

DEN KRÆNKEDE GÅR. Da den anden #metoo-bølge skyller over Danmark, lægger Djøfs rådgivningschef Mette Knudsen mærke til noget. Et mønster i henvendelserne fra kvinder, der har været udsat for sexchikaner på jobbet. Mange er endt med at sige op som følge af chikanen. Andre er direkte blevet fyret. Hvordan kan det være, at det altid er den krænkede, der går, mens krænkeren bliver?





Master of Public
Governance

Sætter du en retning der leder Danmark ud af krisen?

Når ledere sætter en dagsorden, klarer det danske samfund sig bedre. På Master of Public Governance bliver du bedre til at sætte en retning for din organisation og for Danmark.

Sæt retning for dit lederskab på cbs.dk/mpg



COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL
HANDELSHØJSKOLEN

Har du hørt, at tryksager kan spises?

Papir er en fornybar naturressource, der er både bionedbrydelig og komposterbar. Det kan vel egentlig godt spises. Men det skal vi ikke.

Vi skal først og fremmest genanvende papir, ellers går værdifulde naturressourcer tabt. Den nyeste forskning peger på, at vi kan genanvende papir op til 25 gange. Og i Danmark er vi blandt verdens bedste til at genanvende papir.

Danske trykkerier arbejder med miljøoptimering af hele tryksagens livscyklus. I dag bliver mere end 80% af danske tryksager trykt på svanemærkede trykkerier. Det betyder, at de lever op til miljøkrav, der er blandt de strengeste i verden.

Danske svanemærkede tryksager er ikke tilsat tungmetaller, og de skader ikke miljøet med farlige kemikalier. De er blandt de grønneste i verden.

Den grafiske branche i Danmark tager ansvar for skoven, miljøet, klimaet og samfundet. Se efter mærkerne:



Svanemærket
Det nordiske miljømærke stiller miljøkrav i verdensklasse



ClimateCalc
Den grafiske klimaberegner dokumenterer og minimerer klimabelastningen



CSR-Kodeks
Det grafiske CSR-kodeks følger FN Global Compacts 10 principper



Trykt i Danmark
Sikkerhed for dansk kvalitet og ansvarlighed i produktionen af tryksagen



Ansvarligt papir
FSC- og PEFC-certificeringer er garant for papir fra ansvarlige skovbrug

**TRYK
MED
ANSVAR**

De faste

- 07 Kort & nyt
- 10 Satire: Med på CC
- 12 Navne
- 36 Djøf mener
- 42 Efteruddannelse
- 46 Jobannoncer
- 59 Boliger
- 63 Anbefalet

**14
Kunsten at fundraise
52,5 millioner, når du
'bare' er en studerende**

I 2013 sad en gruppe CBS-studerende med en vild idé. De ville skabe et innovationshus drevet af studerende. Syv år senere og 52,5 fundraisede millioner senere åbner de dørene. Kig indenfor.

**16
Krænkeren bliver
– den krænkede går**

A følte sig som chefens særligt udvalgte. Hun fik spændende opgaver og ros for sit arbejde. Men langsomt kom lumre bemærkninger fra chefen snigende. Til sidst tog det overhånd, og A endte med at sige sit job op. Det er helt klassisk, at den krænkede går, mens krænkeren bliver.

**22
Hvor mange
bundlinjer har du?**

Maria Pagels har tre. Det handler nemlig ikke kun om penge, når hun udvikler forretning på Vesterbro i København. Og måske kan hendes samarbejde med Jimmi, Fakhra og sagsbehandlerne fra kommunen inspirere andre, der vil tage et større socialt ansvar.

**28
Samfundsforskeren,
der blev coronaekspert**

7. marts løb Michael Bang Petersen en tur med sin kone og brokkede sig over regeringens coronakommunikation. Nu leder han et forskningsprojekt til 27 millioner om demokratiers håndtering af corona – der allerede har ført til en hypotese om fremkomsten af en global offentlighed.

**32
DEBAT: Fifty-fifty
favoriserer kvinder**

Vi er midt i en bølge af favoriseringspolitik over for kvinder, mener professor Hans Bonde og ph.d. Torsten Skov – og kritiserer Djøf for at hoppe med på vognen. Læs Djøfs svar på kritikken.



16

DIT DJØF

**35
Dit Djøf
og jobannoncer**

Ledigheden stiger for dimittender – og der er brug for en akut indsats for at hjælpe de nyuddannede, mener formand for Djøf Privat, Henrik Funder. Læs også om tre dilemmaer til embedsmanden, få overblikket over Djøfs kurser og arrangementer – og se et udpluk af de ledige stillinger på jobunivers.dk.

**52
De 5 og corona-undersøgelsen**

Jørgen, Dorte, Lars, Helle og Jostein skal undersøge mysteriet om, hvad der skete på regeringskontorerne, da Danmark blev lukket ned i foråret. Kan de klare den svære opgave (som ikke bliver nemmere af, at de kun har en femtedel af en tid, der blev brugt på udredningen af Danmarks krige i Afghanistan og Irak)?



56

**56
Eva vil have
4-dages uge**

Kan man som nyuddannet kaste sig ud på djøf-arbejdsmarkedet med et ønske om kun at arbejde fire dage om ugen – fra starten? Eva Sofie Lippert Lund kan.

**66
Det, Jytte Lindgård
har lært**

Hun skulle høre meget sproglig chikane på jura-studiet, før ørerne faldt af. I dag kan Jytte Lindgård se tilbage på et helt arbejdslivs kamp for ligestilling.



22

A portrait of Karina Leander, a woman with long blonde hair, smiling. She is wearing a blue and white striped shirt. The background is a plain, light grey.

**Karina Leander,
Afdelingsleder i
Danmarks Statistik.**

Sætter tal på
Danmark og gør os
alle sammen klogere.

Vi er der for dem, der er der for os alle sammen.

Vi sørger for, at Karina og 330.000 andre lønmodtagere er sikret. Ikke bare når de går på pension, men også her og nu. Vi sidder nemlig klar til at hjælpe, hvad enten de har brug for økonomisk rådgivning eller svar på spørgsmål om pension.

Få mere tryghed på firmapension.nu

sampension
mere værd



1.



2.



3.

1. For to måneder siden fik vi en mail fra **Maria Flora Andersen**. Hun ville gerne fortælle en historie om, ”hvor langt studerende kan nå, når vi tør at drømme virkelig stort.” De seneste år havde hun flere gange fået at vide, at hun skulle droppe sin drøm, skrive sit speciale, få et ’rigtigt’ arbejde. Men nu var drømmen altså lykkedes. Sammen med en gruppe andre studerende havde hun fundraiset 52,5 millioner og ombygget en gammel politistation på Frederiksberg til et innovationshus drevet af studerende. Kig ind i Station **på side 14** – og læs hele historien på djoefbladet.dk.

2. **Jørgen Grønnegaard Christensen** har ikke bedt om at være med i dette nummer af Djøfbladet. Den 76-årige professor emeritus fra Statskundskab på Aarhus Universitet er sat til at lede den uvildige udredningsgruppe, der skal undersøge, om alt gik rigtigt for sig på regeringskontorerne, da Danmark lukkede ned – og gruppen ’arbejder bedst i stilhed’, som han siger. **På side 52** løfter han alligevel sløret, bare lidt, for gruppens arbejde.

3. **Mette Knudsen** medarbejdere har haft travlt ved telefonerne i Djøfs rådgivning i år. Ikke kun med corona-relaterede spørgsmål – men også med en strøm af henvendelser om sexismen og sexchikane i kølvandet på Sofie Lindes tale til Zulu Comedy Galla. Fælles for mange af henvendelserne er, at den krænkede er endt med at forlade arbejdspladsen, nogle gange frivilligt, andre gange med en fyreseddel, mens krænkelsen er blevet. Det fortæller Mette Knudsen mere om **på side 16**.



44. årgang
ISSN 0107-6981
ISSN 1903-1432
(elektronisk version)

KONTAKT
Djøfbladet
www.djoefbladet.dk
Gothersgade 133
1123 København K
Tlf. 33 95 97 00
djoefbladet@djoef.dk

Abonnementspris
1.020 kr. excl. moms.
Gratis for medlemmer af Djøf.

Forside
Olivia Waller/FolioArt
Oplag 88.546
Tryk Stibo

Djøfbladet er trykt på papir fra bæredygtigt skovbrug, og bladet er trykt i Danmark på et ISO 14011 miljøcertificeret trykkeri.

REDAKTION
Chefredaktør
Dennis Christiansen (ansvarsh.)
dch@djoef.dk
33 95 97 84

Redaktionschef
Mads Bang
mbg@djoef.dk
33 95 98 43

Digital redaktør
Mikkel Arre
mia@djoef.dk
33 95 99 09

Art Director
Håkan Rossing
hro@djoef.dk
33 95 97 00

Journalister
Eva Bogelund
ebn@djoef.dk
33 95 97 88

Tine Santesson
tsa@djoef.dk
33 95 97 93

Mads Matzon
mam@djoef.dk
33 95 98 37

Linda Overgaard
llo@djoef.dk
33 95 97 83

Michael Sejlstrup
Ellegaard
mse@djoef.dk
33 95 96 73

Bladsekretær
Helle Jonasson
hej@djoef.dk
33 95 99 18

Studentermehjælpere
Lærke Møller Hansen
lmh@djoef.dk

Nicolai Foldgast
nfo@djoef.dk



Vi tager ansvar for indholdet og er tilmeldt



DEBAT

Indlæg til siden med læserbreve sendes til bladet@djoef.dk senest 14 dage før udgivelsesdato. Redaktionen forbeholder sig ret til at forkorte indsendte læserbreve. Mere om retningslinjer for læserbreve og debat på djoefbladet.dk/debatregler.

CITAT

Artikler i Djøfbladet kan citeres med kildeangivelse, jf. Ophavsretslovens bestemmelser om citatet.

UDGIVELSESDATO
07.11.2020

NÆSTE NUMMER
Udkommer: 5.12.2020
I 2020 udgives 11 numre af Djøfbladet.
Annonce-deadlines:
www.dgmedia.dk/djoef

ANNONCER
DG Media a/s
Havneholmen 33
1561 København V
Telefon 70 27 11 55
epost@dgmedia.dk
www.dgmedia.dk/djoef

"DET ER EN ÆREFULD OPGAVE"

Birgitte Anker er pr. 1. oktober 2020 Danmarks nye rigstatistiker og chef for de 550 medarbejdere i Danmarks Statistik, nationens talfabrik.

Hun kunne ikke lade være med at søge, da hun så jobopslaget.

"Danmarks Statistik arbejder for, at demokrati, debat og beslutninger er baseret på fakta og ikke fiktion. Det er en ærefuld opgave. Du kan ikke besvare ret mange af samfundets vigtigste spørgsmål uden statistik og data."

Som landets rigstatistiker og øverste talvogter skal hun stå på mål for uafhængigheden, troværdigheden, relevansen og soliditeten, som hun siger.

"Og vi skal ikke kun levere tal til tiden, men også tal om tiden. Det er det, når Danmarks Statistik udarbejder statistik på FN's verdensmål i dansk kontekst. Eller under coronaen indfører eksperimentel statistik for hurtigt at give samfundet en pejling på, hvad der sker."

Hun suser ikke ind ad døren med en ny plan under armen.

"Det er ikke min stil. Jeg vil gerne blive klogere, før jeg kommer med en masse holdninger. Men én ting, jeg bringer med mig, er blikket som bruger. Jeg har i mange år været en glad bruger af stort set alle hjørner af Danmarks Statistiks produktion."

Birgitte Anker er cand.polit. med en lang karriere bag sig bl.a. i økonomi- og finansministerierne og senest som direktør i Socialstyrelsen.





Sådan tager du til videomøde - uden at være der

"Den sidste uge har I været til onlinemøder med en videooptagelse af mig, som jeg lavede inden møderne. Der er ingen, der har opdaget det. Heller ikke nu – det her er også en optagelse." Cirka sådan fortalte Jesse Orrall sine kolleger på det amerikanske tech-medie CNET, at han havde drevet digital gæk med dem gennem en hel uge. Djøfs rådgivningschef Met-

te Knudsen fraråder dog, at man sender en videoklon til sine virtuelle møder, da det svarer til at udeblive fra arbejde – inden hun med et grin konstaterer, at Jesse Orrall har fat i noget. "Den her video vækker da noget genklang. Jeg tror, at vi alle har været til et halvdårligt onlinemøde med skærmen fyldt af små firkanter, der sidder og drikker kaffe." /mam

62 %

af danskerne havde i august tillid eller stor tillid til embedsværket mod 49 % i februar 2019. Det viser en Epinion-måling lavet for DI. Også tilliden til hinanden, virksomhederne, myndighederne og politikerne er vokset under corona-krisen.

/ebn

JOB JAGT

Rekordhøj ledighed blandt nyuddannede

Ledigheden blandt nyuddannede djøfere slår alle rekorder. I august 2020 havde 41,5 % af dem, der er blevet kandidater det seneste år, meldt sig ledige – en stigning fra 35,6 % i 2019. Ifølge Benn Gandløse Vestergaard, cheføkonom hos Akademikerne, skyldes stigningen dels corona-krisen – og dels at fremdriftsreformen har sørget for, at ekstra mange dimittender sendes ud i en stor klump i juni.

/jfj

RETTELSE: I seneste udgave af Djøfbladet, 0920, havde vi ved en fejl skrevet en forkert forfatter på interviewet med Christian Nissen på side 66. Det var Linda Overgaard, som skrev interviewet. Vi beklager fejlen.



Gradvis nedtrapning og fleksibilitet er det, de +50 årige djøfere i den offentlige sektor allermest ønsker sig, hvis de skal blive længere på arbejdsmarkedet end til deres forventede pensionsalder.

Det viser nye tal fra Djøf. /ebn



Fundet på LinkedIn

Claus Mortensen
Fuldmægtig, IT-styrelsen
4 timer siden

Det har været en svær beslutning, men efter mange gode snakke med de stærke og kloge folk i mit netværk har jeg valgt at opsiges min fantastiske stilling i IT-styrelsens taskforce for tværgående koordinering.

Tak til teamet – det har været et privilegium at være en del af så dygtigt et hold. Det har været en inspirerende rejse med spændende udfordringer, som har kastet store sejre af sig: Pjecerne 'Kabling i statens bygninger' 2002, 'I gang med e-post' 2004 og ikke mindst 'Syv principper for korrekt journalisering af elektroniske borgerhenvendelser i statslige, fælleskommunale og mellemregionale institutioner' 2007.

Lige så meget som jeg kommer

til at savne den offentlige IT's trygge rammer, lige så meget glæder jeg mig til at bruge de kreative evner, jeg har fået med i min faglige rygsæk, i fremtiden.

Jeg overvejer stadig, hvilket innovativt projekt jeg skal kaste min passion på, men indtil da går jeg i keramikværkstedet, hvor jeg er startet som selvstændig, og laver unika askebægre, hånddrejede kopper og salt- og peberkar.

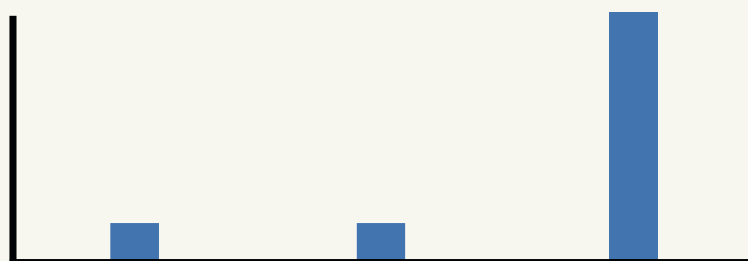
De fingre, som igennem en årrække har været med til at forme statslig IT via et tastatur, skal nu forme leret på drejebænken. Hvordan mit liv nu vil forme sig, vil tiden vise.

Find Cöpenhagen Cläy på SoMe og skyd mig en besked, hvis vi skal drikke en kop kaffe – jeg vil gerne høre, hvad din passion er.

5 ting du gerne ville have vidst, inden du blev mellemlider...

- 1 At en mellemlider er en slags pedel, der skal sørge for, at kaffemaskinen virker, og at der er toiletpapir på toilettet.
- 2 At det er ekstremt vigtigt for Claus at få fri fire dage om året, så han kan tage sin sumpskildpadde til dyrlægen.
- 3 At næste gang I sidder i fredagsbaren og bliver enige om, at "nogen for helvede snart må sige fra over for de idiotiske ting fra direktionsgangen," så er nogen nu dig.
- 4 At din band-øver med 'drengene' lørdag formiddag nu er aflyst, fordi du er nødt til at sidde på en racercykel i lycrashorts sammen med afdelingschefen og Jørgen fra bogholderiet, mens I skiftes til at råbe: "Gode ben, der!"
- 5 At titlen som mellemlider er så forhadet, at du til parrundtider nu bare siger, at du driver et narkokartel gennem et netværk af hjem-is-biler.

POLITIREFORM: Hvad er mest tryghedsskabende?



At vi køber en bunke mursten, der indeholder betjente 15 timer om ugen, og kalder den en nærpoltistation.

At vi fjerner ressourcer fra bekæmpelse af grænseoverskridende kriminalitet for at købe en bunke mursten.

At politikerne holder op med at køre en stemning op om stigende kriminalitet, når kriminaliteten er faldende.

SKRIFTLIG JURA

DEN JURIDISKE FREMSTILLING

Jon Andersen, Mads Bryde Andersen, Paul Krüger Andersen, Pernille Bjørnholt, Peter Blume, Børge Dahl, Jens Evald, Ole Hammerslev, Morten Holland Heide, Nina Holst-Christensen, Inger Høedt-Rasmussen, Steen Jørgensen, Ole Lando, Troels Michael Lilja, Anne Lise Kjær, Christian Lundblad, Mikael Rask Madsen, Palle Bo Madsen, Carsten Munk-Hansen, Peter Møgelvang-Hansen, Ulla Neergaard, Ruth Nielsen, Sandro Nielsen, Karsten Naundrup Olesen, Henrik Palmer Olsen, Thomas Riis, Lene Rosenmeier, Erik Sonne, Ditlev Tamm, Jens Tofteskov, Jan Trzaskowski & Erik Werlauff

NYHED!



I bogens 31 kapitler behandles den juridiske fremstilling ud fra fire vinkler: (I) det juridiske fagområde, (II) teoretisk jura, (III) praktisk jura og (IV) juraens kilder og sprog.

FÅ MERE VIDEN på www.extuto.dk

Thomas Riis & Jan Trzaskowski (red.), *Skriftlig jura* (2. udg., Ex Tuto 2020)
ISBN: 978-87-420-0032-8 | 900 sider, indbundet | Kr. 595 inkl. moms

Ex Tuto

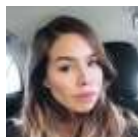


Få Djøfbladet digitalt

Download Djøfbladets app
i **Apple App Store**
og i **Google Play Store**.



Nyt job



Camilla Pedersen
Cand.jur.
Fra Syddansk
Universitet
Til Rådgiver,
Tryg Forsikring A/S



Charlotte Gall
Cand.jur.
Fra KOMBIT A/S
Til DPO,
Fagligt Fælles Forbund



Janni Monica Hansen
Cand.merc.
Fra Seas-NVE
Strømmen A/S
Til Marketing automation
specialist, Djof



Marianne Lyda Frederiksen
Cand.negot.
Fra Wilke
markedsanalyse A/S
Til Fuldmægtig,
Gældsstyrelsen



Fra vinens til teknologiens verden

Janus Platen skifter fra marketingschef i Erik Sørensens Vin til Business Development Manager i Telenor. Det er tur-retur, for karrieren begyndte med tre år i Telenor, før han skiftede til tre år i vinens verden. Han var en af firmaets første akademikere og prøvede, hvordan man er agil som lille virksomhed i en hård branche. I Telenor er han i den teknologiske division, hvor han som en af få cand.merc.ere blandt alle teknik-nørderne vurderer de kommercielle muligheder i den nyeste teknologi. Lige nu handler det om 5G.

/ebn



"Jeg tænker, at jeg skal lære at svejse"

I knap et årti har Anna Bager-Elsborg forsket i samfundsvidenskabelig universitetspædagogik ved Aarhus Universitet. Nu har hun taget sin viden om undervisning med til Aarhus Maskinmesterskole, hvor hun er teamleder-underviser på den teoretiske del af uddannelserne.

"Nu har jeg undervist i det samme i noget tid og trænger til, at der skal ske noget andet. Og det kunne enten være at blive mere specialiseret i forskning eller få lov til at bruge det i praksis."

Stillingen er ikke defineret fra start. Så hun får også mulighed for at lære nye færdigheder.

"Jeg tænker, at jeg skal lære at svejse."

/mse



Marianne Maibøll
Cand.scient.san.publ.
Fra Affinity Credit Union
Til Projektleder,
Region Hovedstadens Psykiatri



Neia Volstrup Andersen
Cand.jur.
Fra Vestre Landsret
Til Funktionschef
(Retsassessor), Retten i Randers



Peter Juhl Nielsen
Cand.merc.
Fra Kolding Kommune
Til Arbejdsmiljøkonsulent,
Region Syddanmark,
Sygehus Lillebælt



Tina Hering Jepsen
Cand.scient.soc.
Fra Nyborg Kommune
Til Borgerrådgiver,
Greve Kommune

Christina Lund Gregersen
Cand.jur.
Fra Statsadvokaturen
i København (FOAN)
Til Senioranklager,
Sydsjælland & Lolland-Falsters
Politi, Hovedstation

Jeanette Jensen
Cand.jur.
Fra Direktoratet for
Kriminalforsorgen
Til Juridisk fuldmægtig,
Uddannelses- og
Forskningsstyrelsen

Mads Ole Seiersen
Cand.polit.
Fra Skive Kommune
Til Økonomikonsulent,
Silkeborg Kommune

Mette Valbjørn
Cand.scient.pol.
Fra CGI Danmark A/S
Til It-specialist,
Region Midtjylland,
Velfærdsopretholdelses fællesfunktioner

Mette Winge Jakobsen
Cand.scient.san.publ.
Fra Syddansk Universitet, Det
Sundhedsvidenskabelige Fakultet
Til Konsulent, Esbjerg Kommune

Morten Werenberg Just
Cand.merc.jur.
Fra Arbejdsmarkedets
Tillægspension - ATP
Til Funktionsleder,
Skattestyrelsen

Per Birk Mønsted
Cand.scient.pol.
Fra BHJ A/S
Til Regional Strategy Director,
Tvilum A/S 2018



"Hvorfor smadrer vi folks motivation?"

"Min passion er at skabe arbejdspladser, hvor folk synes, at det er fantastisk at komme," siger Mette Aagaard.

Hun er uddannet cand.comm. og for nylig tiltrådt som udviklingschef i Slagelse Kommune. Efter en karriere i blandt andet Novo Nordisk og BIG skal hun nu skabe bedre kommunale arbejdspladser.

"Jeg har altid undret mig over, at man synes, at man skal gøre alt muligt for at motivere folk. Jeg tænker, at folk søger et job af frivillighedens vej, så i virkeligheden er de motiverede, når de starter. Spørgsmålet er, hvad vi gør som arbejdspladser, der smadrer folks motivation," siger hun.

"Svaret, synes jeg, er at prøve at arbejde med nogle organisationsmodeller, hvor du sparker beslutningskraften ud i organisationen og arbejder bevidst med at undgå, at den samler sig i toppen."

/mse



Leder og socialarbejder

Cand.scient.pol. René Vejby Kierch har rejst hele vejen gennem socialområdet, først som udviklingskonsulent i administrationen og siden som leder på tilbud for borgere med psykiske lidelser. Og nu er han blevet forstander for botilbuddet Orion i Hillerød med 85 ansatte. Beboerne er svært udfordret af psykisk sygdom og misbrug.

"Orion er kendt for sin tilgang med at gøre tingene på beboernes præmisser. Fx at beboerne selv må vælge medarbejdere. Orion har vist en vej, som jeg meget gerne vil være med til at føre videre."

Som leder bruger han sit djøv-jeg til at forstå komplekse sammenhænge og udpege en strategi og en retning.

"Men jeg bruger også alt det, jeg har lært om relationer af de faguddannede. Når jeg møder et menneske med psykiske udfordringer, er jeg mest af alt René og socialarbejder."

/ebn

Peter Øst
HA
Fra Dynaudio A/S
Til Finance manager,
SCADA International A/S

Sune Valdemar Blohm
Cand.jur.
Fra Galst Advokataktieselskab
Til Juridisk specialkonsulent,
Egedal Kommune

Søren Thinggaard Hansen
HD
Fra Industriens
Pensionsforsikring A/S
Til Senior Partner,
Novo Holdings A/S





I 2013 sad en gruppe CBS-studerende med en vild idé. De ville skabe et stort innovationshus, der som noget helt nyt skulle drives udelukkende af studerende på tværs af universiteter. Formålet med huset er, at studerende skal samarbejde om at skabe forandringer i samfundet gennem innovation og bygge bro mellem deres fagligheder. I oktober åbnede dørene til huset. Teamet bag Station har fundraiset 52,5 millioner kroner til transformationen af en gammel politistation på Frederiksberg. I ombygningsarbejdet har de bl.a. brugt millioner på at forstærke gulvene og gennembrudt samtlige etager, så bygningen fremstår mere transparent og indbydende. Derudover har de sammenlagt et utal af små kontorer til maker space, workshop-rum, co-working spaces og labs.

Læs historien om Station på djoefbladet.dk.

En gruppe studerende fik en vild idé. Syv år senere har de åbnet deres eget innovationshus.



SEXCHIKANE

Den krænkede går - krænkeren bliver

A følte sig som chefens særligt udvalgte. Hun fik alle de spændende opgaver og stor ros for sit arbejde. Men langsomt kom lumre bemærkninger fra chefen snigende. Til sidst tog det overhånd, og A endte med at sige sit job op. Det er helt klassisk, at det er den krænkede, der går, mens krænkeren bliver. »

”D

et er svært helt at sige, hvornår det startede. Det kom ligesom snigende. I begyndelsen tænkte jeg: 'Jamen han har jo udvalgt mig – det er jo vildt alle de muligheder, jeg får. Og flere sagde til mig: 'Du skal

virkelig være taknemlig for alt det, han lærer dig'.”

A blev ansat som studentermedhjælp på et advokatkontor, og partneren tog hende under sine vinger. Han hjalp hende, og hun fik opgaver, der svarede til dem en 2. årsfuldmægtig får.

Hun blev tilbudt fastansættelse, da hun blev kandidat, og umærkeligt begyndte partnerens komplimenter at gå fra: 'Du er bare så dygtig, og jeg er så glad for at have dig på holdet' til: 'Åh dit hår dufter så godt' og 'du har bare sådan en fin, lille talje',” fortæller A.

A er én af de Djøf-medlemmer, der har været udsat for seksuel chikane, og som Djøf har været i kontakt med i den seneste periode.

Et særligt mønster

A's fortælling er helt klassisk, fortæller Mette Knudsen, rådgivningschef i Djøf.

”Når jeg kigger på de mange henvendelser, vi har, har det overrasket mig, at det er præcis det samme mønster, vi ser. Det starter med, at de får at vide: 'hvor er du bare god, og hvor er du dygtig', og de får de spændende opgaver og endda opgaver, der ligger lidt over deres niveau. Men så ændrer komplimenterne karakter til: 'hvor der du lækker, og hvor strutter dine bryster flot.’”

Siger den krænkede fra – hvilket langt fra alle gør – ændrer tonen sig igen i anden retning, fortæller Mette Knudsen.

”Så får hun at vide, at hun er en nærtagende mokke, og pludselig bliver hun ikke længere fremhævet for sine faglige kompetencer.”

Frygt for konsekvenserne ved at 'sladre'

Ofte får Djøf først kendskab til chikanen, når medlemmet selv har sagt op eller er blevet afskediget.

”Hun har sagt fra over for grænseoverskridende adfærd, men arbejdsgiverens reaktion er, at der overhovedet ikke er foregået noget i den retning, og at hun udelukkende er blevet sagt op, fordi hun er inkompetent. Så frygten for, hvilke konsekvenser det kan have at sige fra, er desværre i nogle situationer hel reel,” siger Mette Knudsen.

Marie Elisabeth Reimer Rasmussen kan godt genkende de sexchikanesager, der starter med faglig

ros og glider over i mere og mere lumre kommentarer. Hun er advokat i HK og har ført en række sexchikane sager for medlemmer. I øjeblikket er hun også ved at skrive en ph.d. om sexchikane.

”Når det handler om chefrænkelser, kan jeg sagtens genkende, at kvinderne har følt sig som den foretrukne. Men de har også følt sig fanget i det. Der jo meget rart, når chefen foretrækker én, inden sexchikanen kommer ind. For bagsiden af medaljen er jo, når det glider over i noget andet.”

Der er også en anden bagside – nemlig, at det ofte opstår en modvilje fra kollegerne, når man er chefens særligt udvalgte, fortæller Marie Elisabeth Reimer Rasmussen. Og så er det svært at finde støtte, når chikanen udvikler sig.

Chikanen eskalerer

A følte sig også mere og mere klemt efterhånden som partnerens komplimenter om hendes udseende tog til. Han opfordrede hende flere gange til at ses privat med ham. Det gled hun af på. Han satte sig altid ved siden af hende til møder, og umærkeligt kom han til at sidde sådan, at hans arm og ben rørte hendes. Når han gik på toilettet, rykkede hun væk, men han var hurtigt tilbage helt tæt op af hende, fortæller hun. Han begyndte også at give hende krammere.

”Det var lange krammere. Og han kiggede på mig med et blik, man sender, når man er forelsket. Jeg var i midten af tyverne, og han var over dobbelt så gammel, og jeg havde det bare slet ikke på samme måde. Jeg fik det sådan puh ha – jeg fik faktisk lyst til at kaste op. Men samtidig fik jeg også en masse ros for mit arbejde, og det var jeg jo glad for.”

Det var nærmest blevet hverdagsagtigt med alle komplimenterne og tilnærmelserne, siger A. Nå hun havde weekend eller var på ferie, kom der sms'er tikkende flere gange om dagen.

”Ikke sådan noget med, 'jeg tænker på sig om natten' – de var altid i gråzonen, som fx 'i øvrigt mega dejligt at se dig i fredags 😊'.”

Men fra at føle sig fagligt helt ovenpå, begyndte A at tvivle på sine egne kompetencer.

”Nu tænkte jeg, at han kun havde ansat mig 'for mine blå øjnes skyld'. Jeg mistede fuldstændig mit faglige selvværd, og jeg tænke, at jeg aldrig ville få et nyt job, så jeg måtte bare acceptere det. Samtidig med, at det bare var mega lummert. Altid.”

Mette Knudsen fra Djøf siger, at det har overrasket hende, at stort alle dem, hun har talt med, der har været udsat for sexchikane, frygter konsekvenserne for deres karriere.

”De vil gerne være kendt for deres faglighed, og ikke for hende, der råbte højt om chefens tilnærmelser. Det hænger også sammen med den bagatelisering og mistænkeliggørelse, de og andre har »



**"Jeg mistede fuldstændig mit faglige selvværd, og jeg tænke,
at jeg aldrig ville få et nyt job, så jeg måtte bare acceptere det.
Samtidig med, at det bare var mega lummert. Altid."**

ANONYM KVINDELIG JURIST

"I lang tid tænkte jeg, at det var min egen skyld, fordi jeg ikke havde sagt fra."

ANONYM KVINDELIG JURIST

mødt – fx: 'Det er også bare hende, der er sart'. Men det burde jo være krænkeren, som følte skyld og skam og håbede, at det ikke blev opdaget, og ikke den, det er gået ud over," siger Mette Knudsen.

A talte i anden sammenhæng med en rådgiver i Djøf, som hun en passant fortalte om tilnærmelserne fra partneren.

Ord mod ord

"Hun sagde, at det ikke hørte nogen steder hjemme, og så gik det for alvor op for mig, at jeg ikke behøvede, at acceptere det længere."

A konfronterede dog aldrig partneren eller andre i firmaet med, hvordan hun oplevede hans tilnærmelser, da hun var bange for konsekvenserne og ikke følte, at firmaet kunne håndtere hendes oplevelser upartisk. Hun blev sygemeldt med en hvilepuls på 90, men sms'erne fra partneren blev ved med at tikke ind.

"Jeg følte det som om, jeg havde en stalker," siger hun.

A købte en ny mobiltelefon og et nyt simkort, for hun fik det vildt dårligt, hver gang hun blev kontaktet af partneren, fortæller hun.

Hun er ked af, at hun ikke fik sagt fra – men det var jo en partner der udøvede chikanen, og det ville blive ord mod ord.

"Og han kunne gøre alt muligt for at skade mig. Men jeg er ked af, hvis det går ud over en anden. Der er så mange unge kvindelige jurister, der gerne vil være advokater, og derfor fastholder man partnerne i, at de kan opføre sig lige som de vil, for de kan altid finde nogle andre fuldmægtige, Siger A.

Efter hun havde været sygemeldt i kort tid, sagde hun op uden at have et andet job.

"I lang tid tænkte jeg, at det var min egen skyld, fordi jeg ikke havde sagt fra. Men der var bare så mange ting, der spillede ind. Han havde tit fortalt mig om kolleger, som han mente, havde en forkert attitude, og derfor tog han de fleste opgaver fra vedkommende. Og det område, jeg var specialiseret i, er meget mandetungt, og han havde et stort netværk, som han mødtes og drak øl med.

Jeg var bange for, at han ville sige noget grimt om mig og smadre min karriere."

Den krænkede går

Som nævnt et det også Mette Knudsens erfaring, at langt de fleste, der bliver udsat for seksuel chikane, forlader arbejdspladsen – enten fordi de selv siger op ligesom A, eller fordi de bliver fyret. Den, der har krænkelse bliver typisk på arbejdspladsen.

"Der er en del, der løser det ved at finde et nyt job uden overhovedet at have involveret os. Og så hører vi først om det senere. I situationen vil de bare væk. Nu."

Maria Elisabeth Reimer Rasmussen fra HK ser det samme mønster: At den krænkede forlader arbejdspladsen, mens krænkeren bliver.

"Jeg kan fuldstændig genkende det. Både fra retspraksis og fra de sager, jeg fører. De sager, jeg er involveret i, er dog primært kendetegnet ved et forløb med chikane, der eskalerer og ender med en sygemelding. Og den sygemelding leder så til afskedigelse på grund af sygdom."

I de tilfælde, hvor kvinderne kontakter deres fagforening, mens de stadig er ansat, ender det alligevel også med, at de forlader arbejdspladsen.

"Jeg har ikke haft én eneste, der har haft lyst til at blive på deres arbejdsplads – heller ikke selvom krænkeren bliver flyttet. Jeg tror desværre stadig, at det handler om stigmatisering. Man bliver hende, der havde en krænkelsessag, og det er ubehageligt hele tiden at blive konfronteret med," siger Maria Elisabeth Reimer Rasmussen.

A har forladt advokatbranchen. Hendes nuværende chef er en kvinde.

"Jeg havde ikke mod til at søge et job, hvor en eller anden mand skulle teste både mit udseende og mine evner. Den dag i dag, har jeg stadig svært ved at tro på mig selv fagligt, fordi det hele kom til at handle om mit udseende. Jeg går aldrig i nederdele, der ikke går ned over knæet, jeg går ikke i nylonstrømper men i tykke strømpebukser og oversize tøj. Jeg har ingen makeup på. Det er blevet meget vigtigt for mig, at folk ikke kigger på min krop, når jeg er på arbejde."

A HAR ØNSKET AT VÆRE ANONYM.

Hun er bange for, at hendes fortælling vil skade hendes fremtidige karriere



Derfor fortæller djøferne ikke om sexchikane

Det seneste år er antallet af henvendelser fra Djøf-medlemmer om sexchikane og anden grænseoverskridende adfærd steget eksplosivt, men størstedelen af tilfældene når aldrig frem til offentligheden.

Oftest ønsker medlemmet ikke, at Djøf kontakter arbejdsgiveren – de vil bare gerne have hjælp til at komme væk, fortæller lønforhandlingschef i Djøf, Helene Rafn.

I andre tilfælde fører henvendelsen ikke til en sag, fordi der ingen beviser eller vidner er. Og når henvendelsen endelig fører til en 'sag', ender det tit med et forlig, der fører til en økonomisk godtgørelse til det krænkede medlem. Ønsket om et forlig kommer i langt de fleste tilfælde fra arbejdsgiverne – og indebærer ofte en aftale om fortrolighed: "Arbejdsgiverne betaler for

at slippe for en sag, men ofte betaler de også for at få ro omkring sagen," siger Helene Rafn.

Det er ofte svært at finde så solide beviser for sexchikane, at de vil kunne bruges i en eventuel retssag. Derfor vil et forlig typisk være den bedste løsning for den krænkede part – også selv om det bliver en forudsætning, at sagen så ikke kan omtales offentligt.





Det handler ikke kun om penge, når Maria Pagels udvikler forretning på Vesterbro. Langtfra. Og måske kan hendes samarbejde med Jimmi, Fakhra og sagsbehandlerne fra kommunen inspirere andre virksomheder, der vil tage et større socialt ansvar. »

DE TRE BUNDLINJER



SAXOGADE – DEN SOCIALE HANDELSGADE



Startede i 1986 som et projekt under Settlementet for de mennesker, der enten bor eller besøger Saxogade på Vesterbro. **Saxogade har fem** socialøkonomiske virksomheder, som alle arbejder aktivt med tre bundlinjer: Den sociale, den kommercielle og bæredygtighed. Alle virksomhederne producerer og sælger produkter og services, der har værdi for kunderne.

1. og 2. Café Sonja har ligget i Saxogade i 34 år. De resterende butikker er skabt inden for de seneste seks år.

3. Grønne kræfter. 4. Fredes woodshop.



”Min aktivistbaggrund har givet mig, at der ikke er langt fra tanke til handling, og at jeg har en tro på, at det nok skal gå.”

MARIA PAGELS

M

aria Pagels' telefon ringer. Hun tager den, lytter, kommer med svar, hvor ordene 'forventet forretningsmodel', 'fortjeneste' og 'kadence' indgår. Hun lytter igen.

”Du skal have en idé om arbejdskraften og om, hvad du kan producere og sælge. Om budget og koncept. Om hvordan vi taler ind i de tre bundlinjer,” siger hun.

Lytter igen. Slut:

”Fortæl mig, hvordan – så gør vi det.”

Det var møbelsnedker Jimmi Schmidt. Han er leder af Fredes Woodshop, én af fem socialøkonomiske virksomheder på Saxogade i København. Projektet hører under organisationen Settlementet, som har lavet socialt arbejde på Vesterbro i København i mere end 100 år. Det er Marias opgave som forretningsudvikler at hjælpe virksomhederne til at udvikle produkter, der fungerer på tre bundlinjer: kommercielt, socialt, bæredygtigt.

Fredes Woodshop arbejder med træ og tager imod borgere, 'praktikanter', henvist af kommunen til et seks måneders afklarings- og opkvalificeringsforløb. Herefter får Settlementets beskæftigelsesafdeling dem videre til en offentlig eller privat virksomhed i yderligere seks måneder som en del af deres forløb.

Jimmi's butik skal både være et meningsfyldt sted at arbejde og producere noget, der kan sælges. Det kan være svært, når der fx kommer en, der aldrig før har holdt på en skruemaskine, og som har gigt i hænderne. Butikken laver bl.a. plantekasser og skamler, men det er for udfordrende for mange praktikanter. Nu vil Jimmi gerne istandsætte gamle møbler og sælge dem, det er lettere at gå til. Det giver mening – socialt, kommercielt og bæredygtigt. Maria Pagels hjælper med at få det til at flyde.

Hendes fars Vesterbro

Maria Pagels er vokset op på det nærliggende Frederiksberg. Hendes far voksede op på Vesterbro, en toværelses, to forældre, tre børn. Han tog den lille Maria rundt i sit barndomskvarter, dér lå engang et ismejeri, dér kunne man komme i biografen for 75 ører, dengang begyndte man at ryge som syvårig. Han lærte hende at stave til Oehlenschlägersgade. Da Maria blev 17, flyttede hun til Nørrebro, hvor hun har boet siden. Hun blev aktiv i diverse nærinitiativer, bl.a. et folkekøkken:

”Mest det rent praktiske. Jeg skrællede gulerødder, jeg har aldrig været god til at lave mad. Gade-teater, det var jeg klart bedre til,” griner hun.

Hun var med til at åbne en andelsbutik med økologiske grøntsager købt fra økologiske bønder.

Hun tog til Mexico som fredsvagt i fem måneder: ”Militæret kørte igennem landsbyerne, pegede på os med deres geværer. Vi følte os usårlige med vores hvide hud.”

Inspireret af sin tur tog hun en bachelor i spansk på universitetet. Efter et år på barsel havde hun 'brug for en anden vinkel' og blev kandidat på CBS i kommunikation og spansk.

Hun fik arbejde hos Solhvervsfonden, som havde projekter i Latinamerika. De havde også et mejeri, Øllingegård, som igen vakte hendes interesse for det lokale og bæredygtige. En meget populær yoghurt var den med mango – som ikke var bæredygtig. Hun stod for udviklingen af én med dansk frugt:

”Æble og pære,” Maria smiler, nærmest undskyldende, ”det var der ligesom ikke dengang.”

Som kommerciel chef hos den socialøkonomiske virksomhed Grennessminde i Taastrup stod hun bl.a. for at starte et økologisk bageri, en økologisk catering og en transportvirksomhed til at få de økologiske produkter bragt rundt.

I juni 2020 begyndte hun i Saxogade. »



MARIA PAGELS

Født 1976, født og opvokset på Frederiksberg, har boet på Nørrebro, siden hun var 17. Frivillig i diverse græsrodsinitiativer, bl.a. fredsvagt, økologisk andelsbutik og TV-STOP.

Cand.ling.merc.
CBS 2008.

Projektkoordinator
Solhvervsfonden,
2008-2014.

Kommerciel chef
Grennessminde,
2014-2019.

Forretningsudvikler
Sidegadeprojektet,
fra juni 2020.

Gift
Har tvillinger på 16.



MARIAS MØDER

1. Maria Pagels og Fakhra Sultana planlægger Fakhra's Folkekøkken på Café Sonja.
2. Maria taler med en af de ansatte praktikanter i Café Sonja. Caféen søger en balance mellem det kommercielle og den sociale indsats, fx ved at bruge de ekstra medarbejdere til at skabe en bedre kundeoplevelse.
3. og 4. Maria med nogle af brugerne af Gang i Gaden.



"Den nysgerrighed, som vi har over for alle slags, alle aldre, nationalliter, baggrunde, tror jeg godt, at mange andre kunne blive inspirerede af. Det virker, som om mange synes, at det er lettest at rekruttere folk, der ligner dem selv."

MARIA PAGELS

Saxogades Sonja

Café Sonja var den første af Settlementets virksomheder i Saxogade, opkaldt efter tv-serien 'Sonja fra Saxogade'. Den har ligget her siden 1986. Her, ved et af bordene, mødes Maria med Fakhra Sultana.

Fakhra på 54 er født i Pakistan, hun kom hertil som fireårig. Hun har boet på Vesterbro i 32 år med sin mand, deres fem børn har gået i Tove Ditlevsens Skole på Enghave Plads. Under Settlementet er der en række mødesteder og klubber. En af dem er en klub for indvandrerkvinder, som Fakhra startede for 15 år siden. Kvinderne mødes tre gange om ugen og strikker, hækler og snakker.

Fakhra fortæller, at de andre kvinder misunder hende, at hendes mand ikke forlanger, at hun skal være hjemme for at lave mad til ham hver dag. 'Du er heldig', siger de. Det er ikke held. 'I er selv ude om, at I ikke kan gøre det samme', svarer Fakhra.

På en strategidag for Saxogade blev der snakket om at få klubberne under Settlementet til at drive caféen nogle aftener. Maria tog kontakt til Fakhra:

"Det har hun altid ønsket sig. Det er da for morsomt, at det ikke er sket før," fortæller Maria efter mødet og griner.

Over bordet på Café Sonja aftaler de to kvinder en dato for den første gang og diskuterer det praktiske.

Og navnet:

"Fakhras Folkekøkken," foreslår Maria – og det bliver det.

"Det bliver bare skidegodt," slutter Maria mødet.

På plads

Det lyder let, når man hører Maria Pagels få brikkerne til at falde på plads med et grin og en naturlig selvfølgelighed. Men det er hårdt arbejde. Det ene øjeblik diskuterer hun med brugerne fra et andet af Settlementets initiativer, værestedet Gang i Gaden, om, hvor man stadig kan få cigaretter til gammel pris. Det næste øjeblik handler det om forretnings- og beskæftigelsesplaner:

"Vi havde foretræde for Beskæftigelsesudvalget i går. Igen handler det om at påvirke, fortælle, formidle. Tale de forskellige sprog."

Hvordan er det at skulle samarbejde med kommunen?

"Vi sælger en ydelse til kommunen, et beskæftigelsesforløb og en opkvalificering af en borger, og så sælger vi varer som fx tøj og Café Sonjas produkter. Vi arbejder med det samme mål, men det er en stor kommune med mange forvaltninger, der skal arbejde sammen. Sådan nogle som os ligger mellem Social- og Beskæftigelsesforvaltningen, og mit indtryk er, at det ikke altid er nemt."

Nysgerrighed

Fakhra er gået, vi sidder stadig i Café Sonja. Der er mange på arbejde, flere end i en normal café:

"Konceptuelt gælder det om at bruge de mange hænder som en ressource. I en normal café vil der måske være to på arbejde; én til at lave kaffe med mere og én til betjening. Her har vi to-tre ekstra. Det kan føles som meget – både som kunde og ansat. Nu har vi indført bordservering. For praktikanten er det en øvelse i værtskab og i at fungere i en social sammenhæng. For kunden er det en ekstra service. Sådan nogle koncepter arbejder vi hele tiden med."

Kan I inspirere andre virksomheder, der gerne vil tage et socialt ansvar?

Maria tænker sig om:

"Der er heldigvis mange virksomheder, der gerne vil tage mere socialt ansvar. Jeg hører fra nogle af dem, at de kan være bekymrede for, om deres arbejdsplads kan rumme mere sårbare ansatte, og at der nogle gange kan være lidt mange papirer fra kommunen, som man skal udfylde."

Hvad er dit råd til virksomhederne?

"Lav et partnerskab med en god socialøkonomisk virksomhed, som kan tale begge sprog, og som kan opkvalificere folk inden for de områder, hvor der er behov for arbejdskraft. Sådan nogle som os forstår, hvad det vil sige at drive en virksomhed, og vi har en beskæftigelsesafdeling, der forstår kommunens måde at tænke og tale på. Jeg synes, at det lykkes rigtig fint for de socialøkonomiske virksomheder at bygge bro mellem det offentlige og det private."

Marias far er i øvrigt begejstret for, at hun arbejder på Vesterbro. Nu spørger hun til hans historier med en helt anden interesse, og så kan han fortælle dem igen.



Når frygt er en produktiv følelse

Michael Bang Petersen var frustreret over, at regeringen kommunikerede ineffektivt om truslen fra corona. I stedet for at frygte borgernes reaktioner bør man stole på deres bekymring. Nu leder han et forskningsprojekt til 27 mio. kr. om borgernes og myndighedernes håndtering af corona.

O m formiddagen den 7. marts 2020 var Michael Bang Petersen ude at løbe en lang tur sammen med sin kone rundt om Brabrandssøen og Årslev Engsvest for Aarhus. Dagen forinden havde han set Mette Frederiksen og Magnus Heunicke træde frem på tv-skærmen, hvor de for første gang præsenterede befolkningen for de berømte smittekurver.

Og han var ikke tilfreds med det budskab, som statsministeren og sundhedsministeren leverede.

"Set fra et kommunikationsperspektiv var det min opfattelse, at det her ikke var effektiv politisk kommunikation. Det bliver fortalt, at vi skal holde op med at kramme og etablere et forsamlingsforbud. Men der er ikke stor præcision om, hvad udfordringen er, og hvad grunden er til, at vi gør det," siger Michael Bang Petersen.

Normalt får han tingene ud af systemet på en løbetur. Denne gang var anderledes. Han brokkede sig hele vejen rundt om søerne over, hvor u hensigtsmæssig kommunikationen på pressemødet var. Og

da han kom hjem, besluttede han sig for at brokke sig videre på Twitter.

I løbet af februar og marts havde Michael Bang Petersen fulgt de observationer, som WHO rapporterede om udbruddet af corona-virus i den kinesiske by Wuhan. Det var tydeligt for ham, at situationen var mere alvorlig, end den danske mediedækning gav indtryk af.

Derfor skrev han en lang Twitter-tråd, at kommunikationsstrategien ikke var hensigtsmæssig. I stedet for at frygte, at borgerne gik i panik, burde man lægge tingene frem og fortælle dem, hvilke scenarier man opererede med i sundhedsmyndighedernes.

Det førte til et møde med sundhedsministeren, hvor han fremlagde sine pointer.

"Vi har en klassisk fejlopfattelse inde i ministerierne, som hedder, at man skal frygte borgernes reaktioner i kriser," siger han og tilføjer:

"I sådan en situation er bekymring en produktiv følelse. Den gør, at man indoptager ny information, og er villig til at ændre sine vaner. Det er afgørende i lige præcis en pandemi-situation." »



"Måske har vi set det første eksempel på en global politisk offentlighed i forbindelse med corona-krisen."

MICHAEL BANG PETERSEN

Politisk psykologi i en pandemi

Michael Bang Petersen er professor i statskundskab ved Aarhus Universitet og forsker i politisk psykologi. Hans forskning handler om "psykologien bag politisk vold, diskrimination og had mod minoriteter, spredning af misinformation og politisk polarisering på sociale medier." Fx har han forsket i reaktioner på Muhammedkrisen og angrebet mod Krudttønden.

Med udgangspunkt i evolutionspsykologi undersøger han, hvordan menneskets hjerne er programmeret til at håndtere politik. Det bygger på idéen om, at politik ikke er et nyt fænomen. Mennesker har stået over for politiske konflikter lige så længe, som de har levet i sociale grupper.

"Vi har en masse programmer i vores hjerne, der er bygget specifikt til at håndtere politik. Jeg er interesseret i, hvordan de programmer kommer til udtryk i moderne politiske sammenhænge og især i mørke emner som had, vold og misinformation."

Siden foråret 2020 har han ledt forskningsprojektet HOPE, der står for 'How Democracies Cope with Covid-19: A Data-Driven Approach'. Formålet er at forstå, hvordan information spredes i et demokrati under en krise, som en pandemi er. Projektet, der

skal løbe i tre år, involverer 30 forskere og er finansieret af Carlsbergfondet med 27 mio. kr.

Det består af to faser. I den første indsamler forskerne data og formidler hurtige analyser til offentligheden om udviklingen af holdninger og adfærd i en række europæiske lande. I den anden vil de dykke ned i data for at forstå, hvorfor borgerne udtrykker de holdninger og udviser den adfærd, som de gør.

Michael Bang Petersen er opmærksom på den usikkerhed, der er forbundet med at udtale sig om friske resultater fra ubedømt forskning i *real time*. Derfor gøres data, rapporter og udkast til artikler offentligt tilgængelige for fagfæller.

Den første globale offentlighed

De hurtige resultater betyder, at han allerede nu vurderer, at vi så to ting sprede sig på tværs af kloden i foråret 2020: "Det ene var en virus. Det andet var idéen om fysisk afstand."

At idéen spredte sig, betød at nogle lande var bedre rustet til at håndtere virussen end dem, der blev ramt først. Det kan have store perspektiver.

"Måske har vi set det første eksempel på en

global politisk offentlighed i forbindelse med corona-krisen. Pludselig er der et fælles fokus på en meget kritisk situation, hvor man rent faktisk formår at få spredt idéer til, hvordan man kan løse den.”

Det er en hypotese, som forskningsprojektet vil tage fat på og undersøge nærmere.

”Der er gode og bekymrende ting i at have en global politisk offentlighed.”

”Det gode er, at hvis man har fået styrket netværket på tværs af nationale offentligheder, så kan man håbe, at vi bliver i stand til at reagere mod andre globale trusler. Klimaet er den mest oplagte.”

”Det bekymrende er, at en offentlighed afhænger af kvaliteten af den information, der flyder gennem netværket. Jeg er personligt bekymret for – og nysgerrig på – hvad der sker med vaccinerne. Hvor meget misinformation vil vi se?”

Mindre tid til forskning

En vigtig og integreret del af HOPE-projektet er at formidle udviklingen af borgernes adfærd her og nu. Formålet er at gøre borgerne og myndighederne bevidste om konsekvenserne af deres valg og handlinger. Det betyder, at Michael Bang Petersen bruger meget tid på de danske medier.

”Vi står i en krise, som vi ikke har stået i som samfund i lang tid. Derfor handler det om at stille data til rådighed så hurtigt som muligt,” siger

Michael Bang Petersen, der dog savner at fordybe sig i sin forskning. Som de fleste danskere har han også måttet indrette sig efter epidemien.

Han har reduceret sine sociale kontakter og er blevet 'enormt opmærksom på håndhygiejne'. Som far til tre børn, der alle går i folkeskole, var Michael Bang Petersen heller ikke forskånet for travlhed, da skolerne lukkede ned i foråret.

”Ikke mindst, når man har et forskningsprojekt til 27 mio. kr., der skulle være startet i går.”

MICHAEL BANG PETERSEN

2016 Professor,
Institut for
Statskundskab,
Aarhus Universitet

2014 Professor
MSO, Institut for
Statskundskab,
Aarhus Universitet

2010 Lektor,
Institut for
Statskundskab,
Aarhus Universitet

2007 Adjunkt,
Institut for
Statskundskab,
Aarhus Universitet

2007 Ph.d.,
Institut for
Statskundskab,
Aarhus Universitet

2004 Cand.
scient.pol.,
Institut for
Statskundskab,
Aarhus Universitet



LÆSERBREV

Kvindefavorisering: Myter om ubevidst bias og højere profit ved kvindelige ledere

Hans Bonde og Torsten Skov peger i ny bog på, at der i disse år ruller en hel bølge af favoriseringspolitik for kvinder. Fifty-fifty-princippet forsøges indført i forskning, kulturliv, det offentlige, erhvervslivet, EU-politik og ved regeringsdannelser. Og det er problematisk, skriver de i dette indlæg.

Af professor, dr.phil. i historie, Hans Bonde, og ph.d. i epidemiologi, Torsten Skov

De to hovedargumenter for kvindefavorisering er, at der skulle foregå 'ubevidst bias' mod kvinder, der forhindrer dem i at nå til tops, og at dette også er katastrofalt for virksomhederne, fordi 'kvindelige ledere øger indtjeningen'. I typisk djøf-lingo udtrykkes det: "Alle de skjulte eksklusionsmekanismer og de uformelle strukturer hæmmer kvinders opstigning" og "innovationen stiger, og bundlinjen vokser, når man har både mænd og kvinder i ledelsen."

Men er det korrekt, at der foregår ubevidst bias mod kvinder? Nej, i bogen 'Vi vil have vores fair andel!' viser vi, at der ikke i eksisterende undersøgelser er dokumentation for dette, hverken hvad angår universiteterne eller virksomhederne.

Derimod findes der excellente danske data, hvad angår kvindelig mobilitet. Henrik Kleven, professor på Princeton University i USA, har sammen med to kolleger i oktober 2019 publiceret en omfattende analyse af de økonomiske konsekvenser af at få børn i Danmark. Deres analyser viser, at næsten alt

lønefterslæb, som kvinder oplever i Danmark, kan henføres til børnene. Kleven og kolleger viser også, at kvinders chance for at avancere til en lederstilling falder efter første barns fødsel, og at de søger over i det offentlige arbejdsmarked eller til 'familievenlige' virksomheder på netop det tidspunkt.

Bemærk, at mænd og kvinders indtjening før første barns fødsel er identiske – der er ingen tegn på kønsdiskrimination her. Det betyder, at kvinder hverken diskrimineres lønmæssigt eller karrieremæssigt i forventning om, at de skal på barsel. Hvis det var tilfældet, ville kvinderne halte bagefter allerede inden deres første barn.

Gavner kvindelige ledere bundlinjen?

Men hvad så med forestillingen om, at virksomhedernes rentabilitet vokser med ansættelsen af kvindelige ledere? Heller ikke dette holder.

Forestillingen om, at kvinder i bestyrelser forbedrer virksomheders lønsomhed, fik fart i 2004 med den internationale kvindepolitiske interesseorganisation Catalysts rapport, der vedholdende er blevet stærkt eksponeret i medierne. Typisk for sådanne rapporter er, at Catalyst er en interesseorganisation, hvis erklærede formål er at fremme kvinder i erhvervslivet.

"Det vil føre til et generelt kvalitetstab i samfundet, hvis topstillinger generelt besættes via krav om kønsbalance."

HANS BONDE OG TORSTEN SKOV

Catalyst undersøgte sammenhængen mellem lønsomhed og kvindeandel i bestyrelserne for nogle hundrede store amerikanske virksomheder i perioden 1996-2000. Den fjerdedel af virksomhederne, der havde flest kvinder i bestyrelserne, havde 35 % bedre egenkapitalforrentning end den fjerdedel af virksomhederne, der havde færrest kvinder. Det så jo nærmest mirakuløst ud.

En smule kritisk overvejelse havde måske været på sin plads. De anvendte data om kvindeandele i virksomhedernes bestyrelser og dataene om disse virksomheders lønsomhed stammer fra samme tidspunkt. Man skal altså forestille sig, at der kommer kvinder ind i bestyrelsen på et givent tidspunkt, og at lønsomheden med øjeblikkelig virkning forbedres. Det virker ikke sandsynligt, at store virksomheder som Halliburton, Heinz, Hewlett-Packard og Honeywell kan øge deres resultat med 35 % fra den ene dag til den anden ved at indsætte kvinder i bestyrelserne.

En alternativ hypotese

En alternativ hypotese om sammenhængen mellem kvinder i bestyrelsen og virksomhedens profitabilitet er, at virksomheder, som kører godt og har store overskud, opdager, at det gavner deres image at få kvinder i bestyrelserne. Catalysts undersøgelse kan ikke bruges til at afgøre, hvad der er årsag, og hvad der er virkning. Det samme gælder en lang række lignende undersøgelser fra konsulenthuse og finansielle institutioner.

Disse undersøgelser bliver formentlig taget alvorligt, fordi det er svært at forestille sig, at økonomiuddannede forskere producerer helt igennem

ideologisk gennemsyret 'forskning'. Men det er beklageligvis pseudovidenskab.

På det seneste er der heldigvis kommet undersøgelser, der løser problemet med, hvad der er årsag, og hvad der er virkning, ved at sammenligne virksomheder før og efter indførelse af kvindekvoter til bestyrelser. Den nyeste og mest omfattende analyse omfatter alle lande, der har indført lovbefalede kvoter. Konklusionen på dette materiale er, at kvoter er uden virkning på lønsomheden.

Men kan det ikke være lige meget, at personer med lavere kvalifikationer ansættes? Nej, for ligesom vi nødigt vil opereres af en hjernekirurg eller flyves af en pilot, der er ansat ud fra et måltal, vil det også betyde et generelt kvalitetstab i samfundet, hvis topstillinger generelt besættes via krav om kønsbalance, så halvdelen af stillingerne besættes uden åben konkurrence. Dertil kommer, at mænd herved diskrimineres, og at kvinder valgt på særlige vilkår risikerer at blive betragtet som et B-hold.

I november 2019 viste en måling, som analyseinstituttet Megafon foretog for fagforeningen Djøf, at 43 % af danskerne mente, at 'kampen for ligestilling er gået for vidt', mens 36 % var uenige og 21 % svarede 'hverken eller'. Baggrunden for undersøgelsen var, at Djøf har indført kønskvoter i egne bestyrelser samt opfordret folketingspolitikere til at underskrive et såkaldt ligestillingsløfte til gavn for øgede kvindeandele. Djøfs formand, Henning Thiesen, var overrasket over resultatet. Det er vi på baggrund af ovenstående ikke.

Hvor længe endnu vil Djøfs mandlige medlemmer finde sig i ubeføjet at blive udskammet som del af et old boys' network, der ekskluderer kvinder og derved hæmmer virksomhedernes vækst?

Kilder: H. Kleven, C. Landais, J.E. Søgaard, 2019. Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. American Economic Journal: Applied Economics 11, 181-209. Catalyst, 2004. The bottom line: Connecting corporate performance and gender diversity. C. Casteuble, L. Lepetit, T.T. Tran, 2019. Women on boards: Do quotas affect firm performance? HAL.

Læs Djøfs svar på debatindlægget på næste side. »

Gå ind på djoefbladet.dk og skriv dit eget bidrag til debatten



Ubevidste fordomme er en barriere for kvinder

Djof vil fortsat arbejde for øget ligestilling. Strukturel diskrimination over for kvinder er påvist i masser af undersøgelser, lyder svaret fra Henning Thiesen til Hans Bonde og Torsten Skovs kritik.

Af Henning Thiesen, formand Djof

Ligestilling er og har altid været et vigtigt indsatsområde for Djof. Vores medlemmer udgør en betydelig andel af rekrutteringsbasen til topledelse i Danmark, og som faglig organisation har Djof derfor både pligt og interesse i at bidrage til, at højt kvalificerede djøfere af begge køn har lige muligheder for at bruge deres kompetencer og indfri deres ambitioner om ledelse.

Når kvinder fortsat er et særsyn i danske bestyrelser og direktioner, er det i høj grad begrundet i ubevidste fordomme om køn. Der findes masser af undersøgelser, der underbygger, at kvinder udsættes for strukturel diskrimination på arbejdsmarkedet, som betyder, at kvinder ikke vurderes på lige fod med mænd.

Et af de velkendte eksempler er det såkaldte John/Jennifer-studie, hvor helt identiske cv'er vurderes forskelligt, alt efter om cv'et bærer en kvindes navn (Jennifer) eller en mands navn (John). Studiet viste, at både mænd og kvinder er langt mere tilbøjelige til at vurdere ansøgeren kompetent, indstille vedkommende til jobbet og anbefale en højere startløn, hvis der står 'John' i stedet for 'Jennifer' på cv'et.

Den strukturelle diskrimination gør sig også gældende, når det kommer til løn.

Og modsat Bondes og Skovs opfattelse rammer det ikke kun kvinderne, når de har fået børn, for fra Djøfs ligelønsanalyser ved vi, at kvinder får lavere løn end mandlige studiekammerater i studiejobs i den private sektor. Og lønforskellen fortsætter i hele ar-

bejdslivet, således også på chefniveau. Og det er værd at bemærke, at forskning viser, at der ikke er forskel på mænd og kvinders tilgang til lønforhandling – men at stereotype forventninger til kvinder betyder, at de får mindre ud af forhandlingerne.

Barsel har en betydning

Og igen modsat Bonde og Skovs opfattelse er der også evidens for, at kvinder bliver diskrimineret løn- og karrieremæssigt pga. forventninger om kommende barselsperioder. Blandt Djøfs nyuddannede medlemmer er der 13 % flere mænd, der fastansættes end kvinder.

Når virksomheder i stigende grad brander sig på diversitet, er det selvfølgelig begrundet i overvejelser om, at det betaler sig. Både Nordea og Den Internationale Valutafond, IMF, har i omfattende analyser vist, at virksomheder med flere kvinder i direktion og bestyrelse er mere lønsomme. Det gælder især i videnintensive virksomheder og i virksomheder med mange kvindelige ansatte.

Som ovenstående eksempler antyder, finder jeg ikke belæg for Bonde og Skovs tilbagevisning af ligestillingsproblemer på det danske arbejdsmarked: Jeg kan derfor også forsikre om, at Djof også fremover vil tale for et opgør med ubevidste bias og indgroede strukturelle normer. Jeg har indtryk af, at Bonde og Skov deler Djøfs ambition om, at alle skal kunne udfolde deres talenter på arbejdsmarkedet efter evner og interesser. Men når det kommer til at pege på de reelle hindringer for og dermed også vejen til at understøtte denne ambition, kan jeg ikke slå følge med Bonde og Skov.

"Modsat Bonde og Skovs opfattelse, er der evidens for, at kvinder bliver diskrimineret løn- og karrieremæssigt pga. forventninger om kommende barselsperioder."

HENNING THIESEN, FORMAND I DJØF

DIT

D

J

Ø

F

36 Djøf mener

Dimittendledigheden stiger under corona-krisen. Der er brug for akut hjælp til de nyuddannede – og ikke at regeringen skærer ned på uddannelser, mener formanden for Djøf Privat, Henrik Funder.

38 Arrangementer og karriereworkshops

40 Han sparrer med netværket, før han går til chefen

Nye udfordringer, større ledelsesansvar. Peder Mandrup Tang Knudsen har fået det hele på samme arbejdsplads de sidste 13 år. På nær én ting: Hjælpen fra netværket.

42 Djøfs kurser og uddannelser

43 Tre dilemmaer til embedsmanden i 2021

Presset mod den upolitiske embedsmand. Udfordringer med distancearbejde. Og udrulningen af nærhedsreformen. Bliv klogere på tre centrale dilemmaer.

44 Spørg Djøf

46 Ledige stillinger

"Vi har brug for
dimittenderne
til at kickstarte
dansk økonomi
og sikre vores
konkurrence-
evne."

HENRIK FUNDER

H V A D M E N E R D U ?

Har du nogle
gode idéer til,
hvordan Djøf
kan bidrage
til at få dimitten-
derne hurtigere
i job?

Del dine
erfaringer med
Henrik Funder på
[henrik.funder@
djof.dk](mailto:henrik.funder@djof.dk)



Kristian Nysom Lassen
FORMAND
Djøf Studerende



Ninna Würtzen
FORMAND
Djøfs Pensionistforening



Sara Vergo
FORMAND
Djøf Offentlig



Mathias Dahlerup Krarup
FORMAND
Djøf Advokat



Hanne Fugl Eskjær
FORMAND
Offentlige Chefer i Djøf



Henning Thiesen
FORMAND
Djøf

Kickstart dimittenderne

AF HENRIK FUNDER, FORMAND DJØF PRIVAT

Den schweiziske ledelsesskole IMD måler hvert år de enkelte landes konkurrenceevne. I 2020 er Danmark kåret som det næstmest konkurrencedygtige land i verden. Et spring fra en 8. plads sidste år. Et kæmpe skulderklap til dansk erhvervsliv og vores politiske system, der formår at sikre gode rammer for virksomhederne.

Folketinget har gjort meget for at holde hånden under vækst og beskæftigelse med målrettede hjælpepakker under corona-krisen. Senest har et bredt flertal i Folketinget vedtaget en kickstart af dansk økonomi med målrettet hjælp til eksporterhvervene og den grønne omstilling.

Men som IMD også anfører, er en veluddannet arbejdsstyrke og befolkningens uddannelsesniveau centralt for vores konkurrenceevne. Uddannelse er med til at fremme vækst og innovation i virksomhederne.

Derfor er der også brug for en akut indsats for at hjælpe nyuddannede i gang på arbejdsmarkedet. Med bekymring har Djøf måned for måned kunnet se, at ledighedstallene for dimittenderne er steget under corona-krisen. Vi har lagt et forslag frem om at give mindre virksomheder og civilsamfundsorganisationer en bonus, der svarer til seks måneders dagpenge, når de ansætter nyuddannede, de har haft

i praktik-, løntilskuds- eller studiejob. Det vil bidrage til at øge vidensniveauet i virksomhederne og dermed styrke deres konkurrenceevne – og samtidig forbedre beskæftigelsen for de nyuddannede.

Danmark er et lille land, hvor konkurrenceevnen er afgørende. Vores vigtigste ressource er viden, og dermed er vi også dybt afhængige af, at vi har kloge hoveder i virksomhederne. Medarbejdere, der kan tænke kreativt, sørger for, at budgetterne går op, og for at vi hele tiden udvikler vores virksomheder. Det er helt centralt.

Det er derfor helt afgørende, at Danmark ikke slækker på det uddannelsespolitiske ambitionsniveau, hvor vi desværre senest har set regeringen være fremme med forslag om nedskæringer på uddannelserne for at finansiere flere ressourcer til politiet. Jeg håber, at et politisk flertal i Folketinget sætter hælene i her, når Finansloven for 2020 skal vedtages. Tværtimod er der brug for at styrke uddannelserne.

Regeringen har nedsat et partnerskab for at få dimittenderne hurtigere i gang på arbejdsmarkedet, så vi undgår en corona-generation, der ikke får ordentligt fodfæste på arbejdsmarkedet. Det arbejde deltager Djøf også i. For de nyuddannedes skyld. Og for virksomhederne og for samfundet. Vi har brug for dem til at kickstarte dansk økonomi og sikre vores langsigtede konkurrenceevne.

Arrangementer & karriereworkshops

Alle arrangementer er med få undtagelser gratis. **Tilmeld dig på** djoef.dk/kalender

LIVE WEBINAR

Sådan vækster du med ansatte

Lær af SOUNDBOKS-stifterens personlige erfaringer i processen med at ansætte de første 100 medarbejdere.

10. november kl. 16-17.30

Lær af produktudvikling i fintech

Vil du hjælpe spændende startups med at teste deres nye løsninger? Eller mangler din startup beta-testere? Så kom med og mød dit match, når Djøf og Copenhagen Fintech inviterer til workshop.

26. november kl. 16.45-19, København

LIVE WEBINAR

Ledelsesudfordringer i den digitale omstilling

Hvordan kan danske ledere nå endnu længere med den digitale transformation? Digital vismand Jan Damsgaard og ph.d. Rikke Kristine Nielsen giver deres bud.

Tilmeld dig på
djoef.dk/digitalleder

12. november
17-18

LIVE WEBINAR

Sådan sammensætter du et dreamteam

Få indsigt i, hvordan du sammensætter et team med de bedste kompetencer og får dit projekt til at lykkes.

2. december kl. 16-17

Jobsøgning – sådan gør du

Kom til workshop og få inspiration til, hvordan du lander dit næste job. Du får tips til din ansøgning, cv og jobsamtale.

10. november kl. 10-15, Aalborg

LIVE WEBINAR

Sæt i gear til dit første lederjob

Du har kompetencerne, men mangler erfaringen. Vær med, når vi stiller skarpt på, hvordan du bringer dig selv i spil til dit første lederjob.

11. november kl. 15-15.45

Jobsøgning – når du er i job

Du får tips til, hvordan du målretter ansøgning og cv, og hvordan du brænder igennem til jobsamtalen.

17. november kl. 17-20, Odense

LIVE WEBINAR

Få styr på dialogen – bliv tryk ved konflikter

Lær at bruge den konstruktive dialog til at tackle uenigheder og undgå optrappede konflikter.

19. november kl. 10-11.30

LIVE WEBINAR

Nyuddannet – få energi i din jobsøgning

Lær at strukturere din jobsøgning og få teknikker til at hente energi og bevare motivationen, så du skaber en god hverdag.

Tilmeld dig på
djoef.dk/nyenergi

12. november kl.
10-11

Boost din karriere – kend din markedsværdi

Hvor på arbejdsmarkedet kan du skabe værdi? Få blik for dine kompetencer og potentialer og nye karriereveje.

30. november kl. 17-20, København

Succes med LinkedIn – for dig som er jobsøgende

Dit netværk er ofte vejen til dit næste job. Lær, hvordan du får øje på nye jobmuligheder, søger information og skaber kontakter gennem LinkedIn.

2. december kl. 9-12, København

LIVE WEBINAR

Er et netværk noget for dig?

Få en smagsprøve på, hvordan et netværksmøde foregår, og overblik over kommende netværksgrupper.

10. november kl. 08.30-10

Del din jobviden med en nyuddannet

Springet fra studie til jobs er lige nu særlig svært. Derfor søger vi medlemmer, som vil sparre med ledige dimittender.

Formen er et par kaffemøder, hvor din erfaring fx kan give inspiration til jobs i nye brancher og virksomheder og hjælp til at oversætte kompetencer fra studiet. Det vigtigste er, at du har nogle års joberfaring og kan huske, hvordan det var at lede efter en dør ind på arbejdsmarkedet.

Læs mere på djoef.dk/kaffemoede



HAR DU ELLER EN KOLLEGA OPLEVET SEXISME ELLER SEKSUEL CHIKANE PÅ JOBBET?

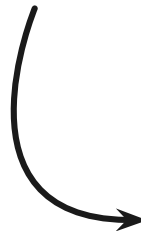
Så del din oplevelse og gør os bedre til at hjælpe ansatte og arbejdsgivere med bekæmpe sexisme i arbejdslivet.

Fortæl din historie
helt fortroligt på
stopsexisme@djoef.dk

SKAL DU MED PÅ ÅRETS STUDIETUR?

Mød forskellige virksomheder, deltag i workshops og løs en real-life konsulent-opgave, når Djøf sammen med Boston Consulting Group og Novozymes holder sin 14-dages studietur og case competition "Doing Business In 2021". Der er plads til 20 udvalgte studerende, og vil du med, så ansøg senest 1. december 2020.

Læs mere på djoef.dk/dbi





KARRIERE

"Jeg sparrer tit med netværket, før jeg går til min chef"

Nye udfordringer, større ledelsesansvar. Peder har fået det hele på samme arbejdsplads de sidste 13 år. På nær én ting: Hjælpen fra netværket.

Tekst Louise Tuborgh Foto Alexander Höllsberg

13 år har Peder Mandrup Tang Knudsen haft den samme arbejdsgiver. "Og det er jo ret atypisk for en leder i dag, hvor man nødig vil opfattes som en, der er gået i stå," påpeger han. Men selv om turen til Metroselskabet i Ørestaden har været en uendelig række af gentagelser, har karrieren langt fra stået på autopilot. Han startede som direktionssekretær og er i dag chef for 20 medarbejdere i Metroselskabets arbejdsmarkeds- og erhvervsenhed, HR, IT, CSR og intern service.

Der skal være udviklingsmuligheder

Peder betegner selv sine ansvarsområder som en temmelig blandet landhandel, men han ser kombinationen af nye opgaver og kendte rammer som en styrke. Han bliver ved med at udvikle sig, men uden at bruge energi på nye kolleger og arbejdsprocesser. Derfor har han også fokus på at spotte udviklingsmuligheder for sine egne medarbejdere.

Senest har Peder takket ja til chefansvaret for Metroselskabets store digitaliseringsprojekt, som er forankret i it-afdelingen.

"Det bliver superspændende, ikke mindst forandringsledelsen. Alt for mange it-projekter slår fejl,

fordi medarbejderne har svært ved at se fordelene i at gøre ting anderledes, end de plejer. Jeg trives selv med forandringer, men det er ikke alle, der har det sådan. Min opgave er at gøre rejsen tryk."

Midt i en shitstorm

Men ikke al læring har været et aktivt valg. I 2013 kom Metroselskabet i et heftigt stormvejr, da flere underentreprenører på metrobyggeriet ikke havde styr på lønudbetalinger og arbejdssikkerhed. Midt i uvejret stod Peder, som skulle bevare overblikket.

"Den shitstorm har formet mig som leder. Når en krise strækker sig over lang tid uden lige at kunne fikses, må man lægge en distance og lade arbejdsdagen fungere til trods. Jeg lærte at lade bekymringerne blive på arbejdet og at snakke åbent om situationen, så mine medarbejdere fortsat havde lyst til at være en del af holdet."

De sidste 10 år har Peder selv spillet på et hold, som har givet ham ballast som chef og leder. Han har været medlem af et netværk for HR-chefer, der med enkelte udskiftninger undervejs har holdt ved. Peder er ikke selv HR-uddannet, og netværket har været værdifuldt til at trykteste strategier, få viden og sparre, når han er på ukendt grund.

"Netværket består af stærke fagpersoner i job, der ligner mit. De er ikke mine private venner, men vi har opbygget et tæt forhold, hvor jeg føler mig tryk ved at række ud. Tit er det faktisk netværket, jeg sparrer med, før jeg går til min egen chef."

PEDER

**MANDRUP TANG
KNUDSEN, 46 ÅR.**

Bor på Amager med sin kone, to børn, hund og kat.

SIDEN 2007:

Stabschef i Metroselskabet

2006 – 2007:

Fuldmægtig i IT- og telestyrelsen

2003 – 2006:

Fuldmægtig i Transport- og Energiministeriet

UDDANNET:

Cand. scient. adm. fra RUC i 2004

DIN KARRIERE

VIL DU
MED I ET
NETVÆRK?

Læs mere
om dine
muligheder på
djoef.dk/netvaerk

Djøfs kurser og uddannelser

Se alle kurserne og tilmeld dig på djoef.dk/kurser. Alle priser er eksklusive moms.

FORVALTNINGS- KONFERENCEN

Deltag på Forvaltnings- konferencen 2021

Kom til debat uden filter, når politikere og embedsmænd diskuterer strukturændringer, distancearbejde og nærhedsreform. Hvad betyder det for sammenhængskraften i den offentlige sektor og idealet om den upolitiske embedsmand? Tilmeld dig nu og få earlybird-rabat.

Medlemspris: 4.500 kr.

Læs mere på
djoef.dk/forvaltning

OPSTART: 11. FEBRUAR 2021

Den nye forhandler

Kunsten at forhandle lærer du bedst ved forhandlingsbordet. Derfor er kurset fyldt med praktisk træning, hvor du lærer forhandlingsteknik, og hvordan du indgår bedre og bredere aftaler.

Opstart: 18. januar 2021

Medlemspris: 10.600 kr.

Leder uden personaleansvar

Øg din handlekraft som gråzoneleder. På kurset lærer du at forstå din rolle og dit ansvar, og hvordan du etablerer et tydeligt ledelsesmandat og sikrer et godt samspil med ledelsen.

Opstart: 18. januar 2021

Medlemspris: 26.000 kr.

Den effektive rådgiver

Giv langt bedre råd med en rådgiverfaglig værktøjskasse. På kurset former du gennem træning og feedback dit eget fundament for at rådgive effektivt med strategiske, retoriske og psykologiske redskaber.

Opstart: 21. januar 2021

Medlemspris: 13.300 kr.

Agil projektledelse – SCRUM MASTER

Du lærer konkrete værktøjer til at tilrettelægge og designe agile projekter. Du bliver trænet i den agile metode SCRUM, og du har mulighed for at blive SCRUM Master i forlængelse af kurset.

Opstart: 14. januar 2021

Medlemspris: 13.900 kr.

Faciliteringsuddannelsen

Uddannelsen giver dig træning i at skabe effektive processer og møder med mening og høj værdi. Du lærer at sikre engagement og et optimalt udbytte for alle deltagere.

Opstart: 19. marts 2021

Medlemspris: 25.900 kr.

Juridisk rådgiver i digitale projekter

Styrk dine digitale kompetencer og forstå processerne i digitale projekter. På kurset lærer du at forstå din og andres roller, og hvordan du bidrager med din juridiske faglighed i it- og digitaliseringsprojekter.

Opstart: 2. marts 2021

Medlemspris: 14.750 kr.

Effektiv kommunikation og personlig stil

På kurset lærer du at skabe balance mellem form og indhold, og du bliver trænet i at levere dit budskab med naturlig autoritet og gennemslagskraft.

Opstart: 7. december 2020

Medlemspris: 12.500 kr.

Styrk dit digitale mindset

Efter kurset har du en god forståelse for, hvad digital transformation er, og hvad digitalisering betyder for en organisation. Du kan proaktivt tage del i digitale forandringer i din organisation.

Opstart: 14. januar 2021

Medlemspris: 6.600 kr.

GRUNDLÆGGENDE PROJEKTLEDELSE

Bliv en systematisk projektleder

Projekter kræver en helt særlig arbejdsform, og du øger muligheden for succes, hvis du forstår at styre hvert projekt effektivt. På kurset får du de grundlæggende projektværktøjer og -metoder ind under huden, og du bliver trænet i at spille sammen med de andre aktører. Nu kan du også tage kurset online.

Medlemspris: 9.800 kr.

Onlinekursus 7.000 kr.

Læs mere på
djoef.dk/grundprojektledelse

OPSTART: 7. DECEMBER 2020

3 dilemmaer til embedsmanden i 2021

Presset mod den upolitiske embedsmand. Udfordringer med distancearbejde. Og udrulningen af nærhedsreformen. Bliv klogere på tre centrale dilemmaer, når Djøf inviterer embedsmænd i stat, region og kommuner til Forvaltningskonference.

Der vil være en hel del at debattere, når Djøf inviterer til forvaltningskonference den 11. februar 2021.

Her sætter vi spot på tre dilemmaer, der påvirker embedsmanden lige nu. Du bliver klogere på, hvordan politikere fortolker de nye tendenser, hvilke perspektiver aktuelle forskningsresultater giver, og hvordan embedsmænd ser og fortolker embedsmandens rolle og vilkår anno 2021.

1 Øget pres på den upolitiske embedsmand

Det forløbne år har fra politisk hold budt på flere nye tiltag, der signalerer en udvikling i politikerbetjeningen. Samtidig tegner der sig en tendens til, at embedsværket bliver inddraget tættere i politiske overvejelser og beslutninger – fx den strukturelle styrkelse af Statsministeriet, det tværgående samarbejde mellem ministerierne, de særlige rådgiveres rolle og ministersekretariater og koordinerende enheder. Også i styrelser og kommuner er der eksempler på nye styrkede ledelses- og forretningsudviklingssekretariater.

Dem kan du bl.a. møde til Forvaltningskonferencen

Agnete Gersing
Claes Nilas
Hans Engell
Helene Helboe Pedersen
Helene B. Rasmussen
Kathrine Olldag
Maria Schack Windum
Kristian Wendelboe
Steen E. Navrbjerg
Torben Frølich

11.
februar
2021

Hvordan kan den upolitiske embedsmand redefinere sin rolle i en tid, hvor det upolitiske er under pres? Er det overhovedet muligt? Det diskuterer politikere og embedsmænd under formiddagens debatter – hvor professor Helene Helboe Pedersen også fremlægger resultater fra et opsigtsvækkende forskningsprojekt.

2 Hvad betyder distancearbejde for sammenhængskraften?

Corona-krisen har haft omfattende konsekvenser for organiseringen af vores arbejde, og meget tyder på, at nogle af ændringerne kan være varige, fx når det gælder den øgede brug af hjemmearbejde. Efter frokost præsenteres den nyeste arbejdsmarkedsforskning om distancearbejdets betydning for arbejdspladskulturen – og bl.a. kommunaldirektør i Gentofte, Torben Frølich, og tidligere departementschef Agnete Gersing diskuterer, hvad vi har lært et år efter krisens udbrud. Hvad betyder det for kulturen og sammenhængskraften på arbejdspladsen, når vi i stigende grad arbejder og leder på distancen?

3 Kan vi holde nærhedsreformen i gang?

Mens corona-krisen kradser, skal en nærhedsreform rulles ud. Men er det i hele taget en reform? Og er den i givet fald en decentral øvelse? Er det en murbrækker til at nedbryde bureaukratiet? Og kan vi holde nærhedsreformen i gang, når den ikke er en samlet, overordnet styret, regeringsdiktet reform, der skal udrulles? Det debatterer et panel, som blandt andre inkluderer direktør i KL, Kristian Wendelboe.

Konferencen afholdes den 11. februar fra kl. 9-16 på Hotel Radisson Blu i København og modereres af styrelsesdirektør Claes Nilas og politisk kommentator Hans Engell.

Du kan læse meget mere om konferencen på djoef.dk/forvaltning.

FORVALTNINGSKONFERENCEN

Spørg Djøf

Djøfs panel af rådgivere hjælper, hvis du har spørgsmål om ansættelsesforhold, karrieremuligheder, overenskomster, regler og lovgivning, faglige netværk eller andet, der optager dig i forbindelse med arbejdsliv eller studier.

Husk venligst at skrive dit fulde navn og mailadresse til brug for rådgiverne. Et udvalg af spørgsmål og svar fra Djøfs rådgivning bringes i anonymiseret form her på siderne.

ER DER NOGEN I DET PRIVATE, DER VIL HAVE EN KOMMUNAL SOM MIG?

Jeg er gået 'lidt død i det' efter mange år som chef i et borgerservicecenter. Nu vil jeg gerne prøve noget helt andet. Gerne ud og væk fra det kommunale, hvor jeg har været altid. På den anden side frygter jeg, at min karriere går i kludder, hvis jeg skifter sektor. Så kære Djøf, hvad skal jeg gøre? Og er der overhovedet nogen i det private, der vil have en kommunal én som mig med på holdet?

KÆRE KARRIERE-FORVIRREDE

Det er godt, du skriver. For så ved jeg, at du er i gang med dit første vigtige skridt. Du er i gang med at handle på din (dødheds)følelse. Bliv ved den lidt endnu, og find ud af, hvad du har brug for.

Dit 'noget helt andet' skal du med andre ord konkretisere. Det kan fx være mere ansvar eller mindre. Eller måske har du brug for beslægtede (ledelses-)

opgaver og metoder i en anden sektor, som du er inde på. Overvej derfor, hvilken sektor, produkt eller organisationstype der vækker noget i dig. Nye inspirerende kolleger og ledere kan måske også gøre det. Mulighederne er mange og ofte i kombinationer. Så find ud af, hvad din følelse kalder på. Husk, det er ikke nok blot at ville væk fra noget. Du skal videre og ud over det punkt.

Dernæst, og inden du går i gang med at finde dit næste gode job på markedet, skal du også have fat i dine styrker. Find derfor ud af, hvordan du gerne vil bruges på din kommende arbejdsplads. Du skal overveje spørgsmålet: Hvilke kompetencer, skills og erfaringer vil gøre dig godt at bruge i 'den stol', du næste gang ender med at sidde i?

Med andre ord: Overvej din funktion og dine opgaver ud fra, hvad der motiverer dig, og hvad du selv synes, du er knaldgod til. Ofte er vi tilbøjelige til kun at definere sidstnævnte (god til), når vi søger job. Men din motivation skal med. Ellers er det bare kompetencer uden liv i. Noget af det, du laver i dag eller har lavet tidligere med succes, som har været sjovt, fedt eller måske berusende, vil formentlig give dig input til, hvad dine styrker er.

Og med dem in mente bestemmer du selv, hvilke jobåbninger og opslag du skal reagere på – og ikke omvendt.

Er du i tvivl om, hvorvidt de job du kigger på, matcher din profil, så tøv ikke med at tage fat i en af os karrierekonsulenter i Djøf. Vi bruger meget gerne vores erfaringer til at sparre med dig om, hvordan dine styrker får liv i en anden sektor.

/Frederik Iuel

SKRIV ELLER
RING TIL VORES
KONSULENTER

djoef@djoef.dk
3395 9700

FREDERIK IUEL

CHEFKONSULENT
I DJØF KARRIERE
OG ERHVERV

fiu@djoef.dk

Rådgiver, coacher
og underviser i
karriereudvikling,
personlig ledelse,
jobtrivsel og job-
søgning. Erfaren
og certificeret
coach, uddannet
cand.scient.adm.
og M.Sc. i social
policy analysis.

KAN JEG HOLDE FERIE I FORLÆNGELSE AF BARSEL?

Jeg er gravid og har termin om en måned. I den forbindelse er jeg så småt ved at planlægge min barsel, men er blevet i tvivl om, hvad mine rettigheder er i forhold til ferie. Kan jeg afholde min ferie i forlængelse af min barsel? Eller kan jeg kræve ferien udbetalt, hvis jeg ikke kan nå at afholde den?

På **djoef.dk** finder du masser af information om bl.a. jobsøgning, løn, ansættelsesvilkår, karriere, faglige netværk og mentorordninger. Klik på 'Rådgivning og karriere'.

KÆRE GRAVIDE

Tak for din mail og stort tillykke med graviditeten!

Med den nye ferielov er reglerne om afvikling af ferie i forhold til barsel ændret. Du kan som udgangspunkt ikke længere få udbetalt din ferie uden at afholde den, selv om du er på barsel og dermed forhindret i at holde ferie. Med den nye lov skal op til fire ud af de fem ugers ferie automatisk overføres ved udgangen af ferieafholdelsesperioden. Denne periode løber fra september til december året efter (den nuværende ferieafholdelsesperiode løber dermed fra 1. september 2020 til 31. december 2021).

Hvis man fx går på barsel 1. februar og kun når at afholde én uges ferie og er tilbage fra barsel efter ferieafholdelsesperiodens udløb 31. december, skal tre ugers ferie overføres til den næste ferieafholdelsesperiode. Den sidste uge kan man vælge at få udbetalt.

Man optjener 2,08 dages betalt ferie for hver

månedslønnet ansættelse. Under barsel optjener man derfor fortsat betalt ferie, så længe der udbetales hel eller delvis løn. Den optjente ferie kan afholdes med fuld løn – også selv om man kun modtager delvis løn under sin orlov. Delvis løn er også perioder, hvor man fx kun får udbetalt sit pensionsbidrag.

For at få fuld løn under afvikling af ferie, der er optjent i perioder med delvis løn, er det dog en forudsætning, at man stadig er ansat hos den samme arbejdsgiver, når ferien holdes.

Fratræder man, inden ferien holdes, skal arbejdsgiver udbetale feriegodtgørelse ved fratræden. Feriegodtgørelsen beregnes på grundlag af indtægten i optjeningsåret, og da der ikke har været en normal indtægt, vil feriegodtgørelsen være lavere end fuld løn.

Du kan som udgangspunkt godt holde ferie i forlængelse af din barsel. Afholdelse af ferie skal ske efter aftale med din arbejdsgiver, så det er vigtigt, at din arbejdsgiver kan godkende placeringen af ferien. Det plejer dog ikke at give anledning til problemer, og rigtig mange benytter sig af muligheden.

Vi kigger meget gerne din barselsplan igennem, når du har udarbejdet den. Husk, at barselsplanen skal sendes til din arbejdsgiver, senest otte uger efter, at dit barn er født.

Såfremt ovenstående giver anledning til spørgsmål, er du velkommen til at kontakte os.

/Monica Hasanpour

**MONICA
HASANPOUR**
CHEFKONSULENT
mha@djoef.dk

Cand.jur.
og chefkonsulent
i Djøfs afdeling
for Privatanstatte.
Underviser på
Djøfs kurser i
lønforhandling.
Forhandler
overenskomster
og rådgiver
Djøfs medlemmer
på alle niveauer.

Job

Udpluk af ledige stillinger fra Djøfs jobunivers.
Læs mere om de enkelte job – og find mange flere jobmuligheder – på jobunivers.dk.

A

AC'er

Ishøj Kommune
9. november

AC-generalister

Behandlingsrådet
16. november

Administrerende direktør

FTFa
11. november

Akademikere

Rigspolitiet
16. november

Akademisk konsulent

Fredericia Kommune
15. november

Akademisk medarbejder

Københavns Kommune
12. november

Analyse- medarbejder

Københavns Kommune
9. november

Analytisk stærk medarbejder

Økonomistyrelsen
8. november

Analytisk stærke medarbejdere

Miljø- og
Fødevareministeriet
8. november

Analytisk udviklingskonsulent

Kolding Kommune
15. november

Arbejdsmarkedschef

Vejle Kommune
8. november

C

Chef

LivaShelter
10. november

Chef

Danmarks Lærerforening
20. november

Chefkonsulent

Procesbevillingsnævnet
16. november

D

Dekan

Roskilde Universitet
15. november

Direktør

Syddjurs Kommune
22. november

Drifts- og serviceleder

Frederiksberg Kommune
15. november

Læs mere på
jobunivers.dk

E

Enhedschef

Region Hovedstaden
15. november

F

Faglig konsulent

Dansk Frisør &
Kosmetiker Forbund
14. november

Formidler

Københavns
Professionshøjskole
8. november

Fuldmægtig

Erhvervsstyrelsen
8. november

Fuldmægtig

Vejdirektoratet
9. november

Fuldmægtig/ specialkonsulent

Ombudsmanden for
Inatsisartut
15. november

Fuldmægtige

Akkrediteringsinstitution
23. november

G

Generalist

Digitaliseringsstyrelsen
8. november

H

HR-udviklings- konsulent

Miljø- og
Fødevareministeriet
8. november

I

It-supporter

Djøf
10. november

MUUSMANN

ORGANISATIONSANALYSE – LEDELSESUDVIKLING – REKRUTTERING

■ Vi **siger**, hvad vi ser

■ Vi **ved**, hvad vi taler om

■ Vi **bliver**, til det virker

Telefon 70 11 20 22 ■ www.muusmann.com



På vej i nyt job?

Langt de fleste stiger i løn, når de skifter job. Brug vores lønværktøjer til at finde dit nye niveau.



Lønberegner



Lønstatistik



Værdifuld rådgivning

djof.dk/loen



Tænk længere

J

Juniorkonsulent
og juniorresearcher
Samuelsen
13. november

Juridisk konsulent
Ankestyrelsen
8. november

Jurist
ZBC
10. november

Jurist
Kulturministeriet
15. november

Jurist
Domstolsstyrelsen
16. november

Jurist
Finansforbundet
11. november

Jurist
Region Sjælland
12. november

Jurist
Fødevarestyrelsen
17. november

Jurist
Digitaliseringsstyrelsen
17. november

**Jurist og
forhandler**
Djof
11. november

Jurist/advokat
HOFOR
15. november

Jurister
Bornholms
Regionskommune
8. november

K

**Kommunikations-
medarbejder**
Energistyrelsen
16. november

Konsulent
Ankestyrelsen
8. november

Konsulent
Dansk
Socialrådgiverforening
16. november

Konsulent
Københavns Universitet
8. november

Konsulent
Region Hovedstaden
11. november

Konsulent
Københavns Kommune
18. november

Konsulent (barselsvikar)
Danske Regioner
13. november

Konsulenter
Banedanmark
12. november

Kontorchef
Region Nordjylland
8. november

Kontorchef
Skatteministeriet
9. november

Kontorchef
Skattestyrelsen
21. november

Kontorchef
Udlændinge- og
Integrationsministeriet
9. november

Kontorchef
Arbejdstilsynet
15. november

Kontorleder
Dansk
Socialrådgiverforening
Region Syd
17. november



Tag nye skridt i dit arbejdsliv

Få en gratis karrieresamtale om dine muligheder. Du får værdifuld rådgivning om:



Strategier for jobsøgning



Smarte karrierevalg



Work-life-balance

djoef.dk/karrieresamtale

djøf

Tænk længere

L

Leder
Region Nordjylland
9. november

Lektorat
Syddansk Universitet
9. november

M

Medarbejder
Styrelsen for
Arbejdsmarked og
Rekruttering
15. november

**Medarbejder til
Koncernøkonomi**
Banedanmark
10. november

O

Områdejurist
Københavns Kommune
15. november

P

Personalejurist
Grønlands Selvstyre
15. november

Personalekonsulent
(seniorkonsulent)
Rudersdal Kommune
16. november

Professorater
Syddansk Universitet
16. november

Professorater
Aalborg Universitet
24. november

Projektmedarbejdere
Beskæftigelsesministeriet
10. november

R

Rådgivningschef
Movia
23. november

S

Sekretariatschef
Technical Education
Copenhagen TEC
10. november

Senior Advisor
BUPL
13. november

Styrelsesdirektør
Udviklings- og
Forenklingsstyrelsen
8. november

T

Teamleder
Københavns Kommune
17. november

U

Udbudsjurist
Styrelsen for Dataforsyning
og Effektivisering
11. november

Udbudsjurist
Børne- og
Undervisningsministeriet
11. november

Udbudskonsulent
Miljø- og
Fødevareministeriet
8. november

V

Vagtplanlæggere
Region Hovedstadens
Psykiatri
8. november

Vicekontorchef
Præhospitalet
8. november

Ø

Økonomer
Grønlands Selvstyre
9. november

Økonomichef
Toldstyrelsen
12. november

Økonomidirektør
Region Syddanmark
8. november

Økonomisk Konsulent
Tårnby kommune
16. november



BORNHOLMS
REGIONSKOMMUNE

Er du vores nye ældrechef?

Bornholms Regionskommune (BRK) står over for at skulle ansætte en ældrechef. En spændende stilling for dig med faglig indsigt og ledererfaring, som ønsker spændende udfordringer i en organisation i udvikling.

Som vores nye ældrechef har du det overordnede ansvar for Center for Ældre. Vores formål er at sikre Bornholms ældre borgere et aktivt, selvbestemmende og værdigt liv. Der er med budgetforliget for 2021 stor politisk og ressourcemæssig opbakning til området, og du får som ny ældrechef mulighed for at sætte dit eget præg i udmøntningen af de politiske prioriteringer.

Hverdagsinnovation er et nøgleord i vores arbejde på ældreområdet. Vi har stort fokus på udvikling og nye måder at løse kerneopgaven på, så vi kan sikre værdighed og nærvær i plejen af vores borgere og samtidigt nedbringe sygefraværet hos vores medarbejdere. Vi har derfor en række spændende udviklingsprojekter i Center for Ældre, som du skal være med til at fortsætte og sikre gevinsterne af.

Som ældrechef har du ledelsesansvaret for centerets afdelingsledere og teamledere. Du skal udøve ledelse, så opgaveløsningen sker

i samspil med og tæt på borgerne. Du skal involvere dine ledere og sikre sammenhold, trivsel og arbejdsglæde.

Center for Ældre har en god økonomi, og du skal som ældrechef sikre fortsat økonomisk balance og budgetoverholdelse. Vi er dog ambitiøse efter at drive centeret så effektivt som muligt, og du skal kunne skabe balance mellem fagligheden og økonomien.

Vi leder efter en ældrechef, som er udviklingsorienteret og visionær på centeret, medarbejderne og borgernes vegne. Du har faglig indsigt i ældreområdet - enten fra en sundhedsfaglig uddannelse eller erhvervs erfaring -, og du har erfaring fra en kommune eller en anden politisk styret organisation.

Du har erfaring med ledelse af ledere og gode strategiske kompetencer. Det er et center i stor udvikling, og det er derfor vigtigt, at du kan lede dine medarbejdere

sikkert gennem forandringsprocesser. Du er ambitiøs og visionær og brænder for at skabe de bedste rammer i organisationen - i tæt samarbejde med ledergruppen og medarbejderne.

Du kommunikerer tydeligt og evner at lede med tillid og dialog som grundlag. Du forstår både det faglige og det politiske sprog og formår at oversætte og tage beslutninger, som giver mening for både politikere, medarbejdere og borgere.

YDERLIGERE OPLYSNINGER

Læs mere om stillingen på klk.kl.dk/rekrutteringer.

Der er ansøgningsfrist **d. 30. november klokken 12.00**. Vi forventer, at du kan tiltræde senest den 1. februar 2021.

Der kan i forbindelse med rekrutteringen rettes fortrolig henvendelse til servicedirektør Trine Dorow på 30 18 18 00 eller chefkonsulent Bjarne Voigt Hansen (KLK) på 27 15 29 15.

Bornholm ligger naturskønt i den sydlige del af Østersøen og har ca. 39.500 indbyggere fordelt på i alt 587 kvadratkilometer. Øen er kendetegnet ved et unikt og trygt fællesskab, hvor der er ro og plads til at trives, samtidig med at vores kommune har ambitioner, stærk fremdrift og et blomstrende iværksættermiljø.

Bornholms Regionskommune (BRK) er en stor organisation med ca. 3.500 medarbejdere, som løser mange og meget forskellige opgaver for det bornholmske samfund.

KL
KONSULENTVIRKSOMHED



Se dine medlemsfordele på djoef.dk/medlem



djøl



Skal jeg give dig et uforpligtende forsikringstilbud?

Når der sker små og store forandringer i dit liv, kan det være en god idé at tilpasse forsikringerne. Det kan fx være, du har fået flere børn, købt ny bil, nyt designmøbel, fået hund eller drømmer om at rejse mere.

Som medlem af Djøl har du fordele gennem Codan. Ring ind til os og få et uforpligtende forsikringstilbud, og hør om dine medlemsfordele.

Ring til vores forsikringsrådgivere
på **33 55 30 80**.

Spar op til
32%
på alle dine forsikringer
som Djøl-medlem.*

09.20. Codan Forsikring A/S, CVR 1052 9638.

*Du opnår rabatten på 32 % ved tre kerneforsikringer. Læs mere om kerneforsikringer på codan.dk/djoef.

CODAN

De fem og corona-undersøgelsen

Fem professorer udreder lige nu, hvad der skete i regeringskontorerne, da Danmark i foråret blev lukket ned. De arbejder i stilhed, men formanden – Jørgen Grønnegård Christensen – vil godt for Djøfbladets læsere løfte lidt af sløret for, hvordan gruppen arbejder.

Hvad foregik der bag kulisserne i regeringskontorerne og myndighederne, da regeringen i foråret lukkede skoler og børnehaver, smækkede plejehjemmene i for besøg, sendte den 3. statsmagt hjem, så retssager på stribe blev aflyst, og tog mange andre drastiske beslutninger?

Det er fem professorer – fire djøfere og en læge – lige nu i susende fart i gang med at finde ud af.

Den uvildige udredningsgruppe blev besluttet af et bredt politisk flertal lige før sommerferien. Siden har man ikke hørt meget til dem, og det er også meningen. 'Vi har iført os ikke mundbind, men mundkurv,' sagde gruppens formand, professor emeritus Jørgen Grønnegård Christensen, da de gik i gang.

Men han vil godt give en lille status til Djøfbladets læsere, selv om gruppen 'arbejder i stilhed', som han siger.

"Kernen er, at vi skal afdække beslutningsgangen og det grundlag, man traf beslutningerne på. Det vil sige, hvad var det for en rådgivning, der blev givet til dem, som traf de grundlæggende beslutninger," forklarer han.

'Grundlæggende beslutninger' falder i to. Beslutninger, som blev truffet af regeringen, og beslutninger, hvor Folketinget var med. Så gruppen skal også se på, hvilke informationer Folketinget fik.

Og så skal gruppen vurdere, hvad man helt gene-

relt kan lære af forårets forløb. Var der noget, man kunne eller burde have gjort anderledes?

Iklædte man sig falske kåber?

Også i Norge, Sverige og Frankrig har politikerne sat tilsvarende undersøgelser i gang. Grønnegård har lige aftalt et videomøde med den franske udredningsgruppe, da Djøfbladet taler med ham.

Men hvad er det mere præcist for en form for undersøgelse, de danske politikere har sat de fem professorer på?

Det er ikke en undersøgelseskommission. Der er ingen dommer på podiet. Ingen embedsmænd og ministre skal afhøres med en bisidder ved deres side. Det er en skriftligt baseret undersøgelse, hvor professorerne læser papirer i tonsvis fra ministerierne. Og – meget vigtigt – der skal ikke placeres et retligt eller politisk ansvar på nogen hverken embedsmænd eller politikere.

Folketingsflertallet siger selv, at det er den samme form for undersøgelse, som da to historieprofessorer i 2016 blev bedt af Folketinget om at lave en historisk udredning om, hvorfor Danmark gik i krig i Kosovo, Irak og Afghanistan.

Men hvad siger supereksperter, højesteretsdommer Jens Peter Christensen, som bl.a. var formand for det udvalg, som i 2018 kom med betænkningen 'Undersøgelseskommissioner og parlamentariske undersøgelsesformer'? »



JØRGEN GRØNNEGÅRD CHRISTENSEN

Formand for Udredningsgruppen. Professor emeritus fra statskundskab på Aarhus Universitet. 76 år. Stor kender af centraladministrationen. Brugt i kommissioner og ekspertudvalg. Når politikerne valgte Grønnegård, handler det om troværdighed, siger kilder. Regeringen tror på, at de borgerlige ikke kan bruge ham som lakaj for et usagligt stormløb mod sig. De borgerlige tror på, at regeringen ikke kan løbe om hjørner med ham. Han har en evne til at ramme begge sider af en sag med krabasken, lyder det. Han ved, hvad der er op og ned i de politiske og administrative forretningsgange i regeringskontorerne og kommer derfor ikke til at anstifte unødige ildebrande på grund af ukendskab til 'de faktiske forhold', som én siger. 'Han er en venligtsindet kommissær, der kan angribe systemet på dets egne præmisser,

netop fordi han kender præmisserne,' siger en anden.

Og så er han kendt for at levere. Til tiden.

Men, siger professor, dr.jur. på KU, Michael Gøtze, han anses også af mange som en Tordenskjolds soldat, der er blevet brugt så mange gange før, at man måske kan spørge, om han er helt uafhængig.

Det er Grønnegård, der har indstillet de fire øvrige medlemmer af udredningsgruppen til politikerne. Nogle vurderer, at han har lagt vægt på at finde nogle, som ikke kan beskyldes for at have været ude i det offentlige rum og tage stilling på forhånd.

Andre som Michael Gøtze mener, at der er gået lidt bridgeklub i den, hvor Grønnegård har valgt nogle, som han ved, han ikke bliver uvenner med på de vigtige punkter, og at gruppen derfor ikke ud fra en objektiv målestok er et egentligt ekspertudvalg.



DORTE GYRD-HANSEN

Cand.oecon., professor, leder af Dansk Center for Sundhedsøkonomi på SDU. 55 år.

"Det er klart, at man må have én med stærke sundhedsøkonomiske kompetencer med. Man skal jo bl.a. have belyst beslutningsgrundlaget i forhold til påvirkningen af sundhedsvæsenets økonomi. Men også spørgsmål som værdien af liv," siger professor på Institut for Virksomhedsøkonomi og Ledelse på SDU og specialist i sundhedspolitik, Kjeld Møller Pedersen.



HELLE BØDKER MADSEN

Dr.jur., professor. Juridisk Institut. Aarhus Universitet. 66 år. Førende forsker inden for sundhedsret og patientsikkerhed.

"Som gruppens eneste jurist skal hun ideelt set ud over det forvaltningsretlige i princippet dække hele flanken med retsstaten: Tiltog regeringen sig for mange beføjelser i forhold til menneskerettigheder, forsamlingsforbud, forfatningsret etc.," siger professor i forvaltningsret på KU, Michael Gøtze.



LARS ØSTERGAARD

Dr.med., klinisk professor fra Aarhus Universitet og Aarhus Universitetshospital, AUH. 57 år. En af Danmarks førende infektionsforskere. Er bl.a. AUH's tovholder på et nationalt samarbejde støttet af Innovationsfonden om kliniske Covid-19-forsøg.

Gruppens sundhedsfaglige ekspert, fx på de skiftende teststrategier i foråret. Da han blev medlem af gruppen, glædede han sig over, at det handler om, hvad vi kan lære af det her, sagde han.



JOSTEIN ASKIM

Dr.polit., professor, Institutt for statsvitenskap, Oslo Universitet. 44 år. Er også medlem af et udvalg, som laver et serviceeftersyn af det norske Stortings kontrol med forvaltningen. Skal bl.a. sammenligne den norske og den danske covid-19-håndtering.

"Det, der kendetegner Josteins profil, er organisering, styring og beslutningsprocesser i den offentlige sektor. Det, han særligt bidrager med her, er jo blikket udefra," siger professor på VIVE, Kurt Houlberg.

Her er de fem undersøgere

"Populært sagt skal professorerne undersøge, om regeringen ikklædte sig falske kåber af faglighed."

JENS PETER CHRISTENSEN, HØJESTERETSDOMMER

"Hvis man skal sammenligne med noget, er det jo med andre undersøgelser, som foregår på skriftligt grundlag, fx en advokatundersøgelse. Man kan også, som politikerne gør, sammenligne med den historiske krigsudredning. Men dér var der tale om et forløb, som der ikke længere var meget ild i, for begivenhederne lå 10-15 år tilbage. Det er ikke tilfældet her. Det er uhyre aktuelt."

Indholdsmæssigt er det vigtige, at udvalget ikke skal foretage retlige vurderinger, fastslår Jens Peter Christensen.

"Populært sagt skal professorerne undersøge, om regeringen ikklædte sig falske kåber af faglighed, da den lukkede Danmark ned. Altså om dét, regeringen besluttede, var baseret på faglig rådgivning, eller om fagligheden snarere blev undertrykt eller i hvert fald skævvredet i det, der blev meddelt til Folketinget og befolkningen," forklarer han.

Ligesom da Danmark gik i krig

I de to historieprofessorers udredning, 'Hvorfor gik Danmark i krig', kan man læse, at de ud over alle papirerne også havde samtaler med nogle toppolitikere fra dengang såsom Anders Fogh Rasmussen, Mogens Lykketoft og Per Stig Møller, som frivilligt stillede op, og tilsvarende anonyme topembedsmænd.

Så kunne man ikke forestille sig det samme her – at udvalget talte med udvalgte embedsmænd for at blive klogere? Jo, siger Jens Peter Christensen, men det ville i så fald ikke have karakter af forhør på samme måde som i en undersøgelseskommission.

"For her er der jo netop ikke lagt op til, at ekspertudvalget skal slå ned på nogle enkeltpersoner. Samtaler skulle vel så mere være for at sondere, hvordan embedsværket så at sige oplevede lugten i bageriet. Men det vil være noget, som vil kræve en betydelig balancegang af udvalget. Ellers kan der hurtigt blive ballade," siger Jens Peter Christensen.

Men hvad siger Grønnegård? Taler han og gruppen med nogle embedsmænd om lugten i bageriet?

"Nej," siger Grønnegård med eftertryk på nej.

"Vi har haft møder med embedsmænd i ministerier og styrelser om afgrænsningen af det materiale, vi bad dem udlevere til os. I forlængelse af disse møder har vi haft samtaler med embedsmænd om selve den praktiske organisering og tilrettelæggelse af indsatsen mod Covid-19. Det er nødvendigt for vores kortlægning af forløbet, fordi vi på den måde

kan supplere den information, som vi trækker ud af dokumenterne."

Så nu sidder gruppen med tonsvis af dokumenter. Hvor mange har Grønnegård ikke tal på. De har bjerge af papirer foran sig.

"Vi forsøger, om vi kan lave en optælling, uden det bliver en selvstændig belastning for os."

Men har I fået dét, I har bedt om – også papirer med interne overvejelser i regering og myndigheder?

"Ja, også dét. Vi har fået alt, hvad vi har bedt om. Vi gik – og heldigvis for det – meget tidligt i gang med at skrive til ministerierne, allerede inden sommerferien, vel vidende at vi væltede en ret byrdefuld opgave ned over dem oven i deres øvrige arbejde med Covid-19. Men vi har kun mødt imødekommethed. Vi har intet problem haft med at få vores anmodninger efterkommet så hurtigt, som det kunne lade sig gøre. Alle har ønsket at bidrage bedst muligt til denne undersøgelse. Problemet ligger derimod i, at materialet, vi har fået, er så umådelig stort."

Men der kan jo være noget, I ikke har bedt om, fordi I ikke ved, det findes?

"Det tror jeg ikke. Vi har spurgt på en måde, så vores anmodninger fanger det, vi skal bruge. Men det er klart, at der kan være truffet beslutninger og dispositioner, som ikke har sat sig et skriftligt spor. Sådan er det jo i den daglige beslutningssgang. Og det er da også helt klart, at der er en begrænsning dér, når man undersøger på den måde, som vi gør."

Det får dig stadig ikke til at tage ind på Slotsholmen og bede om en mundtlig samtale med nogen?

"Nej. Det ligger i kortene for os, at det gør vi ikke."

Vi når det!

I løbet af august begyndte dokumenterne at rulle ind til udredningsgruppen. Så hvordan bærer de sig ad med at nå det?

Grønnegård har sammen med politikerne valgt en model med en lille udredningsgruppe på fem, hvor alle fem arbejder aktivt med i analysearbejdet og er delvis frikøbt til det. Dertil kommer et sekretariat bestykket med fire-fem medarbejdere fra Folketinget og studentermedhjælp. Og så en ekstra hjælpende hånd i form af Aarhus-professoren Peter Bjerre Mortensen, som også er frikøbt. Desuden er seks andre forskere, herunder udredningsgruppens norske professormedlem, i gang med at lave komparative analyser af Covid-håndteringen i Norge,



Professorerne skal aflevere deres udredning til Folketinget og regering senest 31. januar. De har altså kun seks måneder til det kæmpestore arbejde. Krigsudredningen ifm. Danmarks deltagelse i krigene i Irak og Afghanistan tog to et halvt år, og en klassisk undersøgelseskommission tager tre-fire år.

Sverige og Tyskland, for det har politikerne også bedt om.

"Sammenlignet med andre undersøgelsesorganer er vi en lille gruppe og et lille sekretariat. Vi behøver ikke bruge en masse tid på koordinering. Jeg vil hellere have det sådan end en stor gruppe og et stort sekretariat. Og i stedet for at sidde med det i to år vil jeg hellere have det overstået."

Hvor langt er I?

"Vi er rigtig godt i gang! Og vi har fortsat rigtig meget foran os."

Jørgen Grønnegård Christensen skjuler dog ikke, at det er hårdt arbejde. Han svinger indimellem mellem bekymring og optimisme – som det er med alle store opgaver.

"Men vi tilrettelægger arbejdet, så vi når det. Der er ingen diskussion dér."

I laver den bedst mulige undersøgelse, I kan nå inden for jeres tidsramme?

"Ja, det gør vi. Og vi er også i stand til at lave en solid undersøgelse inden for den tidsramme, vi har. Det tør jeg godt sige nu."

Et valgfag i filosofi fik Eva Sofie Lippert Lund til at træffe en beslutning: Hun ville have tid og overskud til andet end arbejde. I sit første job som kandidat forhandlede hun sig frem til en 4-dages arbejdsuge.



Eva har 4-dages arbejdsuge:
**"Tid er penge. Men penge
er fandeme også tid."**

Eva Sofie Lippert Lund ønsker selv at udstikke kursen for sit arbejdsliv. Det betyder blandt andet, at hun har fået forhandlet sig frem til en 4-dages arbejdsuge i sit første 'rigtige' job, efter hun i sommer blev cand.merc. psyk. fra CBS.

Hun bor i en lille lejlighed på Vesterbro i København, og det har hun det fint med. Og hun kommer aldrig til at bo i et stort hus i Nordsjælland, siger hun.

"Det kommer bare ikke til at ske. Jeg vil gerne kunne finde glæden i det simple og det enkle og have resurser og tid til rent faktisk at leve godt. Og for mig handler det gode liv ikke om at køre rundt i store biler og gå i mærketøj, men om at have tid til at være sammen med min familie og alt muligt andet, der gør mig glad og giver mig overskud."

Og det er nu, hun har valget – inden hun bliver 'vant' til at tjene mange penge.

Det er ikke sådan, at Eva tidligere drømte om store huse og mærketøj. Men det er en nyere bevidst erkendelse, at hun så vidt muligt vil gøre sig fri.

"Altså ikke gældsætte mig i en grad, så jeg ikke har friheden til at bruge tid på det liv, der ligger uden for arbejdslivet," som hun siger.

Erkendelsen kom, da hun på kandidaten tog et valgfang i filosofi.

"Der havde jeg en underviser og et materiale, der vendte op og ned på mit syn på mig selv og det liv, jeg lever – det liv, de fleste lever på arbejdsmarkedet og i det hele taget. At vi er midler til at nå et mål – profit – og at vi er blevet narret til at tro, at vores ambitioner kommer fra os selv, fordi målet om profit bliver pænt pakket ind i 'MUS-samtaler' og 'meningsfyldt arbejde'."

"Jeg er klart ambitiøs"

Eva understreger, at hun ikke er arbejdssky. Hun er tværtimod meget arbejdsom og meget glad for sit job, sine kolleger og sin arbejdsplads. Og hun er ikke mindst taknemlig for, at hun som mange andre dimittender ikke er trådt ud til ledighed.

"Jeg er klart ambitiøs, når jeg er på arbejdet. Men jeg får netop mere energi til at være på arbejdet, fordi jeg har mulighed for at lade op og være ambitiøs med andre ting i mit liv, som også er meningsfyldte og vigtige for mig," siger hun og tilføjer, at teknologien i dag stiller krav til den enkelte.

"Vi kan jo være på arbejdet altid, så i dag skal vi jo hele tiden tage et aktivt valg om ikke at være på job. Det valg har jeg taget. Selv om det ikke burde være et individuelt valg."

Eva er blevet ansat som headhunter i it-konsulentvirksomheden Convison – samme sted, hvor hun havde studiejob.

"Da jeg blev spurgt, om jeg ville fortsætte som fuldtidsansat, sagde jeg, at det ville jeg hellere end gerne. Men jeg sagde også, at jeg har gjort mig nogle tanker, der betyder, at jeg meget gerne vil forsøge mig med en 4-dages arbejdsuge. Og uden de store forhandlinger sagde de: 'Det skal du få'."

At nøjes

Det er ikke sådan, at Eva lægger fem dages arbejde på fire dage. Der er tale om en reel 4-dages arbejdsuge. Dog hænder det, at hun sender et par mails videre om fredagen, hvor hun holder fri og typisk tegner og maler og er sammen med nogle af dem, hun holder af. For Eva vil gerne leve ét af citaterne fra hende og hendes makkers speciale ud: 'Tid er penge. Men penge er fandeme også tid'.

"Jeg blev grebet af tanken om, at når jeg ligger på mit dødsleje, vil jeg så ærgre mig over, at jeg ikke arbejdede mere? Nej, det vil jeg jo nok ikke. Men der er til gengæld nok nogle, der fortryder, at de ikke brugte mere tid sammen med deres kære. Jeg er selvfølgelig opmærksom på, at jeg er en brik i et større system, der skal køre rundt, men så skal jeg bare være en brik på mine præmisser. Og lige nu er det ønsket om en kort arbejdsuge."

Hun peger på det positive i at nøjes.

"Vi får alle sammen at vide, at vi har potentialet til at blive det største og det bedste. Og det er nærmest lidt antyklimatek og taberagtigt ikke at være nummer ét, for så er der et eller andet galt – formentlig at du ikke arbejder hårdt nok. Men den køber jeg bare ikke ind på længere. For det er jo løgn – vi kan ikke alle sammen være nummer ét," siger Eva.

Men hun har været der – særligt det første år på CBS var hårdt.

"Jeg har også været presset og stresset, fordi jeg havde en følelse af, at jeg aldrig var dygtig nok, og uanset hvor meget jeg læste, var det ikke godt nok. Jeg tror, der er mange af os, der føler os usikre og utilstrækkelige – igen fordi vi får at vide, at vi kan blive til hvad som helst. Men 99,9 % af os er bare almindelige mennesker. Og der er rigtig mange nummer to, tre, fire, fem, seks og syv..."

Efter det første år fandt Eva ud af, at det ikke er verdens undergang med et 7-tal eller et 4-tal for den sags skyld. Og hun fandt også ud af, at hun ville lade sin egen lyst være driveren.

"Og det viste sig, at jo mere jeg slappede af, jo bedre blev mine resultater. Det var ikke, fordi jeg ikke lavede noget, men jeg gjorde det af lyst og ikke for at få høje karakterer. Det var aldrig målet." »



"Vi er i en tid, hvor arbejdslivet og privatlivet meget nemt smelter sammen."

EVA SOFIE LIPPERT LUND

Ikke svaret på alting

Det var blandt andet 'lysten', der fik hende til at tage filosofi som valgfag, og faktisk endte hun med at skrive speciale med afsæt i filosofien. Hun blev kandidat med et snit på 10,8.

Det er også lysten, der får Eva til at arbejde. Og hun er glad, når hun skal af sted. De har det nærmest som en familie – sådan kan *hun* godt lide det.

"Jeg mener ikke, at en 4-dages arbejdsuge er svaret på alting og det rigtige for alle. Men det handler i bund og grund om, at det enkelte individ skal gives muligheden for selv at tage ejerskab over og definere deres egen arbejdsramme. Der er helt sikkert også nogle, der trives med primært at arbejde hjemme og bliver drænet af at sidde på kontoret. Men hvis vi sammen finder ud af, hvad der hver især giver os mest energi, er jeg helt sikker på, at det også kommer arbejdsgiverne til gavn."

Der er ingen af Evas kolleger, der har ladet sig inspirere af hendes 4-dages arbejdsuge – i hvert fald ikke endnu.

"Det har nok noget at gøre med, at jeg næsten ikke synes, jeg kan tillade mig at flage med det. For det er altså privilegeret at stå som nyuddannet og bede om en 4-dages arbejdsuge – og så rent faktisk få det."

Men Eva fik en uventet reaktion fra en kollega, der arbejder rigtig meget.

"Responen fra min virkelig dygtige og ambitiøse kollega var: 'Hvor fedt, at du i så ung en alder er i stand til at finde dine grænser og stå fast. Det ville jeg have ønsket, at jeg havde gjort, da jeg var på din alder'."

Eva håber, at det ændrer sig, så det ikke længere er det enkelte menneske, der hele tiden skal forsøge at arbejde mod et system, der er meget større end én selv, som hun siger.

"Vi er i en tid, hvor arbejdslivet og privatlivet meget nemt smelter sammen. Men jeg tror, vi på et tidspunkt – forhåbentlig ikke alt for langt ude i fremtiden – når et vendepunkt, hvor vi begynder at værdsætte den arbejdskraft, der sætter grænser og har sig selv med. For det er jo dem, der ikke bliver udbrændt, og dem, der ikke går ned med stress, og altså dem, der har den mentale robusthed, som bliver efterspurgt."

Men indtil videre kalder Eva sin 4-dages arbejdsuge for 'sit eget lille oprør'.

"Jeg ved ikke, hvor meget jeg kan påvirke omverdenen og menneskerne omkring mig. Men jeg kan jo starte med mig selv."



Liebhaver land- ejendom på Bornholm

300 m² nyrenoveret landejendom i liebhaverklassen udlejes hele året til både firmaer (huset er egnet til teambuilding/workshops) og private med plads til op til 16 personer (fx den store familie/flere familier/vennepar). Huset ligger 1 km fra Dueodde Strand og tæt på golfbanen. Huset indeholder 8 skønne soveværelser, heraf 6 med eget toilet og bad, samt 2 ekstra badeværelser. Dertil kommer et stort lækkert køkken-alrum med fine detaljer som SONOS-anlæg, gaspejs og quoker vandhane. I alt 5 fladskærms-tv med fuld tv-pakke og mulighed for streaming. Dertil kommer en 240 m² topmoderne multi aktivitets-hal med bordtennis og poolbord samt bordfodbold, playstation, bar, stort lyd-anlæg, mulighed for bordopdækning og fest for husets boende gæster. Desuden lækre lounge- og havemøbler/liggestole samt gasgrill. Legetårn til de mindste. Huset er stadig ledigt under Folkemødet i 2022. Booking via www.novasol.dk, husnummer I51750. Eller **kontakt** Benedikte Maul Andersen på tlf. 27373422/ benedikte.maul@gmail.com.

DJØF BOLIGMARKED



Frederiksberg – lejlighed på 125 m² sælges

Da jeg flytter til Fyn, må jeg sælge min dejlige og rummelige lejlighed på Frederiksberg. Pris: 4.795.000 for 125 m² bolig med en rigtig god planløsning (p.t. dobbeltstue og 3 soveværelser, køkken, altan samt badeværelse og gæstetoilet). Mange muligheder for alternativ rumfordeling. Beliggende på Borups Allé 103, 2. tv., 2000 Frederiksberg. Der er gode indkøbsmuligheder, skoler/dag-institutioner, caféer, busser, metro og S-tog i gåafstand. Kort cykelafstand til Københavns centrum. **Kontakt** Ruben Østergaard, HOME, for fremvisning. Tlf.: 33231818, Mail: frederiksberg@home.dk. Kontakt Ellen Høedt-Rasmussen, Email: ehr0412@yahoo.dk, Tel: 51260321, hvis du ønsker flere billeder & plantegning tilsendt eller se boligen på home.dk.



Sommerhus på Bornholm, Dueodde

Et hyggeligt sommerhus udlejes med et flot, åbent køkken i forbindelse med stuen. Plads til 6 personer. 3 gode soverum. 1 badeværelse. Fra stuen er der udgang til en dejlig fuldstændig ugenert have. Der er en dejlig stor terrasse og en have, hvor man rigtig kan sole og hygge sig. Huset ligger i 1. række ud til klitterne og i gåafstand til Dueodde badestrand. Desuden meget tæt på en golfbane. Husdyr/hund tilladt. Kan bookes via www.novasol.dk, husnummer I51625. Eller **kontakt** Benedikte Maul Andersen, Email: benedikte.maul@gmail.dk, Tel: 27373422.



Bytte fritidshus 13.-20. juni 2021, Sjælland/Jylland mod hus i Allinge/Sandvig

Vælg mellem to fritidshuse - et i Husby ved Vedersø eller et i Liseleje/Melby på henholdsvis 90 og 68 m² plus anneks med dobbeltseng. Max 6 personer i hver ejendom. Begge huse er fuld udstyret med toilet og bad, brændeovn og varmepumpe. I Liseleje er der vaske-maskine og opvaskemaskine. Vi ønsker hus enten i eller i cykelafstand til Allinge/Sandvig med plads til 6 personer. **Kontakt** Marianne Berg Dreyer, Email: mbd2920@gmail.com, Tel: 28440941.



Medlems-
pris
400,-

EN DEL AF
JURABIBLIOTEK.DK

EU-DIREKTIVER OG GRUNDRETTIGHEDER I HORIZONTALT RETSFORHOLD

af Sune Klinge

Hvordan påvirker EU-rettens horisontale virkning af grundrettigheder borgernes retssikkerhed? Dette spørgsmål rejser i denne bog, der bygger på Sune Klinges ph.d.-afhandling af samme titel.

1. udgave 2020
354 sider, softcover
Pris kr. 500,-



Medlems-
pris
196,-

DISTRIBUERET LEDELSE I DEN OFFENTLIGE SEKTOR

af Anne Mette Kjeldsen, Christian Nyvang Qvick, Thomas Jonsson & Lotte Bøgh Andersen

Distribueret ledelse er en ledelsesform, hvor personer på forskellige niveauer i en organisation samarbejder om ledelse.

1. udgave 2020
160 sider, softcover
Pris kr. 245,-



Medlems-
pris
304,-

EN DEL AF
JURABIBLIOTEK.DK

STRAFFESAGENS GANG

af Nicolaj Sivan Holst & Gorm Toftgaard Nielsen

Straffesagens gang foreligger nu i en revideret 7. udgave. Bogen er en udførlig fremstilling af hvordan og af hvem straffesager behandles.

7. udgave 2020
265 sider, softcover
Pris kr. 380,-



Medlems-
pris
520,-

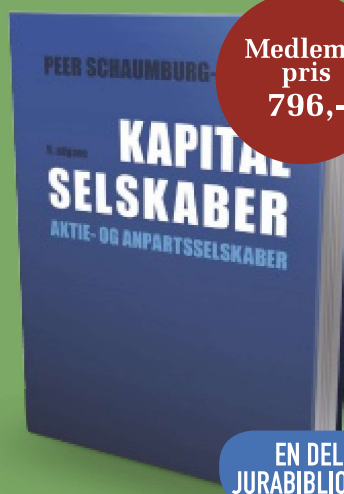
EN DEL AF
JURABIBLIOTEK.DK

FAMILIERETSHUSLOVEN MED KOMMENTARER

af Caroline Adolphsen & Eva Naur Jensen

Formålet med denne nye lovkommentar er at skabe grundlag for at forstå og anvende familieretshusloven.

1. udgave 2020
239 sider, hardcover
Pris kr. 650,-



Medlems-
pris
796,-

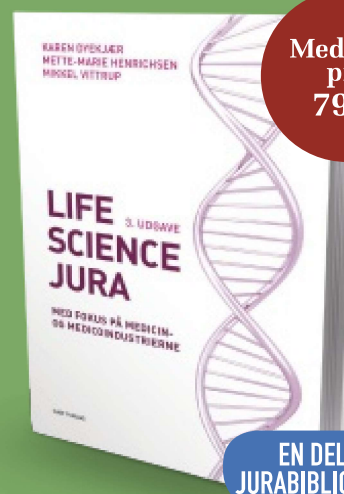
EN DEL AF
JURABIBLIOTEK.DK

KAPITALSELSKABER AKTIE- OG ANPARTSSELSKABER

af Peer Schaumburg-Müller

Denne bog er en 9. udgave af værket *Aktieselskaber & anpartselskaber*, en pioner og klassiker inden for dansk selskabsret.

9. udgave 2020
794 sider, hardcover
Pris kr. 995,-



Medlems-
pris
796,-

EN DEL AF
JURABIBLIOTEK.DK

LIFE SCIENCE JURA MED FOKUS PÅ MEDICIN- OG MEDICOINDUSTRIERNE

af Karen Dyekjær, Mette-Marie Henriksen & Mikkel Vittrup

Bogen tager udgangspunkt i medicinindustrien, herunder regler og praksis i forbindelse med godkendelse, salg og markedsføring af lægemidler.

3. udgave 2020
487 sider, softcover
Pris kr. 995,-

Nyheder fra Djøf Forlag



KOMMENDE
TEMANUMMER
OM COVID-19

ONLINE
&
GRATIS

I det kommende temanummer af tidsskriftet **Samfundsøkonomen** sættes der fokus på Covid-19, herunder på de politisk-økonomiske konsekvenser af pandemien.

Du kan bl.a. læse Jonas Toubøl og Hjalmar Bang Carlsens artikel om frivillig hjælp og omsorg under coronakrisen.

Du har også mulighed for at læse en artikel af Helle Samuelsen og Lea Paré Toé, som sætter fokus på Burkina Faso og den ef-

fekt, som Covid-19 har for tillid til regeringen.

Eller læse Finn Olesens artikel, der debatterer tiden efter finanskrisen og den nuværende pandemi – er vi mon på vej tilbage til gamle keynesianske dyder?

Tidsskriftet Samfundsøkonomen udgives af Djøf Forlag i Open Access. Du kan tilgå alle numrene på www.djoef-forlag.dk/openaccess/samf/.

Skal din bank handle etisk og ansvarligt?

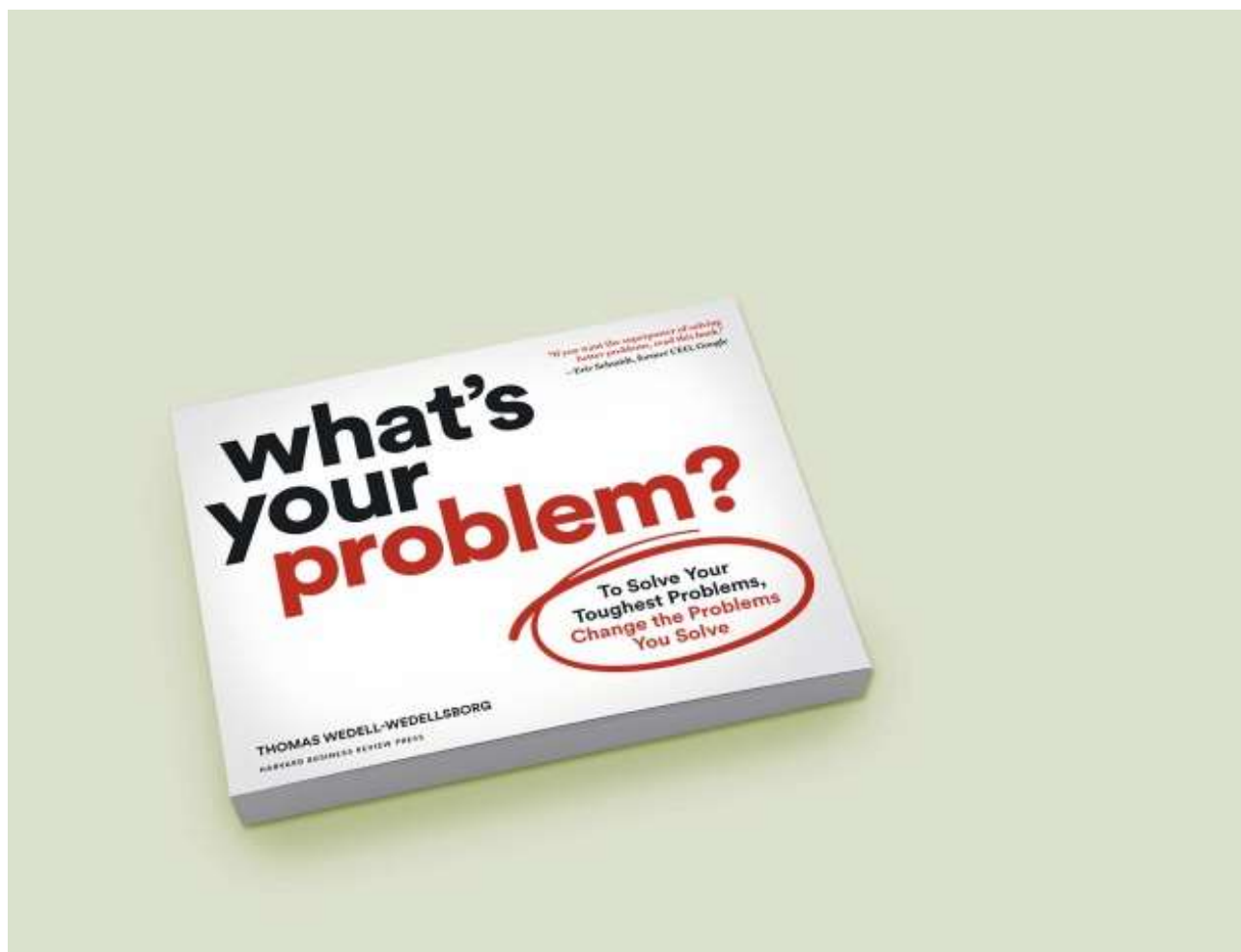
Afgjort. Men hvordan ved du, at det ikke bare bliver ved snakken? Du kan vælge en bank, der er dybt forankret i de fællesskaber, der gør Danmark til et af de mindst korrupte lande i verden. Vi investerer med stort fokus på bæredygtige virksomheder, som har god moral og etik i højsædet.

Lån & Spar er ejet af bl.a. Djøf. Er du medlem, ejer du os. Derfor får du højere rente, bedre vilkår og en ejerkreds, der er valgt til at varetage dine interesser.

Giver det mening? Ring 3378 1975
– eller gå på lsb.dk/djoef og book et møde.



Lån & Spar



Hvad er dit problem?

BOG
WHAT'S YOUR PROBLEM?
LØS DINE STØRSTE PROBLEMER
GENNEM REFRAMING
Thomas Wedell-Wedellsborg
2020, Harvard Business Review
(Engelsk udgave) / Content
Publishing (Dansk udgave)

Lad os starte med en gåde: Du bor i et hus med en kælder. I kælderen findes der tre lamper. Desværre sidder de tre stikkontakter i stueetagen. Men du vil gerne finde ud af, hvilke stikkontakter der tænder lyset i de enkelte lamper dernede. Hvor mange gange er du nødt til at gå fra stuen ned i kælderen for at finde ud af det?

Hvis du er som de fleste (undertegnede inkluderet), har du læst spørgsmålet igennem en ekstra gang, og så har du bygget et billede af problemet i dit hoved. Måske er du kommet frem til, at det kan klares med to ture op og ned ad trappen.

Først tænder du en stikkontakt og checker i kælderen, hvilken lampe der lyser. Så går du op, tænder endnu en kontakt og checker så igen i kælderen. Med de to giver den tredje sig selv.

Hvis du har læst Thomas Wedell-Wedellsborgs fremragende bog 'What's Your Problem?', ved du, at problemet kan løses med én tur: Først tænder du to stikkontakter. Så lader du lyset brænde i fem minutter, før du slukker den ene af de to. Når du kommer ned i kælderen, lyser den ene pære, mens den anden stadig er varm. Et voilà.

Ifølge Wedell-Wedellsborg går det galt, fordi vi springer for hurtigt ud i at løse problemerne i vores professionelle og private liv. I stedet burde vi træde et skridt tilbage og spørge: 'Hvilket problem er det egentlig, vi prøver at løse?' »

Det er ikke vores skyld, forsikrer Wedell-Wedellsborg, for evnen til at genoverveje problemers natur – også kaldet *reframing* – er nemlig skandaløst underprioriteret i uddannelsessystemet og på vores arbejdspladser.

'What's Your Problem?' præsenterer os for en dejligt overskuelig løsning i form af tre trin, som du kan bruge, når du støder på nye problemer: *Frame, reframe* og bevæg dig fremad.

Først skal problemet frames, rammen skal etableres. Men i stedet for at gå direkte videre til løsningen, som vi plejer, foreslår Wedell-Wedellsborg nu, at vi giver problemet en ekstra runde *reframing*.

Er der elementer, vi har overset? Har vi løst det her problem før uden at vide det? Hvilken rolle spiller vi selv? Har vi sat os ordentligt ind i de involveredes situation?

Bogen er proppet med en underholdende blanding af cases, der illustrerer brugbare strategier til at komme i gang med at reframe.

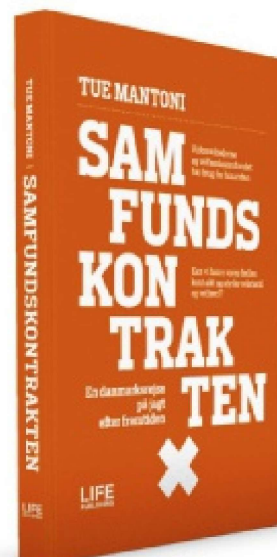
Om dyreinternatet, der plejede at bruge markedsføringsbudgettet på at finde nye ejere til forladte hunde, før de opdagede, at de herreløse dyrs oprindelige familier faktisk allerhelst ville beholde dem, hvis de ellers havde haft råd. Problemet handlede ikke om at finde nye ejere; det handlede om at støtte de gamle.

Eller om ejendomsforvalteren, som fik klager over langsomme elevatorer og opdagede, at det ikke handlede om at investere i hurtigere elevatorer, men om at gøre ventetiden mindre kedelig ved at sætte spejle op, som beboerne kunne nyde sig selv i.

Mens jeg læste, gik det op for mig, at jeg selv har haft stor glæde af *reframing* til at løse problemer i mit eget lille firma, når jeg for eksempel har læst om chefkokkes udfordringer i køkkenet og pludselig har set mine egne problemer fra en let forskudt vinkel.

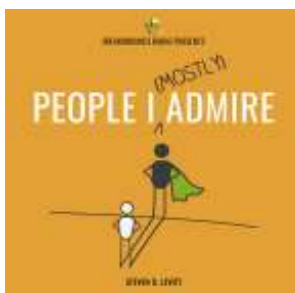
Jeg var bare aldrig klar over det eller i stand til at bruge teknikken med vilje. Det er jeg heldigvis nu.

BOG
SAMFUNDSKONTRAKTEN
Tue Mantoni
Life Publishing



Noget for noget

Da Tue Mantoni var direktør for B&O, blev han inviteret til et møde hos Kinas næstrigste mand, Jack Ma. Mantoni gik derfra med et spørgsmål fra Ma rungende i hovedet: Hvad er luksus? Han fandt svaret i Danmark. Luksus handler ikke om statussymboler og velstand, men om velfærd. Men velfærd og velstand forudsætter hinanden, og det er den grundlæggende kontrakt i det velfungerende samfund. Mantoni tager på roadtrip i det danske erhvervsliv for at se samfundskontrakten med egne øjne.



PODCAST
PEOPLE I (MOSTLY) ADMIRE
Steven Levitt
Freakonomics

Når verdens sjoveste økonomer får besøg

Verdens bedste økonomiformidlere, Freakonomics, er i gang med at udvide deres podcast-imperium. Seneste skud på stammen bygger på en sund idé: Giv Steven Levitt, en af verdens mest populære økonomiprofessorer, frie tøjler til at udvælge og tale med de mennesker, der interesserer ham allermest. Start fx med afsnittet om Ken Jennings, verdenshistoriens bedste Jeopardy-deltager, som har vundet knap 30 mio. kroner i det populære quizshow ved at vide lidt om alt.



DITLEV TAMM

Q&A

Professor emeritus, Det Juridiske Fakultet,
Københavns Universitet.

Hvad læser du for tiden?

Jeg er lige blevet færdig med at læse den finlandssvenske forfatter Kjell Westös netop udkomne roman 'Tritonus', der er lidt anderledes end hans tidligere bøger fra det svensksprogede miljø i Finland. Den handler om en berømt musiker, en dirigent, der er nået til det punkt i sit liv, hvor han må erkende, at han har nået toppen, og

nu går det nedad, yngre kommer til, og evnerne er ikke, hvad de har været. Bogen er samtidig fyldt med musik, ikke mindst Mahler og beskrivelser af hovedpersonens liv, der fra nu af skal leves i det sære monument, han sætter over sig selv i form af et paladsagtigt hus langt ude i skærgården. En klog bog om en af livets svære overgange.

Hvilket kaninhul er du senest faldet i?

Egentlig forstår jeg ikke det med 'kaninhullet', men hvis det handler om noget, som jeg spekulerer over uden endnu at kunne finde svaret, så er det den stadige gåde, som det er for mig, der kommer meget i Finland, hvordan man i et land med samme indbyggerantal som Danmark kan klare sig – og endda rigtig godt – med at uddanne og beskæftige mindre end halvt så mange jurister som i Danmark. Universitetet i Helsinki optager hvert år 300 juridiske studerende mod Københavns 800, og sådan er det hele vejen rundt. Mon det er noget med, at jo flere jurister, jo flere sager, fordi der træffes så mange skæve afgørelser og er så mange klagemuligheder?

Hvilken bog har ændret dit syn på verden?

Det gjorde de juridiske lærebøger og ikke mindst 'Den borgerlige Ret', som vi begyndte studiet med at læse i 1964. Jeg anede ikke, at der fandtes den slags, og at det var noget, som jeg skulle læse og forstå. Men man vænnede sig jo til det, og det endte med at gå helt godt, når man først fandt ud af, at sådan kunne verden også se ud.

Hvilke kulturelle perler burde være pensum for alle?

Ingen kulturelle perler bør være 'pensum', de skal bare læses, ses og høres eller opleves, og så kan man jo begynde musikken med Bach eller Wagner, filmene med Dreyer og Fellini, bøgerne med Homer, Dante og J.L. Borges og kunsten med Giotto og Michelangelo og alt efter evner bare suge så meget til sig, som man kan. Og i øvrigt bruge nettet til at finde ud af alt det, man ikke ved endnu. Nerds have more fun!



"Der var masser af sproglig diskrimination på jura."

JYTTE LINDGÅRD, ADVOKAT (H), LIGESTILLINGSFORKÆMPER MED MEGET MERE, 72 ÅR

JEG ER STUDENT FRA N. Zahles pigeskole. Da jeg startede på jura i 1966, anede jeg ikke, hvor forskelligt mænd og kvinder blev behandlet ude i samfundet

JEG BLEV IKKE UDSAT FOR SEKSUEL CHIKANE PÅ JURA, men for masser af verbal chikane. Der var en stor sproglig diskrimination mod kvinder. Underviserne var næsten alle mænd.

MIT FØRSTE CHOK I VOKSENLIVET VAR, da jeg sad i Juristforbundets bestyrelse som studenterrepræsentant, og vi fik en masse fortrolige oplysninger, fordi vi skulle fusionere med økonomerne. Jeg havde meget brug for at tale med mit bagland om det, men det gjorde jeg ikke. Men fire dage efter stod alt i en avis.

MENS JEG VAR KANDIDATSTIPENDIAT, fik jeg og Ruth Nielsen presset kvinderet ind som kursusfag. Hele det første år underviste vi gratis.

JEG VAR MED TIL AT STIFTE DJØFS KVINDEUDVALG, men efter ni år, i 1984, gik vi alle af. Der skulle et nyt hold til.

Djøjf var bedre til holde døren for os kvinder end til at lytte til os. Det er vist blevet noget bedre i dag.

MIN FAR VAR LANDSRETSSAGFØRER, så jeg var ikke så svær at overtale, da der kom en advokat og lokkede med en stilling. Jeg havde ellers orlov som lektor for at være fuldmægtig i Ligestillingsrådet, men jeg blev fuldstændig bidt af at være advokat.

HVOR JEG LÆRTE NOGET HELT SÆRLIGT? Da jeg var delegeret til FN's generalforsamlinger. Dér lærte jeg virkelig noget om forhandling.

HVORFOR JEG ER FORMAND FOR Foreningen af Udlændingeretsadvokater? Nogle af os gamle, erfarne er nødt til at gå ind og tage de sager og gøre et stykke arbejde. For det er ikke noget, man spinder guld på. Det har jeg nu i øvrigt aldrig gjort.

NEJ, JEG FORTÆLLER IKKE, hvor meget jeg arbejder. Men så jo. Små 50 timer om ugen. Men det er kun, fordi det er sjovt.



Nyt job?

Gør en forskel



Se de ledige stillinger her

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

DET ER MULIGVIS EN KOLD KALKULE, DER FÅR OS TIL AT SÆTTE MENNESKELIGE VÆRDIER HØJEST

Vi arbejder med uddelegering af ansvar og stor medbestemmelse. Som trusted advisor er du nemlig nødt til at være lige så begavet ud i menneskelige relationer som ud i jura. Så ja, vi har høje ambitioner på kommende medarbejderes vegne, men en behagelig afledt effekt er, at vi ikke bare tilbyder en karriere; vi tilbyder også en god arbejdsplads.
