

JAK

Jord Arbejde Kapital

Bladet

Det bæredygtige arbejdsliv



Hvad handler dette om? Er det det liv, vi gerne vil have? Hvordan kan det være, det er kommet hertil?

Af Martha Petersen, side 4



Social ansvarlighed er sundt for sjælen

Hos Creativ Company i Holstebro kommer 10-15 % af medarbejderne fra kanten af arbejdsmarkedet. Det er både sundt for den økonomiske bundlinje, jobglæden og for lykkefølelsen, fortæller virksomhedens grundlægger.

Af Pia Ørskov, side 7



JAK *Bladet*

Medlemsblad for JAK Danmark

Henvendelse til Landsforeningen:

Lis Poulsen, sekretær
Husumvej 5, 8600 Silkeborg
Tlf. 24 98 86 81
E-mail: landsforeningen@jak.dk

Ansvarshavende redaktør:

Lis Poulsen

Redaktionsudvalg:

Lis Poulsen. Tlf. 24 98 86 81
E-mail: jak-bladet@jak.dk
Uffe Madsen. Tlf. 40 36 31 75
E-mail: UffeMadsen@mail.tele.dk
Niels Erik Bach Boesen. Tlf. 20 23 63 47
E-mail: neb@bachboesen.dk
Martha Petersen. Tlf. 86 81 16 11
E-mail: mmp@folkesparekassen.dk
Eloneh Gaia Klit Malm, Tlf. 20 58 50 24
E-mail: klitmalm@yahoo.dk
Jens Thordal-Christensen. Tlf. 24 64 92 04
E-mail: kunst@jens-thordal.dk

Landsforeningens ledelse:

Eloneh Gaia Klit Malm, formand
Valmuevej 4, 8362 Hinnerup
Tlf. 20 58 50 24
E-mail: klitmalm@yahoo.dk

Kurt Poulsen, næstformand
Husumvej 5, 8600 Silkeborg
Tlf. 22 38 16 35
E-mail: kurtpoulsen47@gmail.com

Jens Thordal-Christensen
Vestergade 12, 8444 Balle
Tlf. 24 64 92 04
E-mail: kunst@jens-thordal.dk

Lasse Fonager Hansen
Markskellet 53, 8340 Malling
Tlf. 27 21 78 53
E-mail: lafonager@gmail.com

Suppleanter:
Marianne Laursen, Constantiavej 15,
8586 Ørum Djurs

Erik Boesen
Havreballevej 3, Hem, 8660 Skanderborg

Udpeget af pengeinstitutterne:
Bo Nielsen, JAK Andelskassen Østervraa
Jesper Mørkenborg, Folkesparekassen



I N D H O L D

- 3 Leder: Det indre arbejde
Af Eloneh Gaia Klit Malm
- 4 Det bæredygtige arbejdsliv
Af Martha Petersen
- 7 Social ansvarlighed er sundt for sjælen
Af Pia Ørskov
- 10 Virksomhedslederne er Code of Cares nøgle til at øge
det sociale ansvar
Af Tommy Wølk
- 12 Den sociale og økonomiske ulighed
Af Uffe Madsen
- 14 Det indre arbejde er en forudsætning for fremtidens
organisation
Af Eloneh Gaia Klit Malm
- 17 Borgerløns-eksperimenter – muligheder og farer
Af Erik Christensen
- 22 Kommentar til Borgerløns-eksperimenter
– muligheder og farer
Af Pernille Ingerslev
- 22 JAK-Fondens stipendium
- 23 80-årige Hans Melgaard trækker sig tilbage fra Re-
præsentantskabet i Fælleskassen, som han selv var
med til at starte i 1985
- 25 Folkesparekassens garantinformation
- 29 JAK Fonden – årsberetning for 2016
Af Uffe Madsen

Nr. 4 udkommer primo oktober 2017
Deadline 15. august 2017

Eftertryk velkommen
ved kildeangivelse.
Indholdet i de enkelte artikler
udtrykker ikke nødvendigvis
Landsforeningen JAKs
holdning.
Henvendelse ang. medlemskab,
abonnement, artikler og annoncer:

Redaktør
Lis Poulsen, Husumvej 5,
8600 Silkeborg
Tlf. 24 98 86 81
E-mail: jak-bladet@jak.dk

Det indre arbejde

Af Eloneh Gaia Klit Malm, formand i JAK Danmark



Kroppen er et fint instrument, der er begavet med sanser, følelser og tanker. Når en sjæl får tildelt en krop, skal der et stykke arbejde til for at opnå det bedst mulige samarbejde mellem den fysiske krop og sjælen.

Kroppen og psyken er et produkt af den evolutionære udvikling, DNA, forfædres bedrifter, oplevelser og kultur. Sjælen er sjælen, og uden at vide ret meget, kan man nok sige, at den har et ønske om, at samarbejde med den jordiske krop om at lære, nyde og udvikle.

I det indre arbejde handler det om at finde ud af, hvilke ressourcer man har at arbejde med, hvad man allerede har lært, hvilke ruter man har tilbagelagt og at se de næste naturlige skridt.

For at kende sjælens behov må man skabe betingelserne for at høre dem. Sanser, følelser og tanker kan fylde så meget i form at vrede, forurettelse, bekymring og frygt, at det bliver besværligt for sjælen at være i. Derfor er en af de helt store arbejdsopgaver, træning i at få ro på nerve-, sanse- og følesystem og ikke mindst tankerne, så alle sanser kan bruges som det fantastiske navigeringssystem, det i virkeligheden er, i stedet for at de fylder alt. Denne ro vil give plads til at høre og samarbejde med sjælen og træffe beslutninger fra et visere sted.

Med roen kommer også en øget bevidsthed om så mange andre ting. Det kunne være bevidstheden om ikke at gøre skade på andre, hverken mennesker, dyr eller natur. Det kunne være

bevidsthed om at leve sine værdier i dagligdagen. Det kunne være bevidstheden om at holde krop og sind sunde.

Også KE Kristiansen (Stifteren af JAK) plæderede i sin tid for en sund sjæl i et sundt legeme. Om han tænkte det samme som jeg er uvist, men der er ingen tvivl om, at han også mente, at ren levende kost som økologiske/biodynamiske grøntsager, masser af rent vand og fravær af vanedannende elementer som tobak, sukker, madkemikalier samt tungfordøjeligt kød kan give grobund for en øget bevidsthed og styrke adgangen til intuition og kreativitet på et højere plan.

Det kunne være gavnligt for vores fælles fremtid og det gode liv, om så mange som muligt, havde en daglig praksis med træning i indre ro samt et bevidst valg af fødevarer, som er ægte livgivende. Samfundsværdien i en sådan praksis vil være stor. Mennesker med mental og fysisk bevidsthed vil tage ansvar, være empatiske, passe deres krop og være mindre syge. De vil sandsynligvis være mere kreative og innovative som følge af den øgede adgang til sjælens intuition – og både nu og i fremtiden er det i høj grad kreativitet, vi skal leve af her i Danmark.

Og så kunne man jo også nævne den stress-epidemi, som mange, både børn og voksne, er ramt af. Lige nu er det indre arbejde tvingende nødvendigt, for at overleve i de systemer vi omgiver os med. Systemerne i sig selv er syge og skal nedbrydes, så noget andet kan opstå, men det er en helt anden historie og indtil da må vi ruste os indefra.

FØLG JAK DANMARK PÅ:

Facebook: jakdanmark



web: www.jakdanmark.dk JAKs nyhedsbrev

Det bæredygtige arbejdsliv

Af Martha Petersen, direktør i Folkesparekassen



Klokken er 06.45 i det stille villakvarter. Stilheden bliver brudt af barnegråd. Det er lille Victor, der græder. Hans far er ved at spænde ham fast i autostolen i bilen. Victors far har travlt. Han skal nå at aflevere Victor i børnehaven, inden han kører mod nabobyen for at møde på sit arbejde kl. 08.00. Det bliver atter en travl dag.

Klokken er 17.00 samme eftermiddag. Lille Victor er lige hentet af sin mor. Mor er stresset. Hun har måttet lade presserende arbejdsopgaver ligge på skrivebordet på kontoret. I morgen venter utilfredshed og nye presserende sager. Mor parkerer foran Netto. Der skal lige handles ind, så familien kan få noget af spise til aften. Mens hun tager Victor ud af bilen, kommer hun i tanke om, at hun glemte at aflevere en vigtig besked til en kollega. Victor græder. Det har været en lang dag. Det er hårdt at begå sig med 30 andre børn, når man kun er 3 år. Der er også meget larm i børnehaven. Faktisk ville Victor allerhelst bare have ro og mors nærvær. Han er træt og også sulten. Han kan næsten ikke overskue at skulle med ind i Netto.

Klokken er 17.30. Endelig er Victor og mor hjemme. Victor er nu meget sulten. Mor giver ham en rugbrødsmad. Hun tænder for fjernsynet og finder Ramasjang. Der skal hurtigt laves aftensmad og også lige sættes en vask over.

Klokken er 18.00. Far kommer ind af døren. Han skynder sig hen til Pc'en. Han mangler at tjekke de sidste mails for dagen og også lige svare på nogen af dem.

Klokken er 18.30. Maden er færdig. Faktisk skal de have Victors livret. Det er fiskefrikadeller med ærter og kartoffelmos. Mor kalder på Victor. Men han sover – med den halve rugbrødsmad i hånden...



Hvad handler dette om? Er det det liv, vi gerne vil have? Hvordan kan det være, det er kommet hertil?

Det er et faktum, at kravene på arbejdsmarkedet er steget markant gennem de senere år. Den udvikling vil fortsætte, idet kravet til effektivitet stiger.

Det gode spørgsmål er så, hvorfor kravet til effektivitet stiger. Har vi ikke nok.

Jo, kunne man sige. Vi har rigeligt. Der produceres langt mere, end vi har brug for. Vi køber og smider væk. Mor kan ikke bruge sidste års model, og far har virkelig brug for den nye iPhone 7, der har nogle uundværlige egenskaber, som 6'eren ikke har. Hvorfor kunne man ikke gå efter langtidsholdbare forbrugsgoder?

Det korte svar er, at kapitalinteresserne i virksomhederne kræver afkast. Jo mere afkast disse interesser får, jo større bliver den kapital, der skal honoreres med afkast. Det er skruen uden ende. Virksomhederne skal derfor omsætte

mere og mere. For at der kan være omsætning, skal der købes. Der skal købes mere og mere. Vi er viklet ind i et forbrugsræs. Det er nødvendigt, ellers "går samfundet i stå", siger man!

Samtidig skal der produceres mere og mere effektivt. Jo lavere omkostninger, jo større afkast, alt andet lige. Det er årsagen til, at der skal løbes stærkere og stærkere i virksomhederne.

Kunne Victors far og mor ikke bare sige stop. Det kunne de måske. Udfordringen er dog, at vores samfund ikke er det gamle bondesamfund, hvor hver enkelt stort set selv kunne producere til eget forbrug. I dag er alle afhængige af hinanden, og produktionen meget specialiseret. Den måde, hvorpå mange får de daglige fornødenheder og tag over hovedet, er ved at bidrage på eget specialiserede område. Rigtig mange stiller arbejdskraft til rådighed for andre. Herved får man penge, der kan bruges til at skaffe det, man har brug. Udfordringen her er, at der skal bruges flere og flere penge til at skaffe de samme ting. Det er derfor nødvendigt med en arbejdsindkomst af en vis størrelse og endda en, der bliver større og større. Ses på priserne, er de konstant stigende – også på grund af kravet om mere og mere afkast fra kapitalinteresserne. Sjovt nok, så afspejler priserne det, forbrugerne har råd til at give. Der er tale om et ulige kapløb, hvor forbrugerne altid vil ile bagefter.

Penge var oprindeligt kun et byttemiddel. Man kunne ikke tjene penge på bare at have penge. Hvis det havde været tilfældet i dag, behøvede Victors far og mor kun at arbejde for at bidrage med en andel af økonomien svarende til det, de selv havde brug for. De skulle ikke samtidig bidrage til kapitalinteressernes andel. Priserne ville have været langt lavere, og der havde ikke været et konstant krav om stigende effektivitet.

Det handler om at beslutte sig for, hvad der er det højeste mål i vores samfund. Er det mange forbrugsgoder hos de fleste, kombineret med store kapitalkoncentrationer hos nogle få – eller er det et liv med nærvær og glæde, tilstrækkelige fornødenheder til alle og ingen umættelige kapitalkoncentrationer.

Hvad tror du, lille Victor ville vælge?

“

Det er et faktum, at kravene på arbejdsmarkedet er steget markant gennem de senere år. Den udvikling vil fortsætte, idet kravet til effektivitet stiger.



A

Af Chresten Heesgård Ibsen

Forrige nummer af JAK bladet var "helliget" J'et i JAK. J'et står for "Jord" og er et udtryk for de ressourcer, vi alle har til rådighed. De ressourcer vi kan bruge og bearbejde med vores arbejde.

Her kommer tema-bogstavet for dette nummer af JAK bladet. Nemlig A.

A står for Arbejde.

Arbejde er et udtryk for, når vi mennesker bruger os selv, vores evner, vores viden og vores kroppe til at bearbejde de ressourcer (J), vi har til rådighed. Det kan være en teglbrænder, der graver ler, former det og brænder det til mursten. Det kan være en murer, der lægger stenene i en perfekt mur, der igen bliver en del af et hus, skabt af mange forskellige menneskers arbejde med mange forskellige ressourcer (J).

I JAKs syn på værdier er den ægte værdi kapitalen, K. Det er den, der skabes, når mennesker bearbejder de ressourcer, vi har til rådighed (J) med vores arbejde (A).

Arbejde (A) kan være alt fra erfaringer til viden og evner.

En musiker kan udøve sin kunst og udfolde sine evner ved at bearbejde de musikinstrumenter, som andre før hende har skabt ved at kombinere ressourcer (J) og arbejde (A), hvor arbejdet måske er at samle og bygge en violin af træ og kattetarme (i dag er det vist kunstmateriale) og hestehår.

Arbejde kan være at videreudvikle teorier, undervise andre, programmere eller helt tredje indsatser – alle sammen baseret på, at man med en given ressource (J) skaber noget, der har en værdi (K).

Essensen med JAK og arbejdet (A) er, at arbejde, hvor du ikke skaber reel værdi (K), ikke er at betragte som rigtigt arbejde.

Kapital (K) kan således ikke forekomme som resultat af et arbejde, hvor du ikke tilfører samfundet ægte værdi.

Med den tankegang udelukker man spekulation – for eksempel kapitalafkast, som vi kender det fra aktier, rente og andre hurtige fortjenester – fra at kunne betragtes som ægte værdi (K).

For når du ikke aktivt tilfører samfundet eller andre værdi (K) med dit arbejde (A), så bør resultatet ikke betragtes som ægte værdier.

Måske kan JAKs opfattelse af arbejde (A) sætte dit eget arbejde lidt i perspektiv.

Yder du noget hver dag, der øger værdien for andre mennesker?

Her tænkes ikke på, om du øger virksomhedens overskud eller beriger dig selv i kroner og ører, men om du skaber værdi, der gør verden bedre.

Ifølge JAKs tanker om Jord, Arbejde og Kapital skabes ægte kapital (K) først, når du tilfører ægte arbejde (A).

Ægte arbejde (A) skaber ægte værdi (K) for andre.

Social ansvarlighed er sundt for sjælen

Hos Creativ Company i Holstebro kommer 10-15 % af medarbejderne fra kanten af arbejdsmarkedet. Det er både sundt for den økonomiske bundlinje, jobglæden og for lykkefølelsen, fortæller virksomhedens grundlægger.

Af Pia Ørskov

Den dag 36-årige Maya fik at vide, at praktiken hos Creativ Company var blevet til et rigtigt job med løn, måtte tolken gentage spørgsmålet for hende: "Vil du gerne have jobbet hos Creativ Company?" Maya svarede tøvende "Ja, det vil jeg gerne. Hvor mange måneder kan jeg blive her?" Og da svaret var: "Lige så længe som vi kan lide at arbejde sammen", kom tårerne frem i hendes øjne, og et smil bredte sig på hendes ansigt. For første gang, siden hun kom fra Bhutan til Danmark som kvoteflygtning for 8 år siden, var hun blevet valgt til af en arbejdsplads. Og mens tårerne trillede ned over hendes kinder, sagde hun: "Ikke mere praktik, ikke mere hjælp fra kommunen. Jeg kan tjene penge, jeg er så glad". Både tolk, jobkonsulent og den nye arbejdsgiver fik vand i øjnene over Mayas glæde.

- Det er en stor glæde for os hver gang, vi kan sige velkommen til en ny medarbejder. Og glæden er særlig stor, når det gælder et menneske, som ellers ikke troede, at det var muligt at få en plads på en almindelig arbejdsplads. Det er en følelse af stolthed, som smitter og er svært vanedannende, siger grundlægger og bestyrelsesmedlem Peter Nørgaard fra Creativ Company.

Alle kan bidrage

Med en klar målsætning om at 10-15 % af medarbejderne skal hentes fra kanten af arbejdsmarkedet, har Creativ Company betydet en afgørende forskel for mange mennesker, som har fået en ny chance i livet for at få en stabil tilværelse uden offentlig forsørgelse. Af de 150 ansatte i Danmark er 20 tidligere misbrugere, psykisk sårbare, udsatte unge og flygtninge, som nu er en naturlig del af arbejdsfællesskabet.

- Hvis du spørger vores medarbejdere, vil de formentlig ikke kunne udpege de kolleger, som er ansat på særlige vilkår. Vi går ikke op i, hvordan folk er ansat, men vi går op i, om man er en god kollega, som giver det, man kan, og er med

til at vores fælles arbejdsplads fungerer, som den skal. Og det vil langt de fleste mennesker rigtigt gerne, uanset hvilke vilkår, man er ansat på, fortæller Peter Nørgaard.

Regnskab med bragende overskud

Sammen med forretningspartneren, Lotte Lit-tau Kjærgaard, bestemte Peter Nørgaard få år efter Creativ Companys etablering i år 2000, at social ansvarlighed skulle være en naturlig del af virksomhedens forretningsmodel.

- Vi ville rigtigt gerne skabe en virksomhed, hvor alle medarbejdere bliver mødt som de mennesker, de er, uanset hvordan deres liv eller baggrund er. Og vi fandt ud af, at det gjorde noget særligt for os som ledere, for vores medarbejderflok og vores forretning, at vi aktivt valgte at byde mennesker ind, som ellers var blevet dømt ude af den ene eller anden grund, fortæller Peter Nørgaard.

- Når jeg skal finde ud af, hvad der gør mig lykkelig, kigger jeg ikke på min selvangivelse. Og det samme gælder for os som virksomhed. Selvfølgelig betyder det alt, at vi har en sund økonomi og en virksomhed, som vokser år for år. Men vi kigger ikke kun på den økonomiske bundlinje, når vi vil se på, hvad der giver os arbejdsglæde. Vi har mange "regnskaber", vi måler på, og en af dem er social ansvarlighed. Det regnskab giver et bragende overskud. For det første skaber det stor loyalitet og arbejdsglæde hos de mennesker, der får en chance på vores arbejdsplads. For det andet skaber det stolthed for kollegerne, når de ser, at de er med til at give andre en chance. For det tredje får vi en fantastisk omdømmekapital, som er et afgørende parameter, når vi skal tiltrække nye medarbejdere. De fleste mennesker vil gerne være med til at gøre en forskel for andre og vil gerne kunne identificere sig med værdier, som dem der ligger i vores medarbejderpolitik, siger Peter Nørgaard.



Flere skal løfte med

Creativ Company har igennem årene modtaget flere priser for social ansvarlighed, rummelighed og arbejdsmiljø, og er bl.a. kåret som Danmarks 2. bedste arbejdsplads og Europas 3. bedste arbejdsplads af "Great Place to Work".

- For os er det ikke svært. Social ansvarlighed er en del af vores måde at drive forretning på og en integreret del af vores tankegang, som tvinger os til at tænke langsigtet og i andet end økonomisk fortjeneste. Det er både godt for os og for samfundet, hvor 500.000 mennesker står udenfor og kigger ind på det arbejdsmarked, som de ikke er en del af. Jeg ville ønske, at langt flere virksomheder ville være med til løfte det ansvar. Ikke kun for samfundets skyld men i høj grad for deres egen skyld. Når man arbejder med at skabe en rummelig arbejdsplads, finder man jo ud af, at alle medarbejdere – uanset baggrund – har noget at byde ind med i forhold til at skabe merværdi for virksomheden. Og det uanset om det så er i 15 eller 37 timer om ugen, siger Peter Nørgaard.

Uacceptabel ansvarsunddragelse

Han efterlyser, at politikere, erhvervsliv og myndigheder forpligter sig til at gå i dialog med hinanden for at finde nye og kreative løsninger for at få flere fra kanten af arbejdsmarkedet ind på virksomhederne.

- Og så er det væsentligt, at vi får det næste "rul" af virksomheder med til at tage et ansvar. Der findes mange virksomheder, som allerede gør et godt stykke arbejde, men vi skal have nye virksomheder med, så det bliver naturligt at tænke social ansvarlighed ind i måden at drive forretning på. Jeg tror, at fremtidens virksomheder i højere grad vil blive bedømt på deres evne og vilje til at tage deres del af vores fælles opgave med at få flere sårbare mennesker i arbejde. Lige som det i dag er uacceptabelt, når virksomheder laver skatteunddragelse, vil vi om få år tale om de virksomheder, der laver "ansvarsunddragelse", ved at de ikke bidrager til den fælles samfundsopgave, vi har i forhold til de mennesker, der sidder og venter på reservebænken.



Fakta, Creativ Company A/S

Creativ Company A/S blev stiftet i år 2000 af Peter Nørgaard og Lotte Littau. Virksomheden sælger hobby- og beskæftigelsesmaterialer til kunder i mere end 40 lande.

I dag er der ansat 180 medarbejdere, hvoraf de 150 arbejder i hovedafdelingen i Holstebro. Resten er ansat i datterselskaber rundt omkring i resten af Europa.

Creativ Company er tidligere kåret som Danmarks 2. bedste og Europas 3. bedste arbejdsplads af Great Place to Work og har desuden modtaget et væld af priser for social ansvarlighed og godt arbejdsmiljø.

Mellem 10 og 15 % af medarbejderne er ansat på særlige vilkår. Desuden har Creativ Company i samarbejde med Holstebro Kommune i 2006 oprettet en særlig afdeling, hvor op til 15 mennesker ad gangen kan være i jobafklaring og praktik. I alt har over 600 borgere været igennem et forløb hos Creativ Companys "Servicecenter".

Creativ Company A/S blev i december 2016 købt af kapitalfonden Capidea.

Fakta, Peter Nørgaard Grundlægger og bestyrelsesmedlem hos Creativ Company A/S.

I marts 2017 trak Peter Nørgaard sig ud af den daglige ledelse for at prioritere mere tid til at udvikle bevægelsen "Code of Care", som han er idemand til. "Code of Care" arbejder aktivt med at påvirke erhvervsvirksomheder, politikere og myndigheder til at tage et større socialt ansvar, så flere fra kanten af arbejdsmarkedet kan blive inkluderet og indgå i arbejdsfællesskabet.

Peter Nørgaard sidder i flere bestyrelser og er en flittig foredragsholder om social ansvarlighed.



*Idémanden bag
Code of Care Peter
Nørgaard*

Virksomhedslederne er Code of Cares nøgle til at øge det sociale ansvar

Af Tommy Wølk, udviklingschef i Code og Care/Danmark

Code of Care arbejder med socialt ansvar i virksomhederne. Organisationen har stor succes med at engagere virksomhedsledere i arbejdet med at skabe plads på arbejdsmarkedet til mennesker med psykiske, fysiske og sociale udfordringer i livet.

"I og med at vi selv er virksomhedsledere, så taler vi til virksomhederne på en anden måde, end hvis vi var offentligt ansatte. Det hører vi fra kommunerne. Når de banker på, lukker virksomheden døren op på klem, når vi gør det, åbner de døren helt op, og vi beder dem om at række hånden frem til samfundets udsatte", fortæller Lone Østergaard, formand i Code of Cares bestyrelse.

Code of Care er en non-profit organisation bestående af virksomhedsledere, der selv tager et socialt ansvar i deres virksomhed. Organisation blev stiftet for fem år siden af virksomhedsledere i Holstebro.

Med erfaring som udgangspunkt

Peter Nørgaard er idémanden bag Code of Care og fortæller her om de praktiske erfaringer, der fik ham til at starte projektet. "I vores virksomhed Creativ Company har vi altid taget et

socialt ansvar. Faktisk holder vi fast i, at 15 % af medarbejderne skal være fra kanten af arbejdsmarkedet", udtaler den kreative købmand. Virksomheden Creativ Company, som handler med hobbyartikler i det meste af Europa, startede han for 15 år siden, og til trods for at de i dag er 200 medarbejdere, så holder de stadig fast i at ansætte mennesker med udfordringer i livet. "Vi driver en rigtig god forretning med sorte tal på bundlinjen på trods af, at vi tager et meget stort socialt ansvar – eller nærmere på grund af, at vi tager et socialt ansvar", pointerer Peter Nørgaard.

"De værdier, der ligger i en social engageret virksomhed, kan vi se på de 12 bundlinjer, vi gør op i virksomheden. Vi scorer højt på loyalitet, trivsel og engagement. Det gør f.eks., at vi altid har rigtig mange ansøgere til de stillinger, vi slår op".

De erfaringer ligger til grund for opstarten af Code of Care. Organisationen arbejder i dag for, at den næste bølge af virksomheder skal se værdierne i at tage et socialt ansvar for det enkelte menneske, for de øvrige medarbejdere, for virksomheden og for samfundets skyld.

Der er et stykke vej endnu

I mange år har omkring 19 % af de danske virk-

somheder haft en erklæret strategi på området, så der er et stort potentiale op til de 100 %. Med over 500.000 mennesker stående uden for arbejdsmarkedet af psykiske, fysiske eller sociale årsager og 250.000 små- og mellemstore virksomheder i landet, så vil udfordringen kunne halveres ved, at de ansatte én hver.

"Dem, der ikke kan bruges til noget i det veltrimmede, industrialiserede samfund, kan bruges til noget andet". En udtalelse der er til at tage at føle på og sagt af professor Steen Hildebrandt.

Han står, med en række erhvervsledere, sammen om organisationen Code of Care. I fremtiden vil det være et vilkår og en nødvendighed, at erhvervslivet tager hånd om de svageste i samfundet.

Et grundvilkår at vise socialt ansvar

"Hvis din virksomhed på nogen måde skal kunne klare sig på fremtidens globale marked, vil social ansvarlighed blive et grundvilkår for at drive forretning", siger Steen Hildebrandt.

"Der burde være et fag i folkeskolen, som hjælper børn til at udvikle social intelligens. Den type intelligens som handler om at vise empati og ægte interesse for sine medmennesker", siger han.

Manglende socialt ansvar koster hvert år samfundet 55 mia. kroner. Det påpeger Det Sociale Netværk med henvisning til en hvidbog fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Her kommer Code of Care ind med deres inspirerende arrangementer, informerende workshops og især deres innovative måde at samle virksomhedslederne omkring en konkret udfordring i deres eget område.

Code of Care i praksis

Organisationen afholder målrettede møder med mindre grupper af virksomheder i et lokalområde, typisk 15-20 virksomhedsledere, der danner en såkaldt Task Force. "Vi kalder det bevidst en Task Force og ikke en netværksgruppe. Arbejdet med socialt ansvar skal være handlingsorienteret, så der sker noget på området, og ikke bare et netværk med kaffemøder", forklarer Tommy Wølk, udviklingschef i Code of Care.

"Vi arbejder meget konkret. Det kan være en kommune, der har mange unge uden job eller et ønske om at skabe flere småjobs eller en anden konkret udfordring i kommunen. På den baggrund kontakter vi 20 virksomhedsledere og beder dem om at være med til at gribe udfordringen. Vi siger til dem: "Du er en af dem, der

kan få noget til at ske, og folk lytter til". Det er konkret tale, de kan forstå".

Derefter afholder Code of Care et møde, hvor kommunen præsenterer udfordringen og fortæller om fakta og økonomi i forhold til målgruppen. Det bliver efterfulgt af en involverende strategiproces, hvor virksomhedslederne udarbejder en fælles vision, der skal håndtere udfordringen.

Med visionen som grundlag blomstrer ideerne om arrangementer, initiativer og andre actions, der kan få endnu flere virksomheder til at ansætte udfordrede mennesker. "Og det er vel at mærke virksomhedslederne i Task Forcen, der selv kommer med de forskellige initiativer. Involvering er vejen til implementering, så den energi der ligger i at gøre noget godt for andre, den blomstrer, når man selv er kommet med idéerne", argumenterer Tommy Wølk



Lone Østergaard, Peter Nørgaard og Tommy Wølk fra Code of Care

Hvad kommer der ud af Code of Care Task Forcens arbejde?

Flere steder i landet arbejder virksomhedsledere nu på at skabe rummelighed i andre virksomheder. I Holstebro er der etableret en Mentorshop for unge med udfordringer. Der er nu 60 unge, der hver har fået en mentor, der hjælper med fastholdelse i uddannelse og vejen ind på arbejdsmarkedet. I Hedensted har Task Forcen sat sig for at etablere småjobs for mennesker med begrænset arbejdsevne. Der er i dag skabt 91 småjobs og flere er på vej. I Horsens er det ligeledes småjobs, der er på dagsorden, og her har 50 antal virksomheder sagt ja til en ansættelse på få timer om dagen. Lige nu er der Task Forces i gang i Silkeborg, Viborg, Herning og flere er på vej. "Vi starter op i Aalborg og Skive nu og har holdt flere inspirationsarrangementer på Fyn og Sjælland, så mon ikke snart vi skal etablere Task Forces på Sjælland", udtaler Lone Østergaard med et smil. "Vi er klar til at blive landsdækkende. Der er brug for det meningsfulde arbejde flere steder i landet".

Den sociale og økonomiske ulighed

Af Uffe Madsen



Ulighed og klassesamfund er de seneste år igen kommet på dagsordenen. Internationalt har den franske økonom Thomas Piketty gennem grundige analyser i bl.a. hans bog "Kapitalen i det 21. århundrede" påpeget den stigende ulighed som følge af, at kapital forrentes bedre end arbejde. Populært sagt er samfundets top stukket af fra resten, samtidig med at bunden er blevet yderligere marginaliseret.

Ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) er antallet af fattige danskere fordoblet i perioden fra 2002 til 2015. Mere end 44.000 borgere levede i 2015 under fattigdomsgrænsen, hvilket er en fordobling i forhold til 2002, hvor tallet var 18.650 personer.

En fattig person er i opgørelsen defineret som en borger, der over tre år i træk tjener mindre end 50 % af medianindkomsten (Medianindkomsten er den indkomst, hvor halvdelen af befolkningen ligger over og halvdelen under). Det er samtidig en person, der ikke studerer, og som har en opsparing på mindre end 100.000 kr.

Ifølge AE skyldes fordoblingen, at kontanthjælpsmodtagere og udlændinge i perioden har fået lavere ydelser som følge af de nye regler, der blev indført i starten af 00'erne. Opgørelsen viser kun udviklingen indtil 2015, og de efterfølgende opstramninger i form af kontanthjælpsloftet, 225-timersreglen og integrationsydelsens påvirkning i mængden af fattige danskere, er derfor ikke inkluderet.

Denne udvikling er ikke speciel for Danmark, den ser vi også i de fleste andre lande i den vestlige verden. Netop den marginaliserede bund er, hvad Guy Standing, som er professor på University of London og med 30 års arbejds-erfaring i International Labour Organisation, fokuserer på i sin bog "The Precariat", hvor han beskriver forholdene for den stadig mere marginaliserede fattigste del af befolkningen.

Guy Standing dokumenterer i bogen, at en stadig større del af befolkningen lever livet på randen af arbejdsmarkedet som løsarbejdere uden basale rettigheder og kontrol over eget liv og

egen fremtid. Det er unge, ledige akademikere, minoriteter med dårlige jobs, vikarer og midlertidigt ansatte. Fælles for dem er, at de har usikre arbejdsforhold uden pension eller ferie og med ringe mulighed for at kunne kvalificere sig til dagpenge. Uden sociale rettigheder og med en uvis fremtid.

I bogen beskriver han, at der altid har eksisteret et "proletariat", som har levet under disse usikre forhold, og som også er omhandlet i den marxistiske teori. Men hvor "proletariatet" tidligere var yderst forarmet og ikke var i stand til at påvirke en samfundsudvikling, er det moderne proletariat kendetegnet ved god uddannelse og oplysning, hvilket gør den anderledes slagkraftig og rummer potentiale til oprør. Det globale proletariat ser sig selv sat ud på et sidespor i samfundets udvikling, og det kan lede til radikaliserings og opbakning til populistiske eller fascistiske strømninger og partier.

Det stigende antal fattige i Danmark dokumenterer, at vi også her hjemme har problemet tæt på, og det er naturligvis også højt på den politiske dagsorden. Det er dog efter min mening bekymrende, at et stigende antal politikere vender fokus mod den udsatte befolkningsgruppe og med en opfattelse af, at deres situation ofte er selvforskyldt, konkurrerer de om tiltag, som kan motivere gruppen til at blive en del af det normale arbejdsmarked. Tanken er, at når kravene til opnåelse af dagpenge hæves og satsen for kontanthjælp m.v. reduceres, så må gruppen da forstå, at det ikke er en fremtid at satse på.

Fokus er ikke på, om der er tilstrækkeligt med jobs til de ledige, eller om der er behov for strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet, således at der skabes rum til andre end de dygtigste og mest ambitiøse medarbejdere.

Selv i vores uddannelsessystem ser vi tendenser, som medvirker til den øgede ulighed, idet de økonomiske ressourcer går til boglige uddannelser på gymnasier og universiteter på bekostning af den ikke boglige uddannelse. Allerede i skoletiden opdeler vi dermed vores børn i dem "vi som samfund skal satse på", og dem "som ikke er gode nok til den boglige

uddannelse". Det er efter min opfattelse en katastrofal udvikling, som vi allerede i dag ser konsekvensen af i form af stor arbejdsløshed blandt unge mennesker og mangel på kvalificerede håndværkere. Større økonomisk bidrag til produktionsskoler, efterskoler og højskoler vil medvirke til at styrke denne gruppe af unge mennesker.

Det er ikke et problem, som alene kan løses ad politisk vej, men også arbejdsmarkedet har

en forpligtelse til at medvirke til en løsning. Begrebet CSR (Corporate Social Responsibility) og social ansvarlighed er blevet en stadig større del af mange virksomheders profil, og det dækker over en række forhold indenfor virksomhedernes berøringsflade til samfundet. Det kunne være ønskeligt, at forholdet på arbejdsmarkedet kunne blive en større del af virksomhedernes profil, og at de også i praksis ville tage større ansvar for at integrere den fattigste befolkningsgruppe i medarbejdergruppen.

“

Allerede i skoletiden opdeler vi dermed vores børn i dem "vi som samfund skal satse på", og dem "som ikke er gode nok til den boglige uddannelse"



Det indre arbejde er en forudsætning for fremtidens organisation

Af Eloneh Gaia Klit Malm, formand i JAK Danmark



En ny organisationsform har set dagens lys, og du får kun adgang til den, hvis du har selvindsigt og tør arbejde med refleksion, selv-refleksion, gensidig coaching og supervision samt alternative møde- og beslutningsteknikker. Hvis man skal uddannes til at være i de nye organisationer, der er ved at opstå, må man acceptere, at ens evne til at performe ikke kun handler om faglighed og salgstal, men også om evnen til at være en velfungerende del af den organisme, der udgør virksomheden.

Jeg har ladet mig inspirere af Frédéric Laloux tanker i forhold til, hvordan vi kommer til at arbejde i fremtiden, og hvordan nogle virksomheder og organisationer allerede har ændret på deres samarbejdsformer. Frédéric Laloux er forfatteren til bogen "Reinventing Organizations" (på dansk "Fremtidens Organisationer"). De nye måder er interessante og sandsynligvis retningsgivende, fordi de matcher de andre

nye strømninger, som lige nu opstår indefra og nedefra hos firstmovers overalt i samfundet.

Et nyt niveau

Laloux oplever, at vi er på vej ind i et nyt niveau af menneskelig bevidsthed. I fremtiden vil man ikke længere have behov for at vise sig, hverken for sin egen skyld eller for andres. I stedet vil det være vigtigere, at ens liv og arbejde giver mening, og at man bidrager til, at alle får det bedre. Det vil smitte af på den måde, vi kommer til at arbejde på og vores måde at tænke organisationer på. Fra skift, der tidligere er set i historien, ved man, at disse skift opstår over en kortere tidsperiode, og at det påvirker mange områder. Der kommer ny teknologi, nye styreformer, ny økonomisk basis og nye måder at samarbejde og strukturere vores organisationer på.

Bogen giver et bud på, hvad der gør, at de ledelses- og organisationsformer, som tidligere har været brugt og stadig bruges i dag, ikke længere er tilstrækkelige. Og hvorfor flere og flere ledere

“

I fremtiden vil man ikke længere have behov for at vise sig, hverken for sin egen skyld eller for andres. I stedet vil det være vigtigere, at ens liv og arbejde giver mening, og at man bidrager til, at alle får det bedre. Det vil smitte af på den måde, vi kommer til at arbejde på og vores måde at tænke organisationer på.

Arbejde har historisk set altid været organiseret på en eller anden måde, lige fra stammesamfund, hvor den stærkeste har magten og fordeler magt, mad eller goder efter for godt-befindende, over strukturer hvor rettigheder og løn hænger sammen med den enkeltes titel - til i dag, hvor man oftest ser individuel løn og bonus fordelt efter faglige evner eller evne til at forhandle til sit eget bedste - og i bedste fald er det teams, der belønnes ud fra deres fælles indsats.

Næste stadie i arbejdslivets og organisationers udvikling er allerede så småt i gang. De nye former for organisationer er helt anderledes. Det man ser hos dem er, at de har et højere formål for øje, er helhedsorienterede og selvstyrende.

At de nye organisationer i høj grad gennemsyres af selvledelse, giver intuitivt god mening for den generation, der i dag er omkring 30 år, og som snart sidder som direktører. Denne generation har andre behov end de tidligere. I stedet for høj sikkerhed og høj løn er fleksibilitet, tillidsbaseret fællesskab og et meningsfuldt arbejde med en impact på verden omkring os, langt vigtigere. Der er ikke behov for at motivere gennem magt, ejerskab eller status, da de, der arbejder i en sådan organisation, har en indre motivation for at bidrage med sig selv, netop hvor det giver bedst mening.

har en følelse af, at der er noget, som ikke fungerer i deres organisation. Derudover er den tænkt som en håndbog, der beskriver, hvordan man finder ind til fremtidens organisation. Det ærgerlige er bare, at den danske version er udsolgt fra forlaget, så jeg vil i deleøkonomiens ånd bede alle om at låne bogen ud eller give den videre, således at så mange som muligt får en fornemmelse for, hvad fremtiden bringer og selv kan være med til at påvirke den. Man kan selvfølgelig også bare købe og læse den på engelsk.

Fra kontrol til selvledende struktur

Kort sagt handler det om at gå fra kontrolorganisationer til selvledende organismer, hvor arbejdet både er produktivt og meningsfuldt. I en selvorganiserende organisation/organisme vil behov og udvikling udspringe fra hver enkelt og ikke kun fra ét centralt sted. Der er ikke længere noget behov for et kontrolcenter eller en kommandocentral, men organisationen vil i stedet opbygges via relationer og meningsfulde strukturer.

Skal nuværende ledelser ændre deres organisationer, må man se på, om der er en villighed til at gå fra at se på kvartalsbudgetter og løbende kontrol til at miste fodfæstet og slippe kontrollen. Ændringen kan ikke gennemtvinges, alene fordi det vil være gavnligt for bundlinjen, arbejdsglæden og produktiviteten. I stedet skal ændringen komme fra et indre ønske, oftest fra en leder, der selv har opnået en vis spirituel bevidsthed og er i stand til at se verden på en ny måde, og som også har modet til at lede på en ny måde. Et sådan kulturskifte kan komme til at ske ret hurtigt worldwide, hvor nuværende ledere kan komme til at se sig selv som den gammeldags ledertype.

Et paradoks er, at det i eksisterende virksomheder er toppen af ledelsen, der skal beslutte sig for denne ændring - og at de skal bruge deres magt på at indføre dette nye system, hvor alle magtstrukturer nedlægges. Til gengæld skabes en fantastisk fremdrift, hvor ansatte trives, betalingen er fair, og der skabes en god økonomisk



vækst. Selv i krisetid vil den selvorganiserende virksomheds fleksibilitet betyde en øget modstanddygtighed og omstillingsevne, så man slipper for at fyre folk.

Anderledes beslutningsformer

Det er særligt beslutningsstrukturen, der viser, hvor anderledes disse virksomheder fungerer. Eftersom der ingen magtstruktur og titler er i virksomheden, har alle mulighed for at træffe beslutninger, økonomiske såvel som alle mulige andre beslutninger. Det gøres nogle steder ved, at der er konstrueret en beslutningsstruktur, hvor den, der ønsker at træffe en beslutning, skal rådføre sig med en, der har en passende ekspertise på området samt med den part, som beslutningen påvirker. Det kræves altså, at man lytter bevidst til dem, man rådfører sig med og træffer beslutningen baseret på en fælles viden. Jo større beslutning, jo flere skal involveres i processen. Ingen har magt til at blokere en beslutning, men eftersom alle processer er helt gennemsigtige, vil det være synligt for alle, om der træffes beslutninger, der ikke er optimale. Ligeledes kan man selv beslutte, hvad man vil have i løn, men også denne proces er gennemsigtig og virkeligheden har vist, at det kun er ganske få i virksomhederne, der tildeler sig selv en for høj løn.

Beslutningsprocessen er så vigtig en del af denne organisationsform, at overholdes den

ikke, vil det sandsynligvis være en af de få ting, der kan få en ansat fyret.

Nogle virksomheder og organisationer er nået noget af vejen med at indføre processerne, der er beskrevet i Laloux's bog, men mange af dem mangler fortsat at skabe processer til "safe space", hvor man helhjertet tør lytte og åbne sig for, at den dybeste stemme kan opstå.

Frédéric Laloux nævner i et af de mange interviews, der findes på youtube, at der er en udbredt misforståelse af, at denne organisationsforms formål er, at alle skal være lige – sådan skal det ikke forstås. Det handler mere om, at beslutninger træffes ud fra et andet sted i os selv, hvor man fornemmer ændringer og kommer med en passende respons, i stedet for at man som tidligere har forsøgt at forudse og kontrollere. I et fremtidigt system forventes det, at de ansatte har hele deres væsen med på arbejde, hvilket giver mulighed for at skabe autentiske tillidsfulde relationer i stedet for at bære en professionel arbejdsmaske. Dette vil give bedre samarbejde, forståelse for andre, hensigtsmæssig konflikthåndtering, øge kreativiteten og medarbejdertilfredshed.

Alt i alt, en spændende udvikling, der kan komme til at påvirke vores arbejdsliv og samfundsstruktur fremover.

Fordele ved selvorganiserende organisationer

- Magtdeling giver engagerede medarbejdere, der vokser med opgaven og som ikke bliver holdt nede af en bestemt placering i organisationen
- Ansvarligheden øges, fordi man ikke længere kan sige, "Der er ikke mit problem" eller beklage sig uden at forsøge at gøre noget ved det
- Informationer flyder frit, og innovation kommer fra alle kanter, og produktiviteten øges
- Organisationens fleksibilitet øges, fordi formen følger behovet. Man påtager sig roller, nedlægger dem igen og følger flowet. Der holdes møder ved behov. Der opstår og nedlægges adhoc-grupper spontant. Det er let at omdirigere ressourcer
- At arbejde uden magtstrukturer via nogle praktiske redskaber frigør meget energi til udvikling
- Gode ideer breder sig af sig selv og uholdbare ideer falder hurtigt til jorden

Ulemper ved selvorganiserende organisationer

- Håndtering af enkeltpersoner/grupper, som ikke kan klare at være uden ledelse. Det kan evt. imødekommes ved synlige performancemålinger eller jævnlige fremlæggelser fra de enkelte teams, hvad de arbejder med, og hvorfor det giver værdi for firmaet
- Der skal være klare processer for konfliktløsning
- Den enkelte skal bruge fastlagte redskaber til at træffe beslutninger
- Overgangen fra traditionel ledelse til selvorganisering kan være frygtfremkaldende for bestyrelse og de ledere i organisationen, der fortsat har et stort ego
- Det kræver tilvænnning, at alt er gennemsigtigt og at der ikke findes forfremmelser
- Man har brug for en ego-løs leder til at sætte processen i gang

Borgerløns-eksperimenter – muligheder og farer

Af Erik Christensen

Erik Christensen på
Folkemødet i 2014



Alternativets åbning for borgerløns-eksperimenter

På Alternativets landsmøde den 27.-28. maj tilkendegav medlemmerne, at borgerløn var en god ide for partiet at støtte, hvorved partiets ledelse fik opbakning til at udarbejde forskellige konkrete modeller for, hvorledes borgerløn kan udformes i en dansk politisk kontekst.

Det skete efter afholdelsen af et politisk laboratorium på grundlag af et baggrundsdokument, hvor der blev redegjort for borgerlønsideens grundværdier om frihed, retfærdighed og tryghed samt et mundtligt borgerlønspositivt indlæg fra professor Louise Haagh og et borgerlønskritisk indlæg fra direktør Kristian Weise fra CEVEA.

Alternativets procedure for politisk beslutning var velvalgt. I stedet for først at kaste sig ud i konkret økonomisk-politiske diskussioner om, hvor høj borgerlønnen skal være, hvordan den skal finansieres, og om den er økonomisk og politisk realistisk på kort sigt, valgte man først at få en oplysende diskussion af, hvad borgerløner, og hvorledes det stemmer overens med det samfund, som Alternativet ønsker at skabe. Efter en principiel tilslutning til ideen fra medlemmerne kan partiets ledelse herefter pragmatisk finde forskellige veje til at realisere den og herunder måske at være med til at befordre forskellige borgerløns eksperimenter.

Aktuelle borgerløns eksperimenter

I øjeblikket er der forsøg med forskellige former for borgerløn i en række lande. I Finland startede man et forsøg 1. januar, hvor 2000

tilfældigt valgte arbejdsløse borgere fik en skattefri basisindkomst på 560 euro (ca. 4.165 kr.), samtidig med at de slap for at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. I Holland indledte man samtidig i fire forskellige byer forsøg med basisindkomst. Desuden har en række provinser i Canada gjort klar til forsøg med basisindkomst i 2017. Endelig foregår der forskellige forsøg i Kenya og Uganda igangsat af forskellige velgørhedsorganisationer.

Tidligere borgerløns eksperimenter

I et fattigt landområde i Namibia, i Otjivero-Omitara-området, omkring 100 kilometer øst for Windhoek, blev der i årene 2008-og iværksat et pilotforsøg med borgerløn, hvor alle indbyggere under 60 år modtog en månedlig udbetaling på 100 N\$, hvilket svarer til ca. 10 €, uden at der var knyttet nogen betingelser til udbetalingen.

I Indien kørte i 2011-12 et forsøg i 8 landsbyer i Madhya Pradesh, som er en af Indiens mest tilbagestående regioner, hvor alle indbyggere fik udbetalt en månedlig borgerløn. Her stod professor Guy Standing sammen med nogle indiske kolleger for den uafhængige videnskabelige dokumentation og undersøgelse af forsøget.

Endelig har der i Brasilien, i landsbyen Quatinga Velho 80 km fra São Paulo, været et eksperiment, hvor knap 100 beboere mellem 2008 og 2014 har haft en mulighed for at modtage en månedlig ubetinget borgerløn på 30 reais (ca. 15 dollars). Projektet blev iværksat af ngo'en ReCivitas, som har ønsket, at forsøget skulle medvirke til at styrke argumenterne for UBI i den nationale debat i Brasilien.

Disse forsøg viser alle, at borgerløn i udviklingslande har store positive virkninger på sundheden, arbejde, produktivitet og vækst i lokalsamfund, der er præget af landbrug og småskala-produktion. Frygten for at arbejdsudbuddet blev reduceret viste sig ubegrundet. Eget arbejde i landbrug og håndværk steg, og de økonomiske muligheder for kvinder blev væsentlig forbedret.

Der er også nogle få erfaringer fra forsøg i mere udviklede samfund. Mellem 1974 og 1979 blev der foretaget et storstilet forsøg med borgerløn i Canada. Forsøget, der blev kaldt "Mincome" – en forkortelse for "Minimum Income" – fandt sted i Manitoba-provinsen i den lille by Dauphin og i provinshovedstaden Winnipeg. Den canadiske betegnelse for borgerløn er GAI, Guaranteed Annual Income. På grund af ændringer i de politiske magtforhold både på landsplan og lokalt plan blev forsøget lukket ned i 1979, og de indsamlede data blev ikke analyseret, men arkiveret til eventuel senere brug.

Først i 2011 tog den canadiske økonom fra Manitoba University, Evelyn Forget, sagen op og åbnede arkivet med de indsamlede data. I stedet for umiddelbart at bruge de indsamlede data direkte, hvilket krævede en digitalisering, valgte hun en anden strategi. Hun valgte at bruge allerede indregistrerede data om sundhedsyndelser, som de canadiske myndigheder havde startet i 1974. Ved at bruge disse data for indbyggerne i Dauphin i forsøgsperioden og sammenholde dem med andre nærliggende byer i den 4-årige periode, kunne hun vurdere, hvilke sundhedsmæssige effekter GAI havde haft. Forgets analyse viser, at de sundhedsmæssige virkninger af Mincome-tydeligheden var meget tydelige.

Muligheder og farer ved borgerlønsforsøg

Når man har startet borgerlønsforsøg i Finland, inden for den skandinaviske velfærdsmodel, hænger det uden tvivl sammen med, at debatten om borgerløn her har været bredere og mere intensiv end i Danmark, og at Finland har befundet sig i en større arbejdsmarkeds-politisk krise de sidste år. Det er også værd at understrege, at den væsentligste motivation for den finske højre liberal-nationale regering for at give sig i kast med et pilotprojekt for basisindkomst, er ønsket om besparelser og at styrke mobilitet og beskæftigelse ved at gøre overførselssystemet mere effektivt og stimulere arbejdsmotivationen. Et nyt studie viser, at borgerløn i Finland ses som nødvendig for at fastholde lønarbejdsnormaliteten, hvorimod det i Danmark ses som undergravende lønarbejds-normaliteten.

I Finland føler mange, at det sociale sikkerhedsnet har spillet fallit, hvorfor borgerløn ses som et svar på krisen og en forventet automatisering. Her bliver det ikke set som specielt venstreorienteret, fordi flere partier hen over midten går ind for det. I Danmark bliver borgerløn derimod i højere grad betragtet som

venstreorienteret og en foranstaltning, der kan underminere fagbevægelsen.

Faren ved det finske forsøg er, at "basisindkomsten" er alt for lav og selektiv, og at eksperimentet kommer til at danne forbillede for andre neoliberale regeringer, der ønsker besparelser og reduktioner af den offentlige sektor. Hvis det bliver det billede, der kommer til at klæbe ved basisindkomstforsøgene, kan det komme til alvorligt at skade idéen.

Det er vigtigt at slå fast, at i ingen af de planlagte forsøg vil der være tale om forsøg med en ren form for UBI, dvs. en universel, ubetinget, individuel og tilstrækkelig basisindkomst. Forsøgene bliver afgrænset til et lokalområde, måske kun til bestemte grupper af overførselsindkomstmodtagere og kun i en bestemt periode. Det betyder, at man må tage resultater fra sådanne forsøg med en række forbehold. Og både tilhængere og modstandere af en ren form for UBI vil med en række positive og nogle negative forsøgsresultater kunne problematisere forsøgsresultaterne. Afgørende for deres succes er, hvorledes og med hvilken motivation de politiske myndigheder går ind i sådanne projekter.

For basisindkomstbevægelserne i de enkelte lande, hvor man laver forsøg, er det vigtigt, at bevægelserne stimulerer og rådgiver i forhold til forsøgene, fordi forsøg uden tvivl er en meget vigtig del af at kunne gennemføre en mere reel UBI på nationalt plan i fremtiden.

Centralt for basisindkomstbevægelserne vil det være at understrege, at en ren form for UBI ikke er en ny form for overførselsindkomst, men en helt anden indkomstfordelingsmekanisme, en samfundsdividende, som alle borgere har ret til. En rationalisering af overførselsindkomstsyste-met er kun et led i udformningen af et kvalitativt anderledes system.

Samtidig er det afgørende, at bevægelserne ikke bliver for tæt bundet til forsøgsprojekterne og bruger for meget af deres energi på dem. Da projekterne vil være begrænsede, er der behov for en instans uden for projekterne, som kritisk, konstruktivt kan støtte dem, men samtidig hele tiden påpege de langsigtede perspektiver for at drive reformprocessen videre frem. Man skal ikke glemme, at motivationen bag forsøgsprojekter af den art kan være meget forskelligartet. Nogle går positivt ind i det for at få afprøvet nogle af de centrale antagelser omkring menneskers motivation og frigørelse fra bureaukrati. Andre går ind for sådanne forsøg for at "sylte"



eller dæmpe, så at sige afpolitisere sagen og måske forhindre endnu større reformer.

Selvom idéen mediemæssigt og specielt på de sociale medier har vundet en voldsom udbredelse, skal man heller ikke overvurdere den støtte, idéen har fået fra forskellige partier og bevægelser. Realistiske UBI-analytikere har kaldt støtten en "billig politisk støtte", forstået på den måde, at den har været mere overfladisk og uklar, når det kom til mere realpolitiske forpligtelser.

Hvad bygger man en sådan påstand på? I nogle år har en række grønne partier således haft basisindkomst på deres politiske program. Det har f.eks. været tilfældet med De Grønne i Tyskland og Miljøpartiet i Sverige. Det er sket i principprogrammer og valgmanifeste. Men når det er kommet til politiske koalitionsforhandlinger, hvor man skulle udmønte politikken og

prioritere den i forhold til andre emner, har man nedprioriteret emnet, ofte også på grund af intern uenighed. Det har man set i Sverige.

For nylig har man også kunnet observere en tilsvarende tendens i det nye spanske politiske parti Podemos, hvor basisindkomstidéen i denne bevægelses start havde en fremtrædende plads. Da man så nærmede sig en realistisk mulighed for, at det nye parti kunne få en fremtrædende realistisk magtmulighed efter et valg, trak man spørgsmålet ud af partiets valgmanifest.

Den samme tendens til at UBI-spørgsmålet nedtones, falder ud eller helt forsvinder, så snart et politisk parti eller bevægelse er ved at blive stærkt og få magt, har man kunnet se i Brasilien. Her fik man i 2004 under den daværende præsident Lula da Silva ved lov indført ubetinget basisindkomst som en rettighed. Men

denne ret er langt fra implementeret i praksis på grund af forskellige forbehold indskrevet i loven om hensyn til landets økonomiske situation og budgetmæssige begrænsninger. Men en væsentlig årsag er også manglende politisk vilje og fraværet af folkeligt pres. I Brasilien er det heller ikke lykkedes at udvikle Bolsa Familia-politikken, der sikrer en minimumsindtægt til fattige familier, og som kan opfattes som en delvis basisindkomst, til en rigtig basisindkomst.

Ændring af arbejdsbegrebet

Den helt afgørende forudsætning for, at borgerløn kan blive accepteret som et afgørende redskab til udvikling af velfærdssamfundet bort fra konkurrencestatslogikken og i retning af en bæredygtig udvikling, er en mentalitetsmæssig og politisk ændring af arbejdsbegrebet.

Den norske sociolog Cato Wadel har meget rammende bemærket, at man kun ændrer syn på samfundet ved at ændre begreber. Hvis samfundet skal ændres i retning af en bæredygtig udvikling, kræver det blandt andet en ændring af arbejdsbegrebet.

Arbejderbevægelsen og venstrefløjens har i mange år rettet deres politiske opmærksomhed på vilkårene for lønarbejdet. Arbejde og job er blevet opfattet som lønarbejde. Derfor har man talt om styrkelse af lønarbejdernes stilling og muligheder, ret til arbejde eller uddannelse og ret til større tryghed. Man har helt glemt, overset og undervurderet det uformelle arbejde, (husholdningsarbejde, omsorgsarbejde, lokalsamfundsarbejde), som alle borgere i et vist omfang udfører. Man taler om "samfundsnyttige jobs", men det er kun i den formelle sektor.

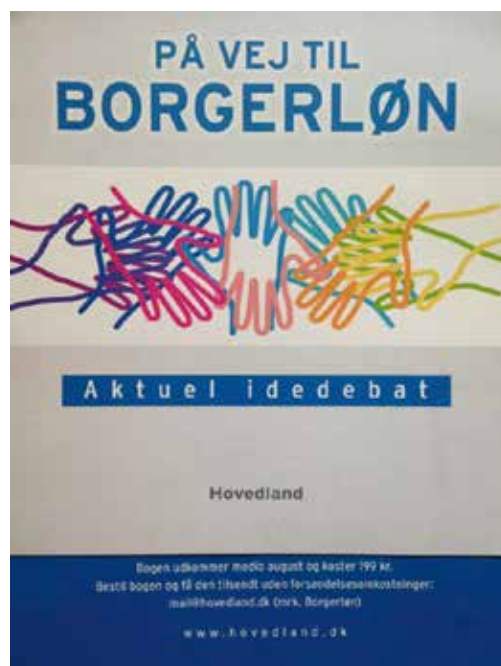
Vi bliver nødt til at udvide arbejdsbegrebet, hvis alle skal have samfundsmæssig anerkendelse. Og det nytter ikke blot at kræve, at alle skal stå til rådighed for lønarbejdsmarkedet. Vi har brug for stærke lokalsamfund og udvikling af en helt ny iværksætterkultur. Det kan ske, hvis vi tør frigøre de udstødte, der er bundet på hænder og fødder og for manges vedkommende dukker nakken i frygt for den næste beskæring af overførselsindkomsterne.

En grøn omstilling med en bølge af sociale og økologiske eksperimenter i samfundet vil være betinget af en ændring af arbejdsbegrebet, der går i retning af en borgerløn. En meget væsentlig del af det arbejde, der skal gøres for at få økologiske eksperimenter igangsat, vil nødvendigvis have form af uformelt arbejde, arbejde som ikke vil kunne være normalt lønarbejde. De

grundlæggende rådigheds- og aktiveringsregler i vort samfund med tvang til lønarbejde sætter nogle fundamentale barrierer for økologiske eksperimenter.



En grøn omstilling med en bølge af sociale og økologiske eksperimenter i samfundet vil være betinget af en ændring af arbejdsbegrebet, der går i retning af en borgerløn.



Til august 2017 udgiver Erik Christensen en ny bog om borgerløn: På vej til Borgerløn – Aktuel idedebat på forlaget Hovedland. Bogen koster 199 kr. og kan forudbestilles og bliver tilsendt uden forsendelsesomkostninger: mail@hovedland.dk. (mrk. Borgerløn)

KOMMENTAR

til Borgerløns-eksperimenter – muligheder og farer

Persille Ingerslevs tanker om, hvordan gode mennesker knækker i "menneske-maskinen" og hvordan det er ikke at have nogen værdi, når man ikke kan passe et almindeligt arbejde.



Jeg elsker hende. Hendes vidunderligt anderledes sind. Hendes venlighed og omtanke. Hendes dejlige grin og hendes lille dans, når hun kan lide maden, jeg serverer.

Jeg elsker hendes accept af mig. Hun føler sig hjemme i mit køkken.

Og jeg elsker vores kortspil og grineture, de dybe samtaler, de finere lag, nuancen, som er så vidunderligt nuanceret med lige netop hende.

Jeg elsker, at hun er kommet ind på livet af mig på en måde som gør, at hun ved alt muligt komplet ligegyldigt om mig, som kun hun ved. Ikke engang min mand lægger så meget mærke til detaljer.

Jeg var skide bange for at blive hendes ven. Hun var nok også. Det er farligt at elske i en grusom verden, og vi har ikke hård hud på albuerne. Vi gør og ønsker noget andet end at møve os frem. Det er ikke en offentligt værdsat kvalitet at være, som vi er.

Hun er i evighedsmaskinen. Kommunen. Hun er vitterligt et af de dejligste, dygtigste og mest ærbare mennesker jeg kender. Men ligesom mig kan hun ikke planlægge noget, for sindet er, som det er. Hun bliver også alt for ked af det nu og da. Hun lukker sin telefon, jeg skriver det på facebook. På den måde er vi forskellige.

Jeg er usikker på, hvor mange selvmordsforsøg hun har i bagagen. Det er en hel del, og de har været langt mere grundige end mine egne, som efterhånden er uddaterede.

Ved samfundet, at når de fyrer den af i debatter og taler om, at det skal kunne betale sig at arbejde, så er der folk, der forsøger selvmord? Det er der.

Vi er en hel masse folk med gode hjerter, gode hensigter og inderlige drømme, som ikke kan og nok aldrig vil kunne leve op til menneske-fabrikken, hamsterhjulet eller kommunen. Dem på kommunen får i øvrigt fuld løn, ferie, feriepenge og pension for at holde sådan nogen som mig eller hende i gang. Rundt og rundt og rundt i manegen, for der er ingen alternativer længere. Førtidspension kan man være heldig at få i ugen op til man dør, og fleksjob kræver år og år og atter år i arbejdsprøvning og helt idiotsikret vurdering. Men for hende og mig gælder det ikke. Vi har ikke en dårlig ryg, som man kan måle og som er dårlig på samme måde året rundt. Vi har gode og dårlige perioder, og hvis vi kunne ville vi ELSKE at kunne lægge en plan. Der er ikke noget vi hellere vil. Vi passer ikke ind i skemaet.

Jeg har ikke mødt satan på kommunen. I er alle aldeles fine folk, men underlagt fuldstændig idiotisk og uværdig lovgivning. - og i

ved godt, at hvis 5 speciallæger udtaler, at en person vitterligt ikke kan leve op til samfundets krav, så har kommunen en ansat lægekonsulent som siger det modsatte, og så skal i følge vedkommendes råd. En stor, dyb skam skal lyde til lægekonsulenter over hele landet. I møder ikke engang vedkommende. Hvis i gør, er det i tyve minutter, men lets be honest, 90 % af de kommunale lægekonsulenter sager bliver ordnet på papir. Til fuld løn for alle implicerede undtagen vedkommende i midten. I lever godt af situationen, fordi I kan.

Jeg forlod kommunen fordi mine forældre døde, og jeg nu lever af en sparsom arv. Der er ikke nogen læge eller aktivering, der har kunnet få mig på rette spor, hvor jeg kunne blive rig nok og ligeglad nok til at klare mig selv. Og det ved kommunen også godt. Jeg er sidenhen blevet venner med de ansatte, hvoraf langt størstedelen har fundet anden beskæftigelse. For de knækker sgu da også på evighedsmaskinen, ligesom os andre.

Hun sidder i mit køkken og spørger, om jeg vil være hendes bisidder til den kommende kommunale samtale. Selvfølgelig vil jeg det. Hun understreger, at hendes sagsbehandler er så sød. Det er måske delvist derfor hun har brugt adskillige super venlige år på at blive kørt rundt i menneske-maskinen. Hun er så pisse rar og flink, hende min ven. Hun er voksen, men bor på værelse. Det forstår kommunen ikke er uværdigt, for regeringen har afskaffet fattigdomsgrænsen. Det er skide smart, for så er der ikke længere fattige folk i Danmark. Kun dovne snylttere.

Hun prøver virkelig. Igen og igen. Altid med det følgende knæk, som er hårdt nok i sig selv, men det værste er at skulle sige det til alle. Forklare. Det gik ikke. Jeg prøvede. Jeg ville virkelig gerne. Kunne ikke sove i flere dage. Glemte at spise. Forsøgte selvmord. Igen.

For MÅ man overhovedet eksistere, hvis man ikke er profitabel og ikke passer ind og er anderledes? Og hvis man må, hvad må man så?

Må man blive voksen og have en værdig bolig med eget køkken og et social-liv og en glæde ved at være til? Eller er det kun de fastansatte, der kan kapere markedet, som må leve af markedet? Hun er et produkt. En industri.

Det er jeg også. Jeg ved godt, hvad jeg er. Jeg. Ved. Godt. Hvad. Jeg. Er.

You have taught me well. Det er kun fordi jeg blev forældreløs, at jeg kunne få et pusterum. Og det tager mere end et par år at omstille sig. At finde sit værd og sin gang på jord.

Jeg håber ikke hendes forældre dør, men det er den eneste vej til en form for frihed, jeg er stødt på indtil videre.

Hvis hun får held med at tage livet af sig inden da, vil jeg kaste en ganske særlig forbandelse over kommunale lægekonsulenter og alle jeres ferier og ferie penge. Det skal kunne betale sig at leve, og I lever sgu nogenlunde, modsat hende.

Speak the fuck up!

Persille Ingerslev inspirerer via "Persilles hjem-medyrk" på de sociale medier og holder foredrag om bl.a. angst, depression og haveterapi. Persille er datter af nu afdøde skuespillere Jess Ingerslev og Inger Hovman.

JAK-Fondens stipendium

JAK Fonden har indstiftet et stipendium på kr. 15.000, som kan søges af studerende ved handelshøjskoler og universiteter i Danmark og gives til arbejdet med et speciale, hovedopgave eller anden tilsvarende skriftlig afhandling i forbindelse med studiet.

Opgavens emne skal omhandle, hvordan vi sikrer en bæredygtig og retfærdig samfundsøkonomi i fremtiden. Da finanssektoren spiller en voksende rolle for den økonomiske udvikling, søger vi især studerende, som ønsker at skrive om, hvordan vi skaber et finansielt system, der underbygger en bæredygtig og retfærdig samfundsøkonomi, baseret på demokratiske værdier.

Specialet / opgaven skrives på dansk, eller der foreligger mindst et dansk resumé af indholdet.

Fondsbestyrelsen vil løbende tage stilling til, hvor mange stipendier der udbetales hvert år.

Ansøgninger til stipendiet indsendes senest 30. juni og 31. december, og Fondens bestyrelse vurderer derefter de indkomne ansøgninger.

Ansøgninger sendes til
JAK Fonden
v/ Uffe Madsen
Mail: uffemadsen@mail.tele.dk

Fælleskassen udsendte i april måned et nyhedsbrev, som indeholdt en tak til Hans Melgaard for hans mangeårige engagement i Fælleskassen.

Vi har fået tilladelse til at bringe indlægget her i JAK Bladet, og vil dermed gerne sige Hans Melgaard tak for hans store engagement i JAK bevægelsen.

80-årige Hans Melgaard trækker sig tilbage fra Repræsentantskabet i Fælleskassen, som han selv var med til at starte i 1985



"Jeg er jo den sidste af de gamle, og jeg har overværet i alt fire forskellige direktører her i Fælleskassen," fortæller Hans Melgaard, som efter tre årtier i Repræsentantskabet trækker sig tilbage. Den tidligere formand for Repræsentantskabet har gjort sit, som han siger, og overlader en andelskasse, som står solidt og stærkt på trods af hård konkurrence fra bankerne. Men selvom der er hård konkurrence, er vejen frem for Fælleskassen at holde stædigt fast i sin egenart, mener han. Selv kan han nemlig godt frygte en stigende "Djæf'isering",

frem for et fokus på de solidariske værdier, som udgør Fælleskassens kerne.

"Jeg kan være bange for, at de unge kræfter i Repræsentantskabet begynder at tænke som de almindelige banker, og her vil jeg godt slå fast: Fælleskassen er IKKE en bank. Fælleskassen er en andelskasse, og til det hører et helt særligt værdisæt. Et solidarisk værdisæt som er vores specielle egenart. Den skal vi vogte over og værne om. Ellers har vi ingen berettigelse."

"Jeg er jo fritids-pamper"

Selv kommer Hans Melgaard fra trange kår. Han voksede op på et lille husmandssted i Volstrup sogn i Vendsyssel, og allerede som 14-årig kom han ud for at tjene som gartner. Hjemmefra havde han et godt kendskab til fagforeningslivet, da faderen, Alfred Melgaard, var meget engageret i diverse bestyrelser og andelsbevægelser, og den unge Hans var derfor vant til et hus med bestyrelsesmøder og en far, der var væk til møder. Selv trådte han ind i sin første af mange bestyrelser som 15-årig, hvor Sæby Vandrelaug fik æren af den unge Melgaards engagement.

Et særdeles aktivt liv i forskellige bestyrelser og et engagement i den videre udvikling af sit fag gennem de 15 år som formand for uddannelsesudvalget for Teknisk Skole i Vilvorde i Roskilde gartnerafdelingen – et fritidsliv som kan tage pusten fra de fleste. "Fritidspamper" omtaler Hans sig selv med et glimt i øjet, for han vil ikke have været arbejdet og engagementet foruden. Med indsatsen har indflydelsen fulgt trop, og har man ideer og gode visioner, skal de

deles og iværksættes, mener han, og sådan har det i den grad været for Hans Melgaard gennem hele hans arbejdsliv.

JAK-bevægelsens indflydelse

Gennem faderen stiftede den unge Hans også bekendtskab med JAK-bevægelsen (Jord, Arbejde og Kapital) – en bevægelse hvis grundtanke blev ført direkte videre i Fælleskassens tilblivelse.

”Jeg er jo arveligt belastet, og både mit engagement i fagbevægelsen og JAK-bevægelsen kommer fra min far. Den solidariske grundtanke fra JAK-bevægelsen går direkte videre i Fælleskassens ideologi, og det hele hviler på et solidarisk grundlag, hvor alle er lige, og ingen kan tilkøbe sig mere magt end andre”, forklarer Hans Melgaard og fortsætter.

”JAK startede herhjemme i 1930’erne, hvor hver tredje landmand gik konkurs. De havde en større gæld end de kunne betale, fordi deres varer blev billigere og billigere. Helt som i dag. JAK havde fundet ud af, at når man havde en stor gæld, skulle man betale en masse renter til banker og kreditinstitutioner, så de slog sig op på det rentefrie samfund, der skulle blive til en samfundsbank, og som stillede sig til rådighed for produktionen mod det, det kostede at administrere. Derfor kunne man få et JAK-lån for 2 %, mens rentesatsen ellers var mellem 4 og 8 %.”

Fælleskassen ser dagens lys

Da Hans og hans kone Birthe i 1962 skulle købe hus, var det også med udgangspunkt i JAK-lån, hvor man kunne låne tre gange det, man havde sparet op. Huset i Birkerød var i sikkerhed, men JAK-Banken gik kort tid efter ned: ”Bikuben gik ind og købte resterne af JAK-Banken, og alle os med JAK-lån kunne beholde dem resten af løbetiden, men så stod vi der og skulle finde ud af, hvad vi så skulle gøre. Selv var jeg formand for JAK i Frederiksborg Amt, og sammen med bl.a. Poul Busk Sørensen, som var formand i København, fandt vi ud af at starte lokale andelskasser.”

Disse lokale andelskasser blev starten på Fælleskassen, og efter flere år med hårdt arbejde og en stærk tro på, at andelstanken og det solidariske grundlag var sagen, var vejen banet for en egentlig landsdækkende andelskasse frem for de lokale afdelinger. Fælleskassen blev en realitet.

”Lovgivningen blev ændret og gav så lov til, at vi kunne etablere os landsdækkende frem for lokalt, hvis vi havde en andelskapital på fem millioner kroner, og ude i alle de lokale afdelinger blev der arbejdet hårdt for at skaffe andelskavere – og kapital – nok. På det tidspunkt var vi de atypiske i samfundet. Busk Sørensen og jeg selv var militærnægtere, og ellers bestod vores gruppe af alt lige fra esperantister, økologer, tilhængere af Rudolf Steiner, og vi fik rigtig mange andelskavere fra Christiania. Vi var fælles om at være forskellige, og der var en pointe i vores forskellighed. Vi var alle lige, og vi brændte alle for den samme sag.”

”Djøjf-iseringen er min største frygt”

Gennem årene er Fælleskassen vokset pænt, og i dag er der godt 6.000 andelshavere. Spørger man Hans Melgaard om andelstankens berettigelse i dag, har han nogle klare bekymringer.

”Den ideologi vi startede under, er under pres, og jeg frygter, at andelstanken bliver udvandet, fordi de mennesker der overtager, ikke har den hellige ild, vi havde. Alle ligner hinanden i dag, og de, som studerer, til de er 25 år for så at sidde bag en skærm, aner absolut intet om, hvad der foregår blandt almindeligt arbejdende mennesker i samfundet. Det er uhyggeligt. Vi var jo en meget broget gruppe med vidt forskellige baggrunde og professioner, og sådan skal det være, hvis mangfoldigheden skal opretholdes. Som det ser ud nu, er netop mangfoldigheden stærkt truet til fordel for Djøjf-iseringen.”

På andre punkter er Hans Melgaard dog optimistisk

”Jeg glæder mig dog over, at alle os originaler fra dengang havde fat i noget rigtigt. Ser du dig omkring i dag, vinder de grønne og sociale tiltag indpas, og det var jo vores udgangspunkt dengang, som det er i dag med bl.a. Fælleskassens Grønne og Sociale Pulje. Den solidariske grundtanke er stadig rigtig: Kontrolleret vækst, ingen aktionærer som skal belønnes og lige vilkår for alle. Værdierne er lige så aktuelle i dag, som de var i 1985, ja, og så så jeg i TV2 nyhederne forleden et indslag fra et nyetableret andelsslagteri på Samsø, hvor historien var, at der flere steder kommer liv i de gamle andelsslagterier igen. Og så tænker jeg: Det, jeg har stået for hele livet, er på vej frem igen. Fint, så har jeg da ikke levet forgæves.”

Vær med til at sætte retningen for sparekassen

Folkesparekassen er et demokrati, hvor du som garant kan få medindflydelse ved i første omgang at stemme på dem, du mener skal udgøre vores øverste ledende myndighed - repræsentantskabet. Har du mod på mere, kan du også selv stille op til det nye repræsentantskab, som garanterne skal vælge i oktober.

Vi har brug for et aktivt og levende repræsentantskab, der kan komme med input til nye idéer og deltage i den løbende udvikling af sparekassen.

Derudover bliver Folkesparekassens bestyrelse valgt blandt repræsentantskabets 46 medlemmer. Så hvis du har en drøm om en bestyrelsespost, går vejen gennem repræsentantskabet.

Fakta om repræsentantskabet:

Folkesparekassens repræsentantskab samles normalt 2 gange om året. Møderne afholdes en lørdag i marts og en lørdag i oktober. På forårsmødet er bestyrelsens beretning og regnskabet til godkendelse. Der er også valg til bestyrelsen, hvor medlemmerne på skift er på valg.

I efteråret holdes et uformelt repræsentantskabsmøde, hvor der er mulighed for at diskutere forskellige emner, såsom Folkesparekassens værdigrundlag, hvilke områder bestyrelsen bør arbejde med eller sammensætning af bestyrelsen.

I begyndelsen af august sender vi orientering om valget ud til alle garantere i Folkesparekassen, hvor vi samtidig opfordrer til at stille op som kandidat til repræsentantskabet.

Allerede nu kan du printe en opstillingsblanket på folkesparekassen.dk, hvor du også kan sende en beskrivelse af dig selv.

Det kræver ikke specielle kompetencer eller erfaringer at blive valgt ind, og alle myndige garantere kan opstille både sig selv og andre som kandidater til repræsentantskabet. Det er kun en fordel at have forskellige holdninger og baggrunde repræsenteret. Det sikrer mangfoldighed og dynamik i arbejdet.

🔗 folkesparekassen.dk/garantmøde

Vil du stille op eller bare følge med i valget, så tilmeld dig vores nyhedsmail og kig med på vores hjemmeside. ■



Er du
tilmeldt vores
nyhedsmail?

Få de aktuelle nyheder
direkte i din indbakke.
Tilmeld dig nu på
folkesparekassen.dk

GARANTMØDE 2017



Sæt kryds i kalenderen
lørdag den 28. oktober

Læs
også:

- Vil du have mere ud af din pensionsopsparing?
- Årsmøder i Folkesparekassen
- Billigere at låne til et sommerhus
- Ny kollega i Silkeborg

Vil du have mere ud af din pensionsopsparing?

Lokal Puljeinvest er en god mulighed til investering af pensionsmidler for dig, som ikke selv ønsker at holde øje med og løbende tilpasse dine investeringer.

Har du mod på at få lidt mere ud af din pensionsopsparing, så kontakt din rådgiver og aftal et møde. Sammen med vores pensionsrådgiver, der også er investeringsansvarlig i Folkesparekassen, afdækker vi dine behov og ønsker for, hvordan du vil investere din opsparing.

På mødet finder vi helt konkret ud af, hvor meget du har at leve for, når du en dag går på pension. Er der ikke nok i forhold til, hvad du får brug for, laver vi en plan for, hvordan du kan spare mere op.

Vi tilbyder Lokal Puljeinvest i et samarbejde med en række andre lokale pengeinstitutter og Sparinvest, der driver puljerne. Det betyder, at dine omkostninger til at være med, er meget lave. Sparinvest er naturligvis tilsluttet FNs principper for ansvarlige investeringer (UN PRI). Det betyder for eksempel, at

de undersøger sociale, miljømæssige og ledelsesmæssige forhold i de selskaber, de investerer i.

"Alt i én"-løsningen til din pension

Med Lokal Puljeinvest kan du investere din pension enkelt og effektivt gennem en række pensionspuljer, som hver består af mange forskellige typer af værdipapirer. Der er i alt otte puljer med forskellige typer værdipapirer, og du kan investere i en enkelt pulje eller en kombination af flere. Dine investeringer bliver dagligt overvåget og tilpasset løbende af erfarne porteføljeforvaltere.

Pensionspuljerne sikrer dig en god spredning af din pensionsopsparing, og du slipper således for selv at udvælge aktier eller obligationer og overvåge investeringerne. For at komme i gang kan du enten finde den eller de puljer, der passer bedst til dig, eller du kan vælge en af de faste puljesammensætninger, der allerede er sammensat. Inden du investerer, er det vigtigt, at du kender din tidshorisont og din risikoprofil, så du

på den måde sikrer dig, at du vælger den eller de puljer, der passer til dig. Det kan vi naturligvis hjælpe dig med i Folkesparekassen.

Fra lav til høj risiko

Pensionspuljerne spænder fra meget lav til høj risiko, og du kan – som allerede nævnt – enten vælge at investere i en enkelt pulje separat eller sprede din opsparing over flere. På Folkesparekassens egen hjemmeside hos Lokal Puljeinvest kan du læse mere om puljerne og de forskellige risikoprofiler. Du kan også foretage dine egne beregninger og følge med i, hvordan puljerne udvikler sig fra måned til måned.

[🔗 lokalpuljeinvest.dk/folkesparekassen](https://lokalpuljeinvest.dk/folkesparekassen)

I menuen øverst på siden kan du derudover få adgang til mere materiale om netop dine puljer, ligesom du også kan læse månedlige opdateringer om udviklingen på investeringsmarkederne fra Sparinvests eksperter. ■



Årsmøder i Folkesparekassen

I slutningen af marts og begyndelsen af april tog vi i Folkesparekassen på turné rundt i Jylland og på Fyn med de efterhånden traditionsrige årsmøder.

På årsmøderne får deltagerne en kort gennemgang af Folkesparekassens regnskab og en kort beretning om årets aktiviteter samt et kig ind i fremtiden for sparekassen.

Efter en tiltrængt pause, hvor vi sammen får noget godt at spise og drikke, inviterer vi til spændende og interessante foredrag. Her bevæger temaerne sig ofte omkring tænkning og ageren indenfor bæredygtighed og økonomi.

I år lagde vi indledningsvis vejen omkring Danhostel Ebeltoft. Godt 35 af sparekassens kunder havde fundet vej op til vandrerhjemmet på bakketoppen. Efter beretning og en lækker buffet i restauranten fik vi et humoristisk og livsbekræftende indlæg fra Lone Vitus. Hun bor sammen med Søren på sin

gård lidt uden for Odder. Her driver de et økologisk landbrug lidt ud over det sædvanlige. Lone kan følges på hendes blog og på Facebook. Her er der garanti for stof til eftertanke og smil på læben.

På årsmøderne i først Silkeborg og siden Aarhus kom journalist og forfatter Signe Wenneberg forbi og fortalte indlevende om sine projekter indenfor det bæredygtige. Hun har skrevet flere bøger om havebrug og hønsehold og utallige artikler til magasiner og blade. Udover sin blog om bæredygtighed, skriver Signe Wenneberg nu for POV International, der er et digitalt blogfællesskab, hun selv har været med til at stifte.

Mødet i Silkeborg blev afholdt i Medborgerhuset på Bindslevs Plads, hvor vi tidligere har været, mens vi for første gang (men garanteret ikke sidste) holdt Aarhusmødet ved Stakladen på Aarhus Universitet.

[flickr.com/photos/folkesparekassen](https://www.flickr.com/photos/folkesparekassen)

Ugen efter de tre første årsmøder bød Odenseafdelingen indenfor på Dalum Landbrugsskole tirsdag den 4. april. Som tidligere år satte besøgstallet i Odense rekord med 80 gæster. Som foredragsholder havde lokalrådet lavet aftale med Jonas Jensen fra foreningen Gode Penge.

Gode Penge er en uafhængig forening, der ligesom JAK arbejder for et stabilt og demokratisk pengesystem uden bobler og kriser. Foreningens fokus er på skabelsen af nye penge i samfundet. Det er en udbredt misforståelse, at alle nye penge kommer fra Nationalbanken. Sedler og mønter udgør under 5% af pengemængden i Danmark. Resten er kontopenge, der står på danskernes bankkonti. Nye penge bliver skabt ved nye udlån – altså som gæld. Det fører ifølge Gode Penge til kriser og bobler, kollaps og tab.

Tak til alle jer, der deltog på årsmøderne. Vi vil gøre vores bedste for at gentage successen til næste år. ■



Signe Wenneberg holdt foredrag i Silkeborg og Aarhus om sit virke som journalist og forfatter, om sit bæredygtige sommerhus og om burhønen Moggie og Burhønsenes Befrielsesfront.



Lone Vitus, bedre kendt som Lone Landmand, gav et hyggeligt indblik i livet på Brandbygegaard ved Odder, som hun driver på bæredygtig vis med sin mand Søren.



Jonas Jensen fra foreningen Gode Penge mødte op på Dalum Landbrugsskole i Odense og fortalte om, hvordan de fleste af vores penge bliver skabt som gæld af bankerne.



Buffeten på Aarhus Universitet var fra Studenterhusfonden, der primært bruger økologiske råvarer.



Folkesparekassens direktør Martha Petersen fortæller kunder i Silkeborg om regnskabet for 2016.



De historiske bygninger på Dalum Landbrugsskole dannede en smuk ramme for årsmødet i Odense..

Billigere at låne til et sommerhus



Folketinget har vedtaget, at man kan låne helt op til 75 procent af prisen på et sommerhus med realkreditlån mod tidligere 60 procent.

Sommerhuse er dermed med ét slag blevet lidt billigere at belåne. I hvert kan man låne lidt mere med et realkreditlån frem for andet dyrere lån. Folketinget har nemlig vedtaget, at hvis man skal købe et sommerhus til en million kr., så må man nu låne op til 750.000 kr. med realkredit mod tidligere 600.000 kr.

De senere år er priserne på sommerhuse blevet holdt i skak og i nogle egne af landet ligefrem faldet, mens det modsatte har været tilfældet på markedet for helårshuse. Det nye tiltag skal ses i lyset af et politisk ønske om at gøre det billigere at finansiere fritidshuse og billigere at modernisere og renovere eksisterende huse.

Hvor meget man kan spare afhænger blandt andet af låntype, løbetid, rente og sammensætningen af lån. ■

Ny kollega i Silkeborg

Den 1. april bød vi i Silkeborg velkommen til Morten Sebbelin Andersen, der skal være teamleder for den nye fælles Kundeservice- og Backofficefunktion i Folkesparekassen.

Morten er 37 år og bor i sit hus på Funder Bakke, kun et langt stenkast fra Folkesparekassens hovedkontor på Herningvej. Han er bankuddannet fra Arbejdernes Landsbank og har derudover en akademiuddannelse i Finansiell Rådgivning fra Aarhus Købmandsskole.

Morten har været hos Arbejdernes Landsbank siden han begyndte som elev for snart 15 år siden. Her var han blandt andet med til opstarten af bankens filialsupport i Aarhus, og har siden primært været beskæftiget med sagsbehandling indenfor boligområdet og tinglysning i afdelingen.

Som næsten-nabo kender Morten godt til Folkesparekassen, og han er længe kørt forbi i sin bil næsten hver dag. Han har derfor også meget nærliggende holdt øje med, om der skulle opstå en spændende jobmulighed i sparekassen, og slog til, da den opstod.



Før Morten for alvor overtager rollen som teamleder for den nye afdeling i Folkesparekassen, skal han i en periode læres op i sparekassens systemer og danne sig et overblik over de opgaver og funktioner, der kommer til at blive varetaget i afdelingen.

I sin fritid spiller han golf og går også til skydning en gang i mellem. Og så følger han alle FC Barcelonas kampe og tager gerne en tur til Camp Nou, når muligheden byder sig. Derudover bliver der også tid til familie, venner og huset. ■

My Wallet – dine kort på mobilen



My Wallet er en ny app, der gør det muligt at betale kontaktløst med mobilen i de samme butikker, der accepterer kontaktløse betalingskort. Så fremover kan du lade pung og betalingskort blive hjemme, når du skal i byen.

Nemt og hurtigt

My Wallet fungerer som en digital tegnebog. Du skal blot registrere dine fysiske betalingskort i appen, og så kan du betale ved at holde mobilen hen over betalingsterminalen. På den måde bliver det nemt og hurtigt at betale og skulle der alligevel ske et misbrug, vil du være ligeså godt dækket som ved benyttelse af fysiske betalingskort.

Sådan kommer du i gang

Det er nemt at oprette og komme i gang med My Wallet. For at få kontaktløs betaling på mobilen skal du gøre følgende:

1. Download My Wallet i App Store eller Google Play. Din iPhone skal være en 4S eller nyere og have iOS 9 eller nyere installeret. Har du en Android-telefon skal den have NFC-antenne og Android 5.0 Lollipop eller nyere installeret.
2. Vælg Folkesparekassen i menuen.
3. Identificér dig med NemID.
4. Vælg det eller de betalingskort, du ønsker at have som virtuelle betalingskort i din My Wallet. My Wallet understøtter indtil videre Dankort og MasterCard (kun Android). De øvrige betalingskort følger senere.
5. Vælg en kode til de virtuelle betalingskort. Den må ikke være den samme som den eventuelle kode til mobilen. Den må heller ikke bestå af ens eller fortløbende tal, eksempelvis 1111 eller 1234.
6. Nu kan du betale kontaktløst med mobilen. Ved beløb over 200 kr. skal du indtaste en kode på mobilen. ■

JAK Fonden – årsberetning for 2016

Af Uffe Madsen

Resultatopgørelse for	2016	2015
Modtagne bidrag.....	0	0
Renteindtægter.....	18.757	10
Øvrige indtægter.....	0	0
Indtægter i alt.....	18.757	10
Administrationsudgifter.....	- 13.764	- 13
Årets resultat før uddelinger.....	4.993	- 3
Uddelinger.....	15.000	0
Årets resultat før skat.....	- 10.007	- 3
Skat af årets resultat.....	0	0
Årets resultat.....	- 10.007	- 3

Siden Fondens start er der ydet donationer til Fonden på i alt 2,9 mill. kr., som er skænket af:

Jens Marinus Revsbech Sørensen	345.000 kr.
Landsforeningen JAK's fonde	99.000 kr.
Mindefond efter Ulla Jakobsen	400.000 kr.
Københavns Lokalkreds	250.000 kr.
Karen Møller, Knebel	45.000 kr.
Keld Hansen, Stenlille	1.638.000 kr.
Øvrige donationer	123.000 kr.
Donationer i alt	2.900.000 kr.

I regnskabsåret 2016 har Fonden ikke modtaget donationer, men alene haft indtægter fra kapitalen. Det har givet et overskud på kr. 5.000. Samtidig er der foretaget uddeling fra Fonden på kr. 15.000, som er gået til dækning af udgifter i forbindelse med JAK Danmarks deltagelse på Folkemødet på Bornholm i 2016.

Fonden har siden starten ydet tilskud til JAK Danmark på kr. 236.000, hvoraf langt den største del er anvendt til finansiering af "Bogen om JAK". Derudover er der ydet et tilskud på kr. 25.000 til "Projekt Bæredygtig Økonomi".

Fondens samlede formue er ifølge årsregnskabet for 2016 på kr. 2.245.000, der er placeret i obligationer, andels-/garantbeviser i JAK pengeinstitutter samt indestående i pengeinstitutter.

Udover de indbetalte donationer, har en række personer overdraget rentefrie lånemuligheder i JAK pengeinstitutterne til Fonden. Disse lånemuligheder anvendes sammen med Fondens egen lånemulighed, der er optjent gennem garant- og andelsbeviserne, som rentefrie uddannelseslån til unge mennesker samt lån til de formål, som er anført i fundatsen.

Hvordan kan man donere midler til Fonden?

Der kan gives støtte til Fonden på mange måder - ikke nødvendigvis kun pengegaver. Hidtil er der bl.a. skænket Fonden et ubebygget jordstykke, en mønt- og smykkeamling samt andels-/garantbeviser i JAK penge-

institutter. Især den sidstnævnte mulighed kan være særdeles interessant, idet en del ældre JAK kunder har mange andels-/garantbeviser i deres JAK pengeinstitut, hvilket kan skabe problemer for pengeinstituttet, hvis arvingerne ikke ønsker at beholde beviserne. For at undgå denne situation, kan nogle af beviserne skænkkes til Fonden, der ikke vil kræve dem indløst, og dermed sikrer de såvel pengeinstituttet som de formål, der støttes af Fonden.

Derudover kan der overdrages rentefrie lånemuligheder i JAK pengeinstitutter, såfremt kontohaver ikke selv har behov for at gøre brug af lånemulighederne. Midlerne er i Fonden øremærket til lavt forrentede lån.

Bestyrelsens sammensætning

Den nuværende bestyrelse består af Britha Brodersen, Ringe
Tonni Carlsen, Taars
Uffe Madsen, Silkeborg (formand)
Eloneh Klit Malm (udpeget af JAK Danmark)
Jakob Mikkelsen, Oksbøl
Kurt Poulsen, Silkeborg (udpeget af JAK Danmark)

De 4 bestyrelsesmedlemmer er selvsupplerende, og JAK Danmark udpeger de sidste to personer til bestyrelsen.

Alle bestyrelsesmedlemmer i Fonden tager meget gerne imod henvendelser, såfremt der måtte være spørgsmål el.l. til Fondens arbejde. Telefonnummer og mailadresser kan findes under www.jak.dk, hvor yderligere oplysninger om fonden og dens formål ligeledes findes.

JAK Fonden blev stiftet i 1990 med det formål at yde støtte til Landsforeningen JAK. Hensigten var at modtage donationer fra medlemmer af JAK og kunder i JAK pengeinstitutterne samt andre interesserede personer, som ville sikre sig, at midlerne gik til det ønskede formål.

I 1998 blev Fondens formål udvidet til følgende formulering, som stadig er gældende:

Fondens formål er at virke for fremme af humanitet, tolerance og næstekærlighed i teori og praksis – såvel inden for som uden for Danmarks grænser.

Hensigten i den forbindelse er at give støtte til aktiviteter, der udbreder kendskabet til J.A.K.s ideologi (jord – arbejde – kapital) til fremme af økonomisk og åndelig frigørelse.

Giv dine Årskroner videre



Hvis du har mange Årskroner, og du ikke selv har brug for et Lavrentelån, kan du altid give dem videre. Det kan for eksempel være til næste generation i familien, der skal til at købe ny bolig. Det kan være en god ven, som du gerne vil ud at rejse med. Eller det kan være naboen, der med et billigt lån endelig kan få udskiftet sin carport. Det gode ved Lavrentelån er jo, at man kan bruge pengene til lige det, man har behov for.

Vil du overdrage dine Årskroner som en gave, kan du glæde modtageren med et gavebevis, som du kan hente i Folkesparekassen. Du er naturligvis også altid velkommen ind til en snak om, hvad du eventuelt selv kan bruge dine Årskroner til. Du kan læse mere om Årskroner og Lavrentelån på vores hjemmeside.

folkesparekassen.dk



JAK pengeinstitutter

Folkesparekassen, Silkeborg

Herningvej 37,
8600 Silkeborg
www.folkesparekassen.dk
E-mail:
info@folkesparekassen.dk
Tlf.: 86 81 16 11/Fax: 86 81 13 75
Åbningstid:
mandag – fredag kl. 10.00 – 16.00
torsdag kl. 10.00 – 17.30

Folkesparekassen, Odense

Dalumvej 11,
5250 Odense SV
Tlf.: 66 11 22 31/Fax: 65 91 62 31
www.folkesparekassen.dk
E-mail:
info@folkesparekassen.dk
Åbningstid:
Mandag – fredag kl. 10.00 – 16.00
Torsdag kl. 10.00 – 17.30

Folkesparekassen Aarhus

Frederiks Alle 43, 8000 Aarhus
Tlf. 86 13 51 00/ Fax 86 18 03 08
www.folkesparekassen.dk
E-mail:
info@folkesparekassen.dk
Åbningstid:
Mandag – fredag kl. 10.00 – 16.00
Torsdag kl. 10.00 – 17.30

JAK Andelskassen Østervraa

Vrøngmosevej 1, 9750 Østervraa
Tlf.: 98 95 20 88 / Fax: 98 95 20 31
www.jak-oestervraa.dk
E-mail: jakjak@mail.dk
Åbningstid:
Mandag kl. 9.00 – 12.00
Torsdag kl. 13.30 – 16.00
Telefonisk henvendelse alle hverdage mellem
9.00 – 12.00



JAK Fonden

En fond der virker for JAKs tanker

- Rentefrie lån
- Fremme af humanitet, tolerance og næstekærlighed i teori og praksis

Donationer til fonden kan ske på mange måder. Bl.a. andels/garantibeviser der vil kunne udnyttes til at yde lavtforrentede lån til unge mennesker under uddannelse



Billige lån til bæredygtige formål

Kontakt Folkesparekassen
eller JAK Andelskasse
Østervrå, for at høre
nærmere om
ØKOlån.



Wildersgade 43A, 1. tv
1408 København K

Tlf. 3295 9403 Fax. 3295 9409
Mobil 2120 9404
E-mail: elmebech@elmabech.dk

Henning Bech Frederiksen
Rådgivende Civiløkonom, HD

Beplantning – Træpleje – Beskæring
– Fældning – Hegn – Rådgivning
– Pleje og vedligeholdelse

Anders Matthiessen **Anlægsgartnerfirma**

Skudehavnsvej 17 A
2100 København Ø
Tlf. 35 26 70 38





www.jakdanmark.dk

JAK Danmark blev stiftet i 1931 og har siden arbejdet med at udvikle et retfærdigt økonomisk system.

JAK Danmark har gennem årene udbredt kendskabet til bevægelsens tanker og inspireret andre til at tænke i alternative økonomiske systemer.

JAK Danmark arbejder for en økonomi uden rente og uden spekulation.

JAK Danmark arbejder for et samfund med et retfærdigt økonomisk system.

Bogstaverne JAK står for Jord ,Arbejde og Kapital, som er de tre faktorer, hvis samvirke er grundlag og betingelse for al produktion, på hvilke ethvert samfund er bygget op, og hvoraf al menneskelig eksistens er afhængig.

Pengerente fører til et samfund ude af balance, hvor samfundets svageste altid må betale til samfundets rigeste via renter på gæld og renters rente.

JORD står for alle de ressourcer, som vi mennesker har til rådighed for vore aktiviteter på denne jord

ARBEJDE står for alle de tiltag, som vi mennesker gør med de ressourcer, vi råder over.

KAPITAL står for alle de resultater, der kommer ud af jord og arbejde på såvel det materielle som det mentale plan.

FØLG JAK DANMARK PÅ:

Facebook: jakdanmark



web: www.jakdanmark.dk JAKs nyhedsbrev