



01
23

Universitetet er ikke for alle

Universitetet magter ikke underklassen, mener **Glenn Bech**. På studiet lærte han at skamme sig over sin familie. Nu har han fået nok.

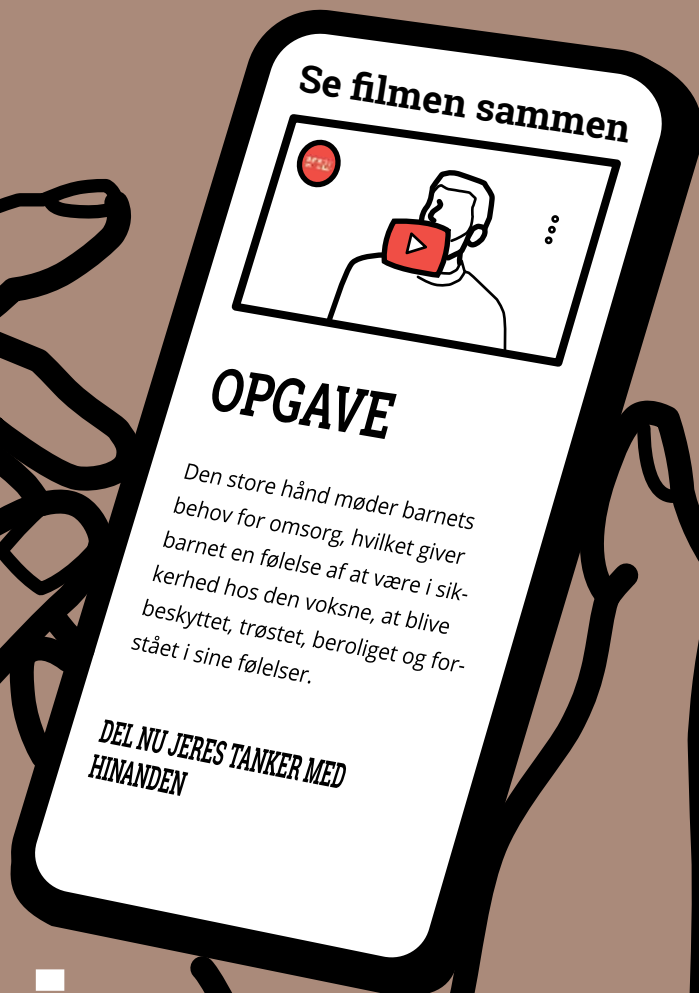
Side 16

Forløbet består af små film, lydclip og opgaver, som sætter fokus på de studerendes forståelse af omsorg i en dagtilbudssammenhæng.

Forløbet er digitalt og kan gennemføres på både computer, tablet eller telefon.



Se forløbet her



Underviser du på pædagoguddannelsen?

Vidste ud, at Børns Vilkår også laver rapporter og meget andet materiale til undervisere og andre fagpersoner?

Find det hele på www.bornsvilkar.dk

Brug vores **gratis** refleksionsforløb til pædagogstuderende – hvis du fx er syg, eller når du skal facilitere selvstudie eller sørge for oplæg til en studiedag.

Er ambitionen et lavere uddannelsesniveau?

→ Arbejdsløsheden blandt dimittender er lav, vores medlemmer er attraktive, og i de seneste to år er hver tredje af DM's privatansatte medlemmer blevet forsøgt headhuntet. Det må vi ikke sætte over styr!

Bliver regeringens planer om at forkorte en del universitetsuddannelser en realitet, risikerer universitetsuddannede med fireårige uddannelser at komme til at stå dårligt på arbejdsmarkedet. Det er dybt bekymrende, for som fagforening arbejder vi for at sikre god beskæftigelse og ordentlig løn. Mange arbejdsgivere har allerede tilkendegivet, at de vil foretrække at ansætte kandidater med femårige uddannelser.

Det er første gang, vi har en regering, der har en ambition om at sænke uddannelsesniveaet i Danmark. En halvering af flere kandidatuddannelser kan komme til at have store konsekvenser. Både for universiteterne, der skal implementere endnu en reform med kort varsel, og for Danmark, der kommer til at mangle noget af det brændstof, der har bragt os så langt. Det kan blive dyrt, for Danmarks velfærd bygger blandt andet på stærke, videnstunge erhverv, der kræver højt kvalificeret arbejdskraft.

Der er allerede gode uddannelser, som er skabt til at vare tre eller fire år. Vi skal have respekt for de forskellige uddannelser i stedet for at ensliggøre dem.

Regeringens udspil om at skære flere af kandidatuddannelserne ned til kun et år bliver forsøgt solgt under slagord om livslang læring og tættere tilknytning til arbejdsmarkedet, så dimittenderne hurtigere finder første job. Er der udfordringer mellem endt uddannelse og det første job? Ja, det er der for nogle. Men det er svært at se, hvordan man gør overgangen mellem studie og job lettere ved at forkorte uddannelsen.

Når regeringen planlægger at halvere nogle af kandidatuddannelserne, så fristes man til at tro, at en del politikere ikke helt ved, hvad der foregår på universiteterne. Der må være en forestilling om, at de studerende udelukkende sidder begravet i bunker af bøger i læsesalen uden fokus på, hvad der skal ske, når dimissionsfesten er slut. Sådan er virkeligheden ikke. Det er netop på kandidatuddannelsen, der bliver bygget bro til arbejdsmarkedet.

Den nuværende toårige kandidatuddannelse giver mulighed for, at de studerende kan komme i praktik og kan udføre projekter og specialeskrivningen i samarbejde med potentielt kommende arbejdsgivere. Og det er netop kontakt til arbejdsmarkedet allerede under studiet, der er afgørende for, hvor hurtigt den nyuddannede kommer i arbejde. Det bekræfter en ny undersøgelse fra Dansk Industri*.

Vi skal sikre, at de studerende både kan fordybe sig, have studierelevant arbejde, og at der kan skabes iværksæteri på kandidatuddannelserne, som på sigt skaber arbejdspladser og indtægter til statskassen. Det er afgørende, at de studerende stadig har tiden til at dygtiggøre sig og sætte sig ind i komplicerede problemstillinger, for det er de evner, som de skal bruge resten af livet.

Er man så færdig med at lære efter fem års uddannelse? Nej, og derfor deler jeg ambitionen om livslang læring. Men vi opnår det ikke ved at skære et år af grunduddannelsen og placere det enkelte år som en klods, der kan tages efter fx to år på arbejdsmarkedet. Vi skal i stedet sikre, at alle løbende gennem livet kan få efter- og videreuddannelse uanset uddannelseslængde. ▀



* [www.danskindustri.dk/Politik og analyser/Analyser](http://www.danskindustri.dk/Politik%20og%20analyser/Analyser). Søg på Studerende med tilknytning

Hovedbestyrelsen for DM

FORMAND

Camilla Gregersen

NÆSTFORMAND DM UNIVERSITET

Thomas Vils Pedersen

DM KULTUR OG MEDIER

Anders Dalsager

Vibeke Knöchel
Christensen

DM OFFENTLIG - STATSANSATTE OG AC-TAP

Anne Bisgaard Pors

DM - KOMMUNER OG REGIONER

Sune Bach

DM UNIVERSITET

Olav Wedege Bertelsen
Janne Gleerup

DM UNDERVISERE

Jimmy Krab

Tommy Dalegaard
Madsen

PRIVATANSATTES FÆLLESLISTE - FREMTIDENS ARBEJDSMARKED

Bjarke Friborg

LIGE-LISTEN

Julia Bjerre Hunt

DM LEDER

Anne-Mette Wehmüller

DM STUDERENDE

Malte Kolze

Tom Weinreich

Vi prøver, vi fejler – og det er helt o.k.

→ For tredje år i træk har Akademikerbladet udarbejdet en liste over danske mediers 50 mest citerede forskere. Blot 3 er kvinder. Listen bekræfter det billede, som to forskere fra Danmarks Medie- og Journalisthøjskole dokumenterede sidste år: Kun 22 procent af dagbladenes ekspertkilder er kvinder.

Det er ganske enkelt ikke godt nok.

Som journalister er det vores opgave at beskrive verden nuanceret, klart og retvisende. Når medierne overvejende får mænd til at udlægge tingenes tilstand, overser vi de erfaringer og synsvinkler, som kvinderne har. Og når vi endelig får dem, bliver kvinderne iscenesat mindre seriøst end mændene. »Mændene vurderer, fastslår, påpeger og forklarer, mens kvinderne oplever, erfarer, udtaler og siger. På den måde bliver det selvforstærkende, at mænd fremstår som de rigtige eksperter«, som Anna Karina Kjeldsen fra Danmarks



Medie- og Journalisthøjskole påpeger på side 42.

Vores opgørelse har fået chefredaktører fra landets største medier til at reagere. »Skammeligt og pinligt«, siger Christian Jensen i Politiken, mens Thomas Falbe fra DR Nyheder lover, at man vil gøre noget – »men præcis hvilke tiltag og hvordan har vi ikke besluttet«.

Jeg er selv usikker på, hvad der er det rigtige at gøre. Jeg er til gengæld helt sikker på, at det ikke bare må blive ved snakken. Så nu prøver vi noget: I marts måned taler Akademikerbladet udelukkende med kvindelige kilder.

Det er et eksperiment, der skal gøre os klogere på vores egen vanetænkning, når vi udvælger kilder til fagbladet. Hvad er vores egne blinde vinkler? Og hvad sker der, hvis vi bliver tvunget til at gøre tingene på en anden måde, end vi plejer? Undervejs samler vi op på vores erfaringer, så vi til slut kan udarbejde en slags håndbog i, hvordan vi som fagblad griber diversitet an på længere sigt.

Jeg må indrømme, at det føles altmodisch at tælle mænd og kvinder, og indvendingerne hober sig da også hurtigt op. Er det ikke et noget binært syn på verden? Ikke en eneste af de 50 mest citerede eksperter har etnisk minoritetsbaggrund, så skulle vi egentlig ikke starte der? Og hvad med personer med fysiske handicap? Arbejderklassen og

prekariatet? De unge og de ældre og de queer?

Jeg er med på det. Ved at fokusere så entydigt på køn risikerer vi at miste blikket for de mange andre grupper i samfundet, der heller ikke får den taletid, som både de fortjener, og vi andre har brug for. Og måske vil I, der læser med her, komme med en endnu skarpere kritik af noget, vi simpelthen ikke har tænkt på.

Her siger jeg det samme til mig selv, som jeg gør til mine børn, når der er noget, de har svært ved: Det er bare helt o.k. Hellere forsøge utilstrækkeligt end lade sig lamme af de mange nuancer og forbehold, der altid vil være. Jeg kan godt leve med, at vi utvivlsomt kommer til at træde ved siden af, så længe vi gør forsøget.

Så nu prøver vi, og så bliver vi klogere, og så kan vi prøve bedre igen bagefter. Jeg håber, at I som medlemmer vil følge med i eksperimentet og undervejs byde ind med kommentarer, kritik og konkrete råd. I kan læse med på akademikerbladet.dk/diversitet.

PS. Hov, er det egentlig ikke en mand, der er på forsiden af det her blad, og udkom det ikke i marts måned? Jo, det kommer vi ikke uden om (læs interviewet med Glenn Bech på side 16). Magasinet blev planlagt og skrevet, før vi fik ideen til eksperimentet, så du må nøjes med at følge det på nettet denne gang ... ▀

DM Akademikerbladet

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

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

DM Akademikerbladet
har redaktionel frihed

Redaktion:

Troels Kølln,
ansvarshavende chefredaktør
tko@dm.dk

Anna Dalsgaard,
redaktionssekretær og
journalist
ada@dm.dk

Benedicte Borelli,
digital redaktør og journalist
beb@dm.dk

Martin Ejlertsen,
journalist
me@dm.dk

Pernille Siegmundfeldt,
journalist
psi@dm.dk

Thomas Böttcher,
journalist
tb@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen,
sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

Annoncer:

Dansk Mediaforsyning ApS
Elkjærvej 19, st.
8230 Åbyhøj
Tlf. 70 22 40 88

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

Forsidefoto:
Jacob Nielsen

Oplag:
39.462 eksemplarer

ISSN 2597-2227
Kontrolleret af
Danske Mediers Oplagskontrol

Kontrolleret oplag:
39.503 i perioden
1.7.2020-30.6.2021

Produktionsplan:

Nr. 2
Udkommer:
Fredag den 9. juni

Deadline tekst- og
stillingsannoncer:
Onsdag den 17. maj

Deadline debat:
Tirsdag den 23. maj

Nr. 3
Udkommer:
Fredag den 22. september

Deadline tekst- og
stillingsannoncer:
Fredag den 1. september

Deadline debat:
Tirsdag den 5. september

40



3 kvinder og 47 mænd

Mediedækningen bliver stereotyp, når eksperterne bliver for ens. Epidemiologiprofessor Lone Simonsen er én af blot tre kvinder i top-50 på Akademikerbladets liste over mest citerede kilder. Medier og universiteter må kigge indad.

Faste formater

- 3 Leder
- 4 Chefredaktørens kommentar
- 6 Faglige fronter
- 15 Noteret
- 51 Alt om pension
- 56 Bag facaden
- 58 Nyt job

Artikler

- 8 Økonomer advarer mod Nina Smiths reform af uddannelser
- 11 Centralt notat afslører, hvor usikker regeringens plan om etårige kandidatuddannelser er
- 13 17.000 underskriver protest mod kortere uddannelser
- 16 Glenn Bech: Jeg er færdig med at skamme mig
- 21 Det lange seje træk: Tre eksperter giver deres bud på, hvordan ledere griber den grønne omstilling an
- 28 Sådan sygemelder du dig på den fleksible arbejdsplads
- 32 Kulturforskelle. Lena Vestergaard Olesen, Line Clausen og Christian Morimoto Hermansen arbejder i udlandet
- 38 Lad være med at behandle andre, som du selv vil behandles
- 42 Blot 3 kvinder blandt mediernes 50 mest brugte eksperter
- 43 Jeg har ikke skænket det en tanke, at jeg skulle være en kvindelig ekspert
- 45 Med krigen i Ukraine blev Forsvarsakademiets eksperter superrelevante
- 46 De 10 mest citerede
- 48 Energiforsker blev mediernes favorit i 2022
- 54 Pensionskassens råd til nyuddannede i første job



8

Økonomer advarer

vi gambler med dansk økonomi. Produktiviteten vil falde, hvis man skærer i kandidatuddannelsernes kvalitet eller længde.



16

Universitetet favner ikke mønsterbrydere

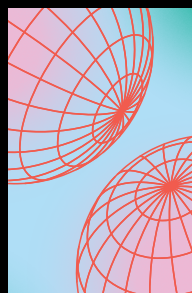
Glenn Bech burde have været stolt over at gå på universitetet. I stedet skammede han sig over sin baggrund.



28

Arbejder du hjemme, når du er syg?

Den fleksible arbejdsplads har nogle steder skabt en kultur, som gør det svært at melde sig syg. Vi udarbejdede lavet en guide til dig og kollegerne.



32

Kulturforskelle

Kindkys i Paris, masser af te i Edinburgh og arbejd, arbejd i Japan. Tre DM'ere i udlandet fortæller om forskelle, udfordringer og glæder.

Faglige

fronter



Bent Vad Odgaard,
professor emeritus i palæoøkologi
ved Aarhus Universitet, der har
forskret i fortidens økosystemer.



Jens-Christian Svenning,
biologiprofessor og leder af Danmarks
Grundforskningsfonds Center for
Ecological Dynamics in a Novel
Biosphere (ECONOVO) ved Institut for
Biologi, Aarhus Universitet

Bør vi være mere betænkelige over for 'rewilding' af store pattedyr?

'Rewilding' er, når man prøver at genoprette natur, så den kan fungere på egen hånd. Et af elementerne er at sætte dyrearter ud for at genoprette den fauna af store dyr, der er blevet udryddet de fleste steder. Et eksempel er de vilde heste, der lever på Molslaboratoriets arealer. Fænomenet er dog kontroversielt og er af kritikere blevet beskyldt for dyremishandling. Men også blandt fagfolk deler rewilding af store dyr som vilde heste, okser og bisoner vandene.

Bent Vad Odgaard: Ja, for vi mangler evidens for effekten af rewilding

! **Arven fra 6.000 års landbrug**
»Ideen om rewilding undervurderer, at Danmark er et landbrugsland og har været det de sidste 6.000 år: Først da husdyr begyndte at græsse, opstod udbredte åbne områder i det ellers skovklædte landskab. Det betyder, at meget af den biodiversitet, som vi i dag forsøger at beskytte, i virkeligheden er bragt med landbruget gennem sin vej fra Mellemøsten op gennem Europa og derfor måske trives dårligt, eller slet ikke, med helårsgræsning af vilde dyr i rewilding«.

! **Rewilding skaber »villet« natur**
»Ideen om rewilding bygger på en myte om, at der i fortiden har været tætte bestande af vilde, græssende dyr, der har holdt landskabet åbent. Jeg har arbejdet med fortidens økosystemer, og der er intet belæg fra fortidens økosystemer for, at der har været disse store bestande i Danmark. Derfor er jeg også fortalende for, at man i stedet for vilde, græssende dyr bruger husdyr til at græsse og sprede frø, fordi det er dem, der har skabt det åbne landskab, vi kender i dag«.

! **Vinterfodring vil være nødvendigt**
»Der var ikke store bestande af store, græssende dyr i fortiden, blandt andet fordi vi ligger på nordgrænsen af disse dyrs naturlige udbredelse. Der var simpelthen ikke fødegrundlag nok til, at mange dyr kunne overleve den lange vinterperiode uden planteproduktion. Derfor kan man heller ikke i dag opretholde en stor bestand af græssende dyr uden at vinterfodre dem. Men vinterfodring betragtes som no-go i rewilding«.

Jens-Christian Svenning: Nej, for store, vilde dyr vil løse dele af biodiversitetskrisen

! **Store, vilde dyr er nødvendige for biodiversiteten**
»De store, vilde dyr vil skabe tre mekanismer, hvis samlede effekt er nødvendig for dansk biodiversitet: For det første vil deres græsning være et modspil til grove græsser og vedplanter, der overpræsterer på naturarealer. For det andet vil deres kokasser, hestepærer og kadavere skabe habitater for ådsler og insekter, som er vigtige dele af økosystemet og fødekæden. Og for det tredje græsser de store områder og får på den måde spredt frø over store arealer«.

! **Deres effekt vil ikke kunne erstattes**
»De tre mekanismer kan ikke erstattes af fx maskiner, der i stedet slår græs på store arealer, for det homogeniserer vegetationen, dræber insekter m.m. på arealet og bidrager ikke med kokasser, hestepærer eller spredning. Ideelt set vil husdyr kunne opnå de tre mekanismer, men kun hvis de lever på samme måde, som store dyr lever naturligt. I praksis tror jeg dog aldrig, at det vil kunne lade sig gøre: Der er ikke penge i det, det er for besværligt, og alt for få landmænd vil have interesse i det«.

! **De er en biodiversitet i sig selv**
»Disse dyr er naturlige for os i Europa, vi har bare glemt, at så store dyr fra naturens hånd hører til i vores landskaber. Hvis vi ikke havde udryddet dem, så ville de stadig have været her. Derfor fortjener de også at være en del af vores naturforvaltning. Ligesom man i Sydafrika har genudsat arter, der var udryddet for 100 år siden, er rewilding i Danmark for mig det samme: Det handler om at bevare biodiversiteten for alle de andre arter, men også de store dyr selv«.

Bland dig og få indflydelse

AkademikerPension inviterer til generalforsamling

lørdag den 25. marts klokken 13.

Vælg, om du vil møde op i Tivoli Congress Center
i København eller følge med hjemmefra.

Husk, at du skal tilmelde dig for at stemme.

Læs mere på akademikerpension.dk/gf

Økonomer

advarer

mod



Nina Smiths

reform af

uddannelser

Vi gambler med dansk økonomi, hvis vi skærer et år af lange videregående uddannelser, siger en stribe topøkonomer.

→ Flere fremtrædende økonomiprofessorer advarer nu om mulige negative konsekvenser af regeringens udspil om videregående uddannelser.

Regeringen vil efter anbefaling fra Reformkommissionen med økonomiprofessor og tidligere vismand Nina Smith i spidsen skære et år af op imod halvdelen af universiteternes kandidatuddannelser.

Det skal skabe rum til nye investeringer i uddannelse, men ifølge professorerne er kommissionens beregninger behæftet med store økonomiske risici. Christian Bjørnskov, professor ved Institut for Økonomi på Aarhus Universitet, er så markant i sin kritik, at han kalder kommissionens antagelser for fornuftsstridige.

»Det, kommissionen påstår, virker forkert. Jeg og de fleste vækstøkonomer vil sige, at hvis man skærer uddannelser i enten kvalitet eller længde, så vil produktiviteten falde. Men kommissionen siger, at det modsatte er tilfældet, og det er i strid med økonomisk logik«, siger Christian Bjørnskov.

Han henviser til, at mens kommissionen på den ene side forventer, at de nye uddannelser umiddelbart skaber samfundsøkonomien, så antager kommissionen også, at dynamiske effekter fra de kortere kandidatuddannelser på sigt vil gøre dem langt mere produktive.

Strider mod de fleste økonomers intuition

Reformkommissionens forslag er at skære kandidatuddannelserne ned fra 120 ECTS-point til 75 ECTS-point.

Konkret vurderer kommissionen, at hvis 45 procent af alle toårige kandidatuddannelser forkortes, vil det medføre et tab i statskassen på 7 milliarder kroner. Det skyldes, at kortere uddannelser forventes at give lavere lønninger og dermed færre skatteindtægter. Men tabet opvejes af »mere kvalitet og uddannelsesrelevans« i de nye etårige uddannelser, vurderer kommissionen, der anslår, at produktiviteten kan øges med 14 milliarder kroner.

Imidlertid har kommissionen ikke fremlagt beregninger af de positive gevinster, og de anslåede effekter trækker ikke på konkrete erfaringer fra lignende reformer. Christian Bjørnskov advarer derfor kraftigt mod et tiltag, der som skitseret i regeringsgrundlaget rammer op imod halvdelen af alle de toårige kandidatuddannelser.

»Der findes ingen konkrete erfaringer at bygge på, og kommissionens påstand om, at kortere kandidatuddannelser vil øge produktiviteten, strider mod de fleste økonomers intuition. Så jeg mener absolut, at alt andet end en mindre reform på forsøgsbasis vil være uforvarligt«, siger Christian Bjørnskov.

Svarer: Kan skade dansk økonomi

Økonomiprofessor og tidligere overvismand Michael Svarer mener ligeledes, at de anslåede effekter er meget usikre. Han advarer også regeringen mod at gennemføre kommissionens forslag.

»Jeg tror, at det kan have ret uheldige konsekvenser for uddannelserne og dermed potentielt for velstandsniveauet i Danmark«, siger Michael Svarer.

»Så jeg er ikke tilhænger af at forkorte 45 procent af kandidatuddannelserne, medmindre det er efter gensidig aftale, og der er uddannelser, hvor uddannelsesinstitutionerne vurderer, at det er hensigtsmæssigt«, siger han.

Ifølge Michael Svarer kan det være relevant at teste kortere studietid på enkelte uddannelser, hvor det ikke åbenlyst vil medføre en væsentlig lavere kvalitet.

Men han er samtidig bekymret for, at regeringen med forslaget slår ind på en kurs, der bryder med en dansk tradition for at efterstræbe et uddannelsessystem i verdensklasse.

»Det væsentlige er, at de kandidatuddannelser, vi har i Danmark, er blandt de bedste i verden. Skulle der være uddannelser, der ønsker en kortere studietid, kan de bruges som evidensopsamling«, siger Michael Svarer.

»If it ain't broke ...«

Heller ikke Michael Rosholm, der er professor i økonomi ved Aarhus Universitet og tidligere økonomisk vismand, har tiltro til Reformkommissionens forventning om, at den samlede produktivitet vil øges.

»Hvis man absolut insisterer på at afsøge det, må et absolut minimumskrav være, at man i første omgang laver nogle forsøgsordninger for at undersøge konsekvenserne«, siger han.

De økonomiske vismænd har tidligere peget på flere usikre tal i kommissionens rapport, og ifølge vismændene kan produktivitetssnedgangen ved mindre uddannelse blive langt større end forudsat af kommissionen.

Michael Rosholm mener, der er gode elementer i Reformkommissionens forslag, som også indebærer en afskaffelse af det sjette SU-år og en geninvestering af 2,8 milliarder kroner til blandt andet videregående voksen- og efteruddannelse, senere efteruddannelse for etårige kandidater og højere taxametertakst.

»Jeg har stor sympati for mange af Reformkommissionens tanker, men gennemgribende uenig, når det gælder forkortelsen af kandidatuddannelserne, og har svært ved at forstå ideen. 'If it ain't broke, don't fix it'. Jeg er helt på linje med Det Økonomiske Råd i, at effekterne er meget usikre, og mener ligesom rådet, at usikkerheden primært peger i retning af negative effekter«, siger Michael Rosholm. →



FOTO: BOAMSTRUP

»Det, kommissionen påstår, virker forkert. Hvis man skærer uddannelser i enten kvalitet eller længde, vil produktiviteten falde. Men kommissionen siger, at det modsatte er tilfældet, og det er i strid med økonomisk logik«, siger Christian Bjørnskov, professor ved Institut for Økonomi på Aarhus Universitet.

→ Nina Smith efterlyser mod

Foreholdt kritikken fra de tre økonomiprofessorer peger Nina Smith på, at nye reformveje ofte er forbundet med usikkerhed. Reformkommissionens vurderinger kalder hun for »bedste mands bedste bud«.

»At vi ikke med sikkerhed kan regne på de mulige effekter af et så gennemgribende forslag som dette, bør ikke i sig selv forhindre os i at gøre det. Hvis vi kun tør gribe ud efter reformer, hvor vi har håndfast viden om effekterne, bliver værktøjskassen alt, alt for lille«, lyder det fra Nina Smith.

Hun mener ikke, at forslaget kan testes på et mindre antal uddannelser.

»Når vi ikke har foreslået en forsøgsordning, er det, fordi en omlægning skal have en vis volumen, så de nye etårige kandidater ikke bliver 'B-kandidater'. Der skal være mange, så det opleves som normen. Men vi foreslår, at der skal være en lang implementeringsfase, hvor sektoren og andre aktører inddrages«, siger hun.

Gør det indtryk på dig, når en anerkendt forsker siger, at det strider mod økonomisk logik, at kortere uddannelser skulle skabe mere produktivitet?

»Reformkommissionens forslag er ikke blot at skære et år af kandidatuddannelsen for halvdelen af de universitetsstuderende. Vores forslag er, at der skal udvikles en helt ny type etårig kandidatuddannelser. Derfor er det ikke relevant blot at vurdere vores forslag som et års mindre uddannelse«, siger Nina Smith. ▀

Det vil regeringen

At dømme efter dens udmeldinger satser regeringen på at gennemføre store dele af Reformkommissionens forslag. Det omfatter:

- En ny etårig kandidat, der gør overgangen til arbejdsmarkedet lettere. Uddannelsen giver 75 ECTS i modsætning til de nuværende 120 ECTS.
- Et karaktergennemsnit på 9 skal give adgang til alle universitetsuddannelser. Hvis der er flere ansøgere end studiepladser, fordeles pladserne via en optagelsesprøve.
- SU'en bliver omlagt til et lån på kandidatuddannelsen.
- Bedre muligheder for videregående voksen- og efteruddannelse.
- Øgede uddannelsesbevillinger til universiteterne.



Lektor i dansk sprog og kultur på Island

Islands Universitet (Háskóli Íslands) i Reykjavik, Island, søger ny sendelektor til undervisning i dansk sprog og kultur pr. 1. august 2023.

Besøg vores hjemmeside www.ufm.dk/lektoratsordningen, hvor detaljeret stillingsopslag med jobbeskrivelse kan ses.

Den enkelte lektor ansættes af universitetet i udlandet. Uddannelses- og Forskningsstyrelsen formidler ansættelsen via indstillinger fra Lektoratsudvalget.

Ansøgning

Ansøgningsfristen er **mandag d. 27. marts 2023 kl. 12.00**.

Lektoratsudvalget forventer at afholde samtaler i uge 15.

Centralt notat afslører, hvor usikker regeringens plan om etårige kandidatuddannelser er

Simple beregninger fra De Økonomiske Råd peger på stor økonomisk risiko ved at forkorte kandidatuddannelser til ét år. Nina Smith, der står bag reformforslaget, ser intet problem.

→ Økonomer har længe vidst, at en veluddannet befolkning er afgørende for et lands produktivitet. Men hvad sker der, hvis man sænker uddannelsesniveaet?

Det virker oplagt, at det vil få negative samfundsøkonomiske konsekvenser, men Reformkommissionens anbefaling om at skære i de lange videregående uddannelser, som regeringen nu vil virkeliggøre, er faktisk så nyskabende, at kommissionen ikke kan pege på et eneste fortillfælde i historien.

Kommissionen har af samme grund – hvad den også anerkender – svært ved at forudsige, hvor stort tabet af produktivitet vil være, hvis forslaget gennemføres. Så svært, at simple regnestykker stiller grundlæggende spørgsmål ved kommissionens vurdering.

Spørgsmål, som bliver stillet af blandt andre De Økonomiske Råd (DØRS), der har til opgave løbende at vurdere nationens økonomiske situation. Her har man også regnet på forslaget og kommer frem til en markant anden negativ effekt end kommissionen selv.

1/3 eller 2/3 – forskellen er gigantisk

For at give et bud på effekten af at indføre kortere kandidatuddannelser sammen- →



Etårige kandidater har udsigt til lavere løn end toårige – og løntabet kan blive langt højere end beregnet af Reformkommissionen. Her er det statsminister Mette Frederiksen i samtale med studerende på SDU.



ligner Reformkommissionen lønforskellen mellem toårige kandidater og personer med mellemlange videregående uddannelser. Det kaldes for den rå lønforskel.

Men ikke al forskel i løn kan forklares med uddannelse. Finansministeriet har i 2014 estimeret, at 67 procent af lønforskellen – kaldet 'gennemslaget' – kan forklares med selve uddannelsen. Reformkommissionen sætter imidlertid tallet til 33 procent og altså væsentligt

lavere. Det vil sige, at kommissionen forventer langt færre negative konsekvenser, end man ellers ville regne med.

Ifølge kommissionen er det rimeligt at sætte tallet til 33 procent, fordi kandidatreformen primært skal omfatte samfundsvidenskabelige og humanistiske uddannelser, hvor der er »relativt lav økonomisk gevinst af uddannelse«, skriver kommissionen.

Med andre ord: Hvis gevinsten af disse uddannelsesområder er lav, så vil effekten af at reducere uddannelseslængden nok også være lav.

Dobbeltforbehold

Problemet er, at det lave gennemslag på 33 procent ikke giver mening ifølge de økonomiske vismænd. For i realiteten har kommissionen allerede – i beregningen af de rå lønforskel – taget højde for, at forslaget rammer uddannelser med relativt lav løn.

En lav gevinst af uddannelse vil derfor netop betyde, at lønforskellen mellem etårige og toårige kandidater er lav, hvorfor der ikke er nogen grund til også at regne med et lavt gennemslag.

Det kan lyde teknisk, men detaljerne er vigtige. Det betyder i sidste ende, at hvor kommissionen estimerer tabet af et års kortere kandidatuddannelse til 7 milliarder kroner, så vil det med Finansministeriets 67 procent i stedet for være 14 milliarder kroner. Det viser vismændenes beregninger.

Uanset om tabet ved mindre uddannelse er 7 eller 14 milliarder kroner, hører det med, at reformkommissionen også vurderer, at øget 'kvalitet og relevans' på de nye, men altså kortere uddannelser kan give en samfundsmæssig gevinst på 14 milliarder kroner.

Den del forholder De Økonomiske Råd sig ikke til, fordi kommissionen ikke har fremlagt nogen konsekvensvurderinger af gevinsten.

Men hvor bekymret er DØRS egentlig? I modsætning til økonomiprofessorer, der over for Akademikerbladet direkte advarer mod Reformkommissionens forslag, nøjes vismændene med at konstatere, at et mindre omfattende forsøg »vil mindske risikoen for negative konsekvenser«. ▀



17.000 underskriver protest mod kortere uddannelser

DM-oprÅb mod regeringens forslag om at afkorte kandidatuddannelser sætter rekord.

→ Stop planerne om etårige kandidatuddannelser. SÅdan lyder beskeden i et oprÅb fra DM til den nye SVM-regering, som 17.000 havde skrevet under pÅ i slutningen af februar.

Ifølge DM's formand, Camilla Gregersen, har en DM-underskriftsindsamling aldrig tidligere opnÅet sÅ stor opbakning.

»Det vidner om, at vi er rigtig mange, der mener, at forslaget burde lægges i graven«, siger Camilla Gregersen.

»Jeg tror pÅ, at mange er oprigtigt bekymrede for uddannelseskvaliteten og dermed den degradering af viden, det vil fÅ som konsekvens«, siger hun.

Kortere, men bedre

Regeringen vil ellers i trÅd med anbefalingerne fra Reformkommissionen afkorte cirka halvdelen af alle kandidatuddannelser fra to til et År med henblik pÅ at løfte kvaliteten.

For mens kandidaten godt nok halveres til et År, skal det tilbageværende År samtidig rumme mere kvalitet, end det er tilfældet i dag.

Omregnet til ECTS-point skal kandidatuddannelsen give 75 ECTS mod i dag 120 ECTS.

Den kortere uddannelse vil samtidig øge beskæftigelsen med et beløb svarende til 7 milliarder kroner, mens den forbedrede uddannelseskvalitet kan give op til 25 milliarder kroner i øget produktivitet, anslår kommissionen.

Men DM lægger sig op ad Det Økonomiske RÅds kritik om, at kommissionens forudsætninger ikke hænger sammen.

»Der er jo skåret kraftigt ned pÅ optaget pÅ mange uddannelser«.

Camilla Gregersen, formand for DM



Hvordan kan mindre uddannelse give mere kvalitet? DM's formand, Camilla Gregersen, tror ikke pÅ regnestykket bag regeringens udspil om etårige kandidatuddannelser.

DM frygter blandt andet, at den mere komprimerede uddannelse vil gÅ ud over de studerendes trivsel, ligesom mulighederne for praktik, studierelevant arbejde og udlandsophold vil blive forringet.

DM: Der er allerede skåret pÅ optaget

Camilla Gregersen kØber heller ikke argumentet om, at alt for mange unge fÅr en lang videregÅende uddannelse, samtidig med at der er stor mangel pÅ fx lærere og pædagoger.

»Jeg tror, at politikerne glemmer den dimensionering, der allerede er foretaget. Der er jo skåret kraftigt ned pÅ optaget pÅ mange uddannelser, og alle kan vel vÆre enige om, at de, der skal have en uddannelse, skal have en god uddannelse«, siger hun.

Under alle omstændigheder fÅr man ikke flere lærere og pædagoger af at afkorte kandidatuddannelserne, mener DM's formand.

»I stedet skal vi Åbne uddannelsesvejene mellem de forskellige videregÅende uddannelser, sÅ der ikke er nogen stopklodser, hvad enten man begynder pÅ en professionsuddannelse eller en universitetsuddannelse«, siger Camilla Gregersen. ▀

Skal din underskrift med?

Regeringen foreslår at forkorte op til halvdelen af alle kandidatuddannelser fra to til et År. Det mener DM er en dÅrlig idÉ. Er du enig? SÅ skriv under og vis din modstand mod forslaget.



Skriv under her

dm.dk/stop-regeringens-planer-om-1-aarige-kandidatuddannelser

5% på lønkontoen. Hvordan kan det lade sig gøre?

Læs mere
om dine fordele
som medlem af DM
i en bank, du ejer:
lsb.dk/dm

Man skal vist eje sin egen bank for at få de fordele. Og det er ikke helt forkert. Når Lån & Spar giver 5%* i rente på lønkontoen, er det ikke, fordi vi er bedre venner med Nationalbanken end andre banker. Det er fordi, vores ejerkreds mener, at vi skal tilbyde medlemmer af DM særligt favorable vilkår.

Lån & Spar er ejet af bl.a. DM. Er du medlem, ejer du os. Derfor får du højere rente, bedre vilkår og en bestyrelse, der til hverdag varetager dine interesser som lønmodtager.

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

Sådan får du 5% i rente på din lønkonto

- Du er medlem af DM og har afsluttet din uddannelse.
- Du samler hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat®Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kreditvurderes ud fra).
- De 5% i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Fra 50.001-500.000 kr. er renten 0,75%. Derefter er renten 1% på resten.
- Rentesatserne er variable og gælder pr. 1. marts 2023. Se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar.
- Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.

Læs mere på www.lsb.dk/dm



Lån & Spar

Noteret

Nej, du må ikke få ChatGPT til at skrive din eksamen

Lige før jul blev den nye AI-teknologi ChatGPT allemandseje. Tjenesten, der på et splitsekund kan skrive din engelskopgave i gymnasiet eller kombinere den perfekte opskrift ud fra det, du har i køleskabet, tog verden med storm. Men samtidig med fascinationen florerede også dystopiske artikler i mediebildet med overskrifter som »ChatGPT kan blive din største konkurrent på arbejdsmarkedet« eller »Chatbot skriver deres skoleopgaver: – Lærerne aner det ikke«. Det tog flere universiteter konsekvensen af: AU, KU, RUC, DTU og SDU har ifølge DR alle valgt at forbyde kunstig intelligens i alle eksaminer – både med og uden hjælpemidler. Men ITU er derimod gået en knap så restriktiv vej. Universitetet vil i stedet lade adgangen til kunstig intelligens for de studerende komme an på den enkelte eksamen. Den beslutning er truffet med henvisning til en anden stor, teknologisk omvæltning i moderne tid: »Den ændring, vi ser nu, minder meget om dengang, da internettet kom. Det var også revolutionært og ændrede en masse ting. Nu skal vi så også forholde os til, hvad ChatGPT får af betydning for, hvordan vi underviser og eksaminerer«, siger Lene Rehder, studiechef på ITU, til DR.



FOTO: PHILIP DAVALI/RITZAU SCANPIX

Dimittender går 4.322 kr. ned i dagpenge

I år kommer 1. maj ikke kun til at markere arbejdernes internationale kampdag, for det bliver også den dag, hvor dagpengebeløbet for nyuddannede sættes ned. En dimittend under 30 år uden forsørgerpligt kan pr. 1. maj få 9.514 kroner om måneden i dagpenge. Det er et fald på 4.322 kroner fra den tidligere sats. Og ikke nok med det. Dagpengeperioden for nyuddannede sættes også ned fra to til ét år. Beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen (A) kalder de nye regler for en »fair omfordeling«, men det er langt fra alle, der deler den opfattelse: »Det er en helt vildt ærgerlig diskurs, der bliver ved med at være om, at de unge er særligt dovne, og at man derfor er nødt til at indføre økonomiske konsekvenser for at få de unge i arbejde. Men det er jo ikke sandt. Dimittenderne vil rigtig gerne i arbejde«, siger Julie Lindmann, der indtil februar 2023 var forperson for Danske Studerendes Fællesråd, til TV 2.

1.889.350 KR.

Erstatningskravet, som kunstneren Ibi-Pippi skal betale for hærværket på Asger Jorn-værket »Den Foruroligende Ælling«.

»Vi kunne virkelig godt bruge en sang, som nåede os alle og gav bare en smule optimisme lige nu. Men jeg tror ikke, den kommer«.

TOBIAS ROTSCH, MUSIKER OG MUSIKFORSKER VED UNIVERSITETET I DEN TYSKE BY MÜNSTER, SOM NÆVNER TYSKE NENAS »99 LUFTBALLONS« FRA 1983 SOM EKSEMPEL.

452.000

Så mange besøgende lagde vejen forbi Statens Naturhistoriske Museum i København i 2022, hvilket er rekord for museet.



FOTO: EMIL HELMS/RITZAU SCANPIX

Det er feder' at spise hveder

Det kan godt være, at regeringsforhandlingerne sidste år var rekordlange. Men da SVM-regeringen endelig fandt hinanden, sprængte den en bombe, ingen havde set komme: Store bededag skal skrottes for at finansiere forsvar. Forslaget blev mildest talt ikke taget særligt godt imod, og ud af bededagsbombens røgslør tændtes danskens indignation: En demonstration skulle der til. Fagbevægelsen, der organiserede demonstrationen, anslog, at op mod 50.000 valgte at bruge deres søndag i startfebruar på at demonstrere på Christiansborgs Slotsplads. Her mødte danskerne op i gule veste med teksten »Bevar store bededag« og skilte, hvor der stod: »Det er top at gå på job. Men det er feder' at spise hveder«. Vestegnsrapperen Tessa optrådte for de mange fremmødte og havde også sit at sige til det demonstrerende publikum: »Der er ikke nogen i min familie, der nogensinde har fået noget foræret, og der er heller aldrig nogensinde nogen, der får lov til at tage noget fra os. Uden at blive alt for politisk vil jeg sige, at jeg tror, jeg står her i dag, fordi jeg er en rigtig Rasmus Mødsat, som bare siger 'Ah-ah, don't want that!'«

16-17

Portrait

At: Anja Skov Granerud / akademikerbladet@dm.dk · Foto: Rasmus Kongsgaard



Glenn
Bech

Jeg er
færdig
med at
skamme
mig

Forfatteren Glenn Bech var mønsterbryder og burde have været stolt over at gå på universitetet. I stedet skammede han sig over sin baggrund. Nu vil han gøre op med skjulte hierarkier på akademiske uddannelser.

G

lenn Bech så universitetet som en flugtvej. Med en opvækst, der efter farens selvmord bar præg af vold og utryghed, så Glenn Bech statskundskab på Aarhus Universitet som en vej væk fra barndomsbyen Horsens. Men mødet med den akademiske verden blev en øjenåbner af den ubehagelige slags.

»Der var mange måder, hvorpå jeg mærkede, at jeg var anderledes. Alt fra når vi skulle spille Bezzerwizzer på rusugen, og jeg er vant til, at hvis jeg kan to svar, så er det en god dag. De var bare i munden på hinanden med alle spørgsmål«, husker Glenn Bech i dag.

Når Glenn Bech ser tilbage på sin studietid, ville han ønske, at han kunne have været sig selv. Men som ung studerende blev det hurtigt klart for ham, at det ikke var en mulighed. Han var anderledes.

»Jeg følte mig meget politisk ukorrekt. For eksempel kan jeg huske, at vi skulle lege en »lær din sidemakker at kende«-leg i en bus på vej på lejr tur, hvor vi kom til at tale om kongehuset. Jeg kommer fra en familie, hvor vi elsker kongehuset, eller min mor elsker dem. Og så sad jeg over for en, som stemte Enhedslisten og mente, at kongehuset skulle brændes. Jeg tænkte, at det var en underlig holdning at have, men det var en meget almindelig holdning blandt mine medstuderende, fandt jeg ud af. Sådan var der bare 87 ting. De film, jeg havde set, de bøger, jeg havde læst, hele måden at tale om tingene på. Det overskud, der var«, fortæller han.

Sorgen over skammen blev til vrede

Senere droppede Glenn Bech ud, tog en pause og startede derefter på psykologistudiet. I dag er han en succesfuld forfatter, og opgøret med de skjulte hierarkier er baggrunden for hans nyeste bog, 'Jeg anerkender ikke længere jeres autoritet'. Her beskriver Glenn Bech den kamp, det har været for ham at nå dertil, hvor han er i dag. Blandt andet fordi han har måttet arbejde hårdt for at konkurrere med dem, der har et bedre udgangspunkt end han selv.

»Da jeg begyndte på universitetet, blev det bare endnu tydeligere, hvor meget jeg var bagud rent sprogligt i forhold til de andre. Og det skammede jeg mig over. Den skam gjorde, at jeg tog endnu mere distance til min familie. Lige pludselig syntes jeg også, at 'Vild med dans' er åndssvagt tv, og at de spildte deres liv med at se fjernsyn. Jeg havde mange hårde domme om dem. Det handlede om sorg i virkeligheden, men jeg udtrykte det med vrede«, siger Glenn Bech.

Han indrømmer, at han generaliserer, når han fortæller om kulturen på studiet, men for ham virkede alle andre til at have et helt andet overskud.

»Jeg var bare lettet over at komme ind, men jeg havde en fornemmelse af, at mine medstuderende stod op

klokken seks om morgenen, var nede at træne og så kom til forelæsning med hjemmebagt brød. Mange af dem boede i forældre køb, hvor jeg selv skulle betale min husleje og havde to job, der ikke var studierelevante. De havde overskud til at være frivillige, være med i festudvalget og være med til festerne, hvor de kunne opbygge et netværk«, fortæller Glenn Bech.

Forlod sig selv for at passe ind

Glenn Bech er den eneste akademiker i sin familie, og i sin nyeste bog beskriver han blandt andet den splittelse, der fulgte med at tilegne sig et akademisk sprog: 'Jeg har det blandet med mit tilegnede akademiske sprog / når jeg er i Horsens hos min mor / mærkes sproget som en afstand / hvor hun føler sig talt ned til / omvendt føler jeg mig hurtigt magtesløs / når jeg bedes forklare mig / SÅ DET ER TIL AT FORSTÅ / og vitteligt ikke kan / ikke på hendes måde længere'.

Han mindes, at han gerne ville ændre på sin mor, og at det akademiske sprog blev som en barriere imellem dem.

»Når jeg var hjemme i Horsens af og til, kunne vi ikke tale sammen. Jeg foragtede min mors måde at være grænseoverskridende på, jeg syntes, at hun var for meget. Og jeg sagde for eksempel: 'Sådan siger man ikke', jeg blev opdragende over for hende. Og sådan var der en masse måder og punkter, hvor vi blev fremmede for hinanden«, siger han og tilføjer:

»Vi testede hinanden lidt, tror jeg. Hun sagde noget, hun vidste, jeg ville synes var problematisk. Bare det ord. Problematisk. Det kan jeg ikke lide længere, men det brugte jeg meget«, fortæller han.

I dag søger han tilbage mod sin baggrund. Sammen med sin mor går han i familierapi, for at de kan få et bedre forhold til hinanden. Og selvom han har taget afstand til familien i perioder, vil han altid have et stærkt forhold til sin mor, fortæller han. Men lige der på universitetet gjorde han alt, hvad han kunne for at fjerne sig fra hende og for at blive en anden.

»Jeg håndterede mødet med den her anden verden ved at forlade mig selv fuldstændigt og så forsøge at tilegne mig, hvad jeg fornemmede, man skulle tilegne sig. Jeg havde tre job, blev formand for et værested, var forskningsassistent og underviser og havde ikke en time til mig selv. Hvis jeg havde en søndag, hvor jeg skulle slappe af, så jeg 'Deadline', fordi det følte jeg, at man skulle. Jeg tror, at mange, der har brudt den sociale arv, eller hvad man skal sige, har haft det sådan«.

Skammen gjorde ham ensom

Netop det at bryde den sociale arv, starte på universitetet og bevæge sig mellem to verdener – underklassen i provinsen og den akademiske klasse i byen – blev ensomt for Glenn Bech. Men på det tidspunkt var det ikke noget, han talte med nogen om.

»Jeg havde det hårdt på universitetet, jeg var meget ensom. Men jeg lukkede fuldstændig ned for det, og så terpede jeg. Jeg havde ikke noget tilovers for, at jeg skulle sidde der og ynke mig selv. Jeg havde det helt vildt dårligt, men jeg oplevede også, at det, jeg hadede ved mig selv, det kom jeg til at hade ved andre. Jeg kan huske, at

→

Glenn Bech følte sig meget anderledes og politisk ukorrekt, da han startede på universitetet: »Det var både de film, jeg havde set, de bøger, jeg havde læst, hele måden at tale om tingene på. Det overskud, der var«.

»Jeg gad godt have haft en ungdom uden bekymringer for tilværelsen i stedet for at skulle overkompensere sådan helt ekstremt«.

Glenn Bech





→ folk, der ynkede sig selv eller holdt fri, kunne jeg virkelig se ned på«, husker han.

Selvom mødet med universitetet ikke var let for Glenn Bech, er der også gode minder fra tiden.

»Jeg boede alene i et års tid, det var hårdt. Men så kom jeg på kollegie og boede på gang med otte andre, og det var faktisk fantastisk. Hver gang jeg gik ud i køkkenet, var der folk hjemme, og vi kunne snakke om alt muligt. Der udfoldede jeg mig rigtig meget. Jeg havde også en læsegruppe, som jeg brugte on and off, som jeg snakkede meget med«, siger han og tilføjer:

»Men den der kerneensomhed, den skamfulde ensomhed, som ikke må blive set og rørt, den bar jeg på. Jeg har til dato aldrig indrettet mig hjemligt noget sted, jeg har boet. Det hele har været meget midlertidigt, og sådan har jeg også haft det i forhold til mine venner. Det var svært at have tillid til andre, og det er for sårbart at skulle regne med andre. Det har jeg løsnet meget op for siden«.

I dag har han i længere tid set en psykolog og er begyndt at få en forståelse for, hvor ensomheden kommer fra.

»Jeg bliver ensom, når jeg overarbejder, for så glemmer jeg forholdet til mig selv. Jeg glemmer at meditere og gå lange ture og være sammen med mine venner og min kæreste«.

Find en hobby og opsøg fællesskaber

Hvis han skulle give et godt råd til andre, der er startet på en akademisk uddannelse fra en baggrund som hans egen, handler det om at lytte til sig selv.

»Mit råd ville være at have en bevidsthed om, at det måske ikke er den mest autentiske version af dig selv, du lever lige nu. Jeg forstår, at du gør det. Men hvis du kan, så opsøg fællesskaber, hvor du kan slappe af. Find en hobby, som ikke skal på cv'et, men som handler om dig«, siger han, men er samtidig tvøvende. For selvom han vil råde andre til at passe på sig selv, så er Glenn Bech også

»Jeg håndterede mødet med universitetet ved at forlade mig selv fuldstændigt og så forsøge at tilegne mig, hvad jeg fornemmede, man skulle tilegne sig. Jeg havde tre job, blev formand for et værested, var forskningsassistent og underviser og havde ikke en time til mig selv. Hvis jeg havde en søndag fri, så jeg 'Deadline', fordi det følte jeg, at man skulle. Jeg tror, at mange, der har brudt den sociale arv, har haft det sådan«, siger Glenn Bech.

meget bevidst om, at hans rejse kun har været mulig, fordi han har arbejdet hårdt.

»Det er blandet for mig. Jeg sidder, hvor jeg gør i dag, blandt andet fordi jeg har knoklet røven ud af bukserne. Jeg gad godt at have haft en ungdom, hvor man ikke skulle bekymre sig om tilværelsen. At bruge tiden på at finde sig selv og sådan noget. I stedet for at skulle overkompensere sådan helt ekstremt«.

Hans ønske med bogen er at sætte fokus på, at ikke alle har lige muligheder i Danmark. Men samtidig er han også bevidst om, at han ikke har løsningerne til problemerne.

»Måske kan det hjælpe folk som mig med at få et sprog. Eller finde mod til at gøre noget af det, jeg ikke gjorde, og som jeg godt kunne ønske, jeg havde gjort, mens jeg gik der. Sat tempoet ned for eksempel. Vi lever bare i en verden, hvor – hvis jeg skal konkurrere med hende, hvis far er læge, og hvis mor er topadvokat, og som kender hele byen, om en af de to stillinger i psykiatrien inden for et bestemt speciale – så skal jeg virkelig løbe stærkt. Så det er også det større system, der er problemet. Det er svært at sige til en som mig, at han skal slappe af, for du beder ham også om at acceptere sin skæbne«.

Siger ikke nej til 'Deadline'

Hvordan man kommer uligheden til livs, kan Glenn Bech ikke svare på. Men han mener, at hvis man vil have flere som ham ind på universiteterne, så skal systemet også understøtte dem, der ikke har de bedste vilkår med hjemmefra.

»Jeg ved ikke, hvordan man skal bryde det, men man kunne måske tale om det og tage arbejdsmiljøet eller studiemiljøet alvorligt. Jeg tror heller ikke, det hjælper at skære i SU'en. Og boligpriserne hjælper nok heller ikke på uligheden«.

Nu står han her så. Mange tusinde danskere så hans nytårstale i 'Deadline', han bliver interviewet i alle de store medier, holder foredrag og signerer bøger. Men han skal stadig minde sig selv om at tage vare på sig selv.

»Man kan sige, at min måde at bryde klasse på har været meget neoliberal. Jeg har været helt soldateragtig og selvdisciplineret og hver mand for sig. Det har været et ego-projekt at komme frem i verden. For alt i verden. Og alt det, der handler om at have brug for andre mennesker, opfattede jeg som en svaghed. Selvom sorg, empati, de mere fællesskabsorienterede værdier. Det er først gået op for mig, hvor vigtigt det er, efter at jeg har nået et punkt, hvor jeg også brænder sammen af det ræs. Og lige nu, hvor min karriere peaker, og hvor det går helt amok, så er det også svært at huske på«, siger han og tilføjer:

»Jeg skal prøve at være en person, der lever op til min egen filosofi. For lige nu er det svært. Selvfølgelig siger jeg ikke nej til at være i 'Deadline'. ▀



DET LANGE SEJE TRÆK



DM har fokus på bæredygtighed

Arbejdslivet kan ikke skilles fra resten af livet. Det er tanken i DM, der arbejder for en bæredygtig udvikling af både arbejdslivet og samfundet som helhed. I DM er bæredygtighed at forbedre menneskers trivsel og sikkerhed for nuværende og kommende generationer på arbejdsmarkedet, samtidig med at klodens økosystemer beskyttes.

Bæredygtighed og grøn omstilling er ved at få en central betydning på de fleste arbejdspladser, men hvordan griber man det egentlig an? Akademikerbladet har bedt tre eksperter om deres bedste råd til de ledere, der skal stå i spidsen for den grønne omstilling på landets arbejdspladser og i organisationerne.





»Hidtil har det været sådan, at vi bare skulle ramme bundlinjen ved at optimere og maksimere inden for vores eget område. Nu bliver vi nødt til at gøre det uden at overbelaste jordens ressourcer og ved at producere mindre affald«, siger Katherine Richardson, professor ved Globe Institute på Københavns Universitet.

SOM EN LASTBIL I MUDDER

Katherine Richardson, professor ved Globe Institute på Københavns Universitet, får hver eneste uge henvendelser fra virksomheder og organisationer, der vil have hjælp til den grønne omstilling.

Er den grønne omstilling på arbejdspladsen lederens ansvar?

»Alle har ansvaret for den grønne omstilling, men ja. Det er klart, at når lederen har selve ansvaret for udviklingen af virksomheden, så skal en omstilling i hvert fald forankres der. Det kan godt være, der vil være medarbejdere, der presser på, så ledelsen går om bord, men i sidste ende skal det være forankret hos ledelsen, ellers bliver det ikke til noget.«

Hvad kan den enkelte leder gøre?

»Der er mange forskellige måder at gribe det an på. Ved at have visioner eller på den måde, man italesætter udfordringerne på, og den måde, man tænker på.

Det er ret kritisk at tænke systemisk, for vi skal ikke bare superoptimere inden for vores egen lille kasse. Vi bliver nødt til at have øje for alle *trade-offs*. Det vil sige, at vi skal have øje for, hvor der er negative konsekvenser af vores handlinger, og hvordan vi kan definere de negative konsekvenser.

Det er en helt ny måde at tænke på. Hidtil har det været sådan, at vi bare skulle ramme bundlinjen ved at optimere og maksimere inden for vores eget område. Nu bliver vi nødt til at gøre det uden at overbelaste jordens ressourcer og ved at producere mindre affald, selvom det bliver lidt dyrere. Vi bliver nødt til at gøre det. Dels bliver det krævet, hvis vi fortsat skal have udvikling i virksomhederne, dels fordi rekrutteringen afhænger af det.«

Hvilken type modstand støder man typisk på i omstillingen?

»Der er mange barrierer. Den første er vanetænkningen: Sådan plejer vi at gøre.

En anden er økonomiske barrierer, hvor fx mindre virksomheder, der måske har lysten til at omstille sig, ikke har risikovillig kapital.

Og så er der adfærdsmæssige barrierer, kultur- og holdningsmæssige barrierer og i visse tilfælde også juridiske. Jeg har fx arbejdet med flere virksomheder, der gerne vil gøre noget ved deres overskudsvarme, men bliver bremsede af udfordringer med beskatningen.«

»Folk fokuserer på, at teknologi skal klare omstillingen, men teknologi kan ikke gøre det alene.«

Katherine Richardson, KU

Hvilke misforståelser er der ved grøn omstilling?

»Folk fokuserer på, at teknologien nok skal klare omstillingen, men teknologi kan ikke gøre det alene. Klima og biodiversitet er ikke noget, teknologi kan klare, for teknologi kan ikke producere energi eller sørge for biodiversitet, som er det, vi har brug for.

Derfor er det et spørgsmål om, hvordan vi bruger vores teknologi, og et spørgsmål om adfærd. Jeg kan ikke nævne en eneste teknologisk opfindelse, der i sig selv har medført, at vi har brugt færre af jordens ressourcer.«

Hvor vigtig er den enkelte medarbejders indsats i den grønne omstilling?

»I enhver virksomhed eller organisation kæmper man hele tiden med at finde den rigtige balance mellem top down- og bottom up-styring.

Jeg vil citere FN's tidligere klimachef Christiana Figueres: At bekæmpe klimaforandring er ligesom at få en lastbil fri af muddret. Du kan skubbe, men så risikerer du at miste styringen over, hvor den er på vej hen. Du kan trække, men så risikerer du at miste styringen over bagenden, så det skal være en vekselvirkning mellem skub og træk.

Det nytter ikke, at det kun er ledelsen, der står for omstillingen, medarbejderne skal også være med til at formulere de interne politikker.«

DANMARK ER IKKE SÅ GRØNT, SOM VI TROR

Anne Mette Christiansen, ekstern lektor hos Copenhagen Business School og markedsdirektør i Rambøll, holder mange efteruddannelseskurser om bæredygtighed for virksomheder. En tilbagevendende vildfarelse blandt kursisterne er at tro, at danske virksomheder er grønne, selvom de slet ikke er det.

Er den grønne omstilling på arbejdspladsen lederens ansvar?

»De virksomheder, hvor lederne går forrest, er dem, der virkelig gør noget for den grønne omstilling. De sætter ambitiøse mål og driver på det. Vi har rigtig mange eksempler på ildsjæle i virksomheder, der gerne vil drive det, men alt dør, hvis der ikke er ledelsesmæssig opbakning«.

Hvad kan den enkelte leder gøre?

»Det første ansvar, man har som leder, er at forstå, hvad bæredygtighed er, og derefter oversætte det til sin egen kontekst. For hvis man ikke forstår, hvad agendaen handler om, har man ikke en chance for at omsætte det på en meningsfuld måde.

Vi har utroligt mange virksomheder gennem vores efteruddannelse i bæredygtighed, og det er tydeligt, at hvis man ikke sætter sig ind i, at bæredygtighed omfatter mere end bare klima og arbejdsmiljø, så har man ingen forudsætning for at arbejde med det på en rimelig måde.

Derfor er første skridt at forstå, hvad grøn omstilling er. Hvad det så betyder, vil afhænge af, om du er HR-chef eller driftschef eller arbejder med indkøb«.

På hvilken måde er bæredygtighed mere end klima?

»Vi har nogle meget klare definitioner fra EU og FN's principper, der tydeligt viser, hvad bæredygtighed skal forstås som. Det er klima og miljø inklusive biodiversitet, vand og cirkulær økonomi.

Der er også en social side af bæredygtighed, herunder medarbejdere og lokalsamfund, arbejdstager- og menneskerettigheder. Det samme gælder antikorrupsion og forretningsetik.

De bredere definitioner ligger både i FN's Global Compact-principper og i EU-lovgivningen, fx de nye bæredygtighedsrapporteringskrav, der hedder CSRD«.

»Danskerne har en selvforståelse af, at vi er ekstremt grønne. Det er en national selvbildning, som vi også har på ligestillingsområdet.«

Anne Mette Christiansen, CBS

Kræver det efteruddannelse at kunne lede en grøn omstilling?

»Man kommer ingen steder, uden at man sætter sig ind i det. Selv folk, der har et relativt godt kendskab til denne her agenda, bliver overraskede over, hvor meget det omfatter, og hvor mange nye krav der er«.

Hvad er de typiske misforståelser om grøn omstilling?

»Den første, jeg vil nævne, er, at folk siger, de allerede er grønne, fordi de har skåret ned på kød i kantinen og skiftet til LED-pærer, uden at tænke over, at de måske sælger et produkt, der har et virkeligt højt CO₂-aftryk. Det er klassisk, at folk tror, de har fikset det, fordi de har ændret et par småting.

En anden gang er, at man sætter en studentermedhjælper til at stå for den grønne omstilling, men det går ikke, man bliver nødt til at arbejde med det i hele organisationen.

En yderligere misforståelse er, at grøn omstilling kun handler om energi og klima. Det er ikke tilfældet. Danskerne har en selvforståelse af, at vi er ekstremt grønne. Vi tror, vi er et grønt foregangsland, men det er slet ikke tilfældet. Det er en national selvbildning, som vi også har på ligestillingsområdet«.

Hvad er danske virksomheders forcer i forhold til grøn omstilling?

»Jeg synes, at mange danske virksomheder er ret agile, det vil sige, at de er hurtige til at omstille sig. I Danmark har vi en skarp miljølovgivning, så vi er vant til at tænke bæredygtigt langt hen ad vejen. På den måde har danske virksomheder en ret stor fordel«.



»Mange danske virksomheder er hurtige til at omstille sig, og vi har en skarp miljølovgivning i Danmark, så vi er vant til at tænke bæredygtigt langt hen ad vejen. På den måde har danske virksomheder en ret stor fordel«, mener Anne Mette Christiansen, ekstern lektor hos Copenhagen Business School og markedsdirektør i Rambøll.



»Vi bliver nødt til at gentænke de fundamentale formål, mål og processer i vores arbejde og gentænke de substantielle spørgsmål. Det vil sige: Hvad producerer vi? Hvor meget producerer vi? Og hvordan konsumerer vi?«, siger professor i antropologi Heather Anne Swanson, leder af Center of Environmental Humanities, Aarhus Universitet.

DEN GRØNNE OMSTILLING INDEBÆRER EN MASSE UVISHED

Professor i antropologi Heather Anne Swanson er som leder af Center of Environmental Humanities ved Aarhus Universitet med til at fokusere på den grønne omstilling inden for universitets- og researchorganisationernes verden. Hun efterlyser en ordentlig uddannelse i grønt lederskab, der ikke kun berører emnet overfladisk.

Er den grønne omstilling på arbejdspladsen lederens ansvar?

»Ja, for det kræver rigtigt lederskab at lave den slags transformativt arbejde. Som leder har du ansvaret, og det er et stort og tungt ansvar, fordi den grønne omstilling ikke bare er cremen på toppen af kransekagen, men derimod indebærer en komplet omstrukturering af firmaet eller organisationen.

Folk tror, at bæredygtighed består i at spare på elektriciteten eller at opmuntre medarbejderne til at tage cyklen til arbejde, men i virkeligheden kræver en rigtig grøn omstilling meget mere end det«.

Hvad indebærer en regulær grøn omstilling?

»Det kræver, at vi bliver nødt til at gentænke de fundamentale formål, mål og processer i vores arbejde.

Vi bliver nødt til at gentænke de substantielle spørgsmål, det vil sige, hvad producerer vi? Hvor meget producerer vi? Og hvordan konsumerer vi? I forhold til universitetsverdenen er det fx ikke nok at se på universitetets udledninger på campus. Det er essentielt at se på uddannelsesorganisationens større rolle, fx forholdet mellem et universitet og produktionsdanmark«.

Hvor vigtigt er det at få medarbejderne om bord?

»Det er helt essentielt, at medarbejderne er involveret i den grønne omstilling. Det er også vigtigt at huske, at gode ideer kan komme alle steder fra. Godt lederskab handler om at kunne genkende den gode ide. Ligesom alle andre former for godt lederskab kan grønt lederskab ikke udelukkende være top-down. Godt lederskab vil altid være baseret på samarbejde«.

»Det er helt essentielt, at medarbejderne er involveret i den grønne omstilling«.

Heather Anne Swanson, AU

Kan ledelsen gøre bæredygtige initiativer spiselige eller sjove med nudging?

»Nudging er ikke nok, lederne skal skabe rum og plads til, at de ansatte kan blive aktivt deltagende, når man skal finde ud af, hvad en meningsfuld grøn omstilling betyder for ens organisation og arbejdsplads. Det kræver, at lederne tillærer sig nye færdigheder og kompetencer«.

Hvad er de største udfordringer for lederne, når de skal sætte sig ind i emnet?

»Vi mangler i høj grad nye modeller for uddannelser i grønt lederskab. Alt for ofte er lederuddannelserne tilrettelagt af folk, der ved utroligt meget om lederskab, men som ikke ved så meget om grønt lederskab.

Mange tror, det er nok at lægge et par elementer ind om grøn tænkning, men vi har brug for en meget mere grundlæggende uddannelse i grønt lederskab. Det kræver nogle seriøse samarbejder mellem grønne eksperter og eksperterne i ledelse«.

Hvordan kan man vide, hvad der fungerer efter hensigten?

»Det er vigtigt, at både ledere og medarbejdere gør sig klart, at det kan være svært at vide, hvilke tiltag der hjælper i det lange løb. Vi skal lære at leve med, at der er meget, vi endnu ikke ved. Grøn omstilling indebærer en masse uvished, for det er uklart, hvor og hvordan vi som individer passer ind i det større system. Vi ved det simpelthen ikke, men vi må tro på, at det er vigtigt, at vi bliver ved med at forsøge os frem«.

Sådan sygemelder du dig på den fleksible arbejdsplads

Du hoster, har hovedpine og måske en smule feber, men alligevel svarer du lige på et par mails og tager telefonen, når din kollega ringer. Udbredelsen af hjemmearbejdspladsen har gjort det svært at melde sig syg, for hvornår er man egentlig for syg til slet ikke at kunne arbejde lidt hjemmefra? Akademikerbladet har bedt erhvervspsykolog og stresseksperter Pernille Rasmussen fra Grow People komme med de 6 bedste råd til, hvordan man skaber en god kultur for sygemeldinger på den fleksible arbejdsplads.

1.

Erkend problemet

»Når arbejdskulturen pludseligt ændrer sig, som den har gjort med udbredelsen af den fleksible arbejdsplads, bliver vi nødt til at tage tingene op igen, snakke om dem og forventningsafstemme. Der skal indgås nye aftaler for den nye kultur. Hvis vi ikke gør det, opstår der misforståelser og en kultur, der ikke er god. Jeg er ude på arbejdspladser hele tiden, og det, jeg ser, er, at folk nærmest ikke er syge mere. Hvis man er syg, så er det blevet normalt, at man arbejder hjemmefra og er på. Det kan godt være, at man laver mindre og ikke arbejder for fuld hammer i otte timer, men der ligger en forventning om, at man laver noget hjemmefra – også hvis man har et sygt barn. Jeg arbejder meget med stressramte, og de fortæller mig, at de arbejder alligevel, selvom de er syge eller har et sygt barn. Det forværrer folks stressniveau, at de ikke kan finde ud af at lægge sig syge. Det er alles ansvar at tage det op, hvis man synes, der er noget, der ikke fungerer. Du kan ikke vente på, at cheferne fikser det hele, de er ikke tankeløse, og de ved ikke altid, hvad der rører sig, så du må tage ansvar og tage emnet med sygemeldinger op«.





2.

Allier dig med andre

»Du kan selvfølgelig gå til din leder eller dine kolleger, men du kan også tage samtalen i et regi, hvor det bliver nemmere at formalisere. Du kan tage fat i enten din tillidsrepræsentant eller din arbejdsmiljørepræsentant, for så slipper du måske for at bekymre dig om, at de andre mener, det er dig, der er sart eller har nejhatten på. Det bliver så et vi-anliggende, i stedet for at det er dig, der kæmper alene. Det er et problem, hvis vi alle individuelt skal kæmpe de her kampe. Det er godt, hvis I kan tage en fælles snak, det, jeg kalder en vi-snak, hvor man rejser emnet og fx siger: »Jeg har lagt mærke til, at når vi er syge her i afdelingen, så er vi meget på hjemmefra, og at vi henvender os til hinanden, selvom vi er syge. Det er et problem, så hvordan kan vi gøre det anderledes?« I må have en fælles snak, så I kan ændre kulturen og få nogle andre retningslinjer.«

3.

Sådan finder du ud af, om du er syg nok til en sygemelding

»Man behøver ikke at være læge. Det behøver ikke at være målbart, og du behøver ikke at have over 39 i feber, før du erklærer dig syg og ikke kan arbejde. Det kan være, du bare har hovedpine, men hvis du har så meget hovedpine, at du ikke kan se ud af øjnene, så skal du ikke arbejde. Det er altid den enkelte, der vurderer, om man er syg eller rask. Hvis du vågner op og har det dårligt på den ene eller den anden måde, er det dig, der vurderer, om du kan arbejde. Ikke dine kolleger eller din leder.«

Har du brug for et råd?

DM's rådgivere sidder klar ved telefonen, hvis du har brug for et godt råd om, hvordan du griber din sygemelding an, eller hvordan du kan starte en samtale om jeres kultur for sygemeldinger.

5.

Det skal du sige til din chef, når du er syg

»Jeg synes grundlæggende ikke, vi skal komplicere tingene. Det handler om at vende tilbage til det simple: Hvis folk er syge og ikke kan arbejde, så skal de ikke arbejde. Jeg tror, vi bliver nødt til at få italesat, hvordan individet kan udtrykke det selv. Hvis du er syg og ringer til din chef, så kan du fx sige: 'Jeg er syg, og du skal bare vide, at jeg ikke kommer til at arbejde hjemmefra i dag'. Når man melder sig syg, skal man understrege det for at have nogle rene linjer og en klar forventningsafstemning. Det er desværre blevet nødvendigt«.



4.

Det skal du sige til din chef, når du er halvløj

»Det kan også være, at man kun er lidt syg og godt kan arbejde lidt. Det vil sige, at man laver en deltidssygemelding. Du kan ikke arbejde for fuldt skrald, men du kan godt lave noget. Hvis du er snottet, kan det fx være, du kan arbejde halvdelen af arbejdsdagen og så måske sove den anden halvdel af arbejdsdagen. Generelt kan vi se, at det virker, hvis vi kan være klare i vores forventningsafstemning og kommunikere tydeligt til hinanden, så der ikke opstår misforståelser. Hvis du bare siger: 'Jeg er syg i dag, men jeg kan godt arbejde lidt', hvad betyder det så? Er 'lidt' et minut, eller er det en enkelt opgave? Jo mere detaljeret du kan sige det, des bedre. Du kan fx sige: 'Jeg er dårlig, så jeg ligger i sengen indtil middag, og så er jeg på mailen i eftermiddag'«.



6.

Sådan overbeviser du din største modstander: dig selv

»Akademikere er ofte så specialiserede, at ingen tager over, hvis man er væk, og så vokser bunken bare. Derfor siger folk ofte: 'Jeg kan ikke være syg to dage, så kommer jeg endnu mere bagud. Jeg bliver nødt til at arbejde hjemmefra'. Det er ikke nødvendigvis cheferne, der forventer det, det er lige så meget os selv, der presser os, for det er reelt, at bunken vokser. Andre er bange for, at chefen eller kollegerne ikke tror på, at de rent faktisk er syge eller syge nok til en regulær sygdommelding: 'Ej, nu tog jeg lige en lur, og så var der nogle kolleger, der ringede imens, og nu tror de, jeg pjækker'. Mange ansatte har også dårlig samvittighed, hvis de lader andre i stikken. Så der skal vi lette arbejdspresset og huske på, at vi kommer os hurtigere, hvis vi får restitueret. Hvis du respekterer, at du er syg, og giver kroppen hvile, så bliver du hurtigere rask og kan komme tilbage på arbejde og være frisk, i stedet for at du er halvløj i flere dage«.

DM BIO LIVE

Kan naturen få lov?



DM BIO LIVE

20. marts 2023

9.30 - 15.00

Tivoli Congress Center

Arni Magnussons Gade 2

1577 København

Det er muligt at
deltage både fysisk
og online



Hvem er BIO?

DM BIO er et fagligt fællesskab for dig, der arbejder med eller i natur og miljø. Fællesskabet samler grønne fagligheder til vidensdeling og debat. Fra natur, klima, miljø og bæredygtighed til by- og arealplanlægning, teknologi og fødevarer. Læs mere på dm.dk/bio

Vi skal optimere indsatsen for at styrke naturen – men hvad skal en biodiversitetslov kunne for at gøre en forskel?

Hvordan sikrer vi en god balance i lovens principper, så vi på tværs af organisationer, virksomheder og forvaltninger kan opfylde målsætningerne? DM BIO går i dybden og søger de faglige og saglige argumenter.

Keynote speaks fra Carsten Rahbek, Karen Timmermann og Birgitte Egelund – alle tre medlemmer af biodiversitetsrådet. Per Vers (w)rapper dagen op med freestyle rap om dagens væsentligste pointer.

Du kan også selv deltage aktivt i debatten, dele dine overvejelser og netværke med inspirerende kollegaer.

Gratis for medlemmer. Pris for øvrige deltagere: 500 kr.

Tilmeld dig senest 14. marts kl. 12, og læs mere på dm.dk/bio/arrangementer-i-dm-bio



Good morning

Bonjour

(ohayou gozaimasu)

おはようございます

Spandevise af te i Skotland, distance til magten i Frankrig og masser af overarbejde i Japan. Omkring 250 DM'ere arbejder i udlandet, og vi har bedt tre af dem fortælle om de største kulturforskelle.

Hvem:

Lena Vestergaard Olesen,
64 år.

Uddannelse:

Tolk og translator i fransk.

Stilling:

Siden august 2020 ansat
som Construction Integration
Manager hos Siemens
Gamesa i Paris i forbin-
delse med opførelsen af
offshorevindmøller.

Bopæl:

Bor i Paris i Frankrig. Har
været ansat i Siemens
Gamesa siden 2009 og lod
sig udstationere i forbindelse
med offshoreprojektet.

Lena Vestergaard Olesen skulle vænne sig til kindkys og en stor magtdistance, der betyder, at alle beslutninger træffes af ledere på et vist niveau.

»Det slår mig ofte, at der er en stor forskel på beslutningsprocesserne i Danmark og Frankrig. Som udgangspunkt kan en leder ikke træffe en forkert beslutning. Derfor skal beslutningerne være afklarede, inden du går ind og træffer dem.

I modsætning til i Danmark, hvor man går til møde for at træffe en beslutning, vil der typisk i Frankrig blive holdt endnu et møde. Imellem de to møder vil alle diskussionerne mellem interessenterne så foregå, og når man så mødes igen, lader alle, som om man diskuterer det en gang til, og så tager vi beslutningen, selvom den i virkeligheden allerede er truffet.

Jeg karikerer det lidt, men jeg ser det faktisk gentaget på utroligt mange niveauer. Som dansker kan man synes, det bliver noget langsomt noget. Kan vi ikke bare beslutte det? Men nej, det kan vi ikke. Der er en højere grad af enighed om, at beslutninger træffes af en leder på det rigtige niveau, og det kan ikke anfægtes.

På en måde er det også godt, da det giver en højere grad af konsensus end på de danske arbejdspladser, hvor en beslutning nogle gange bliver opfattet som et oplæg til diskussion.

Niveauet er tårnhøjt her

»Jeg synes, vi arbejder mange timer. Der bliver arbejdet hårdt, og der er en meget høj arbejdsmoral. En af de ting, jeg rigtig godt kan lide, er, at niveauet for det, der bliver præsteret, og for leverancerne er meget højt. Der er ikke noget japperi. Der er disciplin og struktur. Det kommer til udtryk, når folk skal levere. Hvis leverancen skal falde en bestemt dag, så falder den sgu den dag.

En anden forskel i den sammenhæng er, at jeg skal være sikker på, at jeg har en helt fast aftale. Forskellen er, at hvis man indgår en aftale med danskere, så griber de den mere selv, mens jeg her skal være helt sikker på, at vi har en aftale. Det hænger sammen med hierarkiet: Hvis du ikke er helt sikker på, at du har en helt klar aftale om at levere noget, så gør du det nok ikke. Ikke fordi du er doven, men fordi du respekterer, at der skal være en ordre til stede.

De har stor respekt for min alder

»En af de store forskelle er, at jeg oplever en meget stor respekt for min alder, som andre steder kan være en ulempe. Jeg er voldsomt meget ældre end dem, jeg arbejder sammen med, og der er meget stor respekt, som jeg synes er virkelig rørende.

Det er ikke usædvanligt, at man lægger et møde kl. 18 eller 19 om aftenen på en fredag, og det er meget forskelligt fra det, jeg er vant til i Danmark. Men måske møder du først kl. 9 og går ud og spiser frokost på en bistro i en times tid. Det sociale fylder også meget på kontoret. Når de møder ind, starter de fx med at tage en kop kaffe i køkkenet med kollegaen.

Når man møder om morgenen, går alle således rundt og siger goddag og giver hånd til hinanden. På kontoret i Paris plejede man endda at give kindkys hele vejen rundt, men det satte coronaen en stopper for.

FOTO: SIEMENS GAMESA



»Der er ikke noget japperi. Der er disciplin og struktur«.

Lena Vestergaard Olesen, Frankrig

Hvem:

Line Clausen Pedersen,
44 år.

Uddannelse:

Mag.art. og ph.d. i kunst-
historie fra Københavns
Universitet.

Stilling:

Director of Collections and
Research hos National
Galleries of Scotland i
Edinburgh, der består af tre
museer. Er chef for 54 an-
satte i egen tværgående
afdeling og for 380 an-
satte som del af den øverste
ledelsesgruppe.

Bopæl:

Bor i Edinburgh i Skotland.
Blev headhuntet til stillingen i
april 2020.

Hvad siger briterne i virkeligheden, når de siger noget? Det skulle **Line Clausen** bruge tid på at finde ud af.

»Briter og skotter er ikke så direkte som skandinaver. Omgangsformen er mere høflig, og der er mere humor og hjertevarme, samtidig med at de har et sprog for, hvordan man arbejder professionelt. Det er meget tydeligt, hvornår du er professionel, og hvornår du er privat.

Det tager tid at lære at navigere i sådan et univers, når du kommer som skandinav. At vide, hvad de i virkeligheden siger, når de taler, fordi de taler i høflighedskoder. Det er måden, de løser en konflikt eller uenighed på. Det bliver aldrig personligt, og man kan godt gå på pubben bagefter og sludre. Det finder jeg sympatisk.

Man afslutter altid dagen på en god måde og tager en kop te. Det går de meget op i herovre, og det er virkelig ikke en myte: Der er hele tiden lige en kop te, der skal drikkes, og her i Skotland får man småkagerne short-breads til.

I starten tænkte jeg, hvorfor vi hele tiden skulle drikke te, men det er sådan, man løser tingene. Man sætter sig ned og tager en kop te og snakker om det. Jeg skulle lige lære, at jeg skulle sætte tid af til det. Vi drikker også te, når der ikke er konflikter. Vi drikker te flere gange om dagen.«

Jeg har ændret det forudsigelige hierarki

»Der er mere hierarki i Skotland og Storbritannien, end vi har i Danmark. Jeg har brugt mange kræfter på at ændre det forudsigelige i hierarkiet. Der synes jeg godt, de kunne være skarpere i forhold til at udvikle den enkelte medarbejder. De er gammeldags.

Min danske baggrund har hjulpet mig til at se muligheder, og at alt ikke er et spørgsmål om anciennitet. På

grund af hierarkiet har mine yngste medarbejdere vidst, at det først blev deres tur om 20 år, men den struktur har jeg gjort op med. Jeg har sat nogle juniorledergrupper ind og oprettet fora, hvor man kan få de unges ideer på bordet.


Det synes de er radikalt, og jeg har fået masser af feedback, hvor folk spørger: »Hvorfor det?« Jeg har været ret bramfri og sagt, at det gælder om at investere i fremtiden. Samtidig har jeg stor respekt for erfaring, og de bedste resultater kommer, når vi trækker på begge dele«.

Her er akademikere noget særligt

»Her bliver akademikere anset for noget særligt, fordi de har taget en uddannelse på et universitet. Det er jo ikke alle forundt. De får ikke tilbudt en gratis uddannelse, så mange af mine medarbejdere har arbejdet benhårdt for at være der, hvor de er i dag. Det er måske derfor, de ikke stifter familie, men kører karriere. Jeg har mange akademikere ansat, der ikke har børn. Der har vi nogle anderledes fantastisk gunstige forhold i Danmark.

De har også en anden disciplin og er måske mere gammeldags akademikere. Hvis du stiller en skriftlig opgave, får du noget, der er så grundigt og perfekt, som du aldrig har set. De kan virkelig deres håndværk.

Der er også mange gode ting ved den danske model, men de har altså en arbejdsmoral og arbejdsdisciplin, der er formet gennem mange, mange år. De har ikke en forventning om, at det skal være nemt eller tage kort tid. Medarbejderne tager det meget alvorligt og er utroligt arbejdsomme«.

A portrait of Line Clausen Pedersen, a woman with reddish-brown hair styled in an updo, wearing a light brown blazer over a white lace-trimmed shirt. She is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a light-colored, textured wall.

»Det med teen
er ikke en myte.
Der bliver
drukket virkelig
meget te«.

Line Clausen Pedersen, Skotland

Hvem:

Christian Morimoto
Hermansen, 60 år.

Uddannelse:

Cand.mag. i japanske studier fra Københavns Universitet og en ph.d. i japanstudier.

Stilling:

Missionær og professor ved det juridiske, politiske fakultet på Kwansei Gakuin Universitet i Japan. Underviser i engelsk og i kristendomsforståelse.

Bopæl:

Bor i Kyoto i Japan. Fik i 2001 arbejde ved et japansk forskningscenter, der arbejder med interreligiøs dialog. Efter tre år kom han til Kwansei Gakuin Universitet. Er japansk gift.

Formelt arbejder man fra 9-17 fem dage om ugen, men mange arbejder meget mere. **Christian Morimoto Hermansen** skulle vænne sig til, at afspadsring er et ukendt begreb.

»Ironi falder ikke i god jord i Japan, det bruger man ikke. Da jeg flyttede hertil, kunne jeg godt savne den politiske satire, men den blev kvalt i 1930'erne med militarismen. Dog har det område, jeg bor i, en kultur, hvor man gerne inviterer til, at folk griner med, når man taler. Det kan jeg godt høre på de af mine kolleger, der er opvokset i den her del af landet, især dem, der er fra Osaka, de er gode til det og skaber god stemning.

Jeg vil ikke sige, at jeg er venner-venner med kollegerne, men de af os, der underviser i fremmedsprog, går ud og spiser sammen, når der har været studiesamling«.

Arbejdet fylder rigtig meget

»Formelt arbejder man fra 9-17 fem dage om ugen, men der er mange, der arbejder meget mere. Jeg ved ikke selv, hvor mange timer jeg arbejder, for jeg har en transporttid på to timer hver vej, og der sidder jeg jo også og arbejder.

Arbejdspladsen er interesseret i, at vi laver nok til, at man kan kvalificere sig til at blive professor, fordi man som professor kan pålægges større arbejdsbyrder. Vi er således meget få ansatte i forhold til antallet af studerende på mit fakultet.

Som missionær medvirker jeg ved andagter tre gange om ugen, og som underviser har jeg normalt fem eller seks lektioner a 100 minutter om ugen. Desuden har jeg mange møder. Nogle dage har jeg undervisning i første og sidste periode, så jeg skal være klar fra 8.50 og slutter først 18.40.

Eksaminer og interview med håbefulde ansøgere foregår altid på lørdage. Vi får en besked om betaling for særligt ekstraarbejde, men afspadsring er et ukendt begreb.

Når man er fastansat som jeg, er der meget stor fleksibilitet i forhold til, om man arbejder hjemme, fordi man forventes at gøre sit arbejde færdigt og deltage i alle møder, uanset hvor man befinder sig.

Der er folk, der går ned med stress. Når det først er nået så langt, er der forskellige instanser, man kan få hjælp hos, og man kan godt få orlov til at komme til hæfterne igen i både et og to år.

Arbejdstid, der strækker sig ud over de aftalte timer, er ikke noget særsyn i Japan. Nogle gange ender det desværre med Karoshi, som er japansk for 'pludselig død ved overarbejde'«.

Mit universitet tilbyder børne- og ældrepassning

»Men der sker trods alt noget. Nu er der indført lovgivning om overarbejde. Min datter arbejder fx i et stort kommunikationsfirma i Tokyo, som har bestemt, at medarbejderne ikke må være logget ind på arbejdscomputerne uden for aftalt arbejdstid.

Jeg ved, at jeg er meget privilegeret på min arbejdsplads, men man hører en del om underbemanding og overarbejde på mange typer af arbejdspladser.

Systemet er indrettet efter, at moderen går hjemme. Der er ingen løn i barselsperioden efter de første seks uger, så barsel er en ret stor omkostning. Mit universitet går dog for at være ret progressivt, så der er indrettet faciliteter, hvor mødre kan sove under trygge vilkår i forskningsperioderne, og der kan skaffes backup i form af børne- eller ældrepassning«.



»I Japan har de et begreb, der hedder Karoshi: død ved overarbejde«.

Christian Morimoto Hermansen, Japan





Lad være med at behandle andre, som du selv vil behandles

Hvis du arbejder sammen med folk med andre nationaliteter, er det ret sandsynligt, at du kommer galt i byen, hvis du opfører dig på samme måde, som du gør i din egen kultur. Træn din kulturelle intelligens.

→ Lars er lige ved at lande en ordre med Abdul i Dubai, og efter middagen den sidste aften insisterer Abdul på at følge Lars tilbage til hotellet. Undervejs tager Abdul Lars' hånd, og han panikker en smule. Heldigvis bevarer han fatningen. For i Dubai er det ikke ualmindeligt, at gode venner og forretningsforbindelser af samme køn holder i hånd – selv om det er upassende og direkte ulovligt at gå hånd i hånd med sin kæreste.

»Lars bruger sin kulturelle intelligens«, siger Signe Ørom, der har skrevet bogen 'Forstod du, hvad de sagde? Kulturel intelligens og diversitet i globale samarbejder'.

»Det kræver kulturforståelse at navigere arbejdsmæssigt i en globaliseret verden. Men endnu vigtigere kræver det, at man kan handle på sin kulturelle forståelse og omsætte den til at ændre adfærd og kommunikationsstil, når der er brug for det«, siger Signe Ørom.

I praksis betyder det, at Lars med sin kulturelle intelligens er i stand til at justere sin adfærd, da Abdul tager hans hånd. I modsat fald havde han formentlig reageret spontant og resolut trukket hånden til sig, og så var ordren formentlig ikke blevet til noget.

Kulturel intelligens kræver mere end viden

Signe Ørom er indehaver af konsulentvirksomheden ConnectingCultures og har 12 års erfaring som konsulent i erhvervslivet. Når hun holder workshops hos kunder, oplever hun ofte, at deltagerne har fokus på at 'lære om andre kulturer'. De vil fx vide lidt mere om japanerne, blive bedre til at forstå italienerne eller have en do's and don'ts i indisk forretningskultur.

»Men jeg er ikke vild med at lave en do's and don'ts. For mig er det vigtigt at påpege, at det personlige spiller en rolle for den kulturelle intelligens«, siger Signe Ørom, som har en ph.d. inden for humaniora og er optaget af at rykke interkulturel kommunikation væk fra det stereotype.



Bogen er på dansk og engelsk

Signe Ørom har skrevet to bøger om, hvordan samarbejde på tværs af kulturer lykkes. »Forstod du, hvad de sagde? Kulturel Intelligens og diversitet i globale samarbejder« henvender sig primært til danske læsere, og »Did You Get the Point? Cultural Intelligence and Diversity in Global Collaboration« henvender sig til både danskere og internationale, der arbejder i eller med Danmark.

»Jeg ønsker, at den humanistiske grundtanke kommer ind i feltet«, siger Signe Ørom, som selv har boet rundt omkring i verden i cirka 10 år og er tilknyttet forskningscentret CIRCD (Centre for Interaction Research and Communication Design) ved Københavns Universitet.

»Selvfølgelig er det vigtigt at vide noget om generelle tendenser og generelle kulturforskelle, men det er også sindssygt vigtigt at kunne læse den enkelte person, og her kan konteksten have en stor indflydelse. Din tyske kollega eller samarbejdspartner er måske formel, når chefen kommer ind på kontoret, men helt anderledes, når I er ude til forretningsmiddag. Det skal man kunne navigere i«, siger hun.

Signe Ørom er ret optaget af forskning i den nonverbale kommunikation og de store forskelle, der er på, hvordan og hvor meget vi bruger kropssprog.

Et af hendes egne kulturchok handler netop om det nonverbale og stammer fra Filippinerne, hvor hun spurgte en mand om vej til et hotel, hvor hun skulle til et forretningsmøde.

»Manden lavede trutmund, og jeg tænkte: Hov, har du misforstået noget, du skal ikke med på hotellet. Så forstod jeg, at det var mig, der havde misforstået noget. For trutmund er en måde at pege på i Filippinerne«, fortæller hun.

Træn 4 kompetencer

Signe Ørom har ikke mødt mange virksomheder, som ikke har diversitet på dagsordenen, men mange af dem taler om kønsmæssig diversitet og mindre om kulturel diversitet.

»Den kønsmæssige diversitet er selvfølgelig vigtig, men fokus på kulturel diversitet bør også fylde i en del virksomheder«, siger hun.

»For det første fordi der sker en eksplosiv udvikling, hvor flere og flere møder ind til en hverdag med kolleger fra hele verden, som de møder ved både kaffemaskinen og

på Teams. Hele strukturen er multikulturel for mange«, siger hun.

En anden og vigtig grund er, at kulturel diversitet indeholder et kæmpestort potentiale for innovation, som kun kan forløses med kulturelt intelligente medarbejdere og ledere.

»Hvis vi vil have det bedste ud af den diversitet, der ligger i multikulturelt samarbejde, kræver det kulturel intelligens«, understreger Signe Ørom.

I sin bog peger hun på fire vigtige kompetencer, der tilsammen giver kulturel intelligens, som hun forkorter CQ:

- Viden (CQ-hjerne)
- Motivation (CQ-hjerte)
- Evnen til at observere og analysere (CQ-øje)
- Evnen til at handle ud fra det observerede (CQ-muskel).

»Vores udgangspunkt for at mestre kompetencerne er forskelligt, og det gode er, at de kan trænes«, siger Signe Ørom, som anbefaler, at man tester, hvor stærk man er i de forskellige kompetencer, og lægger en personlig strategi for at træne de kompetencer, man har brug for at styrke.

»Så er man godt på vej«, siger hun. ▀



»Jeg er ikke vild med at lave en do's and don'ts«, siger Signe Ørom, som for nylig har skrevet en bog om kulturel intelligens.

Vi ser verden gennem mandes

For tredje år i træk bringer Akademikerbladet en top-50 over mest citerede eksperter. I år er nummer 23, 41 og 48 kvinder. Resten er mænd. Dermed serverer medierne ofte én bestemt vinkel på virkeligheden.

øjne

Andelen af kvinder på top-50

2020: 6 kvindelige eksperter

2021: 7 kvindelige eksperter

2022: 3 kvindelige eksperter.

Læs mere side 42-50

Sådan gjorde vi

Top-50-listen er udarbejdet for Akademikerbladet af Infomedia. Listen er baseret på en søgning i Infomedias database, der omfatter kilder på både web, print, radio og tv.

Først er der søgt i alle medier på omtaler, der indeholder en eksperttitel*. Efterfølgende er der søgt eksplicit på hver af de identificerede eksperters navne. Der er taget højde for, at eksperttitlen står i nærheden af forskellige udsigelsesord som fx 'siger' og 'vurderer'**.

Personer, som optræder med en ekspertrolle i medierne, men ikke tiltales med en af de udvalgte titler, vil ikke være indfanget af søgningen. Metoden er baseret på søgestrengene, og artiklerne er ikke gennemgået manuelt, hvilket betyder, at der kan forekomme mindre unøjagtigheder i tallene.

Dette års liste er i modsætning til tidligere år rensset for personer, der er ansat i statslige styrelser, tænketanke og lignende.

* Følgende ord er taget med i søgningen: ekspert, professor, forsker, seniorforsker, forskningschef, forskningsleder, institutleder, centerleder, lektor, adjunkt, rektor, dekan, ph.d., uddannelsesdirektør, uddannelseschef, uddannelsesleder, professionshøjskolerektor, museumsdirektør, museumsleder, arkæolog, overlæge, speciallæge og læge.

** Følgende ord er taget med i søgningen: siger, oplyser, afdækker, erfarer, forklarer, fortæller, indrømmer, erkender, forsvarer, undersøger, svarer, siger, mener, fastslår, fortæller, ifølge.



Blot 3 kvinder blandt mediernes 50 mest brugte eksperter

Den manglende diversitet på Akademikerbladets liste over de 50 mest citerede ekspertkilder i 2022 bør give anledning til selvransagelse hos medierne, men også på universiteterne, lyder det fra flere.

→ En rigtig ekspert er forsat en hvid, midaldrende mand i jakkesæt, hvid kittel og – til tider – uniform.

Det fremgår af en liste over de 50 mest citerede ekspertkilder, som Infomedia har udarbejdet for Akademikerbladet.

På listen, der dækker omtaler i både radio og tv, på web og i printmedier, optræder kun tre kvinder:

- *Lone Simonsen, professor i epidemiologi, RUC*
- *Camilla Foged, professor i vaccinedesign, Københavns Universitet*
- *Christine Nissen, forsker i international politik, DIIS.*

Og det er ikke kun kvinderne, der glimrer ved deres fravær, påpeger Rikke Andreassen, der er professor på Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab på RUC.

»Listen er domineret af hvide mænd. Og mens der er stort fokus på diversitet i Danmark og i verden, så serverer medierne stadig ofte én bestemt vinkel på virkeligheden«, siger Rikke Andreassen.

Mænd påstår, kvinder oplever

I 2020, da Akademikerbladet opgjorde brugen af ekspertkilder for første gang, var der seks kvinder på top-50. Sidste år var der syv.

Dækningen af begivenheder bliver mere stereotyp, når eksperterne bliver for ens, og det endda går den gale vej med kønsbalancen. Det forklarer RUC-lektor Hanne Jørndrup, der forsker i mediernes kildebrug.

»Det er ikke nok at tale om krudt, kugler og kampvogne, hvis man vil forstå, hvad der sker i en krig, men rapporter fra slagmarken passer bedst til en nyhedsdækning«, siger Hanne Jørndrup.

Problemet er ikke bare, at mænd optræder langt hyppigere som eksperter. De bliver også rammesat på en måde, der er problematisk for kvinderne. Det siger Anna Karina Kjeldsen fra DMJX, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole. Hun er aka-

demisk projektleder på et forskningsprojekt om kønsbalancen i de nordiske medier.

»Mændene vurderer, fastslår, påpeger og forklarer, mens kvinderne oplever, erfarer, udtaler og siger. På den måde bliver det selvforstærkende, at mænd fremstår som de rigtige eksperter, mens kvinder fremstilles mere neutralt eller mindre ekspertagtige«, forklarer Anna Karina Kjeldsen.

Mænd associeres med kompetence

At kønsfordelingen kun er blevet skævere siden Akademikerbladets første top-50 for tre år siden, bør give anledning til selvransagelse både hos medier og på universiteter.

Det mener Christoph Ellersgaard, der er magtforsker på CBS.

»De professorer, der altid bliver ringet op, glemmer, at de en gang imellem godt kan stille telefonen videre og på den måde give plads til nye stemmer i debatten«, påpeger Christoph Ellersgaard.

Han mener, at mænd i højere grad end kvinder er opdraget i troen på, at de er genier.

»Og derfor bliver det hurtigt et mandefelt at optræde som fortolker og analytiker i medierne«, vurderer CBS-forskeren.

Den pointe bakkes op af Sara Louise Muhr, der er professor i diversitet og lederskab på CBS.

»Der er formentlig en række bias på spil, fordi vi alle har en tendens til at associere kompetence mere med mænd end med kvinder. Når en journalist leder efter kilder, kan det påvirke, hvem der bliver vurderet som kompetente til at udtale sig om en given sag«, forklarer Sara Louise Muhr.

Vi skal anerkende dem, der stiller op

DM's formand, Camilla Gregersen, er enig i, at vi først og fremmest skal være mere opmærksomme på de ubevidste bias, de fleste af os ligger under for, og blive ved med at dokumentere, at der er et problem med lige repræsentation hvad angår både køn og etnicitet.

»For os handler det om at bringe alle eks-

perter i spil uanset køn, udseende m.m. Vi lever i en mangfoldig verden, og det skal naturligvis også afspejles i medie billedet, som trænger til et opgør med et ofte uvarieret kildevalg. For det er jo ikke, fordi de ikke findes – den kvindelige arbejdsmarkedsforsker, forskeren i global sikkerhed med anden etnisk baggrund m.fl.«, siger Camilla Gregersen.

»Samtidig skal vi anerkende og sige tak til alle dem, der stiller op flere gange – de beriger os alle. I DM vil vi gerne gøre endnu mere for at synliggøre alle de dygtige eksperter, der findes derude, så det bliver lettere at få øje på dem – og dermed gøre det sværere bare at slå automatpilotten til, når der skal ringes til kilder«.

Chefens job på højkant

Når diversiteten glimrer ved sit fravær, serverer medierne igen og igen de samme vinkler på virkeligheden. Og det er ikke kun et demokratisk problem, mener Rikke Andreassen, der er professor på RUC. Det er også forretningsmæssigt dumt.

»Undersøgelser viser, at det i stor stil er de unge, kvinderne og minoriteterne, der falder fra som nyhedsmedieforbrugere. Og det er svært ikke at se den tendens i sammenhæng med, at det oftest er hvide mænd, vi ser i ekspertrollen«, siger Rikke Andreassen.

Ifølge lektor Hanne Jørndrup, der forsker i mediernes kildebrug på RUC, er der forskningsmæssigt belæg for at dreje på nogle helt andre håndtag, hvis repræsentationen af både køn og etniske minoriteter skal rettes op.

»Man kunne fx overveje at binde mediestøtten op på en mangfoldighedsredegørelse fra modtagerne«, foreslår Hanne Jørndrup.

På britiske BBC bliver cheferne målt på, om deres kildebrug afspejler det multikulturelle samfund, som mediet er en del af. Og det gør en forskel, siger Hanne Jørndrup:

»Når både mediets økonomi afhænger af det, og chefens job er på højkant, så sker der noget«. ▀



Jeg har ikke skænket det en tanke, at jeg skulle være en kvindelig ekspert

Epidemiologiprofessor Lone Simonsen er den højest placerede kvinde ud af blot 3 på listen over 50 af landets mest citerede eksperter, selv om hun ikke er »typen, der slænger en jakke på og fyrer tre pointer af, når kameraet bliver tændt«.



»Det undrer mig, at ikke flere af mine dygtige kvindelige kolleger er med på listen«.

LONE SIMONSEN, NR. 23 PÅ LISTEN



→ Lone Simonsen – der i folkemunde hed corona-Lone, mens pandemien rasede – har gjort sig en del tanker om både sin egen og kollegernes rolle som ekspertkilder.

»Jeg bruger enormt meget tid på forberedelse til interview, og jeg udtaler mig kun om emner, som jeg brænder for, og hvor min ekspertise kommer i spil. Jeg er ikke typen, der slænger en jakke på og fyrer tre pointer af, når kameraet bliver tændt, så er min strategi mon typisk kvindelig?« overvejer Lone Simonsen.

I 2020 bragede den internationalt anerkendte epidemiolog igen den hjemlige lydmur efter en lang karriere i udlandet. I år ligger RUC-professoren på en 23.-plads på Akademikerbladets ekspertliste, fire pladser højere end sidste år. Og dét til trods for at hun ikke altid tager telefonen, når journalisterne ringer.

»Jeg prøver, men kan ikke altid lige nå det, når journalister ringer. Og når jeg finder tid en time senere,

har de ofte allerede fundet en anden kilde. Jeg har jo et grundforskningscenter om pandemier at få på benene, og det tager meget tid«, forklarer Lone Simonsen.

Hvor er kvinderne?

I 2022 blev hun brugt som ekspertkilde 461 gange i danske medier. Derudover giver hun jævnligt interview til både Science, Time Magazine og Der Spiegel.

»Det betyder meget for mig, at jeg har et godt ry, og at min viden om pandemier kan bruges i en krisesituation. Jeg bliver glad, når folk genkender mig på gaden«, siger Lone Simonsen.

Det er først, efter at hun er flyttet tilbage til Danmark og er kommet med i pandemiresponset i medier og ekspertgrupper, at hun overhovedet i faglig sammenhæng har skænket det en tanke, at hun er kvinde.

»Det bliver pludselig bemærkelsesværdigt, fordi vi er så få kvinder, der ofte får eller tager ordet som eksperter. Det undrer mig, at ikke flere af mine dygtige kvindelige kolleger er med på Akademikerbladets liste over mest citerede eksperter«, siger Lone Simonsen.

Det kunne nok hjælpe, hvis kvinder var bedre til at netværke og være opmærksomme på at understøtte hinanden, vurderer hun.

»Men vi må altså til bunds i problemet, for effekten er selvforstærkende, og næste generation kommer også til at mangle videnskabskvinder som rollemodeller«, mener Lone Simonsen.

Det er også dem, som citeres ofte, der oftere inkluderes i ekspertudvalg og nyt bestyrelsesarbejde, påpeger hun.

»Og så er det jo skruen uden ende. Så det er klart, at journalister og medier spiller en vigtig rolle og har et ansvar her«, uddyber Lone Simonsen. ■

Mænd vurderer, fastslår, påpeger og forklarer, mens kvinder oplever, erfarer, udtaler og siger, viser medieforskningen. Professor Lone Simonsen har spekuleret over, om hendes pressestrategi er typisk kvindelig: »Jeg er ikke typen, der slænger en jakke på og fyrer tre pointer af, når kameraet bliver tændt«.

Med krigen i Ukraine blev Forsvarsakademiets eksperter superrelevante

Forskerne fra Forsvarsakademiet blev i 2022 efterspurgt af medierne i en grad, så tre analytikere endte på Akademikerbladets top-50 over de mest citerede ekspertkilder. Studielektor og cand.mag. i russisk og polsk Claus Mathiesen er en af dem.

→ Hver uge, mens efterspørgslen efter militær-eksperter var på sit højeste i 2022, lagde Forsvarsakademiets pressekontor et skema ud på intra.

Her kunne akademiets forskere og undervisere se, hvornår blandt andre DR og TV 2 planlagde programmer, som kaldte på militærfaglig ekspertise. Det gjaldt både liveudsendelser, debatprogrammer og særudsendelser som fx 'Krigens døgn'.

Skemaet er et godt eksempel på, hvordan institutionen forsøgte at organisere sig i en tid med ekstraordinær efterspørgsel efter kilder med forstand på Leopardkampvogne og troppebevægelser, militærstrategier og russiske/ukrainske forhold.

Ifølge dekan Henrik Breitenbauch fra Forsvarsakademiet var det en stor opgave at organisere pressearbejdet, så det ikke kom til at stå i vejen for den daglige drift.

»I en tid med krig i Europa er det naturligt, at Forsvarsakademiets eksperter bidrager med analyse af begivenhederne – både over for den brede befolkning og overfor beslutningstagerne. Inden for rammerne af den normale drift med militær uddannelse skal vi også som offentlig myndighed tænke i, hvordan vi kan være relevante for Forsvaret og samfundet«, forklarer Henrik Breitenbauch.

Linedans med medierne

Ikke overraskende fylder krigen i Ukraine rigtig meget på Akademikerbladets top-50 over de meste citerede ekspertkilder i 2022.

Tre af Forsvarsakademiets kilder er med på listen. Det drejer sig om lektor Peter Viggo Jakobsen, orlogskaptajn og militæranalytiker Anders Puck Nielsen samt studielektor Claus Mathiesen. Mathiesen er cand. mag. i polsk og russisk og en af kun fire på listen, der har en humanistisk uddannelse.

»Det er en linedans at være så meget i medierne og gøre det forsvarligt«, siger Claus Mathiesen.

Selvom den 67-årige studielektor i den grad fik sin ilddåb i medierne i 2014-15, da russerne annekterede Krim, har han aldrig oplevet en større efterspørgsel efter sine analyser.



Med 660 citater blev studielektor ved Forsvarsakademiet og cand.mag. i russisk og polsk Claus Mathiesen nr. 12 på top-50. Her er han i gang med en analyse i et af de utallige indslag, han har deltaget i på tv-kanalerne.

»Jeg er også tidligere forsvarsattaché for Ukraine og derfor særligt efterspurgt i den aktuelle situation. Jeg har dog med glæde set, at flere andre nye forskere også er kommet på banen med bidrag til en forståelse for de kulturelle, religiøse, medie- og identitetsmæssige forhold, der har banet vej for krigen«, siger Claus Mathiesen.

God reklame for akademiet

Studielektoren syntes, at Forsvarsakademiet var en anelse fodslæbende i forhold til at slippe sine eksperter løs tilbage i februar 2022, da de første russiske missiler begyndte at flyve ind over Kyiv.

»Men det lykkedes at finde melodien, og der bliver også udbetalt enkelte engangsvederlag for at påtage sig ekstraordinære arbejdsopgaver. Det er jo også god reklame for akademiet, at vi er her og der og alle vegne«, siger Claus Mathiesen.

Henrik Breitenbauch er enig i, at det er både fedt og vigtigt at vise verden, hvad Forsvarsakademiet går og laver.

»Det med forsvar og militære forhold kunn, indtil krigen brød ud, virke lidt fjernt for den almindelige dansker. Men på en tragisk baggrund har vi i den grad vist, at Forsvarsakademiet er en superrelevant institution både for Forsvaret og for samfundet«, siger dekanen. ▀

1

Brian Vad MathiesenPROFESSOR I ENERGIPLANLÆGNING
AALBORG UNIVERSITET

2.183

2

Flemming Splidsboel HansenSENIORFORSKER I UDENRIGSPOLITIK
OG DIPLOMATI, DIIS

1.847

3

Peter Viggo JakobsenLEKTOR VED INSTITUT FOR STRATEGI
OG KRIGSSTUDIER, FORSVARSAKADEMIET

1.421

4

Michael SvarerPROFESSOR I NATIONALØKONOMI,
AARHUS UNIVERSITET

1.069

5

Rune StubagerPROFESSOR I STATSKUNDSKAB,
AARHUS UNIVERSITET

847

DE
ME
CITE**Det viser
listen også:**

3 er kvinder, 4 er humanister,
3 forsker i klima, 18 er sundhedsfaglige
eksperter, 18 har en baggrund inden
for jura, økonomi eller statskundskab, 17
har ikke optrådt på listen før, 2 forsker
på en professionshøjskole,
36 er professorer



10 ST REDE

Se hele top-50 på Akademikerbladet.dk

Fem »boblere« var tæt på at komme med på årets top-50:

Nr. 51: Lars Benjaminsen, seniorresearcher på VIVE

Nr. 52: Anders Fomsgaard, overlæge på Statens Serum Institut og professor på SDU

Nr. 53: Henning Jørgensen, pensioneret professor i politologi på Aalborg Universitet

Nr. 54: Lars Gårn Hansen, professor i miljøøkonomi ved Københavns Universitet

Nr. 55: Stefan Hermann, rektor på Københavns Professionshøjskole

6

Michael Bang Petersen

PROFESSOR I STATSKUNDSKAB, AARHUS UNIVERSITET

778

7

Jes Søgaard

PROFESSOR OG DIREKTØR FOR SYDDANSK UNIVERSITET, CPOP (DEMOGRAFI, ALDRING OG FOLKESUNDHED)

772

8

Jakob Kjellberg

PROFESSOR I SUNDHEDSØKONOMI, VIVE

736

9

Viggo Andreassen

LEKTOR I MATEMATIK, ROSKILDE UNIVERSITET

725

10

Allan Randrup Thomsen

PROFESSOR I EKSPERIMENTEL VIROLOGI, KØBENHAVNS UNIVERSITET

706

Energiforsker blev mediernes favorit i 2022

Internationalt har Brian Vad Mathiesen været blandt verdens mest citerede forskere i videnskabelige artikler i mange år. I 2022 blev landets eneste professor i energiplanlægning også den mest citerede forsker i danske medier.



For Brian Vad Mathiesen tog arbejdslivet en drejning, da de første missiler fløj ind over Kyiv den 24. februar 2022.

»Jeg har været på speed-dial hos radio-, tv- og avisjournalister i et omfang, jeg ikke har prøvet før. Jeg er vant til at optræde i medierne, også internationalt, men opgaven har til tider været ret overvældende det sidste års tid«, siger den 44-årige professor fra Aalborg Universitet.

Hvor der før var fokus på klimatiltag og energisystemer, betød den russiske invasion af Ukraine, at alle ville tale forsyningsikkerhed.

Blandt almindelige borgere steg bekymringen for, om der overhovedet var gas nok til, at de kunne varme deres boliger op i de kolde måneder, og spørgsmålene tog kun til i styrke med bombesprængningen af en gasledning i Østersøen.

»Når der sker en dagsordensændrende begivenhed som krigen i Ukraine, så smider man, hvad man har i

hænderne. Som forsker er det endnu vigtigere at bringe sin viden i spil, når verden er plaget af usikkerhed og utryghed«, mener Brian Vad Mathiesen.

Seks interview hver dag

Ifølge en top-50-opgørelse, som Infomedia har udarbejdet for Akademikerbladet, blev landets eneste professor i energiplanlægning citeret 2.183 gange på web, print, i radio og på tv i løbet af 2022. De knap seks daglige omtaler placerer Brian Vad Mathiesen som den hyppigst citerede forsker sidste år.

Med 1.847 citater blev DIIS-forsker og Ruslandskender Flemming Splidsboel den næstmest citerede forsker, mens lektor Peter Viggo Jakobsen fra Forsvarsakademiet blev nummer tre med 1.421 citater.

Efter to år med sundhedspolitisk undtagelsestilstand blev virologerne, epidemiologerne og de andre sundhedsfaglige eksperter skubbet længere ned ad listen for 2022.

Krigen spændte også til en vis grad ben for dæknin-





Professor i energiplanlægning Brian Vad Mathiesen blev i 2022 citeret 2.183 gange på web, print, i radio og på tv: »Som forsker er det endnu vigtigere at bringe sin viden i spil, når verden er plaget af usikkerhed og utryghed«, siger han.



»Jeg bliver provokeret, når verdensfjerne beslutningstagere kun kan finde ud af at fremsætte dyre limousineforslag«.

BRIAN VAD MATHIESEN, NR. 1 PÅ LISTEN

→ gen af klimakrisen. Kun tre klimaforskere kom med i top-50.

Rikke Andreassen, der er professor på Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab på RUC, kalder det forstemmende, men ikke så mærkeligt, at klimakrisen i år endte som et baggrundstæppe for andre historier. Coronaen kaster fortsat skygger, og forvaltnings- og valg eksperter har fyldt spalterne med deres udlægning af rigsretssagen mod Inger Støjberg, minkkommissionen og folketingsvalget.

Som et hit, der bliver spillet hele tiden

Der er 17 nye navne på Akademikerbladets top-50.

Både for de nye og for gengangerne gælder, at de har truffet bevidste valg om at 'rulle med bolden'. Det siger Søren Schultz Jørgensen, mediasociolog og docent ved Danmarks Journalisthøjskole, DMJX.

»Det omdefinierer din hverdag som forsker at blive så prominent og synlig. Selv om de fleste gør det med glæde og oplever det som et privilegium at få lov til at påvirke en dagsorden, så sluger det rigtig meget tid«, forklarer Søren Schultz Jørgensen.

Er du forsker i fx infrastruktur, fødevarer eller energioptimering, kan du sagtens stemple ind i en aktuel dagsorden, hvis du forstår at koble din ekspertise til fx klimaet eller lignende.

»Man taler om, at 'publishing er timing'. Selv om din forskning ikke er spritny, kan den pludselig blive relevant. Så kan du opleve at køre på 'heavy rotation' ligesom et hit, der bliver spillet hele tiden«, forklarer Søren Schultz Jørgensen.

Når oliefyret drikker månedslønnen

Brian Vad Mathiesen har kørt på 'heavy rotation' i en del år allerede. Når det ikke vælter den energiske jyde omkuld, skyldes det blandt andet, at han kører en stram kalender: En typisk arbejdsuge for Aalborg-professoren er på 40-45 timer. Han har desuden to små børn på 1 og 4 år på en deleordning.

Derudover har op til seks ugentlige besøg i det lokale crossfitcenter høj prioritet, og det kan hænde, at han står i sveddryppende cykeltøj og giver interview om elpriser, forsyningsikkerhed og russisk gas med et håndklæde over skulderen.

»Jeg bruger mellem fire og seks timer om ugen på pressearbejde, hvoraf en hel del kommer oven i de 40-45 timer. Heldigvis arbejder jeg på et universitet, der anerkender, hvor vigtigt det er, at jeg og andre forskere bidrager mest muligt med faktabaseret med- og modspil«, siger Brian Vad Mathiesen.

Professoren, der har arbejdsbase på AAU's campus i Sydhavn, er ikke interesseret i bare at debattere med beslutningstagere og andre professionelle debattører.

»Det er mindst lige så vigtigt, at Kerteminde Avis, Børneavisen og regionalradioen i Nordjylland ringer. Jeg tager det ret alvorligt, at mange bekymrer sig, både for oliefyret, der slubrer månedslønnen i sig nede i deres kælder, og for hvor længe beholdningen på gaslagrene vil vare«, siger Brian Vad Mathiesen.

Verdensfjerne limousineforslag provokerer

At mange ræsonnerer over det, viser sig ved, at Brian Vad Mathiesen rigtig tit bliver genkendt på gaden.

»For selv om jeg i min forskning beskæftiger mig med strukturelle og kollektive løsninger på både forsynings- og klimakrisen, så rammer jeg også tit ned i en dagsorden, der er helt tæt på folks liv og pengepung«, siger Brian Vad Mathiesen.

Faktisk er det en væsentlig pointe for mønsterbryderen fra Varde ikke at komplicere sagerne mere end højst nødvendigt og undgå at tale magthaverne efter munden.

»Jeg sætter mig hellere i borgernes sted, og jeg bliver provokeret, når verdensfjerne beslutningstagere kun kan finde ud af at fremsætte dyre limousineforslag til løsning af den grønne omstilling«, siger Brian Vad Mathiesen.

En elbil er stadig helt uden for rækkevidde for folk med almindelige indkomster, minder han om.

»Det er dyrt at skifte til fjernvarme, og solceller på parcellen er heller ikke nogen billig snuptagsløsning. Det er også perspektiver, der skal på banen. Og den rolle påtager jeg mig gerne«, siger Aalborg-professoren. ■

Glem ikke dine forsikringer

→ Når man lander sit første job efter endt uddannelse, følger der ofte også indbetaling til pension med. Det kan virke, som om der er længe til, at man får pengene udbetalt.

Men faktisk er de færreste klar over, at man allerede fra første arbejdsdag har en række forsikringer indbygget i sin pensionsordning, som kan hjælpe én.

Så er uheldet ude, og man eksempelvis bliver alvorligt syg og ikke kan arbejde i en længere periode, sørger pensionsordningen for, at man får udbetalt penge.

Det gælder i øvrigt også, hvis man mister sit job på grund af nedsat erhvervsevne.

Har du spørgsmål til dine forsikringer, så tag endelig fat i mig. 📧



Kenneth Petersen,
pensionsekspert
kep@akademikerpension.dk

Tlf. 21 49 21 61

Konference for kommunalt ansatte

Sammen skaber vi fremtidens arbejdsliv



Fleksibel arbejdstid, 4-dages arbejdsuge, hybridarbejde, indeperiode, overvågning og kontrol. Det er nogle af de begreber og trends, der fylder i debatten om arbejdsmarkedet. Arbejdslivet og organisationer er under uforudsigelig forandring i disse år, ikke mindst efter coronaepidemien, hvor mange har fået øjnene op for, at man kan arbejde anderledes, og at arbejde ikke er alt.

Samtidig oplever vi i dag historisk mangel på arbejdskraft, og medarbejdere gør oprør mod forældede ledelsesformer og industrisamfundets traditionelle måder at indrette arbejdsdagen på fra 8-16. Nutidens medarbejdere forventer i stedet strukturer, der understøtter mangfoldigheden i familierytmer, arbejdsrytmer og døgnrytmer.

Denne konference vil gøre dig klogere på, hvilke tendenser og nybrud, der er i gang på arbejdsmarkedet lige nu i forhold til at skabe fremtidens arbejdsliv.

Hvor og hvornår :

Kunstmuseum Brandts, Odense
15. juni 2023 kl. 10-16

Gratis for medlemmer / 599,- for ikke-medlemmer

Din akademiske fagforening

Arrangementer, inspiraton og kurser i DM

Medlemsarrangementer, workshops og kurser

Webinar om videregående korrekturlæsning

21. marts 2023 – Online

Bliv klogere på tests

21. marts 2023 – Online

Webinar om engelsk korrekturlæsning

23. marts 2023 – Online

Sådan laver du gode møder

20. marts 2023 – København

26. april 2023 – Aarhus

Præsentationsteknikker der virker

21. marts 2023 – Online

9. maj 2023 – København

Lær podcast-håndværket og de grundlæggende teknikker

23. marts 2023 – København

30. marts 2023 – Aarhus

Jordskredsvalg og nye partier: Forstå vælgerne

23. marts 2023 – Online

Use your research skills outside Academia?

23. marts 2023 – Online

Skriv en ansøgning der virker

28. marts 2023 – Online

Nordisk socialisme

29. marts 2023 – Online

Paradokser i ledelse og organisering

29. marts 2023 – Online

Hvordan kan demokratisk politik respektere viden og videnskab?

12. april 2023 – Online

SEO Grundkursus

12. april 2023 – Online

Canva – Design til digitale medier

13. april 2023 – Online

Bliv en bedre facilitator med Arrangementskompasset

18. april 2023 – Odense

25. april 2023 – København

Kierkegaards psykologi

27. april 2023 – København

Uopfordret jobsøgning – hvordan griber jeg det an?

27. april 2023 – Online

8. juni 2023 – Online

Drømmer du om din egen nebengeschäft?

Maj 2023 – Online

Russisk propaganda, medier og krigen i Ukraine

3. maj 2023 – Online

Få din tekst til at leve

8. maj 2023 – København

Hvordan bliver din undervisning mere dialogisk?

10. maj 2023 – Online

PowerPoint Animationskursus

10. maj 2023 – Online

Brug dit netværk

10. maj 2023 – Online

15. maj 2023 – Online

Virtuel karisma og karismatisk gennemslagskraft

23. maj 2023 – Online

Bæredygtighed og FN's verdensmål

24. maj 2023 – København

Aktivér din LinkedIn

24. maj 2023 – Online

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

Målrettede arrangementer

Netværksmøde for tillidsvalgte på museer

13. marts 2023 – Silkeborg

Debat om optagelsessystemet

16. marts 2023 – København/
Online

TR-/AMR-seminar – Professionshøjskoler, EA og MU

23. marts 2023 – Vejle

Mere fleksibel arbejdstid: Hvad kan vi lære af Island, Skotland og andre ?

29. marts 2023 – København/
Online

For pensionister

Krig og fred – en hundrede-årskrig?

18. april 2023 – Aarhus

Besøg på Lisbjerg Kredsløb

3. maj 2023 – Aarhus

Foredrag med Klimatema

6. juni 2023 – Aarhus

Stormfloden 1872 – da Østersøen druknede Danmark

14. marts 2023 – København

Kolonisering, afskovning, og politisk organisering

12. april 2023 – København

UNESCO – FN's særorganisation for uddannelse, videnskab, kultur og kommunikation

12. maj 2023 – København

For ledere

Lederuddannelse i arbejdsmiljø for privatansatte ledere

30. marts 2023 – Online
27. april 2023 – København

Hvordan motiverer du dine medarbejdere – og dig selv?

12. april 2023 – København
25. april 2023 – Aarhus

Ledelseskommunikation og personlig branding på sociale medier

19. april 2023 – Online

Compassionfokuseret ledelse

23. maj 2023 – København
1. juni 2023 – Aarhus

For selvstændige

Sådan bruger du copywriting til at overbevise med dine ord

21. marts 2023 – København

Bliv din egen bedste chef

21. april 2023 – Sjælland

Freelancer eller selvstændig på dagpenge?

27. april 2023 – Online

Prissætning, forhandling – og det gode tilbud

31. maj 2023 – Online

Hvordan udvikler og fastholder du dine kunderelationer?

8. juni 2023 – Online

For BIO

DM BIO LIVE: Kan naturen få lov?

20. marts 2023 – København/
Online

Drøber energikrisen danske gartnerier?

21. marts 2023 – Online

Klimakrisen handler også om retfærdighed

24. marts 2023 – Online

Sådan accelererer vi omstillingen gennem fællesskaber

14. april 2023 – Online

Svampe og insekter: De nye klimaflytninge?

17. april 2023 – København

Hvem kan vi stole på i en klimakrise?

9. juni 2023 – Online

For KOM

11 tendenser som udfordrer kommunikationsbranchen

17. marts 2023 – Online

Sådan driver du samtaler og skaber fællesskaber på digitale platforme

19. april 2023 – København

Kommer AI og tager mit job?

26. april 2023 – København

Pensionskassens råd til
nyuddannede i første job:

Begynd opsparing, og hold så hesten

Hvad skal du som nyuddannet i første job vide om pension? Det har Akademikerbladet taget en snak med AkademikerPension om.



Måske er det her dig: Du blev færdig på universitetet sidste sommer. Siden da har du holdt en velfortjent ferie, og ellers har tiden stået på jobsøgning.

Nu står du endelig med en underskrevet kontrakt i hånden, og du starter på dit første job som færdiguddannet akademiker lige om lidt.

Pension har du ikke skænket en tanke, for det er jo alligevel flere årtier ude i fremtiden. Godt nok har du hørt, at det er en god ide at begynde sin pensionsopsparing i god tid, og det får dig til at tænke: Bør jeg måske gå lidt mere op i pensionen?

Ja og nej. Sådan lyder svaret fra AkademikerPension. Men hvad skal det betyde?

Hvad er AkademikerPension?

AkademikerPension er en medlemsejet pensionskasse med 150.000 medlemmer. En pensionskasse forvalter og investerer de penge, som medlemmerne indbetaler. Det betyder, at afkastet af de investeringer, som pensionskassen foretager, bliver fordelt ud på medlemmernes pensionsopsparinger.

»Vi forstyrrer dig først senere«

Første råd fra Vibeke T. Aagaard, der er medlemsdirektør i AkademikerPension, er, at du skal tjekke din ansættelseskontrakt, når du som nyuddannet akademiker starter i første job:

»Hvis den virksomhed, du er blevet ansat i, har en pensionsordning, plejer det at fremgå af kontrakten. Står der ikke noget om pension, er det oftest noget, du selv skal stå for«, forklarer hun.

På offentlige arbejdspladser er der overenskomster, der indeholder obligatoriske pensionsordninger, hvor både du og din arbejdsgiver betaler ind til pension hver måned.

Selv om det er meget længe til du skal på pension, er det en god ide at overveje, hvornår og hvor meget du skal indbetale til din pension.

Men nogle private virksomheder har ikke sådan en aftale, og så må du selv tage fat i en pensionskasse og få oprettet en ordning. Du kan også spørge din arbejdsgiver, om arbejdspladsen vil oprette en firmapensionsordning, men det er ikke alle, der vil det.

Godt råd: Ingen pensionsordning? Så skal lønnen op

Hvis din private arbejdsgiver ikke har en pensionsaftale og ikke vil indgå en med dig, lyder rådet, at du skal prøve at forhandle din løn tilsvarende op. Så kan du nemlig selv indgå en personlig pensionsaftale med de ekstra penge:

»Hvis man så er heldig, skal man også bruge den ekstra løn på pension. Der må man hanke lidt op i sig selv, selvom man måske tænker mere på penge til mursten og flyverdragter«, forklarer Kenneth Petersen, der er kunde-chef i AkademikerPension. Problemet er nemlig, at hvis man ikke indgår en pensionsaftale, så misser man også de forsikringer, som aftalen typisk indeholder, fx forsikring for nedsat erhvervsevne og kritisk sygdom.

Men når du har tjekket, om du har en pensionsaftale gennem dit job, eller selv har sørget for en, kan du læne dig lidt tilbage:

»I starten af din karriere vil vi ikke »forstyrre« dig med pensionsspørgsmål. Vi øger aktiviteten med dig hen over dit liv, når det bliver mere relevant«, siger Vibeke T. Aagaard.

Der er dog én undtagelse til tommelfingerreglen om, at du som nyuddannet akademiker i første job ikke skal tænke så meget over din pension. Er du kronisk syg, så tag kontakt, for så kan du have brug for andre forsikringer, som en normal pensionsordning ikke tager højde for.

Forskellige forhold gør pension relevant

På et tidspunkt bør du dog sætte dig ind i din pension og foretage et pensionstjek. Det vil være passende efter nogle år på arbejdsmarkedet, hvor du har vænnet dig til et andet økonomisk niveau end den SU-økonomi, du var vant til, da du lige var færdig på studiet:

»Indbetalingen kan være for høj eller for lav. Her er du nødt til at spørge dig selv, om du kan se dig selv leve for det beløb, som pensionen vil kunne give med det beløb, du indbetaler nu. Hvis du ikke kan det, kan du øge din indbetaling«, siger Vibeke T. Aagaard og uddyber, at hvis du og din partner er økonomisk gensidigt afhængige, vil det også være passende at tjekke din pensionsaftale igennem.

»Her vil man ofte se på forsikringer for nedsat erhvervsevne, forklarer hun. Det betyder, at hvis du mister dit job på grund af nedsat erhvervsevne, kan din pension udbetale et beløb på niveau med din løn, så din families økonomi ikke går i stykker. Har I børn, kan I tegne en børnepension«.

Et andet forhold, der gør det relevant at tjekke pensionsopsparingen, er, hvis du gerne vil købe bolig. Det kræver nemlig ofte, at du har sparet nogle penge op

»Det er godt at begynde at sætte penge ind på pensionsopsparingen tidligt, men der kan komme konkurrerende behov i ens økonomi«, siger Vibeke T. Aagaard og forklarer, at det derfor kan være en ide at sætte eventuelle ekstraindbetalinger til pension ned, når du sparer op til at købe en bolig:

»Pengene, du betaler ind til pensionen, er jo fastfrosset og er måske bedre brugt lige nu og her til en boligopsparing. Det er i hvert fald værd at overveje, hvis du står i den situation«, siger hun. ▀

Hvad er pension?

En pensionsopsparing er en fastfrosset opsparing, du kun kan få adgang til under specifikke forhold. Du vil få adgang til pengene, når du stopper på arbejdsmarkedet og har op-tjent retten til pension. Herudover er der også typisk tilknyttet forsikringer til dækning af nedsat erhvervsevne og udbetalinger til familien ved tidlig død.

Der findes tre typer pension i Danmark:

1. De offentlige pensioner er folkepensionen og ATP Livslang Pension. Alle i Danmark har ret til folkepension, når de når pensionsalderen, som afhænger af dit fødselsår. Alle lønmodtagere betaler til ATP Livslang Pension, og du får den udbetalt hver måned, fra du går på pension, til du dør. De offentlige pensioner sikrer, at alle har en alderspension, når de stopper på arbejdsmarkedet.
2. Arbejdsmarkedspensioner er de pensionsaftaler, du har gennem dit arbejde. Disse er enten i form af pensionsopsparing sammen med dine fagfæller i tværgående pensionskasser eller via firmapensioner tegnet af din virksomhed.
3. De individuelle pensioner er, når du selv indgår en pensionsaftale, fx hvis den virksomhed, du arbejder hos, ikke har en pensionsordning, eller hvis du er selvstændig.

Den månedlige udbetaling af de offentlige pensioner ligger ofte ikke på samme økonomiske niveau, som du er vant til fra dit arbejdsliv. De to andre pensionstyper sikrer, at du kan leve nogenlunde økonomisk uforandret, når du går på pension, eller hvis du får nedsat din erhvervsevne. Arbejdsmarkedspensioner og individuelle pensioner kan du fx oprette gennem AkademikerPension.

Kilde: AkademikerPension og ATP's PensionForAlle.dk

»Pension er en fastfrosset opsparing, og måske er ekstra penge bedre brugt nu og her til en boligopsparing«.

Vibeke T. Aagaard, AkademikerPension





Sanserne vækker erindringer

→ Marianne Mikkelsen er cand.mag. i dansk og idéhistorie og har i godt 15 år arbejdet som projektleder for it-uddannelser på forskellige universiteter. I 2019 blev hun selvstændig og fik i 2021 papir på naturvejlederuddannelsen, som hun blandt andet har omsat til tilbagevendende besøg på en række aarhusianske plejehjem, hvor hun med sit planteværksted skaber en fælles oplevelse med beboerne.

»Jeg fylder min ladcykel med planter fra haven, grøftekanten og vindueskarmen, så vi sammen kan opleve det grønne. Mange beboere er så svage, at de ikke kommer ret meget ud, men når vi sidder ved kaffebordet på plejehjemmet, kan alle være med«.

»Det grønne er en forbindelse til et levet liv hen over tid, sted og alder. Flere af dem savner de haver, de selv har dyrket, eller at tage på tur langs Brabrandstien i Aarhus«.

»Vi oplever planter sammen, rører ved blade og dufter til blomster og urter. Sanserne vækker erindringer og kan gå bag om demens. En kvinde kom i tanke om årlige nattergaleture tidlige morgener langs åen i Odense. En mand kendte de latinske navne på pyntegrønt og fortalte pludselig, at han havde dyrket og solgt en masse af det ved siden af sin karriere som arkitekt.

Planterne giver os noget at mødes og tale om. Vi er sammen om en opmærksomhed og et nærvær. Der skal så lidt til for at gøre livet lidt mere værdifuldt«. ▀

”Sanserne kan gå bag om demens og skabe billeder. En kvinde kom fx i tanke om årlige nattergaleture tidlige morgener langs åen i Odense», fortæller cand.mag. og naturvejleder Marianne Mikkelsen, som besøger plejehjem med sit planteværksted.

Efter vandretur fra Viborg til Spanien landede Sidsel noget nær drømmejobbet

Sidsel Tønder Koudahl er klar til sit første job efter et tiltrængt år langt væk fra bøger og studiearbejde. Til februar starter hun som fuldmægtig i Københavns Kommune, hvor hun skal være med til at skabe gode rammer for kommunens studerende.



→ 3.900 km. Så langt vandrede den 29-årige Sidsel Tønder Koudahl, efter at hun i januar 2022 blev cand.mag. i pædagogik fra Københavns Universitet. Turen gik fra Viborg Domkirke til det nordligste punkt i Spanien.

»Jeg havde brug for at gøre noget helt andet, som måske virkede lidt formålsløst, efter at have præsteret fagligt i lang tid«, siger Sidsel Tønder Koudahl.

I november sidste år kom hun hjem til Danmark igen, og det har vist sig, at den lange vandretur ikke har været helt formålsløs:

»Turen har gjort, at jeg har lært mig selv meget bedre at kende; for jeg har fundet ud af, at hvis jeg sætter mig noget for, så gennemfører jeg det«, siger hun.

En nyopdaget styrke, hun også tog med i jobsøgningen, som hun påbegyndte, da hun kom hjem fra den lange tur.

Selv beskriver hun jobsøgningsprocessen som drænende og lidt angstprovokerende, fordi man som nyuddannet godt kan føle sig lidt til salg for arbejdsmarkedet. Heldigvis fandt hun flere job, der kredsede om interessen for studieliv og uddannelse.

Og nu et par måneder senere har hun landet sit første job efter universitetet: I starten af februar starter hun som fuldmægtig i Økonomiforvaltningen på Københavns Rådhus.

Her skal hun arbejde hos Center for Byudvikling med implementeringen af studiebyspolitikken, der har til mål at skabe gode rammer for studerende, elever og lærlinge i København.

Selv beskriver hun jobbet som en perfekt blanding. Her kan hun nemlig bruge både sin erfaring og sin faglighed:

I studietiden var hun forperson for DM Studerende, hvilket gav hende et godt netværk og erfaring med, hvornår studielivets op- og nedture rammer.

Og fra studiet har hun blandt andet en viden om samfundsmæssige og sociale strukturers effekt på studerendes valg og muligheder.

»Jeg er gået efter job, der har ligget inden for mine interesser, og så har jeg været så heldig, at jeg er blevet ansat i et af dem«, siger hun og kalder det et privilegium at skulle arbejde med noget af det, som hun brænder allermost for. 📖

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

Medarbejder i skoletjenesten

Silkeborg

K44 Skoletjenesten

Ansøgningsfrist: 15. marts 2023



Quicknr.: **84509727**

DN søger miljøpolitisk rådgiver med fokus på drikkevand og miljøgodkendelser

København Ø

Danmarks Naturfredningsforening

Ansøgningsfrist: 15. marts 2023



Quicknr.: **84516868**

Carlsberg Foundation Humanities PhD Fellowship at the Department of Communication of Arts, Roskilde University

Roskilde

Roskilde Universitet

Ansøgningsfrist: 24. marts 2023



Quicknr.: **84520496**



UGE 33, 14.-18. AUGUST / UGE 34, 21.-25. AUGUST

COPENHAGEN SUMMER UNIVERSITY

**Skal vi lykkes med at tage hånd om tidens udfordringer,
er der brug for ny viden.**

Vi har netop lanceret kursuskataloget for 2023.
Skal du med?

Digital Health / Retslingvistik / Cross Cultural Communication Strategies /
Craft brewer course / Regulatory and Legal Aspects of Tech. in Healthcare /
Naturen som ramme for sundhedsindsatser / Bæredygtig ledelse / Regulation
of Crypto Assets / Bæredygtig forvaltning af skov / Den Danske Model /
Market access for pharma products / QbD in pharma / Big Data Analysis / (AI)
in population studies / Lær at formidle viden / Climate-friendly AI.



COPENHAGENSUMMERUNIVERSITY.DK



KØBENHAVNS
UNIVERSITET

STATUS QUO ER IKKE EN MULIG HED



*"HD-uddannelsen er efter min bedste overbevisning et rigtigt godt supplement til alle med en ikke-økonomisk højere uddannelse, hvis man vil lidt mere."
- Amalie Karnøe, Strategisk forretningsudvikler hos Lindhardt og Ringhof.*

Med 10 HD2-specialiseringer tilbyder CBS HD efteruddannelser for næsten alle fagligheder. Begynd allerede til sommer.

Læs mere på hd.cbs.dk