sige igangsætte en proces, der normalt bruges ved faktuelle fejl i artikler – fordi tidsskriftet mener, at artiklen indeholder stigmatiserende sprogbrug. De ønsker, at vi skal bruge udtrykket »autoritær orientering« i stedet for »autoritær præference«, fordi det sidste udtryk ikke anerkender, at folk fra Afrika lever under autoritære strukturer og derfor skubbes i en retning uden at foretage et objektivi valg«, forklarer Michael Bang Petersen.

I sidste ende undgik forskerne korrektionen, og desuden anvendte artiklen i forvejen begge udtryk.

»Hvis problemet var blevet rejst før publicering, havde vi bare ændret det, for vi havde ikke et problem med denne skelnen. Men eksemplet indikerer også, at du som forsker i Danmark kan afkræves en ret stor sproglig sensibilitet i forhold til diskussioner, der foregår i en amerikansk kontekst«, siger Michael Bang Petersen og fortsætter:

»Det bliver betydeligt mere besværligt at navigere i, fordi de samtidig eksplicit siger, at de vil inddrage »advocacy groups«. Altså politiske organisationers vurdering af videnskab. Og eftersom det angår en meget højspændt diskussion i USA, så tror jeg også, at det kommer til

Professor ved Aarhus Universitet Michael Bang Petersen har oplevet, at et tidsskrift ønskede at ændre en af hans publicerede artikler, fordi indholdet ifølge en redaktør kunne virke stigmatiserende.

at få bredere konsekvenser for danske forskere, som ønsker at publicere i disse tidsskrifter«.

Andre social- og humanvidenskabelige tidsskrifter har også politikker, der skal modvirke udbredelsen af fordomme, men ifølge Michael Bang Petersen er det formentlig nyt, at et prominent tidsskrift formulerer så vidtgående retningslinjer eksplicit.

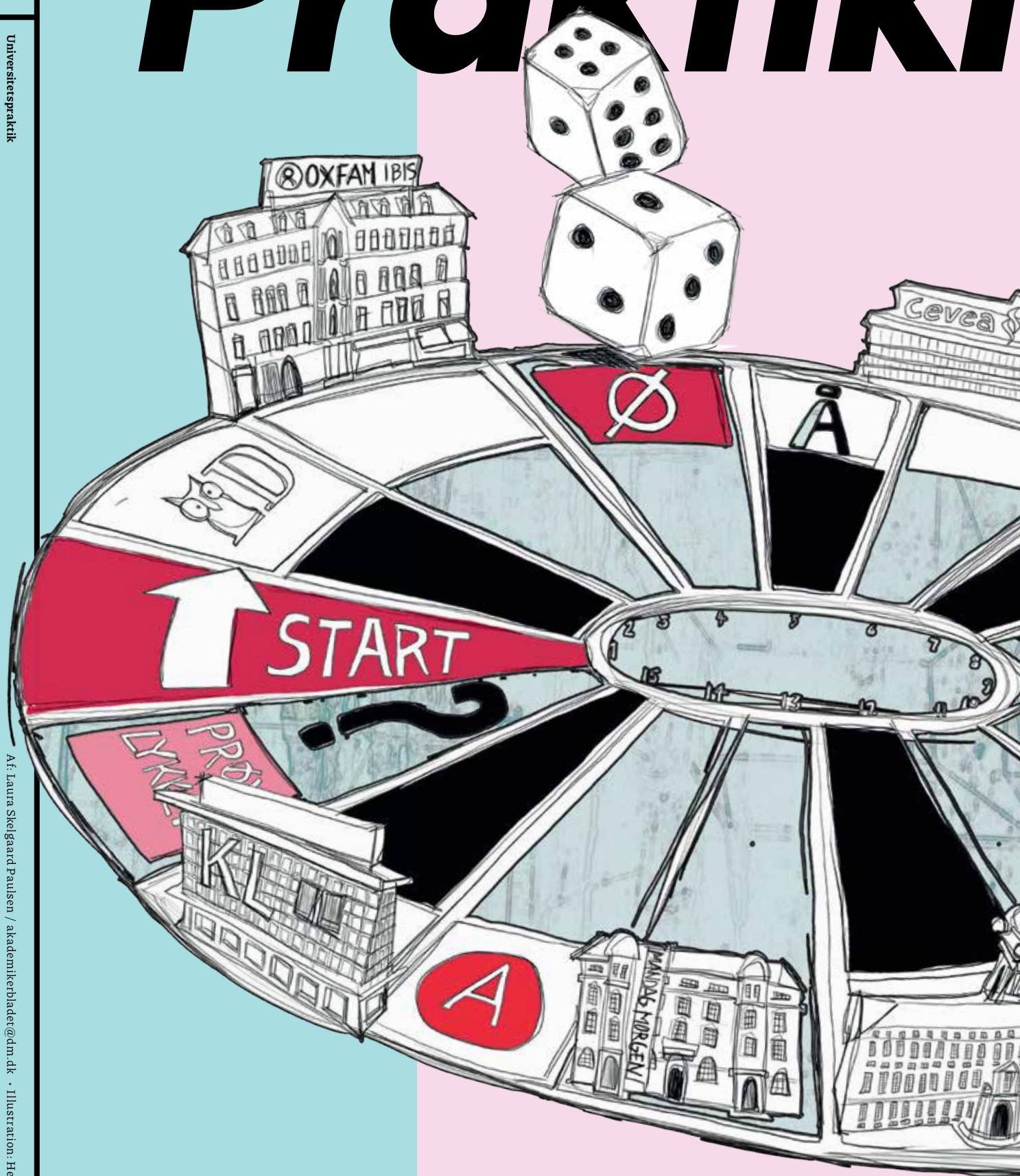
»Den videnskabelige publiceringsproces er allerede enormt hård, så jeg tror, nogle forskere vil spørge sig selv, om de overhovedet har lyst til at bruge tid på emner, hvor der er et lag af uklare krav, der rækker ud over det rent videnskabelige. Og nogle siger det eksplicit, når man sidder på tommandshånd på konferencerne. Vi taler ikke om ekstreme ting, men blot emner, der relaterer sig til etnicitet, køn og race. Så man må være bekymret for, om der er potentiel viden, der kommer til at gå tabt – også viden, som netop kunne afhjælpe forskelsbehandling«, siger Michael Bang Petersen. ■

# Praktik

30 - 31

Universitetspraktik

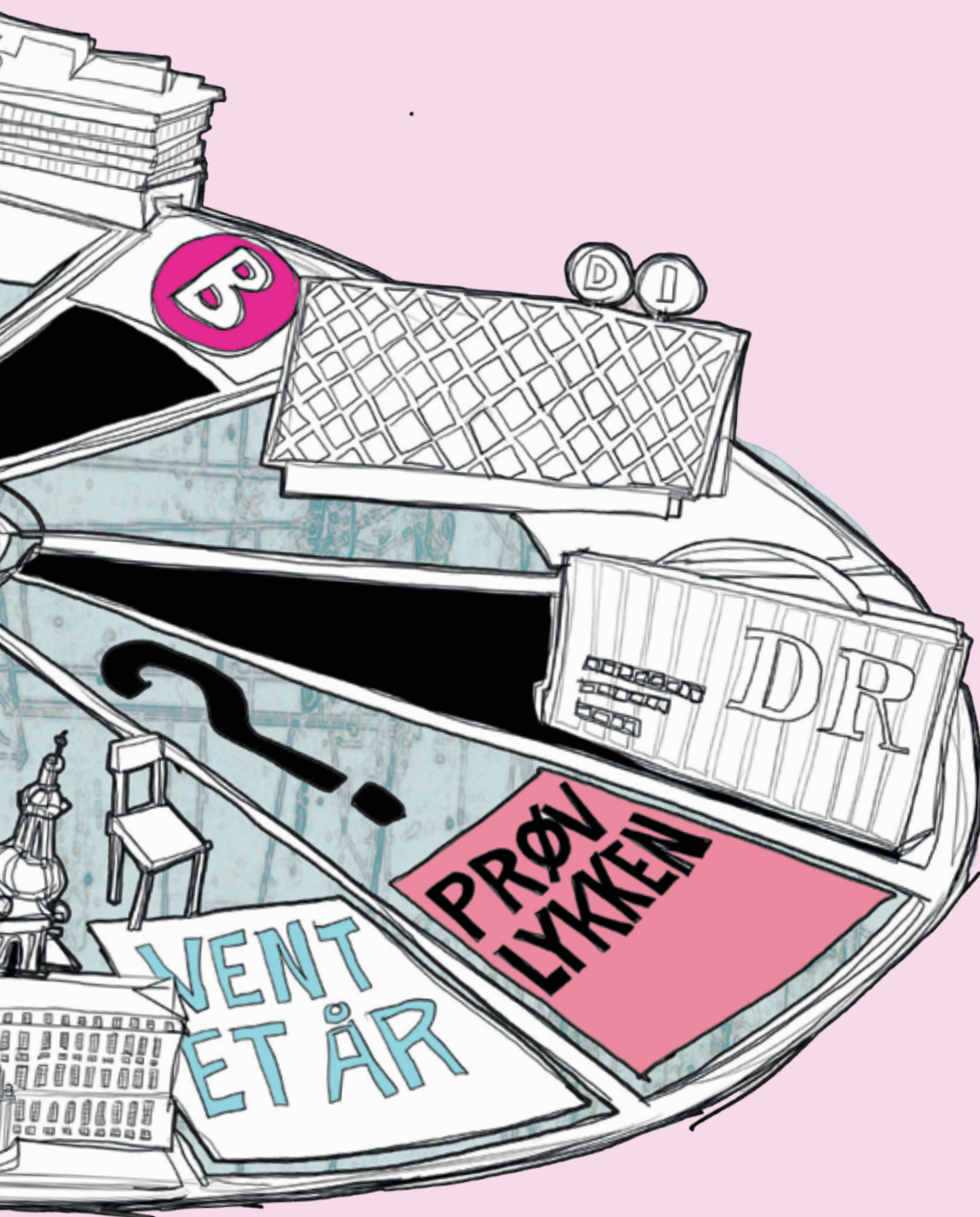
Af: Laura Skjelgaard Paulsen / akademikerbladet@dm.dk · Illustration: Helle Scherfmann





# Lotteriet

Det har været et politisk ønske gennem flere år, at universiteterne skulle gøres mere erhvervsrettede. Det er blandt andet sket gennem praktikforløb, hvor de studerende prøver deres uddannelse af – og hvem vil ikke gerne have erfaring? Men holder nogen øje med praktikantarbejdsmarkedet, som flere studenterformænd kalder et tilfældigt lotteri? Akademikerbladet undersøger praktikantarbejdsmarkedet for universitetsstuderende.



→ For Bolette Sørensen var et projektorienteret forløb en god mulighed for at afprøve sine mange års studier på noget konkret. Hun glædede sig til at prøve kræfter med formidling, analysearbejde, eventkoordination og meget mere. Og forventningerne var store, ikke mindst fra universitetet:

»Opfordringen fra skolen var, at vi skulle blive en del af arbejdspladsen og indgå i den daglige drift. Man talte om, at den heldige praktikant kunne blive tilbudt deltid under specialet og heltid efter uddannelsen. Hvis man altså ramte det rigtige window of opportunity«, fortæller Bolette Sørensen, som var i et projektorienteret forløb på et interessekontor i Bruxelles i 2020.

»Alle skal have mulighed for praktik eller anden kontakt med virkeligheden. Det er min ambition«, sagde Morten Østergaard i 2012, da han var uddannelsesminister. Og siden da har universiteterne netop øget kontakten mellem studie og erhvervsliv – ikke mindst i form af projektorienterede forløb, som universitetspraktikken officielt hedder.

Og årsagen er klar: Praktik og andet studierelevant arbejde øger nemlig sandsynligheden for, at man kommer hurtigt i job efter uddannelsen, viser analysen »Studiejob øger sandsynligheden for at komme hurtigt i job som nyuddannet«, som Dansk Industri har udarbejdet i 2020. Og det er jo meget godt, for hvem vil ikke gerne have universitetets dimitterende hurtigt i arbejde?

## Arbejdsmarkedet er det vilde vesten

Heldigvis var Bolette Sørensen rigtig glad for sit praktikophold. Arbejdet var alsidigt, og hun fik brugt alle sine kompetencer fra uddannelsen.

»Nu fik jeg heldigvis ikke brug for det, men under mit ophold savnede jeg viden om, hvem jeg skulle gå til, hvis mit prak- →

→ tikforløb ikke fungerede, eller hvis der var noget andet galt», fortæller Bolette Sørensen, der til daglig læser european studies på Aalborg Universitet.

Og det er netop problemet, mener formanden for DM Studerende, Tom H. Weinreich. Som studerende ved du simpelthen ikke, hvad du kommer ud til, og hvis du er uheldig, kan det være svært at få den rette støtte:

»Der er kæmpe forskel på, hvordan praktikanter bliver behandlet. På den måde er det jo det vilde vesten«, siger han.

»Nogle steder fungerer det godt med masser af læring og plads til at lave praktikopgaven. Andre steder er det helt til hest, og praktikanten ses som gratis arbejdskraft eller kaffehefter«.

Julie Lindmann, der er forperson for Danske Studerendes Fællesråd, genkender udfordringerne. Det er nemlig også det, hun hører fra universiteternes studenterråd.

»Det er mere eller mindre tilfældigt, hvordan praktikstederne behandler deres praktikanter. Det gør det ikke nemmere for de studerende, at det ofte er svært at få praktikken til at gå op med økonomien og tiden til resten af studiet«, forklarer hun.

### Intet overblik

Tilbage i 2016 gennemførte Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) en undersøgelse af universitetspraktikken. Den kortlagde de studerendes deltagelse i projektorienterede forløb mellem 2009 og 2016:

»Universiteterne håndterer de projektorienterede forløb på meget forskellig vis, og der mangler et samlet overblik over omfanget samt udbyttet og kvaliteten af forløbene«, lød konklusionen.

Akademikerbladet har været i kontakt med VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, Uddannelses- og Forskningsministeriet og Danmarks Evalueringsinstitut. Ingen af dem har efter 2016 gennemført undersøgelser af praktikanternes trivsel og læringsudbytte eller af praktikforløbenes kvalitet.

Universiteterne foretager løbende trivselsundersøgelser blandt de studerende. Men hverken Københavns Universitet, Aalborg Universitet, Aarhus Universitet eller Syddansk Universitet har spurgt direkte ind til praktikforløbene, oplyser de til Akademikerbladet. Det er den enkelte studerendes praktikantvejleder eller virksomheds ansvar at følge op, lyder svarene.

Akkrediteringsinstitutionen, der sikrer kvaliteten på de videregående uddannelser, har heller ikke

## Uklart, hvor mange der er i praktik

Vi har spurgt universiteterne, hvor mange studerende der er i praktik. Her er deres svar:

- Aarhus Universitet havde 1.950 studerende i projektorienterede forløb i 2021.
- Aalborg Universitet er i gang med at indsamle data på området.
- Copenhagen Business School havde 1.957 studerende i projektorienterede forløb i 2020/2021.
- IT-Universitetet bruger ikke projektorienterede forløb på nogle af sine uddannelser.
- SDU og KU har ikke en samlet oversigt over antallet i projektorienterede forløb.

systematisk fokuseret på projektorienterede forløb i sine akkrediteringer af universiteterne.

»Lige nu har vi ikke det systematiske overblik over, hvor stor en procentdel af de universitetsstuderende der er i projektorienterede forløb. Men det kunne sikkert være meget interessant, hvis det er lige så populært at tage i projektorienteret forløb, som det ser ud til at være«, siger Lars Pedersen, der er chefkonsulent i Akkrediteringsinstitutionen.

»Projektorienterede forløb har ikke været så preserende som andre problemstillinger. Spørgsmålene om forløbene er dog ikke fremmede for os, og vi synes, at det er en udmærket ide at sætte lys på området«, siger Lars Pedersen.

En af grundene til, at man ikke fokuserer på de projektorienterede forløb, er lovgivningen, forklarer han.

»Mens praktik er en obligatorisk del af professionsbacheloruddannelserne, så er de projektorienterede forløb på universiteterne valgfri. Det gør, at vi ikke på samme måde stiller krav til kvalitetssikringen af de projektorienterede forløb«.

### Men hvem holder øje?

Tal fra DM viser, at 8 ud af 10 studerende har følt sig stressede i løbet af det seneste semester, og at overgangen fra studie til arbejdsliv er hård. Men ingen holder tilsyneladende systematisk øje med, hvordan de studerende har det i deres projektorienterede forløb – eller hvad de lærer af dem.

Sara Køhler Alsing, der er psykolog hos Studenterrådgivningen, oplever, at på professionshøjskolerne falder mange studerende fra, når de kommer i praktik, og man holder derfor nøje øje med, hvordan de har det.

»På en måde undrer det mig ikke, at man ikke har lige så stort fokus på praktikken på universitetet, da der oftest kun er én, og den ligger sent i uddannelsen. Det betyder formentlig, at der ikke forekommer væsentligt frafald i forbindelse med praktikken«, siger hun, der selv beskæftiger sig med trivslen blandt professionsbachelorere i praktik.

Hun synes dog, at man stadig burde være optaget af studerendes trivsel under praktikken:

»Det er en stor omvæltning at skulle gå fra at være studerende til at indgå i en arbejdsplads og at gå fra uddannelseslogik til praksislogik«, siger hun og spørger:

»Hvorfor er trivslen under universitetspraktikken ikke noget, vi er mere obs på?«

## Hvad er universitetspraktik?

Praktik for universitetsstuderende kaldes projektorienterede forløb. Det er et ulønnet forløb, som kandidatstuderende oftest tilvælger. Det er ikke meningen, at den studerende skal indgå som en normal medarbejder i virksomheden, men den studerende skal derimod have en afgrænset opgave i virksomheden, som skal bruges til at løse en akademisk opgave, der afslutter forløbet. Forløbene er meritgivende, men det er forskelligt, hvor mange ECTS-point forløbet giver, da forløbene har forskellig varighed og arbejdsbyrde.



Foto: Büro Jantzen

# Måtte udskyde speciale

→ Mads Casper Petersen bliver næste sommer færdig med sin kandidat i statskundskab fra Aarhus Universitet. Han var i praktik i Socialdemokratiet på Christiansborg, hvor han hjalp to af partiets folketingsmedlemmer, Jens Joel og Kasper Sand Kjær, med det politiske arbejde.

»På Christiansborg går alting stærkt, og det var sjovt at være med til det hele. Det var uden tvivl den fedeste del af min uddannelse«, siger han.

Han oplevede dog, at universiteternes forskellige tilgang til projektorienterede forløb havde uheldige konsekvenser. Nogle af de andre praktikanter fik nemlig flere ECTS-point, end han selv gjorde – selv om de havde samme arbejdsopgaver og forløb.

Mads Casper Petersens praktik på Christiansborg udløste 20 ECTS-point, men han skulle bruge 30 for at bestå semesteret. Da praktikforløbet i sig selv var fuldtid, havde han ikke tid til at tage supplerende kurser ved siden af. Derfor udskød han sit speciale med et halvt år.

»Det var helt sikkert det værd at være i praktik, så jeg tager gerne et halvt år mere på min uddannelse. Men systemet virker ikke helt gennemtænkt. Hvis jeg havde gået på et andet universitet, kunne jeg have fået 30 ECTS-point for forløbet«, siger han.

»Man burde gøre systemet stringent. Det kan godt være, at uddannelserne er forskellige, men der må være et overordnet regelsæt«, siger Mads Casper Petersen, der i sin fritid er international sekretær for Frit Forum, en forening for socialdemokratiske studerende. ▀

Mads Casper Petersen var i praktik i Socialdemokratiet på Christiansborg. Han mener, det var den fedeste del af uddannelsen, selv om den kostede ham et halvt år mere på uddannelsen, da forløbet ikke udløste nok ECTS-point på Aarhus Universitet.

# Petros vil give studerende bedre praktikforløb med en ny digital platform

Petros Draiby blev inspireret til at udvikle et digitalt praktiks site for studerende, da han fik afslag på virksomhedspraktik på grund af manglende erfaring.

→ Da Petros Draiby blev færdiguddannet i 2020, gjorde han alt for at gøre sig mere »employable«. Han tog på a-kassens kurser i LinkedIn og det gode kaffemøde. Han søgte også virksomhedspraktik, da han havde hørt, at det var den mest effektive metode til et hurtigt job som nyuddannet akademiker.

Men han fik afslag fra virksomheden, der skulle ansætte en praktikant. Grunden var, at han manglede erfaring.

»Det var jo ironisk, når virksomhedspraktikken skal være med til at give dig erfaring på arbejdsmarkedet«, siger Petros Draiby, der har en kandidatgrad i filosofi fra RUC.

Efter afslaget fik han ideen til en digital praktikportal for studerende, så det kan blive nemmere at prøve kræfter med arbejdsmarkedet allerede under studiet.

»Jeg tænkte meget over, at de gode tilbud fra a-kassen, som jeg brugte som dimittend, faktisk havde været ret fede som studerende. Det vil lette trykket en del i overgangen fra studie til arbejdsliv«, siger Petros Draiby.

Han havde fortalt om ideen til praktikantportalen til sin kandidatvejleder, som også er forbundet til softwarevirksomheden Thirdroom, der var i gang med at udvikle en digital løsning for praktikantarbejdsmarkedet for universitetsstuderende.





## Thirdroom Mastership

Thirdroom Mastership er en tilføjelse til Thirdroom RUC, der er en onlineportal, der allerede nu bruges af 1.000 studerende på RUC. Mastership lanceres i efteråret 2022.

På Thirdroom har hver studerende sin egen profil med en dynamisk portefølje, så de allerede under studiet har et overblik over egne kompetencer. Med den nye platform, Mastership, skal virksomheder også have en profil, der viser, hvilke kompetencer de efterspørger hos en praktikant. Det skal gøre det mere transparent at søge praktik både for praktikant og for virksomhed.

Petros Draiby kom endelig i virksomhedspraktik hos Thirdroom og kalder sig selv for den perfekte case:

»Jeg var i virksomhedspraktik for at få erfaring, så jeg kunne få et job. Og i min praktik arbejdede jeg for at få flere i praktik under studiet, så de hurtigere kunne få et job og ikke endte i min situation«, siger han.

### Høj efterspørgsel

Efter virksomhedspraktikken blev Petros Draiby ansat fast i Thirdroom, og hans ide om en praktikordning matcher og komplementerer nu Thirdrooms egen udvikling af den nye digitale portal for studerende, som har fået navnet Mastership.

Portalen er stadig i den spæde udviklingsfase, men der er stor interesse fra både virksomheder, universiteter og de studerende. Flere studenterforeninger oplever nemlig udfordringer ved praktikantarbejdsmarkedet, som det ser ud i dag, siger Petros Draiby.

»De savner, at der kommer bedre styr på, hvad man skal have ud af praktikken, og så efterspørger de gennemsigtighed. Derfor er det et format, der stiller sig på de studerendes side. Lige nu er der ikke noget, der holder virksomhederne ansvarlige, så der er ingen konsekvens ved at lade være med at leve op til praktikkens regler«.

Også arbejdsgiverne efterspørger mere systematik og overblik, oplever Petros Draiby.

**Petros Draiby fik afslag på praktik på grund af manglende erfaring. Så fik han ideen til en praktikportal og kom i praktik i softwarevirksomheden Thirdroom, hvor han nu er fastansat med at videreudvikle en praktikportal.**

»Jeg tror, nogle virksomheder sætter deres praktikanter til at hente kaffe, fordi de ikke ved bedre«, siger han.

### Gensidig kvalitetssikring

Målet med Thirdroom Mastership er at indbygge en kvalitetssikring af praktikken på platformen og skabe en bedre *matchmaking* mellem virksomheder og praktikanter – så begge er sikre på, at de gør det, som skaber værdi for hinanden.

Kvalitetssikringen vil blandt andet ske gennem en obligatorisk afsluttende udtalelse fra praktikanten og virksomheden, som bliver offentliggjort på begge Thirdroom Mastership-profiler.

Der vil også være en mentorshipordning, der vil tvinge virksomheden til at sikre, at praktikanten får det praktiske forløb, som vedkommende har ret til: Virksomheden skal nemlig sætte en time af om ugen til en snak med praktikanten om forløbet.

*Men er det ikke universiteternes ansvar at løfte opgaven om at kvalitetssikre praktikken for de studerende?*

»Jo, det kan man sige. Faktum er dog, at praktikantarbejdsmarkedet er faldet mellem to stole. Universiteterne har svært ved at løfte opgaven selv, på samme måde som vi kan. Vi kan rykke hurtigt, fordi vi har overblikket«, svarer Petros Draiby.

Lige nu er planen, at Thirdroom Mastership skal prøves af på Roskilde Universitet, hvor Thirdrooms software allerede er i brug hos eleverne. Men drømmen er, at det bliver et værktøj, der bliver brugt på tværs af universiteter, startups og organisationer. ■



# Den konfrontatoriske tilgang virker

Malte Hertz Jansen har siden 2015 kæmpet for, at universitetspraktikanter bliver betalt for deres arbejde. Han tager en virksomhed ad gangen og spørger dem direkte: Hvorfor betaler I ikke jeres praktikanter?

»Fordi vi er mere værd end 0 kr.«

Det er mottoet for Malte Hertz Jansens Facebook-side, Praktikløn, hvor han siden 2015 har kørt en aktivistisk kampagne for at kræve, at virksomheder betaler deres universitetspraktikanter.

»Praktikanter er de facto højtuddannet arbejdskraft, som virksomhederne ikke anerkender værdien af. Det er hyklerisk«, siger Malte Hertz Jansen, der driver Facebook-siden sammen med vennen Bastian Kjar. De er begge færdiguddannede nu, og ingen af dem har været i praktik under deres uddannelse.

Facebook-siden har 1.660 likes og er fyldt med opslag a la dette fra 2018, der henvender sig til nødhjælpsorganisationen Oxfam IBIS:

»Oxfam IBIS – giv nu #praktikløn til jeres praktikanter ... I har praktikanter hvert halvår, og de er en vital del af jeres organisation. Giv dem nu de 3.000 kr. i #praktikløn. Helt ærligt, så er det simpelthen ikke godt nok. Gå nu foran og vis andre, hvordan man kæmper for #lighed, #rettigheder og #ordentlige forhold!«.

Facebook-siden blev allerede oprettet under de to venners studietid:

»Vi var begge ufatteligt indignerede over den måde, universitetspraktikanter blev brugt på. Vi oplevede, at mange virksomheder brugte praktikanter fuldstændig uhæmmet«, fortæller han.

»Det, som skabte begejstringen, var, at vi kunne se, at vores konfrontatoriske tilgang faktisk virkede«, siger han.

## Mulighed for erkendtlighed

I 2015 stod Praktikløn bag en større kampagne for krav om praktikløn. Kampagnen gav politisk pote, og spørgsmålet om praktikløn til universitetsstuderende kom i Folketinget.

Det blev vedtaget i 2017, at man som virksomhed gerne må give praktikanterne en erkendtlighed på 3.000 kroner om måneden. Før havde det ikke været lovligt overhovedet at give en løn til de studerende.

Malte Hertz Jansen, managing director i foreningen for fysisk iværksætter, Maker, har siden 2015, hvor han var studerende, kørt en aktivistisk kampagne for at kræve, at virksomheder betaler deres universitetspraktikanter.

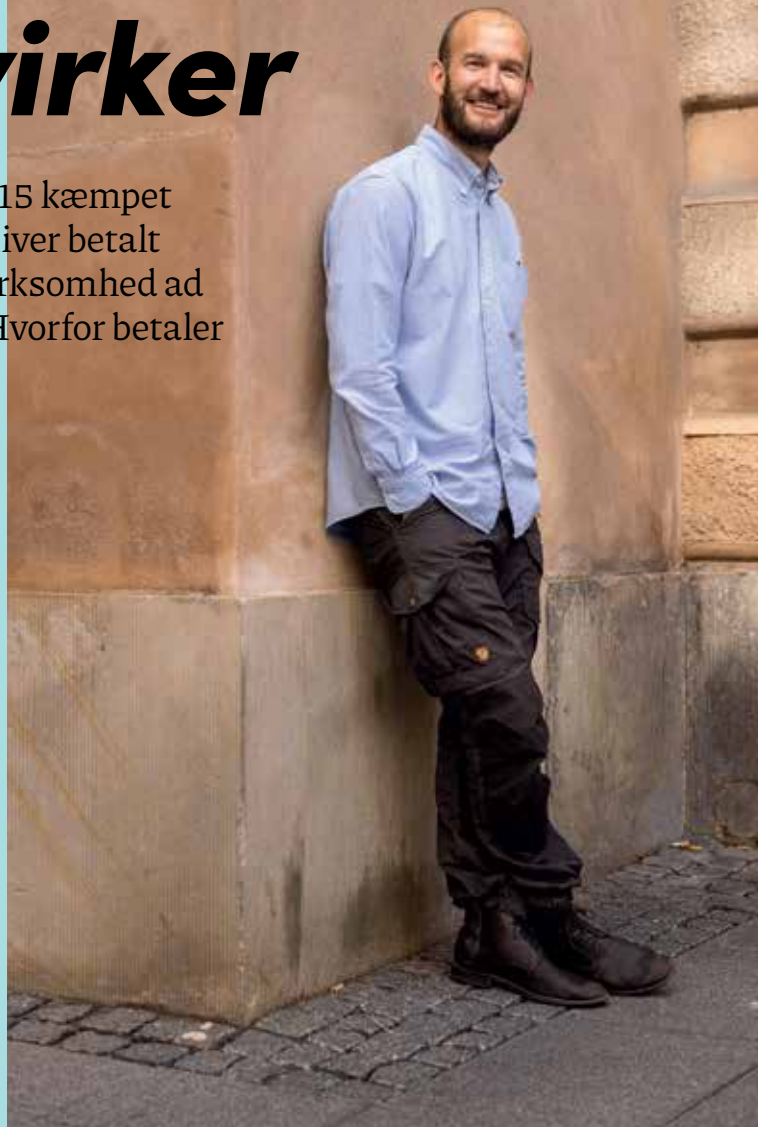
Muligheden for erkendtligheden var en lille sejr, mener Malte Hertz Jansen:

»Udfordringen er, at erkendtligheden er noget, der gives på bagkant. Det gør det svært for virksomhederne at reklamere med og for de studerende at budgettere efter. Jeg forstår ikke, hvorfor man ikke fra politisk side har sagt, at virksomhederne gerne må tilbyde en erkendtlighed og ikke først give den på bagkant«, siger han.

Erkendtligheden blev nemlig ikke et krav, og mange praktikanter får stadig ingen betaling.

I dag er Facebook-siden ikke særligt aktiv, men kampen for praktikløn lever videre på Malte Hertz Jansens egen LinkedIn-profil, hvor han fortsætter samme aktivistiske tilgang.

Det kan af og til føre til debat i kommentarsporet mellem Malte Hertz Jansen og virksomheder. Den debats argumenter har Akademikerbladet prøvet at samle i den efterfølgende artikel »Bør universitetspraktikanter få løn?«.



# Bør universitetspraktikanter få løn?

Som reglerne er nu, må et praktiksted give universitetspraktikanter en erkendtlighed på højst 3.000 kroner om måneden. Det er ikke en egentlig løn, og virksomheden er ikke tvunget til at give den. Men bør virksomheder være tvunget til at betale deres universitetspraktikanter?

# Nej

til prakticløn

**Jens Peter Jensen**, tidligere branche-organisationsformand for Kreativitet & Kommunikation, nu CEO hos marketingbureauet Hjaltelin Stahl – Part of Accenture Song:

## Krav om løn vil betyde færre praktikpladser

»Jo flere krav der er til arbejdsgiveren, jo færre praktikpladser bliver der. Hvis man ikke køber den præmis, så forstår man ikke resten af min argumentation. Det er ikke alle virksomheder, der er så velpolstrede, så det vil for nogle blive sværere at tage praktikanter ind, hvis der kom krav om løn. Og det vil være ærgerligt, fordi mange studerende har stor gavn af praktikken.«

## Praktik er allerede en investering

»Det er allerede en reel investering fra virksomheden til praktikanter. Den ene del af investeringen er, at vi gerne vil sikre os, at praktikken giver en værdi hos praktikanter. Den anden er, at vi som virksomhed ikke på forhånd kan være sikre på, at praktikanter skaber værdi for os – om praktikantens idéer og input er brugbare.«

## Uddannelsen bør være fri for konkurrence

»Hvis der bliver konkurrence omkring løn til praktikanter, vil de bedste og mest velpolstrede praktiksteder tage de bedste praktikanter. Det vil gå ud over de svageste elever, fordi de skjulte talenter ikke får lov til at vokse på samme måde, som de gør nu. Konkurrencen på arbejdsmarkedet skal nok komme, når man er nyuddannet.«

# Ja

til prakticløn

**Malte Hertz Jansen**, indehaver af Facebook-siden Prakticløn, der kæmper for, at virksomheder giver erkendtlighed. Arbejder i foreningen Maker:

## Praktikanter er altid mere værd end 0 kroner

»Jeg kæmper ikke for et bestemt beløb, jeg kæmper bare for, at man får løn for sit arbejde. Det har aldrig været på tale, at prakticløn skal være fuld løn. Jeg har bare sagt, at praktikanter er mere værd end 0 kr., og hvis en virksomhed ikke har råd til at give 3.000 kr. om måneden, så burde de slet ikke have praktikanter.«

## Praktikanter er ikke en investering

»Det provokerer mig, når virksomheder kalder praktik en investering. For det gør, at de ikke føler sig forpligtede til at betale en kontant erkendtlighed. I praksis er universitetspraktik et statsfinansieret oplæringsforløb hos de forskellige virksomheder. Virksomheder ansætter jo hele tiden folk, og når man ansætter folk, så er der ingen, der leverer fra dag et. Hverken praktikanter eller medarbejdere.«

## I praksis er praktikanter arbejdskraft

»Jeg har endnu ikke hørt om en virksomhed, som holder sig inden for ministeriets rammer for et praktikforløb, altså at det udelukkende er et læringsforløb. Der er også rigtig mange praktikopslag, hvilket tyder på, at praktikanterne skaber værdi hos virksomhederne, men virksomhederne vil ikke anerkende det. Det er hykleri.«



# Anna arbejder overtid for hjemlandet

Anna Kryvovs er sirlig perfektionist, glødende heavy metal-fan og ukrainer. Hun bor i Danmark og hjælper hjemlandet gennem sin faglighed, men efter flere måneders fuldt blus er der hårdt brug for en pause.





→ Det var egentlig lidt tilfældigt, at Anna

Kryvovs endte i Danmark.

»Jeg har allerede haft én karriere, som er færdig nu«, siger hun og smiler. Før hun flyttede til Danmark, boede hun i den ukrainske hovedstad, Kiev, hvor hun er vokset op. Her læste hun engelsk og tysk på universitetet og oversatte tekster på ukrainsk, engelsk, russisk og tysk. Hun elskede sit job, men ville gerne noget mere. Noget mere med sprog.

På internettet læste hun om kognitiv semiotik, en blanding af lingvistik og kognitiv videnskab. Det lød helt perfekt, tænkte hun. Hun søgte ind på uddannelsen, der lå på Aarhus Universitet, og kom ind.

Hun tæller på fingrene, hvor mange år hun nu har boet i Danmark. »Seks år«, siger den nu 32-årige Anna Kryvovs lidt overrasket: »Efter to års coronapandemi smelter alt lidt sammen«.

I løbet af de seks år er hun flyttet til København og arbejder i dag med conversational artificial intelligence, som handler om at skabe den bedste samtale mellem menneske og algoritmisk chatbot.

»Det er et meget intenst job, og jeg lærer noget hver dag. Der er ikke en dag, hvor jeg bare kan læne mig tilbage og arbejde«, siger hun.

### Bruger faglighed til at hjælpe ukrainere

Det er flere år siden, Anna Kryvovs blev færdig med sin kandidat i kognitiv semiotik. Men ikke længere tid, end at hendes gamle underviser, Peter Bakker, lektor i lingvistik på Aarhus Universitet, godt kunne huske hende.

»Jeg fik en meget kort besked fra Peter. Den lød noget i retning af: *Hej Anna. Jeg skal til at lave en dansk/ukrainsk ordbog. Vil du være med?*«

Det blev et stort ja!

Lynhurtigt fik hun samlet et hold af ukrainere i Danmark og Ukraine, som skulle korrigere, om oversættelserne var korrekte og oversat til den rigtige kontekst. Et umiddelbart udramatisk arbejde, men krigen kom alligevel tæt på:

Da udkastet til ordbogen var færdigt, sendte hun den til gennemlæsning hos en bekendt i Ukraine. Han befandt sig nær den krigshærgede ukrainske by Kharkiv og vendte tilbage med beskeden: *Jeg er i et beskyttelsesrum for bomber. Jeg vender tilbage i morgen.*

Anna Kryvovs tænkte, at det var mal-



At engagere sig i frivillige organisationer er ikke noget nyt for Anna Kryvovs. Da hun flyttede til Aarhus for at studere, meldte hun sig ind i næsten alle foreninger, hun kunne. »Det eneste, jeg ikke var med i, var studenteforeningen. Det havde jeg ikke tid til«, siger hun med et glimt i øjet.

## »Oven på en pandemi og så en krig oveni er man helt mentalt drænet«.

ANNA KRYVOVS

placeret at spørge om hans hjælp, men han insisterede. »Det var ret vildt, hvor mange der gerne ville hjælpe, selvom bomberne faldt om ørerne på dem«.

Allerede tre måneder efter Peter Bakkers besked udkom ordbogen på både print og net. Dog stadig med et par små fejl, fortæller Anna Kryvovs.

Hun vidste godt, at bogen hurtigt skulle ud, men hun havde det ikke godt med, at sende noget ufærdigt af sted. »Jeg er perfektionist. Hvorfor udgive den, hvis ikke den er korrekt?« siger hun. Men det er svært at gøre alt til perfektion, når skemaet er proppet.

### Et proppet skema

»No stress er mit motto for tiden«, siger Anna Kryvovs med et blink i øjet. Hun ved godt, at det i praksis ikke altid virker sådan, men det er en god *reminder*, når skemaet er fyldt til randen.

Siden krigen brød ud i hendes hjemland, har hendes skema været fyldt med arbejde i forskellige frivillige organisationer, blandt andre Association af Ukrainere i Danmark. På rockfestivalen Copenhell var hun med til at organisere et ukrainsk telt for at indsamle donationer og sprede viden om Ukraine og krig.

Hun nåede ikke selv at høre noget musik, desværre. Selv er hun stor rockfan, og når hun bliver spurgt ind til sit yndlingsband, udbryder hun: »Kun ét?!«

Hun kan simpelthen ikke vælge ét. Det tætteste, man kommer på, er hendes to

yndlingsgenrer for tiden: *industrial og folk/pagan*.

Efter indsatsen på Copenhell blev hun spurgt, om hun også ville være med til at organisere noget lignende på Roskilde Festival. Men det blev et rungende nej: »Jeg har brug for ferie«.

### Mentalt drænet

De første to uger efter krigens udbrud var Anna Kryvovs i chok. »Jeg sov med min telefon i hånden og turde næsten ikke falde i søvn«, forklarer hun. »Jeg var på vagt hele tiden«.

Derfor prøvede hun i starten af krigen at få sin familie til Danmark.

»Men Danmark er for langt væk«, forklarer hun: »Der er helt sikkert noget psykologisk i, at de gerne vil være tæt på deres hjem«.

Hendes mor og bror befinder sig stadig i Kiev. Hendes brors familie i Polen ved den ukrainske grænse.

Nu flere måneder efter krigens start sover hun ikke længere med telefonen i hånden. Krigen er ikke blevet hverdag, men den er blevet et faktum, hun lever med.

Derfor greb Anna Kryvovs hurtigt til frivilligt arbejde. Et eller andet måtte hun gøre: »Jeg kunne ikke lade være. Jeg følte, at jeg havde et ansvar for at hjælpe mit land«, siger hun.

Men det har også betydet, at der har været knald på de seneste måneder for Anna Kryvovs. For når man skal organisere rigtig mange mennesker, der gerne vil hjælpe, kan man hurtigt blive *lost in translation*, og det er hårdt: »Oven på en pandemi og så en krig oveni er man helt mentalt drænet«, forklarer hun og fortsætter:

»Den menneskelige hjerne kan ikke klare et højt stressniveau i mere end nogle måneder. De måneder er ved at være brugt for mig«, siger hun med tunge øjne og glæder sig til næsten en måneds ferie i Bulgarien sammen med sin mand og familie. ▀

# Sådan udgiver du en ordbog på rekordtid

Efterspørgslen har været stor efter ny dansk-ukrainsk ordbog, der skal hjælpe kommunikationen mellem danskere og ukrainske flygtninge. Læs her, hvordan man på rekordtid får stablet en ordbog på benene.



Ukrainske flygtninge står med den færdige dansk-ukrainske ordbog i hænderne. Første oplag lød på 650 eksemplarer, men der er allerede søgt efter flere midler til at kunne printe flere, da efterspørgslen er stor.

»Kun 20 procent af ukrainerne kan

tale lidt engelsk, og med lidt engelsk mener jeg meget lidt«, fortæller lektor i lingvistik ved Aarhus Universitet Peter Bakker. Derfor begyndte han i starten af marts 2022 på en dansk-ukrainsk ordbog for at forbedre kommunikationen mellem danskere og ukrainske flygtninge.

»Det er meget hårdt for psyken, og det hæmmer skabelsen af nye fællesskaber, hvis ikke man kan kommunikere ordentligt«, fortæller Peter Bakker, der er meget stolt af ordbogen, som blev færdig på tre måneder.

Læs her trin for trin, hvordan det gik til at få ordbogen færdig på rekordtid: →

## 1. 2. 3.

### Ideen

Det var kun et par uger efter Ruslands invasion af Ukraine, at Peter Bakker fik ideen til en dansk-ukrainsk ordbog. En af hans venner havde et par ukrainske flygtninge boende, og her var kommunikationen mildest talt utilstrækkelig: »Vennen fortalte, at de kun brugte gestik til at forstå hinanden, men det virkede ikke altid, så de måtte bruge fagter i stedet. Google Translate virker heller ikke optimal«, tilføjer han.

### 2.

### Udvælgelse af ord

Det første, der skulle tages stilling til, var, hvor mange ord der skulle i bogen. »Til daglig bruger man nemlig omkring 2.000 ord, men jeg tænkte, at der også skulle være et råderum«, siger Peter Bakker, der valgte, at 3.000 ord var passende. Han brugte frekvenslisten over de mest hyppige danske ord fra Det Danske Sprog- og Litteraturselskab og en ældre rejseparlør som hovedkilder til udvælgelsen af ordene. Men han kunne ikke overføre de forskellige ord blindt til sin egen ordbog, og derfor blev ordene revideret et par gange, før de rigtige 3.000 ord var på plads.

### Oversættelsen

Da Peter Bakker hverken taler eller skriver ukrainsk, hentede han hjælp fra andre eksperter i sprog. Lingvister hjalp med at oversætte ordene fra kyrilliske til latinske bogstaver og med at skrive alle danske ord fonetisk, da dansk er svært at udtale. Ukrainere i både Danmark og Ukraine sikrede, at ordene var oversat korrekt. En af de største udfordringer var de mange vokallyde i det danske sprog. De gør det nemlig svært at udtale de danske ord for en ukrainer. Derfor indeholder ordbogen også de fonetiske udtalelser af dansk.

### Her kan du finde ordbogen:

[bit.ly/3BdDU4C](https://bit.ly/3BdDU4C), og på Akademikerbladet.dk kan du læse en længere version af artiklen.

# 3%

## i rente på Lån & Spars studiekonto

3%  
på din  
studiekonto

### Alt tæller, når du er på SU

Som medlem af DM ejer du Lån & Spar. Derfor får du 3% i rente på Danmarks bedste studiekonto. Samtidig får du fagrelevant rådgivning, fordi vi kender dig og dine medstuderendes lønforhold og jobudsigter bedre end de fleste. Lægger du vægt på bæredygtige produkter og ansvarlighed, kan du altid få en status i vores årlige bæredygtighedsrapport. Og så kan du i øvrigt beholde fordelene ved studiekontoen i 3 år efter, du er færdig.

Se alle dine fordele på [studiekonto.dk/dm](https://studiekonto.dk/dm)  
Book et møde på [studiekonto@lsb.dk](mailto:studiekonto@lsb.dk) eller **3378 1952**.



#### Det med småt

For at få Danmarks bedste studiekonto skal du samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar og være medlem af DM. Du får 3% i rente på de første 20.000 kr. - derefter 0%. Du får studiekontoen på baggrund af en almindelig kreditvurdering.

Du kan have studiekontoen i op til 3 år efter endt uddannelse. Hvis du bruger hele din kassekredit på 50.000 kr., vil det koste dig 625 kr. i omkostninger efter tre måneder. Stiftelsesomkostninger 0 kr., debitorrente (var.) 5,09%, ÅOP 5,09%. Efter tre måneder skylder du 50.625 kr. Kreditten er gældende indtil videre og uden faste afdrag. Alle rentesatser er variable og gældende pr. 5. september 2022.

Ring **3378 1952** - eller gå på [lsb.dk/dm](https://lsb.dk/dm) og se mere.

### Vælg en Studiekonto hos Lån & Spar og få det hele med:

- 3% i rente på de første 20.000 kr.
- Kassekredit på op til 50.000 kr. med kun 5% i rente
- Visa/Dankort og MasterCard med samme pinkode
- StudieOpsparing med 0,05% i rente
- Gebyrfri hverdag, når du hæver eller veksler
- Søg studiekontoen i Lån & Spars mobilbank. Log ind med MitID - så er du klar til at søge.

# Lån & Spar



42 - 43

Studenterpræst



# Den barmhjertige samaritaner

Af: Signe Bjerre / [akademikerbladet@dm.dk](mailto:akademikerbladet@dm.dk) • Foto: Tobias Nicolai

**Studenterpræst Jens Munk bliver flittigt brugt af de studerende på Aarhus Universitet. Hver uge har han 15-20 samtaler med studerende, der kommer til ham med alt fra skyld og skam til præstationsangst og kærestesorg.**



→ Det hænder, at studerende på Aarhus Universitet kommer til Jens Munk for at tale om tro. Men som regel handler samtalerne om alt muligt andet.

»Det her med at ønske, at man var bedre end det, man er, er en tematik, der går igen hos mange af de studerende. De sammenligner sig meget med andre på de sociale medier og har det svært med ikke at kunne leve op til de høje krav, der er til at skulle præstere både fagligt og socialt«, siger Jens Munk.

Han har været studenterpræst på Aarhus Universitet i 15 år. Det første år kom der kun få og bankede på hans dør. Men siden har Jens Munk haft 15.000 samtaler, og i dag er der langt flere henvendelser, end han kan nå:

»Jeg tror, det handler om, at det er blevet mere legitimt for de unge at tale om det, der er svært i livet. Men det handler også om, at de unge har fået et mere afslappet forhold til det at snakke med en præst«, siger Jens Munk.

Samtalerne er gratis og kredser om både præstationsangst, stress, konflikter i relationer, sorg i forbindelse med dødsfald og studerende, der står i etiske dilemmaer. Det kan for eksempel være studerende, der har snydt til eksamen eller været deres kæreste utro.

»De er ofte fyldt med skyld og skam. Mange ved ikke, om de skal gå til bekendelse eller lade være. Men det er ikke et valg, jeg kan hjælpe dem med. Det, jeg kan hjælpe dem med, er at acceptere, at det er en del af livet at begå fejl«, siger Jens Munk.

#### Fra højskolelærer til studenterpræst

Egentlig ville Jens Munk slet ikke være præst. Men dengang han studerede teologi, anede han heller ikke, at der var noget, der hed studenterpræst.

»Langt de fleste, der bliver præster, er vokset op på en præstegård. Det er jeg ikke. Jeg kommer fra en ikke-religiøs baggrund. Derfor virkede det meget fremmed for mig at skulle stå foran en menighed og prædike«, siger Jens Munk.

I stedet var Jens Munk i mange år højskolelærer på Ask Højskole, hvor han underviste i Søren

## »Det handler om at acceptere, at du indimellem skuffer nogle af alle dem, der har forventninger til dig«.

JENS MUNK, STUDENTERPRÆST

Kierkegaard og havde eksistentielle samtaler med højskoleeleverne.

Meget af det bruger han i sit job i dag, og hans begejstring for unge mennesker har holdt ved lige siden.

»Unge mennesker befinder sig et sted i livet, hvor himlen åbner sig. Det har altid fascineret mig. De er ved at skabe sig selv. Verden står åben, selvom det kan være helt forfærdeligt også«, siger Jens Munk.

Derfor var han heller ikke i tvivl om, at stillingen som studenterpræst var den helt rette for ham, da han ved et tilfælde så jobopslaget i 2008. Alt, hvad Jens Munk havde lavet, siden han blev færdig på teologi, var i den stilling. Han besluttede sig derfor for at søge jobbet og fik det.

#### Et valg, han aldrig har fortrudt.

»Jeg elsker samtalerne med de unge og glæder mig over, når det lykkes mig at hjælpe dem gennem det, der er svært. Men det er også et stort ansvar. Der kommer et ungt menneske ind og fortæller dig noget, som det måske aldrig har fortalt nogen før. Det skal man have stor ydmyghed og respekt for. Det kræver et enormt nærvær«, siger Jens Munk.

#### Troen må ikke stå i vejen

Samtalerne er for alle studerende uanset religiøs baggrund. Derfor gør Jens Munk også meget ud af ikke at presse kristendommen ned over de problemstillinger, de unge kommer med.

»Jeg plejer at sige, at det fornemmeste ved at være en god hjælper er, at du som præst skal lade være med at stille dig i vejen. Og med det mener jeg, at jeg skal lade være med at bringe tro ind i samtalen. Især hvis det unge menneske er et andet sted eller tror på noget andet«, siger Jens Munk.

På den måde fungerer Jens Munk mere som en psykoterapeut end som præst. Og det har han det fint med.

»Ligesom den barmhjertige samaritaner i Det Nye Testamente ser jeg det som min opgave at →





»Jeg kan hjælpe de studerende, der kommer til mig, med at acceptere, at det er en del af livet at begå fejl,« siger Jens Munk, studenterpræst på Aarhus Universitet.

# Jens Munk

- 57 år.
- Uddannet cand.theol. fra Aarhus Universitet i 1998.
- Har desuden 4½ års uddannelse i gestaltterapi, 1 års uddannelse i kognitiv terapi og 2½ års uddannelse i »Acceptance and Commitment Therapy«.
- Arbejder som studenterpræst på Aarhus Universitet. 90 procent af tiden bliver brugt på samtaler, undervisning og gruppeforløb med studerende. De resterende 10 procent bliver brugt på præstegerninger i Møllevangskirken, hvor Jens Munk står for begravelser, bryllupper og gudstjenester.
- Leder af Nattjenesten i Aarhus (1999-2003).
- Højskolelærer på Ask Højskole (2003-2008).
- Leder af ACT-uddannelsen Aarhus (2014-2022).



→ hjælpe uden at gøre et stort nummer ud af, at jeg er kristen. For lige så snart vi gør det, er vi i virkeligheden ikke kristne. Der ligger en ydmyghed i, at vi som præster ikke skal puste os op over, hvorfor vi hjælper andre mennesker«, siger Jens Munk.

### En bøn kan være helende

Det hænder dog, at der er situationer, hvor Jens Munk kan finde på at bede en bøn for de studerende, hvis de selv ønsker det.

»Det er i de situationer, hvor den studerende står i en sorg, der er så stor og overvældende, at det er langt ud over, hvad man som menneske kan holde til. Det kan være en studerende, hvis mor har begået selvmord ved at hoppe ud fra Storebæltsbroen, eller hvor en elsket er blevet revet pludseligt væk fra én«, siger Jens Munk.

Første gang han bad en bøn for en studerende, var i forbindelse med en samtale med en ung kvindelig studerende, der havde mistet sin kæreste i en færdselsulykke og var i dyb sorg.

»Hun var ikke religiøs, men i den tredje samtale siger hun pludseligt til mig: »Er det ikke nu, man som præst kunne finde på at bede en bøn?« Hun har siden fortalt mig, at det var bønnen, der gjorde forskellen for hende. At den var med til at hjælpe hende igennem den ubærlige sorg. Derfor bruger jeg bønnen i dag, når alle andre ord føles meningsløse«, fortæller Jens Munk.

Han beder aldrig en standardbøn, men refererer til det, der er sagt i samtalen, og de personer, der er nævnt. På den måde hører de studerende også, at Jens Munk har lyttet til det, de har fortalt ham.

»Samtidig tager jeg noget af deres sorg og beder Gud om at hjælpe dem. Gud kan ikke fjerne sorgen, men han kan løfte noget af den, så de ikke skal bære hele sorgen selv. Det har en enormt helende effekt for de fleste«, siger Jens Munk.

### Oplever et enormt pres

En gennemgående tematik, der generelt fylder i samtalerne med de studerende, er følelsen af skyld og skam over, at de ikke kan leve op til de forventninger og præstationskrav, der er til dem.

»I dag skal man være god nok. Det er ikke okay at begå fejl eller at være et helt almindeligt gennemsnitligt menneske. Det er en del af den politiske udvikling, vi har set siden 90'erne, hvor alt handler om kontrol og præstation. Studiekravene er jo også strammet. Du kan ikke tillade dig at fejle ret meget, før du ryger ud. Du skal have det der 12-tal. Du skal have det perfekte udseende. Det lægger et enormt pres på de studerende«, siger Jens Munk.

Konsekvensen af de store præstationskrav oplever Jens Munk i antallet af studerende, der kommer til ham med stresssymptomer.

## Studenterpræsterne på aarhus universitet

- Som studerende har man mulighed for at få gratis samtaler med en studenterpræst.
- Hver session varer en time, og der tilbydes både enkeltstående samtaler og længere samtaleforløb.
- Samtalerne med studenterpræsten kan dreje sig om vidt forskellige overvejelser og problemer som fx ensomhed, angst, perfektionisme, konfliktfyldte relationer til partner eller forældre, eksistentielle spørgsmål om mening og identitet, tab og sorg i forbindelse med dødsfald eller skilsmisse samt etiske og religiøse spørgsmål.
- Studenterpræsterne er underlagt tavshedspligt. Der føres ingen journaler, og der er mulighed for at henvende sig fuldstændig anonymt.
- Præsten er ansat af folkekirken, men er et tilbud til alle studerende uanset religiøs eller kulturel baggrund.

Læs mere her: [studenterpraest-au.dk](mailto:studenterpraest-au.dk)

»Især pigerne er ved at eksplodere af stress indeni over alt det, de skal præstere. De har en følelse af at skulle være fejlfri på alle områder. Men det er der intet menneske, der er«.

### Det er okay ikke at være god nok

I samtalerne forsøger Jens Munk at hjælpe de studerende med at øve sig i at være sig selv og slippe deres egne og andres forventninger til, hvad de skal kunne præstere.

»Jeg gør meget ud af at tale med de unge om at nøjes med at være den, de er, i stedet for at tro, at de kan lave om på de grundlæggende livsvilkår. De har de evner og det udseende, de har. Og hvis de begynder at kæmpe mod det, kommer de meget nemt på overarbejde«, siger Jens Munk.

Samtidig peger Jens Munk på, at der ligger noget befriende i at acceptere, at man er skyldig.

»Vilkårene er sådan, at du aldrig er god nok. Du kan altid være bedre. Der vil altid være nogen, der vil have mere eller synes, at man burde gøre noget mere. Så det handler om at acceptere, at man indimellem skuffer nogle af alle dem, der har forventninger til dig«, siger Jens Munk.

Det gælder også, når de studerende for eksempel føler sig skyldige i ikke at kunne leve op til forældrenes forventninger eller føler skyld over, at de ikke besøger forældrene nok.

»Jeg oplever, at det giver de studerende et mere solidt fundament at stå på: De må godt fejle, for de er ved at øve sig i ikke at være gode nok. Og når de så kommer efter nogle samtaler og siger, at nu er de endnu en gang faldet igennem, så roser jeg dem. For det er jo præcis det, som det handler om: At det er okay ikke at være god nok«. ▀



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





# Vi skal ikke have ondt af dem

Anne Lejbach Jørgensen, seniorkonsulent i Røde Kors, er med til at tilrettelægge modtagelse af flygtninge og afholde integrationsaktiviteter i samarbejde med frivillige. Mange af flygtningene er kvinder og børn fra Ukraine. For dem handler det i meget høj grad om at få en hverdagsramme, som kan fungere, indtil de forhåbentlig skal tilbage til børnenes fædre og deres job. En ramme, som de fx får i en social café i et medborgerhus i Aarhus:

»Den sociale café imødekommer dels et stort socialt behov – et sted at mødes med andre ukrainere – dels er det et sted at få praktiske informationer. Det er de små ting, der gør en forskel. Fx: Netto og Aldi er billigere end Føtex. Hvordan virker bussystemet, hvordan virker NemID, hvordan virker vaskemaskinen i fællesvaskeriet? Hvor er der gode legepladser? Og så er der det spørgsmål, som alle stiller, og som nok er det sværeste at svare på: Hvor møder man danskerne?

Vi skal huske, at de er tvunget på flugt, og at de vil og skal hjem igen. Det betyder, dels at de er meget motiverede for selv at bidrage til aktiviteter, dels at det ikke er langsigtede initiativer, der er brug for lige nu.

Det er vigtigt, at nogle rækker hånden ud og viser medmenneskelighed, mens de er her. Vi skal ikke give dem omklamrende omsorg, men skabe et rum for empowerment og gøre deres ophold så godt som muligt. De er jo ganske almindelige mennesker som os. Vi kan ikke tillade os at lade være«. ■

*Anne Lejbach Jørgensen, seniorkonsulent i Røde Kors, laver integrationsaktiviteter i samarbejde med frivillige. Her er hun i samtale med en ukrainer, som er på besøg i en social café i Aarhus (Anne Lejbach er kvinden i sortblomstret bluse ved højre bordende).*



# Kvalitetssikret viden er vigtigere end nogensinde

Danmarks Nationalleksikon har fået en større bevilling på finansloven samt fondsmidler og har nu brug for et stort antal forskere med solid viden, som har tid til at være fagansvarlige på deres felt.

→ Det er helt unikt i så lille et sprogområde som dansk at have et opslagsværk, hvor danske forskere giver deres viden videre i en dansk kontekst.

Det siger Niels Elers Koch, der er chefredaktør for lex.dk, som er baseret på Den Store Danske Encyklopædi, Trap Danmark og 10 andre opslagsværker og har kostet omkring en milliard kroner i fondsmidler at opbygge.

Lex.dk har nu modtaget en større bevilling på finansloven samt særbevillinger fra Augustinus Fonden og Louis-Hansen Fonden, således at redaktionen er blevet udvidet fra fire til 17 medarbejdere.

Derfor har Danmarks Nationalleksikon, lex.dk, i den senere tid søgt efter ikke mindre end 1.000 forskere, som vil bidrage til sitet, der indeholder mere end 225.000 artikler.

Der er tale om en gigantisk forøgelse af holdet, der bidrager til lex.dk, og som i dag tæller blot 76 forskere. De 1.000 nye forskere skal være med til at udvikle sitet, så brugerne altid kan finde opdateret og kvalitetssikret information.

»Det glædelige ved forskere er, at de generelt gerne vil skabe noget til gavn for samfundet, og det får de mulighed for her, samtidig med at de får et honorar for det«, siger lex.dk's chefredaktør.

De nye forskere skal være såkaldt fagansvarlige. En fagansvarlig er, forklarer chefredaktøren, en anerkendt fagperson, der forvalter en lille del af leksikonet med sin ekspertise og sit faglige overblik.

»Det er et arbejde, som aldrig bliver færdigt, for der kommer hele tiden ny viden«, som Niels Elers Koch siger.

**»Lex.dk har hver måned over en million brugere, som læser mere end tre millioner artikler. De skal kunne stole på det, de læser«.**

**Niels Elers Koch, chefredaktør**

»Lex.dk har hver måned over en million individuelle brugere, som læser mere end tre millioner artikler om måneden, og de skal kunne stole på det, de læser«, siger Niels Elers Koch.

Kvalitetssikret viden er ifølge ham vigtigere end nogensinde, fordi vi lever i en tid med fake news og manglende kildekritik. Og selv om enhver kan registrere sig på

lex.dk og skrive eller redigere en artikel, så bliver indholdet nøje monitoreret af redaktionen og de fagansvarlige.


»Vi kender identiteten på dem, der bidrager, og i modsætning til for eksempel Wikipedia sørger vi for at faktatjekke det, de skriver, før det eventuelt publiceres. Vi holder også øje med, at skribenterne ikke giver udtryk for personlige eller politiske dagsordener, men udelukkende formidler viden«, siger Niels Elers Koch, som selv har en baggrund som forsker inden for jordbrugsvidenskab.

»Nu har vi kræfterne til at få opdateret de 225.000 artikler. Nogle artikler er ikke blevet opdateret siden slutningen af 1990'erne, så det skal vi i gang med«, siger Niels Elers Koch.

De flittigste brugere af lex.dk er unge mellem 15 og 20 år. Det skyldes, at eleverne i grundskolen og på ungdomsuddannelserne lærer at bruge autoritative kilder, mens folk i de ældre aldersgrupper tilsyneladende er mindre kildekritiske, når de søger information, vurderer Niels Elers Koch:

»De googler bare, og det er ofte Wikipedia, som kommer først op, fordi det er internationalt og dermed fast standard hos Google«. ▀





# Styrk dine kompetencer og få værktøjer til studiejob og studieliv

Som studerende og medlem af DM eller MA får du adgang til gratis kurser og arrangementer, som kan hjælpe dig i dit studieliv.

Du får også råd og vejledning om løn, lønforhold og gode råd til din ansættelseskontrakt.

Derudover kan du spare mange penge på rabatordninger - fx forsikringer, studiekonto og rabatter.

## Værktøjskurser

Bliv skarp på værktøjer som

- Photoshop
  - Excel
  - LaTeX
  - Præsentations[1]teknik
  - Komma
  - Python
- og mange flere

## Online kurser

Du har gratis adgang til over 60 forskellige kurser på [onlinekurser.dk](https://onlinekurser.dk)

- Digital kommunikation og markedsføring
- Præsentationsteknik
- Microsoft Office

## Gør studietiden mere effektiv

Få adgang til vores digitale træningsplatform og lær læse-, hukommelses- og notatteknikker.

## Inspirationsarrangementer

Deltag på arrangementer om aktuelle emner

- Krop, køn og seksualitet med Nina Rask og Louise Kølsen
- Lær at investere med Female Invest
- 112 for knuste hjerter med Maria Jencel
- En bæredygtig, demokratisk fremtid med Pelle Dragsted

## Sund Snak

Bliv klogere på din krop og dit sind, så du kan få overskud. Kom til arrangement om fx Compassion eller Sund Mad.

## Jobsøgning

Vi hjælper dig i gang med jobsøgning efter endt studie med arrangementer, cv- og ansøgningstjek, karriererådgivning m.m.

Læs mere på [studerende.dm.dk](https://studerende.dm.dk)

# Hvis jeg bliver

52-53

Kultur

DM Akademikerbladet har spurgt tre kulturordførere, hvilke visioner de har for kulturområdet, hvis de bliver kulturministre.



**Charlotte Broman Mølbæk,**  
kulturordfører for Socialistisk Folkeparti

## 1. Hvis du bliver kulturminister, hvad vil din førsteprioritet være?

Min førsteprioritet er at få sat gang i en genopretningsplan for at skabe stabilitet på kulturområdet efter corona. Det næste punkt for mig er, at flere børn og unge kommer til at opleve kultur. Det skal ikke afhænge af ens baggrund, om man bruger kulturlivet eller ej. Jeg ser kultur som velfærd: Det skal ikke været noget ekstra, man kan tilbyde, det skal være integreret i børn og unges liv.

## 2. Hvis du bliver kulturminister, hvordan vil du så sikre ligestilling og lige repræsentation i kunsten og kulturbranchen?

Det er et positivt skridt kulturministeren har taget, ved at sætte gang i optællingen af køn på museerne. Hvis jeg bliver kulturminister, vil jeg gøre det til et krav, at statsstøttede museer aktivt skal arbejde for at sikre ligestilling, både i kunsten og i magtpositionerne. Kvoter er ikke det første, jeg vil ty til, men hvis udviklingen ikke går hurtigt nok, kan kvoter være en mulighed.

## 3. Hvis du bliver kulturminister, vil du så stille krav om professionelle kompetencer i museumsbestyrelser? \*

Jeg kan se både fordele og ulemper ved at sætte krav til professionelle kompetencer i museumsbestyrelser: Nogle museer udfylder en specifik rolle, der kan kræve en specifik faglighed. Hvorimod det på lokale museer giver god mening at have en stærk lokal forankring i bestyrelsen. Vi er nødt til at kigge på museerne individuelt, fordi alt ikke skal dikteres fra Christiansborg. Derfor er jeg stor fortaler for en museumsreform, hvor museernes roller bliver fastlagt.

## Ida Auken,

kulturordfører for Socialdemokratiet

## 1. Hvis du bliver kulturminister, hvad vil din førsteprioritet være?

Kulturlivets rolle i den grønne omstilling, hvor vores kulturinstitutioner har meget at bidrage med. Dels skal vi hjælpe scenekunsten, museerne, filmverdenen og resten af kulturlivet med at finde ud af selv at blive bæredygtige. Dels er der en større grøn kulturkamp, der skal vindes. Det at købe kunst og kultur er ofte et langt mere bæredygtigt forbrug end at købe uendelige mængder elektronikdimser eller modetøj.

## 2. Hvis du bliver kulturminister, hvordan vil du så sikre ligestilling og lige repræsentation i kunsten og kulturbranchen?

Jeg synes, kulturministeren har taget et vigtigt første skridt ved at bede statslige og statsanerkendte museer tælle op og rapportere, hvor mange kvindelige kunstnere de udstiller og indkøber. Men vi skal videre i ligestillingen – hvis den øgede bevidsthed om skævhederne ikke følges op af ændrede vaner og handlinger, må vi se på skrappe midler.

## 3. Hvis du bliver kulturminister, vil du så stille krav om professionelle kompetencer i museumsbestyrelser? \*

Det er en vigtig diskussion, hvilke kompetencer der bør være i alle kulturlivets bestyrelser. Jeg kunne godt tænke mig, at flere unge mennesker kom i bestyrelserne for landets kulturinstitutioner. De ville kunne være med til at gøre hver institution mere relevant for unge. Mange unge ser verden på en ny måde, der kan ruske op i gamle vaner, ikke mindst hvad angår klima og ligestilling.





# kulturminister ...



**Jan E. Jørgensen,**  
kulturordfører for Venstre

## 1. Hvis du bliver kulturminister, hvad vil din førsteprioritet være?

Det er først, når vi mister noget, vi oplever, hvor meget det har betydet for os. Min førsteprioritet vil derfor være at minde folk om, hvor meget vi savnede kulturlivet under corona. Coronanedlukningerne var virkelig et wake-up call og burde være en anledning til, at kulturlivet får en ny guldalder.

## 2. Hvis du bliver kulturminister, hvordan vil du så sikre ligestilling og lige repræsentation i kunsten og kulturbranchen?

Jeg er ikke fokuseret på resultatlighed, når det kommer til ligestilling; for mig er det fx ikke et succeskriterium, at halvdelen af heavy metal-bands på festivalen Copenhell er kvindebands. Jeg vil på ingen måde diktere, hvilke koncerter folk skal gå til. Jeg tror, at mere synlighed er vejen frem, hvis vi skal modarbejde strukturelle uligheder. Alt, der lugter af kvoter, er jeg imod – og det er jeg, fordi jeg er liberal: Vi skal have frihed til at vælge den kultur, vi vil have.

## 3. Hvis du bliver kulturminister, vil du så stille krav om professionelle kompetencer i museumsbestyrelser? \*

Igen vil jeg helst ikke diktere, fordi jeg synes, vi skal passe på med at sætte for rigide retningslinjer. Jeg har tiltro til, at de enkelte museer udpeger de bestyrelsesmedlemmer, der er bedst for dem. Derfor er jeg igen fortaler for mere synlighed, og at man i den sammenhæng skal kunne forsvare sin bestyrelse: Hvis bestyrelsen ikke har en eneste med faglig baggrund, så har de et forklaringsproblem. Men det er museets ansvar at forsvare, ikke Christiansborgs.

\*En opgørelse fra Akademikerbladet viser, at kun 32 ud af 93 statsanerkendte (og dermed statsstøttede) museer i deres vedtægter har formuleret krav om professionelle kompetencer i bestyrelserne – selvom det i anbefalinger fra 2010 klart fremgår, at institutionerne bør gøre dette.

## REVISE AND RESUBMIT!

**Dine engelske tekster. Er de gode nok?  
Is your academic English good enough?**

Amerikansk ph.d, og tidl. univ. lærer tilbyder oversættelse fra dansk til engelsk og kvalificeret language editing af din artikel, afhandling, ansøgning, projektbeskrivelse, udredning, rapport, ERC application, TOR eller webtekst. Oversættelse af din danske tekst eller sprogvaske/proofreading/editing/revision af din engelsk tekst, også DAnghish tekster. Kvalificeret feedback fra en samfundsforsker med bred akademisk baggrund og publikationserfaring. Hurtig turnaround, rush jobs, rimelige priser. Vil du have en 'reader from Hell?'. Kontakt mig. Do it in English, but do it right.

---

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

---

**Steven Sampson**  
stevensampson@hotmail.com  
tlf. 2074 1264

# Arrangementer, inspiraton og kurser i DM

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

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

Den fulde liste finder du altid på [dm.dk/kalender](https://dm.dk/kalender)

## Workshops og kurser

### PowerPoint og Præsentationsteknik

25. oktober 2022 – København

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

25. oktober 2022 – Aarhus

### Professionel kundekontakt

26. oktober 2022 – København

### De 7 gode vaner

26. oktober 2022 – København

### Annoncering på Facebook og Instagram

26. oktober 2022 – København

### Bliv klædt på til dit første lederjob

27. oktober 2022 – Aarhus

### Professionel profilering på sociale medier

27. oktober 2022 – Online

### Styr uden om ledighedsstress

31. oktober 2022 – København

### Streaming arbejde - en ny måde at arbejde på

31. oktober 2022 – Online

### Bæredygtighed og FN's verdensmål

1. november 2022 – København

### Praktisk konflikthåndtering

2. november 2022 – København

### Giv dig selv en god chef

1. november 2022 - København

2. november 2022 - Aarhus

### Projektlederuddannelse – hvordan vælger jeg blandt de mange muligheder?

3. november 2022 – Online

### Sådan bliver du ph.d.- studerende

2. november 2022 – Online

### Ledelse – noget for dig?

2. november 2022 – Online

### Styrk dig i rollen som sparringspartner for din ledelse

2. november 2022 – Online

### Climate Fresk!

4. november 2022 – København

### Vil du være bedre til engelsk tekstredigering?

8. november 2022 – København

### Prezi-præsentationer for begyndere

9. november 2022 – Online

### Grafisk facilitering

10. november 2022 – Online

15. november 2022 – København

### Fundraising

14. november 2022 – København

### Praktisk konflikthåndtering

14. november 2022 – Online

### En aften med Cybersikkerhedsrådet

14. november 2022 – Online/

København

### Bliv effektiv i Word

15. november 2022 – Online

### Uopfordret jobsøgning

15. november 2022 – København

### Den faciliterende projektleder

16. november 2022 – København

### Bloker for jeres BIAS – og træf bæredygtige beslutninger

16. november 2022 – København

22. november 2022 – Aarhus

### Fra humanist til kommunikatør

21. november 2022 – København

### Professionel borgerkontakt – for dig der er ansat i det offentlige

16. november 2022 – København

### Samtalestyring – svære samtaler, konflikt og forhandling

17. november 2022 – København

### Facilitering af større online møder på Zoom

21. november 2022 – Online

### Skriv en jobansøgning, der virker

22. november 2022 – København

6. december 2022 – Online

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

30. november 2022 – Online



## Medlemsmøder

**Vincent Hendricks  
sandhedsministerium**  
26. oktober 2022 – København

**NATURSYN: Børn spirer i  
naturen**  
28. oktober 2022 – Online

**Hvordan navigerer jeg i den  
digitale tidsalder?**  
2. november 2022 – København

**Hvad f\*\*\* sker der med  
arbejdsmarkedet?**  
3. november 2022 – Online

**Fremtidens  
Kommunikationsrådgiver i en  
turbulent verden**  
4. november 2022 – København

**Webinar om korrekturlæsning**  
8. november 2022 – Online

**Webinar om kommareglerne**  
16. november 2022 – Online

**Webinar om at styrke sin  
PowerPointpræsentation**  
16. november 2022 – Online

**NATURSYN: Min, din og  
naturens natur**  
18. november 2022 – Online

**Erstat folkevalg med  
lodtrækning**  
30. november 2022 – København

**NATURSYN: Rewilding af  
naturen – og menneskets syn**  
9. december 2022 – Online

## For unge

**En bæredygtig, demokratisk  
fremtid – med Pelle Dragsted og  
Demokratisk Erhverv**  
25. oktober 2022 – Online

**Online jobsøgningsforløb**  
1. november 2022 – Aarhus

**Investering for begyndere med  
Female Invest**  
17. november 2022 – Online

**Sådan lander du et spændende  
job**  
21. november 2022 – København

**En fremtid som projektleder I  
– Kom godt i gang med projekt-  
karrieren**  
8. november 2022 – København

**En fremtid som projektleder II  
– Få styr på planlægning  
af projektet**  
25. oktober 2022 – Aarhus  
22. november 2022 – København

**En fremtid i  
konsulentbranchen?**  
24. november 2022 – Online

**En fremtid som selvstændig**  
25. november 2022 – Online

**En fremtid i kommunen eller i  
staten?**  
28. oktober 2022 – Online  
15. november 2022 – Online  
28. november 2022 – Online  
15. december 2022 – Online

## Målrettede arrangementer

**For ledere**  
**Børsen Live – En bæredygtig  
forretning**  
25. oktober 2022 – Aarhus

**Åndehul for ledere – Hvor  
bevidst er du egentligt om din  
autoritet?**  
26. oktober 2022 – København

**Leder forhandl din løn**  
26. oktober 2022 – Online

**For pensionister**  
**Generalforsamling og foredrag**  
8. december 2022 – København

**Foredrag: Under sejl**  
9. november 2022 – København

**For selvstændige**  
**Konference for selvstændige:  
Ikigai – kunsten at lave det  
rigtige i din forretning**  
2. november 2022 – København

**Har du styr på alle de "kedelige  
ting" som selvstændig?**  
8. november 2022 – København

**For universitetsansatte**  
**Sæt forskningen fri – reel  
indflydelse på dagsordenen!**  
26. oktober 2022 – København  
17. november 2022 – Aarhus

# Debat

»De »uenige« skal åbenbart forstås som en kritik, når kongressen ellers karakteriseres under overskriften Fredeligt fremad«.

Claus Sølvsteen

## HVAD MENER DU?

Send debatindlæg til næste nummer senest tirsdag den 22. november på akademikerbladet@dm.dk. Højest 1.500 tegn.

### Kære redaktør ved Akademikerbladet, kære Troels Kølln

→ Dækningen af DM's Kongres 2022 i Akademikerbladet 04/2022 er på mange måder meget tendentiøs og præget af mangelfuld research. Selv om der er mange punkter, man her kunne gå ind i, vil vi dog her koncentrere os om den meget problematiske dækning af DM Pensionists og Netværket Meningsfuld SenKarrieres indsats ved kongressen.

I boksen »De uenige« omtales nogle af de medlemmer, som tillod sig at stille ændringsforslag til det af Hovedbestyrelsen foreslåede Arbejds- og Principprogram, som »uenige«, hvilket åbenbart skal forstås som en kritik af disse personer, når kongressen ellers karakteriseres under overskriften »Fredeligt fremad«, et stempel, som vel de færreste fagforeninger ønsker at få på sig, men som DM åbenbart gerne vil have på sig.

I boksen »De uenige« sammenblendes konsekvent DM Pensionist og Netværket Meningsfuld SenKarriere, således at læserne må få det indtryk, at de to grupper er identiske, og at Netværket Meningsfuld SenKarriere består af »indignerede pensionerede medlemmer«.

Netværket Meningsfuld SenKarriere består primært af erhvervsaktive seniorer (55+), og alle netværkets forslag handlede om, at DM skulle arbejde på at sikre seniorernes muligheder på arbejdsmarkedet. Ingen af netværkets forslag handlede om, at pensionerede skulle have mulighed for at stemme til formandsvalget, selv om det lige præcis er det, artiklen dvæler ved.

Artiklen fryder sig nærmest over, at Netværket fik forkastet 4 af 5 forslag til Arbejdsprogrammet, uden dog at nævne at disse forslag alle handlede om at sikre gode arbejdsbetingelser, udviklingsmuligheder og fleksible arbejdsforhold for alle DM-medlemmer, herunder også

dem, der er fyldt 55. Hvad er det ved kongressens forkastelse af disse forslag, som redaktøren fryder sig over?

Og hvorfor omtaler redaktøren ikke den digitale kongres, hvor Netværket faktisk fik vedtaget de fleste af sine forslag til Principprogrammet?

Til slut i boksen citeres en person, Tine Hjorth Binzer, som ikke er med i Netværket, og som er blevet interviewet i en helt anden sammenhæng, for, at hun er ked af seniorernes aldersbashing. Ud over at hun er citeret fra et helt andet interview om et helt andet emne, så får denne melding lov til at stå og hænge ubehandlet. Det skal ikke være nogen hemmelighed, at Netværket faktisk oplevede aldersbashing på kongressen, og at vi undrede os meget over, at Hovedbestyrelsen stillede sig så afvisende over for at arbejde på en forbedret indsats for de ældre DM-medlemmer, og vi undrer os over, at denne aldersbashing nu fortsætter i en totalt prætentios artikel, som er præget af mangelfuld research og manglende faktatjek.

Det havde klædt redaktøren at interviewe DM Pensionist og Netværket Meningsfuld SenKarriere for at klarlægge situationen og høre vores vinkel på det i stedet for blot at videregive misforståelser og decideret vrøvl.

Netværket Meningsfuld SenKarriere ser frem til at høre, hvilke overvejelser redaktøren har gjort sig, inden han satte fingrene på tasterne for at dække DM's Kongres 2022.

*På vegne af  
Netværket Meningsfuld SenKarriere  
Claus Sølvsteen*



## Svar

→ *Kære Claus Sølvsteen*

På samme måde som et landkort kun viser udvalgte karakteristika om verden, består en reportage af oplysninger, som journalisten har håndplukket ud fra sin vurdering af, hvad der er mest retvisende og meningsfuldt i sammenhængen. Det er også tilfældet i min artikel fra kongressen.

Jeg oplevede en høj grad af enighed om retningen for DM blandt de delegerede, og det kom bag på mig, at der ikke var flere faglige uoverensstemmelser undervejs. Derfor er hovedvinklen i reportagen, at DM bevæger sig »fredeligt fremad«.

Jeg hæftede mig dog ved, at særligt de yngste og de ældste delegerede var aktive i diskussionerne og ad flere omgange udtrykte uenighed med hovedbestyrelsen og flertallet på kongressen. Det har jeg beskrevet i en selvstændig tekstboks under titlen »De uenige«, hvilket ikke er ment som en kritik. Om noget

er det en ros, fordi uenigheden udspringer af det engagement, der er så afgørende for DM. En demokratisk forenings grundlag er den åbne uenighed, og de politiske spændinger er vigtige at formidle for alle vores medlemmer. Derfor dækker jeg det i reportagen.

Jeg er enig i jeres kritik af, at jeg i artiklen ikke får skelnet tydeligt mellem Netværket Meningsfuld SenKarriere og sektionen for pensionister og kan godt sætte mig ind i frustrationen over sammenblandingen. Jeg vil gøre mig umage for at være mere tydelig og præcis fremover.

*Venlig hilsen  
Troels Kølln,  
redaktør (på barsel)*



Foto: Jakob Nielsen

## Rettelse

I det seneste nummer af Akademikerbladet rapporterede jeg fra DM's kongres og citerede i den forbindelse den delegerede Tine Hjorth Binzer for dette: »Jeg er lidt ked af, at seniorerne får en omgang aldersbashing. Det er et problem på hele arbejdsmarkedet, at seniorerne bliver holdt ude. Jeg har selv prøvet det – man ryger ud af det fælles »vi«.

Citatet er korrekt, men det fremstod i forlængelse af et konkret beslutningsforslag på kongressen, og det er misvisende. Binzer, hvis navn endda blev stavet forkert i artiklen, udtalte sig om den generelle debat på arbejdsmarkedet, ikke et specifikt punkt på dagsordenen. Jeg undskylder fejlen.

*Venlig hilsen  
Troels Kølln,  
redaktør (på barsel)*

Alt om pension

## Bliver min pension nu mindre værd?

→ I AkademikerPension er tryghed et nøgleord. Derfor har vi indbygget en udjævningsmekanisme, der skal sikre stabilitet i dine pensionsudbetalinger år efter år, når du er på pension.

Udjævningsmekanismen har betydning for pensionister på markedsrente og fungerer på den måde, at det kommende års udbetalinger bliver beregnet ud fra et gennemsnit af de seneste ti års afkast. Det betyder, at et negativt afkast i år kommer til at påvirke de kommende ti år med en tiendedel, men også at det ikke slår så

hårdt i år, da de seneste investeringsår har været gode.

Vi har valgt at benytte udjævningsmekanismen for at forhindre alt for store udsving i dine udbetalinger som pensionist. Vi mener, at det giver større tryghed at kende sine udbetalinger i stedet for at skulle frygte langt færre penge på grund af et dårligt investeringsår.

Har du spørgsmål til udjævningsmekanisme eller andet vedrørende din pensionsordning, er du velkommen til at kontakte mig. 📧



**Kenneth Petersen,**  
pensionsekspert  
kep@akademikerpension.dk

Tlf. 21 49 21 61

### Professionelt arbejde med frivillige:

## »Det er arbejde, der skaber værdi for andre mennesker«

Nanna Bruun har fået job i virksomheden Elderlearn – en virksomhed, der matcher danske seniorer, der savner social kontakt, med tilflyttere fra udlandet, der vil lære dansk sprog og kultur.



→ Det er næsten som historien om byen og blomsten, når virksomheden Elderlearn skaber netværk mellem ældre danskere og tilflyttere fra udlandet. For hver især har noget, den anden part har brug for. Tilflytterne har brug for træning i at tale dansk og lære om vores kultur og traditioner. Det har mange seniorer både tid og lyst til at hjælpe dem med, og til gengæld får de udvidet deres sociale netværk og lærer selv noget om andre kulturer.

I snart fem år har Elderlearn matchet par af seniorer og tilflyttere, og siden 1. september har det været med nyuddannede Nanna Cecilie Bruun i rollen som team- og indsatskoordinator.

»Jeg er blevet ansvarlig for koordinering af vores landsdækkende indsats og har kontakten til kommunerne og sørger for, at de er tilfredse og hjælper os med at komme ud og rekruttere de frivillige. Så står jeg også for evaluering og rapportering til kommuner og de fonde, der støtter os«, fortæller hun.

Indtjeningen i Elderlearn kommer primært fra de kommuner, der bruger Elderlearns indsats og arbejde som en del af deres integrations- og ældreindsats. I det samarbejde hjælper kom-

munen Elderlearn med at rekruttere deltagerne.

»Det kan være gennem hjemmeplejen og aktivitetscentre, at vi finder frivillige seniorer. Hjemmeplejen bliver en slags ambassadører, der nævner Elderlearn, når de er ude, og hvis borgeren er interesseret, tager vi kontakt. Tilflytterne rekrutterer vi primært gennem sprogskoler, men også på sosu-skolerne, hvor der er mange tosprogede«.

Set i forhold til Nanna Bruuns uddannelse og erfaring ligner hun også selv et godt match for Elderlearn. Hun er kandidat i social entrepreneurship and management fra RUC, og så har hun sideløbende 7-8 års erfaring med frivilligt arbejde i forskellige organisationer.

»Det har altid fascineret mig med civilsamfundets rolle i at løfte sociale opgaver. Det er arbejde, der skaber værdi for andre mennesker. Og så er det også bare personligt tilfredsstillende at være med i de her fællesskaber, hvor man møder ligesindede med samme interesser og værdigrundlag. Jeg var faktisk lidt bekymret, fordi jeg ikke har vildt meget relevant erhvervs erfaring fra lønnet job. Men det frivillige arbejde har nok hjulpet mig til det job, jeg nu har fået«. ▽

### 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 82.000 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

#### Skovfoged søges til Vemmetofte Kloster



Faxe

**Vemmetofte Kloster**

Ansøgningsfrist: 23. oktober 2022

Quicknr.: **84051329**

#### REKTOR



Svendborg

**SVENDBORG GYMNASIUM**

Ansøgningsfrist: 28 oktober 2022

Quicknr.: **84029948**

#### Råstofstyrelsen opruster: Vi søger tekniske og administrative profiler (medarbejder/specialkonsulent/chefkonsulent)



Grønland, Nuuk

**Grønlands Selvstyre, Miljøstyrelsen for Råstofsområdet**

Ansøgningsfrist: 11. oktober 2022

Quicknr.: **84050911**

#### AC'er til national digitalisering



Grønland, Nuuk

**Grønlands Selvstyre**

Ansøgningsfrist: 17. oktober 2022

Quicknr.: **84054665**

# 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](https://dmjx.dk/kurser-og-videreuddannelse)



# Ansvarlig skat

AkademikerPension har en ambition om at være Danmarks mest ansvarlige pensionskasse. De selskaber, vi investerer i, skal opføre sig ordentligt og betale den skat, de er forpligtet til. Derfor har vi som aktiv investor fokus på at modarbejde skatteunddragelse og aggressiv skatteplanlægning.

Sammen gør vi en forskel.

