

Mail fra Frihedsbrevet tirsdag 21.04.2026 kl. 19:35 med krav om svar senest torsdag den 23. april kl. 9.00 – altså en arbejdsdag til at forberede svar på talrige spørgsmål og et udkast til en kritisk artikel med afsæt i en personhalesag fra 2020.

Se vinkling, tilgang og spørgsmål nederst.

Svar fra Emrah Tuncer og Nazan Demirhan 22. april til Frihedsbrevet på de fremsendte spørgsmål fra tirsdag aften, der onsdag ved middagstid blev suppleret med flere og andre pillet ud.

Svar på kritikforelæggelse og svar på spørgeramme

Kære Anders Ejbye.

Tak for jeres henvendelse.

Fonden Novus Vita – støtte til uddannelse og selvstændighed

Fonden Novus Vita er et botilbud for udsatte unge med både dansk og anden etnisk baggrund. Vi arbejder målrettet med at støtte de unge i skole og uddannelse, og vi har gode erfaringer med at få dem tilbage i skole, gennemføre folkeskolen og videre i en ungdomsuddannelse.

Mange af de unge deltager desuden i praktikforløb og fritidsjob, som styrker deres ansvarsfølelse og tilknytning til arbejdsmarkedet. Vores arbejde bygger på et tæt og forpligtende samarbejde med anbringende kommuner, forældre, skoler og øvrige relevante aktører.

På nuværende tidspunkt går vores beboere følgende steder: Nyborg Gymnasium 1.g, Nyborg Gymnasium 10. klasse, FGU Nyborg, VUC Odense, STU Odense, Nyborg Heltidsundervisning og Nyborg Haldagsskole.

Målet med opholdet på Novus Vita er, at den unge får en uddannelse og opnår de nødvendige kompetencer til at kunne flytte i egen bolig eller vende trygt hjem til familien.

Fonden Novus Vita er et specialiseret tilbud til udsatte børn og unge, hvor vores primære fokus hver dag er de unges trivsel, udvikling og sikkerhed – i tæt samarbejde med deres familier, medarbejdere, samarbejdspartnere og anbringende myndigheder.

Vi er en transparent organisation og svarer selvsagt gerne på spørgsmål fra medierne. Vores dialog med medierne står i perioder at læse på vores hjemmeside. Jeg kan allerede her tilbagevise din påstand om, at vi i de 18 år, vi har eksisteret, skulle have været muslimsk opholdssted. Vi har anbragte unge, der er muslimer, ligesom vi har anbragte unge, der kommer med anden eller slet ingen religiøs baggrund. Der har således aldrig eksisteret en personalehåndbog, der kan bekræfte din påstand.

Ligebehandlingsnævnet har behandlet sagen og konkluderet, at fyringen var indenfor lovens rammer og der ikke var tale om forskelsbehandling på baggrund af religion eller tro.

Faktuelle bemærkninger til forelæggelsen

Der er en række væsentlige faktuelle fejl og udeladelser i forelæggelsen:

- Det er faktisk forkert, at en medarbejder blev fyret som følge af tilberedning af bacon. Medarbejderen gav selv udtryk for, at han ikke ville arbejde under de gældende retningslinjer og anmodede selv om opsigelse. Det kan dokumenteres.
- Fremstillingen af, at der praktiseres "muslimske værdier", er ukorrekt. Novus Vita er et sekulært tilbud, der arbejder inden for dansk lovgivning og pædagogiske rammer
- Oplysninger om medarbejdere, der skulle være stoppet "i protest", er ikke korrekte
- Beskrivelser af målgruppe og rekruttering (fx Vollsmose) er misvisende og generaliserende

Vi skal opfordre til, at disse forhold korrigeres, så fremstillingen bliver retvisende.

Om kvalitet og faglighed

Novus Vita er løbende underlagt tilsyn. Ved det seneste uanmeldte tilsyn vurderer Socialtilsyn Syd, at tilbuddet har den fornødne kvalitet på tværs af alle temaer – herunder trivsel, metode, ledelse og kompetencer.

Tilsynet vurderer bl.a., at:

- vores faglige metoder bidrager til positiv udvikling for de unge
- vi understøtter både fysisk og mental trivsel
- medarbejderne har relevante kompetencer
- tilbuddet drives fagligt og økonomisk forsvarligt

Det er et centralt korrektiv til den samlede fremstilling fra jer. Vi vedhæfter Socialtilsynets afrapportering af 14. april 2026 til jeres information.

Tak for tilbuddet om at stille op til interview. Vi har vurderet, at det af hensyn til et eventuelt efterspil er vigtigt, at vores besvarelse står sort på hvidt.

Venlig hilsen
Fonden Novus Vita

Emrah Tuncer
Forstander

Nazan Demirhan
Daglig leder

Svar på spørgsmål

2. Var det en fejl at fyre den ansatte?

Nej.

Der var ikke tale om en afskedigelse på baggrund af en enkeltstående handling, men om en situation, hvor medarbejderen gav udtryk for ikke at ville følge fælles retningslinjer og derfor bad om en opsigelse. Usikkerhed om fælles regler er ikke foreneligt med arbejdet på et døgnopholdssted for udsatte unge, hvor struktur og forudsigelighed er afgørende. Medarbejderen anmodede selv om opsigelse. Det vil han kunne bekræfte. Vi kan dokumentere det.

3. I har både ikke-muslimske børn og unge samt ikke-muslimske ansatte. Hvorfor har I en kostpolitik, hvor svinekød er forbudt?

Kostpolitikken er fastlagt ud fra pædagogiske og driftsmæssige hensyn.

Et flertal af de unge har baggrund, hvor svinekød fravælges, og politikken har til formål at forebygge konflikter og skabe ro omkring måltiderne. Det er et praktisk hensyn – ikke religiøs forkyndelse. Vi har et soloprojekt, hvor der bliver tilberedt svinekød. Bestiller vi mad udefra eller spiser vi ude, kan beboerne og personalet altid bestille mad med svinekød. Der er tale om, at gryder, pander mv i vores eget køkken ikke bruges til tilberedning af svinekød, fordi det vil give konflikter efterfølgende for nogen. Og det vil vi undgå.

4. Ja eller nej: Har I på noget tidspunkt efter fyringen haft nedskrevet retningslinjer til personalet om, at Novus Vita var et muslimsk bosted eller der skulle tages hensyn til muslimske værdier på Novus Vita?

Nej.

Novus Vita er et sekulært tilbud. Der arbejdes ikke ud fra religiøse værdier, men ud fra faglige og pædagogiske principper inden for dansk lovgivning.

5. Hvis ja til 4): Hvad har I præcist nedskrevet?

Vi har svaret nej til jeres spørgsmål 4. Derfor er spørgsmål 5 irrelevant.

6. Flere kilder fortæller, at I har en klar overvægt af folk med mellemøstlig baggrund på Novus Vita. Er det et bevidst valg, I har truffet?

Ansættelser sker på baggrund af faglige kvalifikationer og egnethed – ikke etnicitet eller religion. At der kan være medarbejdere med forskellige baggrunde, afspejler ansøgerfeltet og i nogle tilfælde relevante sproglige og kulturelle kompetencer i arbejdet med målgruppen.

7. Hvis nej til 6): Hvorfor er der en klar overvægt af folk med mellemøstlig baggrund i jeres vagtplan?

Se svar på jeres spørgsmål 6: At der kan være medarbejdere med forskellige baggrunde, afspejler ansøgerfeltet og i nogle tilfælde relevante sproglige og kulturelle kompetencer i arbejdet med målgruppen. På nuværende tidspunkt har 1/3 af vores medarbejdere en etnisk dansk baggrund.

Hos Novus Vita ansætter vi på baggrund af faglige og sociale kompetencer, der er relevante for jobbet. Vi diskriminerer ikke pga. etnicitet, køn eller alder. Vi overholder grundloven og dansk

lovgivning – og vi følger med udviklingen i samfundet. Det er en del af vores værdigrundlag og vi ønsker ikke at medvirke til stigmatisering hverken af vores beboere eller vores medarbejdere.

8. Har I haft tidligere kriminelle eller banderelaterede folk ansat på Novus Vita? Hvis ja: Kan I uddybe hvilke relationer disse mennesker havde eller hvilken kriminalitet, de havde begået?
Nej.

Vi følger gældende regler, herunder indhentning af straffe- og børneattester.

9. Hvilke signaler sender I til de kriminelle og udsatte børn og unge med muslimsk baggrund, når I fyrer en ansat for at tilberede bacon til sig selv?

Vi sender forhåbentlig et signal om, at fælles rammer og retningslinjer gælder for alle medarbejdere. Det handler om faglighed og struktur – ikke religion.

Vores medarbejdere har ikke madpakker med, men hvis de har en madpakke med, så blander vi os ikke i om de har svinekød med i madpakken.

10. Hvad siger I til kritikken fra Henrik Kokborg?

Vi er uenige i, at vores praksis kan betegnes som religiøs social kontrol. Novus Vita arbejder med integration, uddannelse, selvstændighed og deltagelse i det danske samfund. Én konkret praksis omkring måltider kan ikke stå alene som udtryk for vores samlede tilgang.

11. Hvorfor lader I de unge på stedet ryge hash?

Vi tillader ikke brug af euforiserende stoffer. Hvis og når der forekommer misbrug, håndteres det som en social- og behandlingsmæssig problemstilling i samarbejde med myndigheder og relevante tilbud.

Vi arbejder målrettet på at hjælpe de unge ud af deres misbrug. Hele personalegruppen har gennemført HAP-uddannelsen og vi har tæt samarbejde med Rusmiddelcenteret.

Afsluttende bemærkning

Det er vigtigt for os at understrege, at Novus Vita er et sekulært tilbud, der arbejder inden for dansk lovgivning og kommunale kontrakter. Vi tager afstand fra generaliseringer om værdier, religion og integration, som ikke afspejler den daglige praksis på bostedet.

Arbejdet med udsatte børn og unge er komplekst og kræver faglighed, stabilitet og ansvarlighed.

Vi bidrager gerne til en saglig og nuanceret debat om området – herunder også om rammer, kvalitet og ansvar.

Vores primære fokus vil altid være de unge, deres familier og det daglige arbejde med at skabe trygge og udviklende rammer.

Frihedsbrevet har herudover stillet en række spørgsmål til Novus Vitas leder Emrah Tuncer, som ved siden af sit civile job er medlem af kommunalbestyrelsen i en kommune.

Vi finder det problematisk, når Frihedsbrevet i en forelæggelse af en kritisk artikel lægger op til at sammenblende en leders eller medarbejders politiske virke med driften af et socialt tilbud. Det er to adskilte roller, og det er afgørende for tilliden til både det politiske arbejde og det socialfaglige arbejde, at de ikke sammenblandes.

Trods denne principielle og skarpe afstandtagen til Frihedsbrevets mistænkeliggørelse kommer her svar på de stillede spørgsmål, idet Emrah Tuncer står ved sine beslutninger både på jobbet og i sine politiske hverv.

*Novus Vita
Kommunikation*

Var du med til at godkende fyringen af den ansatte tilbage i 2020?

Ja. Jeg var involveret i personalesagen. Medarbejderen gav selv udtryk for, at han ikke ønskede at arbejde under de gældende retningslinjer og anmodede selv om en opsigelse.

Hvordan harmonerer svinekødsforbud og opsigelsen af en ansat for at spise bacon med Radikale Venstres værdier?

Der er ingen konflikt. Sagen handlede ikke om religion, men om ledelsesret og fælles retningslinjer på en arbejdsplads for udsatte unge. Når en medarbejder erklærer, at vedkommende ikke vil følge dem og selv anmoder om opsigelse, er det et driftsmæssigt spørgsmål – ikke et politisk eller værdimæssigt.

Har du som folkevalgt arbejdet for forbud eller begrænsninger mod at indtage svinekød på institutioner i Holbæk Kommune?

Nej. Aldrig. Jeg har ikke foreslået, støttet eller arbejdet for forbud mod svinekød eller andre fødevarer på kommunale institutioner. Jeg er imod politisk detailstyring af kost og personlige valg.

Fra: Anders Ejbye
Sendt: Tuesday, April 21, 2026 7:35:37 PM
Til: Nazan Demirhan; Emrah Tuncer
Emne: Kritikforelæggelse fra Frihedsbrevet

Kære Emrah Tuncer og Nazan Demirhan,

Vi arbejder på en historie om kulturen hos Novus Vita

I den forbindelse er der både kritik af Novus Vita og af jer og den vil vi gerne give jer mulighed for at svare på

Deadline for svar er torsdag kl. 12.

Mailen indeholder også en spørgeramme. Vi vil helst lave et mundtligt interview med jer. Hvis ikke det er muligt at få et interview, må I gerne svare på spørgsmålene punktvis.

Forelæggelsen lyder:

En grå oktoberdag skulle en ansat tilberede porresuppe til børnene og de unge på bostedet Novus Vita.

Den ansatte stegte kalkunbacon til de unge og almindelig bacon til sig selv. Børnene på bostedet har primært muslimsk baggrund og spiser derfor ikke svinekød.

Dagen efter tikkede der en SMS ind fra den daglige leder på Novus Vita, Nazan Demirhan.

Hun skrev:

“Vi har et hus med drenge, hvor ingen spiser svinekød. Derfor hverken serverer vi eller tilbereder det på stedet,” stod der blandt andet.

Den ansatte undrede sig over beskeden, for han havde serveret kalkunbacon til børnene med muslimsk baggrund.

“Dette er ikke nævnt over for mig. Jeg vil lige tænke over dette,” skrev han tilbage i en SMS. Nazan Demirhan skrev retur:

“Vi har 99% muslimske beboere set over 12 år. Derfor har vi den regel i huset med ingen svinekød. Det skal du og andre medarbejdere naturligvis overholde.”

I frustration ringede den ansatte op til bostedslederen.

Ifølge en aktindsigt fra Ligebehandlingsnævnet forklarede han, at han ikke kunne finde på at servere svinekød til de muslimske børn, men han ville selv have lov til at spise svinekød, hvis han havde lyst til det.

Dagen efter blev han fyret. Begrundelsen lød:

“Desværre ser jeg mig nødsaget til at afskedige dig fra din stilling ved Novus Vita som følge af din udmelding om ikke længere at ville respektere stedets kostpolitik, i henhold til hvilken der ikke tilberedes eller indtages svinekød på stedet af hensyn til vores unge,” skrev Nazan Demirhan.

Frihedsbrevet har været i kontakt med den ansatte, som vi kender identiteten på. Han forklarer, at han er kommet videre med sit liv og ønsker ikke at stille op til interview.

Sagen fandt sted tilbage i oktober 2020 - altså for mere end 5 år siden.

Ifølge ansatte, der har arbejdet hos Novus Vita i årene efter fyringen, er sagen fortsat relevant. Det er nemlig stadig en del af kostpolitikken, at man ikke laver svinekød på opholdsstedet. Der er også fortsat en overrepræsentation af ansatte med mellemøstlig baggrund. Og selvom det ikke står nedfældet på skrift, hersker der fortsat muslimske værdier på bostedet, fortæller tidligere ansatte.

Novus Vita skriver, at de har en særlig viden om flygtninge- og indvandre-drenge. Flertallet af børnene på stedet har etnisk baggrund, men Novus Vita modtager også danske børn.

En stor del af børnene og de unge på Novus Vita har flygtningebaggrund. Det bidrager ikke til integrationen, hvis danske værdier står under muslimske, forklarer en tidligere ansat.

“Flere børn bliver anbragt hos Novus Vita efter at have levet i en parallelverden i Vollsmose. Så bliver de ansat på et bosted, hvor hovedparten af de ansatte er muslimer, og der praktiseres muslimske værdier. På den måde bliver de ikke integrerede, og de lærer ikke danske værdier. Det er dybt problematisk.”

Den tidligere ansatte, der sidste år stoppede på Novus Vita i protest over forholdene, mener, at bostedet på flere punkter svigter den integrationsopgave, bostedet er blevet betroet.

“Mange af børnene og de unge er børn af flygtninge. Det er traumatiserede børn, der ryger hash for at selvmedicinere. De ryger også på bostedet. Alle vidste, at de røg på bostedet,” siger personen.

Frihedsbrevet kom på sporet om Novus Vita, da en tidligere medarbejder fortalte, at der herskede mellemøstlige værdier på stedet. Kilder tæt på bostedet fortalte om sagen hos Ligebehandlingsnævnet. Det fik Frihedsbrevet til at søge aktindsigt.

I klagen til Ligebehandlingsnævnet skriver den nu fyrede ansatte, at han “respekterer andre religioner og de regler og retningslinjer det medfører”.

“Muslimer skal på alle tider af døgnet, også på deres arbejdsplads, have ret til at spise halalkød, ligesom jeg som ateist skal have ret til at spise det, jeg vil, også når jeg er på arbejde,” skriver han i klagen.

I klagen skriver han, at “kostpolitikken må sidestilles med en demonstrativ religiøs tilkendegivelse.”

I en mail svarer Novus Vita på klagen til Ligebehandlingsnævnet gennem bostedets advokat Karin Høier.

“Der er, og har gennem alle årene været, et markant flertal af unge med anden etnisk baggrund end dansk og med muslimsk baggrund. Af den grund er der på stedet en formuleret kostpolitik i henhold til hvilken, der ikke hverken tilberedes eller serveres svinekød for de unge,” skrev Karin Høier.

Advokaten skrev, at svinekøds-forbuddet er vedtaget for at undgå konflikter over med børnene og de unge på stedet. Advokaten skrev videre, at tilberedningen af bacon den pågældende dag skabte en konflikt med en ung.

Frihedsbrevet er i besiddelse af notatet fra bostedet den pågældende dag.

I notatet fremgår det, at der den 5. oktober 2020 var en konflikt under aftensmaden. Men konflikten skyldes ikke svinekød, men at en af de unge på bostedet ikke ville tage sin hætte af under måltidet.

“Under aftensmaden vil (den unges navn er anonymiseret, red.) ikke tage hættens af og går i konflikt med undertegnede,” står der i notatet.

Efter en “længere diskussion” tager den unge sin hætte af og spiser maden ved bordet, står der videre.

Frihedsbrevet har spurgt Anne la Cour Vågen, der er chef hos Røde Kors asylcentre, hvilken kostpolitik de har.

Hun ønsker ikke at forholde sig til den konkrete sag, men forklarer, at de hos Røde Kors ikke har retningslinjer for, hvad de ansatte må spise.

“Det er helt op til de ansatte selv, hvad de har lyst til at have med i madpakkerne. I forhold til asylansøgerne bliver der ikke lavet retter med svinekød på de centre, hvor der er cafeteriaordning. Det gælder for eksempel på modtagecenter Sandholm. På opholdscentre laver beboerne deres egen mad.”

Frihedsbrevet har forelagt sagen for integrationsekspert Henrik Kokborg, der er selvstændig integrationsrådgiver for landets kommuner med mere end 25 års erfaring. Han mener, at kostpolitikken hos Novus Vita er problematisk.

“Det må være vigtigt at lære børnene, at vi er mangfoldige, at vi kan sidde sammen ved samme bord uden at maden bliver et konfliktpunkt. Det, synes jeg, er et vigtigt argument for en mangfoldig madkultur på sådan en arbejdsplads,” siger Henrik Kokborg.

Han påpeger, at der kan være kulturmuslimer og ikke-muslimske børn og ansatte, der gerne vil spise svinekød, men ikke gør det, fordi kostpolitikken forbyder det.

“På den måde bliver det jo en religiøs social kontrol, man tager over stedet. Det kan vi se og høre. Man må ikke få svinekød,” siger han.

Novus Vita skildrer over for landets kommuner med, at de er særligt gode til at tage imod kriminelle børn og unge med flygtningebaggrund. Ifølge tidligere ansatte på bostedet kommer flere af disse børn fra parallelsamfund, og har brug for støtte til integration.

“Når man tager sine værdier med ind i velfærdsarbejdet, som er i opposition til det danske samfund, så kommer man til at krænke frihedsrettighederne ved mange børn og unge. Der er ikke andre, der skal gå ind og vælge for dem, for vi lever jo i et frit land. Dermed er det en form for infiltration,” siger Henrik Kokborg.

Sagen ved Ligebehandlingsnævnet endte ikke med, at den ansatte fik medhold i sin påstand om, at fyringen var religiøst betinget.

Novus Vita er dog ikke det første bosted, hvor der er en overrepræsentation af personale med anden etnisk baggrund end dansk, og hvor de etniske danskere på stedet oplever, at det påvirker bostedets værdisæt.

På bostedskæden Frisk-Pust, der var ejet af en tidligere islamist, var svinekød bandlyst på flere bosteder. De kvindeligt ansatte skulle lave aftensmad, og der blev røget vandpipe i beboernes fællesstue, [har Frihedsbrevet tidligere beskrevet](#).

Hos bostedskoncernen LATA blev det diskuteret, om man skulle holde jul for beboerne, og på flere af LATAs afdelinger var svinekød haram.

Den øverste leder på Novus Vita er Emrah Tuncer, viceborgmester for Radikale Venstre i Holbæk Kommune, hvor han er formand for Skole- og Uddannelsesudvalget.

Emrah Tuncer sad i 2016 i Folketinget som stedfortræder for Zenia Stampe. I 2020, hvor fyringssagen på Novus Vita fandt sted, var han almindeligt byrådsmedlem i Holbæk Kommune.