

magisterbladet

NR. 3 · 2020

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · MAGISTERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED



SENDT HJEM

“Det er det vildeste eksperiment
i forhold til moderne livsstil”.

SIDE 14

Ansvarlige investeringer 2019/20

Sammen om grøn omstilling



Vi har udarbejdet en ny rapport om grønne investeringer, ansvarlige frasalg og afkast

Hent den nye rapport på
mppension.dk



PENSIONS KASSEN
**Magistre
& Psykologer**

Fællesskabet skal få os igennem krisen

For næsten præcis to år siden sad jeg en aften og skrev leder til jer om at stå sammen. Om at løfte i flok. Om at stå skulder ved skulder. Dengang handlede det om OK18. Men retorikken er blevet højaktuel igen nu, hvor hele landet, ja, store dele af verden, er midt i en krise forårsaget af coronavirus.

Krisen vil koste arbejdspladser. Den vil betyde fyringer. Og den kaster os ud i en forandret hverdag og et anderledes samfund, som ingen af os har oplevet før. Jeg troede, at jeg havde oplevet det sværeste som fagforeningsformand under OK18. Men det her er langt mere alvorligt.

Vi må indstille os på, at situationen får konsekvenser. Opgaven er at sikre, at byrden bliver fordelt ud på så mange som muligt, og at ingen bliver glemt, når der skal findes fælles løsninger.

“Vi skal have et fællesskab, der rækker ud over fag og position, og hvor vi alle er på samme side i kampen for, at vores sundhedssystem ikke bliver overbelastet”.

I sidste uge var vi i dialog med folketingspolitikere om hjælpepakker til både private arbejdspladser, selvstændige, freelancere, studerende og ledige, hvor sidstnævnte gruppe fik dagpengene forlænget med tre måneder, som vi havde foreslået.

Jeg har oplevet stor vilje fra de politiske partier til at finde løsninger, så ingen bliver glemt. For alle skal kunne komme igennem krisen på en økonomisk forsvarlig måde. Det er vigtigt, for at samfundet kan komme økonomisk på fode på den anden side af pandemien. Intet er vundet ved, at folk bliver desperate og usikre på deres indtægt.

Selv om der er oprettet hjælpepakker, er intet som normalt. I to uger har mange arbejdet hjemmefra for at begrænse smittespredningen mest muligt, og mange er nok også ved at få kuller

af at være så lang tid derhjemme. Særligt hvis man har børnehaver, skole og kontor i samme rum. Det er umuligt at passe og undervise sine børn og samtidig løse alle sine vante arbejdsopgaver til perfektion. Der skal være gensidig fleksibilitet og rummelighed.

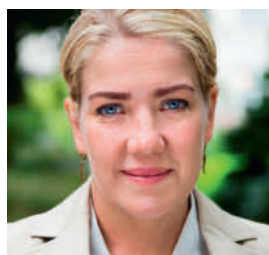
Vi skal holde fast i et fællesskab, der kan rumme, at vi har forskellige vilkår. At vores situationer er forskellige. Lykkes vi med det, vil vi stå med et fællesskab, der er endnu stærkere, når vi kommer ud på den anden side.

Vi har på tværs af hele fagbevægelsen indgået aftaler med de offentlige arbejdsgivere, som ændrer hverdagen for en del ansatte. Det har vi, fordi hele situationen kalder på fleksible løsninger.

Vi træder på nyt land, hvor nogle kan blive sat til at løse opgaver, der ligger langt fra deres vanlige faglighed. DM vil som fagforening selvfølgelig hjælpe jer med alle spørgsmål og afklaringer i en uvant tid, hvor situationen ændrer sig fra dag til dag.

Når vi står i en samfundskrise - og det gør vi nu - skal vi rykke sammen. Vi må alle bidrage for at redde vores velfærdssamfund. Lad os stå sammen på tværs af sektorer og brancher - lad os være overbærende, undgå splittelse og holde fast i fællesskabet.

Vi skal have et fællesskab, der rækker ud over fag og position, og hvor vi alle er på samme side i kampen for, at vores sundhedssystem ikke bliver overbelastet, og at samfundet kan køre videre. Sådan kan vi sikre, at vi alle kommer godt igennem den krise, som vi står midt i.



Camilla Gregersen

HOVEDBESTYRELSEN for DM

FORMAND

Camilla Gregersen

DM OFFENTLIG

Anders Christian Rasmussen

DM LEDER

Nina Louise Hallgren

DM PRIVAT OG SELVSTÆNDIGE

Bjarke Friborg

Claudia Hage

Helle Idland

Julia Bjerre Hunt

Lotte Bjerrum Køie

Sine Jensen

DM VIDEN

Anders Henning Simonsen

Erik S. Christensen

Janne Gleerup

Olav Wedege

Bertelsen

Tommy Dalegaard Madsen

DM STUDERENDE

Thomas Bæk Kristensen

My Martinussen

Ronja Rose Ravnskov

NÆSTFORMAND, DM VIDEN

Thomas Vils Pedersen

Andreas Bech

Anne Bisgaard Pors

Dorthe Friis Pedersen

Gregers Lysholm Pedersen

Mette Sejerup Rasmussen

magisterbladet

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

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

Magisterbladet har redaktionel frihed

REDAKTION:

Jakob Elkjær, ansvarshavende redaktør
je@dm.dk

Troels Kølln, journalist
tko@dm.dk

Martin Ejlertsen, journalist
me@dm.dk

Pernille Siegumfeldt, journalist
psi@dm.dk

Thomas Böttcher, journalist
tb@dm.dk

Anna Dalsgaard, journalist
ada@dm.dk

Benedicte Borelli, journalist
beb@dm.dk

Rasmus Lauge Hansen, journalistpraktikant
rlh@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen, sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon: 38 15 66 52

ANNONCER:

DG Media a/s
St. Kongensgade 72
1264 København K
Tlf. 70 27 11 55

DESIGN OG PRODUKTION:

OTW A/S · www.otw.dk

Forsidefoto: Modelfoto Lars Bech

Oplag: 53.900 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 39.864
i perioden 1.7.2018-30.6.2019



PRODUKTIONSPLAN:

Nr. 4 2020

Udkommer: Fredag den 15. maj
Deadline debat: Fredag den 1. maj
Deadline annoncer: Tirsdag den 5. maj

Nr. 5 2020

Udkommer: Torsdag den 19. juni
Deadline debat: Mandag den 8. juni
Deadline annoncer: Onsdag den 10. juni

Nr. 6 2020

Udkommer: Fredag den 14. august
Deadline debat: Mandag den 3. august
Deadline annoncer: Onsdag den 5. august

Det var sgu tarveligt

Jeg må indrømme, at tøren faldt meget, meget langsomt for mig.

Det er, som om jeg er iført en usynlig kappe, der beskytter mig mod alle de horrible mediehistorier, vi konstant bliver bombarderet med af de satans journalister!

Det skal nok gå. Så er det heller ikke værre. Sådan tænkte jeg og afviste coronafrygten som lettere hysterisk.

Og da frygten blev til en reel krise, var jeg mest optaget af mig selv.

I dagevis gik jeg rundt og muggede over, at min dejlige forårstur til New York var aflyst.

“Vi kommer til at sætte endnu mere pris på velfærdssamfundet, ikke mindst vores offentlige sundhedssystem”.

Jeg var en af de tarvelige, som dronningen talte om. Sådan én, der ikke kunne holde mig fra godt selskab.

Lige indtil en dag i sidste uge, hvor en af mine allernærmeste ringede og sagde: “Som kronisk syg, så skal jeg vel passe ekstra på?” Inden for den samme time fik jeg at vide, at en god ven havde mistet jobbet på en højskole - han var ti-melønnet.

Damn!

Det kom tættere på. For hvad med min gamle far på 86 - den pensionerede magister - som sidder mutters alene i Lohals? Og familie og venners voksne afkom, der er fanget på den anden side af jorden? Freelancere, som har fået aflyst de fleste ordrer. Venner, der har måttet lukke deres butikker med dags varsel. Hvad med dem?

Det er alvor. Og det kommer tættere på. Det er ikke bare overskrifter på breaking-bjælker. Nogle i omgangskredsen eller jeg selv vil have forældre eller nære, der dør.

Og det kommer til at koste job i en målestok, som vi nok stadig ikke har forstået.

Vi kommer til at sætte endnu mere pris på velfærdssamfundet, ikke mindst vores offentlige sundhedssystem. Og vi

kommer til at værdsætte, at der er orden i økonomien, så Folketinget kan føre den helt rigtige ekspansive keynesianske finanspolitik, hvor man pumper penge ud for at holde efterspørgslen oppe og hjulene i gang. Det skal til nu.

Og lyt ikke til dem, der derefter vil sige, at så har vi ikke råd til den grønne omstilling. Det er omvendt. Vi har ikke råd til at lade være. Husk at USA investerede i økonomien umiddelbart efter finanskrisen i modsætning til Europa. Og overvandt finanskrisen langt hurtigere. Der skal investeres i grønne job efter det første chok.

På det personlige plan kommer vi også til at vise, hvad vi står for. For vi kan ikke bare overlade det hele til staten og Mette. Hjælper vi til, hvor vi kan? Er vi der for vores nærmeste? Har vi blik for, at venner og familie mister indtægter eller jobbet? Og gør vi, hvad vi kan, på arbejdet?

For os, der arbejder i private virksomheder - ja, det er en fagforening også - så kan vi ikke regne med, at det her blæser over, og så vipper det hele tilbage, som det var før. Der er et før og et efter coronakrisen. Hvis ikke man forstår at holde sig relevant de kommende måneder, så risikerer man at dø.

I DM forsøger vi at svare på alle medlemmers spørgsmål og hele tiden være tilgængelige med opdateringer og svar på dm.dk ift. corona, hjælpepakker mv. Og på Magisterbladet bidrager vi med aktuel journalistik og guider i daglige opdateringer på magisterbladet.dk, i DM's nyhedsbrev, i din postkasse og på sociale medier. Vi forsøger at være tæt på medlemmerne - i overført betydning, naturligvis - i en svær tid.

At kunne arbejde - også selv om det er i mit køkken - er for mig en måde at håndtere krisen på. Jeg håber, at min kommende krisehåndtering bliver bedre end mine første tussede og tarvelige vildfarelser.

Redaktør
Jakob Elkjær

30

“If you’re good enough, you’re old enough”



ARTIKLER

- 12** Arkivdetektiven finder dem, der pludselig arver millioner
- 30** “If you’re good enough, you’re old enough”
- 32** Konsulentbranchen elsker samf’ere
- 34** Vi er ikke selvstændige mennesker i den digitale verden
- 38** 9 måder, chefen kan overvåge dig på
- 40** Skal kunstig intelligens afgøre din løn?

FASTE

- 3** LEDER
- 4** REDAKTØRENS KOMMENTAR
- 8** SIDEN SIDST
- 10** MÅNEDENS GANG PÅ #SOME

29 NYE BØGER

47 NYE BØGER

56 DEBAT

57 JOB



40

Skal kunstig intelligens afgøre din løn?

42 Dansk Magisterforening skal have et nyt brand: Er tiden kommet til et nyt navn?

44 Ph.d.: Sådan bliver du interessant for erhvervslivet

49 Tidligere kulturminister: “Ingen tør pille ved museerne”

50 Politikernes berøringsangst skader kulturlivet

52 Cille, Marie, Betina, Sofie og Anders har sagt farvel til 9-17

44

Ph.d.: Sådan bliver du interessant for erhvervslivet



TEMA OM CORONAKRISEN

- 7** Psykolog: Vi kan ikke præstere det samme, når vi bliver ramt af det uforståelige
- 9** Din pension bliver påvirket af coronavirus
- 14** Da jobbet flyttede ind i hjemmet
- 17** Enlige forældre er vanskeligt stillede
- 18** 9 gode råd til ledere: Sådan får du medarbejderne gennem krisen
- 20** Coronavirus vil koste mange job
- 23** “Jeg har fået aflyst syv foredrag på et døgn. Hele forårets indtægt er væk”
- 25** Erhvervspsykolog Louise Dinesens råd til arbejdslivet
- 26** 6 gode råd til hjemmearbejdet



26

6 gode råd til hjemmearbejdet



Nyt job?

Tag del i mulighederne



Se de ledige stillinger her

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

PSYKOLOG:

Vi kan ikke præstere det samme, når vi bliver ramt af det uforståelige

Indrestyrede magistre falder let i med hensyn til at overpræstere, men det går ikke i den nuværende situation, advarer psykolog Eva Hertz. Hvis chefen ikke kan se det, må de selv sætte ord på, lyder opfordringen: For når vi bruger psykisk energi på en krise, bliver der mindre overskud til andet.

CORONAKRISEN BIDER, og vi skal indstille os på, at det bliver værre endnu. Derfor skal vi hver især gøre en del mere end sædvanligt for at pleje vores mentale helbred.

Magistre, der kan være tilbøjelige til at overpræstere, skal være særligt opmærksomme på, at hjemmearbejdet ikke flyder ud over dage, aftener og weekender og fører til stress.

Sådan siger Eva Hertz, der er klinisk psykolog, ph.d. og ekspert i evidensbaserede metoder



“Før du skruer dig dybt ned i en negativ tankefælde, skal du minde dig selv om, at krisen også driver over igen”.

Eva Hertz, psykolog

til forebyggelse af arbejdsrelateret stress.

“Vi kan ikke køre på, som om intet er hændt, og det nytter ikke, at vi prøver at arbejde endnu hårdere, fordi vi sidder hjemme. Vi er nødt til at erkende, at vi har mindre overskud til andet, fordi vi skal bruge psykisk energi på at tackle den krise, vi står i”, forklarer Eva Hertz.

Det bliver helt afgørende for de medarbejdere, der er sendt hjem, at de løbende sørger for at raffe arbejdsmæssige prioriteringer af med deres leder.

“Hvad kan reelt lade sig gøre, hvis du for eksempel er hjemme med børn, der også reagerer på uforudsigeligheden i situationen? Hvis chefen ikke gør det af sig selv, må du hjælpe med at sætte ord på det. Vi kan ikke præstere det samme, når vi bliver ramt af det uforståelige”, siger Eva Hertz.

Struktur er psykologisk hjælp

Gennem foredrag og arrangementer i blandt andet DM har psykologen fået et indgående kendskab til magistre og det akademiske arbejdsmarked.

“DM’erne får lige nu stor gavn af tre af deres vigtigste spidskompetencer: At kunne forudsige, planlægge og strukturere. Især det at skabe sig en ny struktur i hverdagen ved vi er en kæm-

pe psykologisk hjælp”, forklarer Eva Hertz.

Det hjælper også at handle, uddyber hun.

“For eksempel at tage en aktiv beslutning om at følge myndighedernes anvisninger i stedet for at stritte imod og finde huller i argumentationen, som kritiske akademikere har for vane. Det er også en måde, vi kan være kærlige på over for hinanden, mens virussen hærger, at vi lader være med at mødes og holder fysisk afstand”, siger Eva Hertz.

I takt med at ting i samfundet lukker ned - for eksempel EM i fodbold og kulturelle begivenheder som dokumentarfestivalen CPH:DOX - bliver også flere arbejdsprojekter sat på standby hos mange af de magistre, der er sendt hjem.

“Det er en dårlig idé at forsøge at opfinde nyt. Det er klogere at bruge den ekstra tid, der for en gangs skyld er til rådighed, på refleksion eller bare på at lave særlig god mad eller dyrke lidt mere motion. Andre mennesker er en modgift mod stress, så hvis man kan sætte virtuelle møder op, har det også en positiv effekt”, forklarer Eva Hertz.

Corona er et kollektivt traume

Generelt skal man prøve at arbejde med, hvordan man tænker om

situationen. Det bliver kun vigtigere med tiden.

“Når de dystre bulletiner vælter ind, eller når ordrebøger - ikke mindst min egen - bliver helt tynde, og kunderne aflyser møder, så er det altså vigtigt at minde os selv og hinanden om, at alle bliver ramt af det her, og vilkårene er hårde hele vejen rundt for gamle og børn, for privatansatte og for medarbejdere i det offentlige. Det her er et kollektivt traume, men dem kommer man sig også hurtigere over end de individuelle”, påpeger psykologen.

I en omkalfatrende krise uden bagkant er det vigtigt at holde fokus på, hvad der lader sig gøre, i stedet for at beskæftige sig med det, der ligger uden for ens kontrol.

“Det kan godt være, at krisen bliver langvarig. Men før du skruer dig dybt ned i en negativ tankefælde, skal du minde dig selv om, at krisen også driver over igen”, understreger Eva Hertz.

I mellemtiden kan du prøve at sætte pris på, at du kan stå på en legeplads og kigge på dine børn i dagtimerne eller tilbringe nogle ekstra uger i et sommerhus.

“Måske kommer du til at restrukturere hele dit liv, når coronaen en dag er forsvundet. Fordi krisen har gjort dig klogere”. ■



Foto: Privat

“Sjovt nok føles fællesskabet endnu stærkere nu, selv om vi ikke mødes fysisk”, siger Mai Langkilde (forrest th.).

Kollegier hårdt ramt af corona

På landets kollegier, hvor beboerne bor tæt og ofte deler både bad og køkken, har man indført en række ekstraordinære foranstaltninger. Hovedparten af kollegierne har studerende, der enten er testet positive eller har symptomer på Covid-19.

Ifølge John Edelsgaard Andersen, der er forstander på 4. Maj Kollegiet på Frederiksberg, drejer det sig om cirka fem procent af beboerne på Københavns kollegier og syv-otte procent på 4. Maj Kollegiet.

“Vi har sat ekstra ind på rengøringen, droppet alle madklubber og sikret os, at særlige brusekabiner og toiletter i særlige tidsrum er til rådighed for beboere med symptomer”, fortæller John Edelsgaard Andersen fra 4. Maj Kollegiet, hvor en beboer er i karantæne.

“Vi laver mad og anretter i portioner på engangsservice uden for hans dør. Bagefter skal han smide resterne i en sort affaldsæk”, fortæller alumneråd Mai Langkilde.

Museers økonomi presset

Efter flere år med nedskæringer får coronavirus store konsekvenser for museerne. Museerne ser ud til at miste indtægter fra forskellige former for aktiviteter, fortæller Flemming Just, formand i Organisationen Danske Museer.

Poul Erik Tøjner, direktør på kunstmuseet Louisiana, fortæller, at der stadig er uvished om de samlede konsekvenser.

“Nedlukningen af museet i foreløbig to uger har selvsagt vidtrækkende konsekvenser for Louisiana både som attraktion, arbejdsplads og virksomhed”, siger han til Magisterbladet.

Men der er foreløbig ingen konkret afklaring på, om der er økonomisk hjælp på vej fra regeringen til landets kulturinstitutioner, siger kulturminister Joy Mogensen (S) til Magisterbladet.



Foto: Ida Guldbæk, Aenissen/Ritzau Scanpix

20.000.000

kroner. Så mange penge har EU's forskningsfond bevilget til udvikling af en vaccine mod coronavirus. I konsortiet er der tre forskere fra Københavns Universitet, som skal arbejde sammen med eksperter fra andre lande.

“Vi er allerede godt i gang med at designe vaccinen, men det er meget dyrt at skalere en produktion op og sørge for, at vaccinen er klar til at kunne blive brugt på mennesker. Og det ville ikke have været muligt at gøre uden den her bevilling fra EU”, fortæller lektor Morten Agertoug, der er en af forskerne, som arbejder på at udvikle vaccinen.

Du kan læse mere på magisterbladet.dk.



Foto: Olefin Steinar Rye Gestsson/Ritzau Scanpix

UDDANNELSES- OG FORSKNINGSMINISTEREN DISKRIMINERER MED NYT LIGESTILLINGSPROGRAM

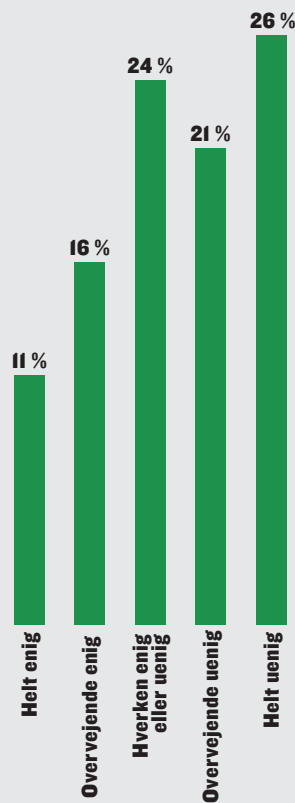
Det såkaldte Inge Lehmann-program, som har til formål at fremme ligheden i køns-sammensætningen i de danske forskningsmiljøer, diskriminerer mænd. Det mener Peter Pagh, som er jura-professor ved Københavns Universitet.

“Ifølge vores aktindsigt erkender ministeriet, at der er en problemstilling i forhold til gældende EU-ret. Men ministeriet forholder sig ikke yderligere. Det mindste, man må forvente, er, at de jo så forklarer sig. Men det gør de ikke”, siger Peter Pagh til Science Report.

Mange forskere er bekymrede for at miste jobbet

Mere end en fjerdedel af forskerne på landets universiteter er bekymrede for at miste jobbet. Det viser en undersøgelse foretaget af Dansk Magisterforening. Foreningen har spurgt medlemmer af Dansk Magisterforening, hvorvidt de er bange for at blive fyret.

SPØRGSMÅL: “JEG ER BANG FOR AT MISTE MIT JOB”



Der var 4.870 besvarelser i undersøgelsen, hvoraf 582 er forskere. Det skriver ForskerForum.

“Det er åbenlyst, at krydspresset i børnefamilierne bliver en kæmpe udfordring, hvis krisen kommer til at strække sig over måneder”.

Hans Peter Birk Hansen, tillidsrepræsentant i Odense Kommune, om overgangen fra kontor til hjemmearbejde

Din pension bliver påvirket af coronavirus

Coronavirus har medført store usikkerheder på de globale aktiemarkeder, og det rammer også de danske pensionsopsparinger. Investeringschef i pensionskassen MP Pension forklarer, hvordan de håndterer situationen, og opfordrer til ro.

DEN GLOBALE CORONAPANDEMI har stor indflydelse på økonomien - ikke mindst på grund af drastiske fald i aktiekursen.

Coronavirussen får indflydelse på danskernes pensionsopsparing, forklarer investeringschef i MP Pension, Anders Schelde.

“Det har helt klart også påvirket vores aktieportefølje. Ingen kender fremtiden. Vi er nødt til at forsøge at styre forsigtigt igennem denne krise som under andre kriser”, siger Anders Schelde.

Han understreger, at den nuværende situation er alvorlig. Ingen kan forudsige, hvordan coronavirus kan udvikle sig og påvirke den globale økonomi.

“Krisen kan vise sig at dø hen og være væk om 2-3 måneder, men der er også et scenarie, hvor dette kan udløse en dyb global recession, og så ligner det markedseffekter, der minder om finanskrisen i 2008”, siger Anders Schelde.

“I det tilfælde er det rigtig godt at være en solid, medlems-ejet pensionskasse som MP Pension. Vi har den finansielle styrke

til at holde fat i porteføljen, uanset hvad der sker, og have det lange sigte på og styre igennem dette”, siger MP Pensions investeringschef.

Over de sidste to år har MP Pension reduceret både det strategiske og taktiske risikoniveau i porteføljen for sine investeringer.

Det betyder helt konkret, at andelen af aktier er nedbragt samlet set med 10 procentpoint, så MP Pension i dag har 37 procent af sin portefølje placeret i aktier,

“Vi har den finansielle styrke til at holde fat i porteføljen, uanset hvad der sker, og have det lange sigte på og styre igennem dette”.

Anders Schelde, investeringschef

hvor aktieporteføljen for to år siden hed 47 procent.

“Så vores resterende 37 procent aktier er selvfølgelig påvirket negativt af de seneste dages fald som følge af usikkerhed på markederne over coronavirus, ligesom vores investeringer i virksomhedsobligationer også er det”, siger Anders Schelde.

Ingen kender fremtiden – så tag den med ro

MP Pensions investeringschef forklarer, at investeringer i statsobligationer den seneste tid derimod har udviklet sig meget positivt, fordi kurserne er fløjet i vejret, da investorer er søgt mod “sikre havne”.

“Det miks skal vi jo hele tiden forsøge at have. Vi skal have en solid portefølje, så det samlede resultat over tid er stabilt og godt, så vi også kan styre igennem mindre gode tider som nu”, siger Anders Schelde.

Men skal man som pensionsopsparer overveje at indbetale mindre til sin pension i disse tider, hvor

coronavirus påvirker aktiemarkederne?

“Ingen kender fremtiden, så det handler om at have det lange sigte på og ikke handle overilet. Både som kunde og som pensionskasse. Den 9. marts for præcis 11 år siden ramte markederne bunden efter finanskrisen, men siden har vi haft nogle rigtig gode år, så det havde været meget skidt ikke at holde fast”, siger Anders Schelde og understreger, at markederne over tid går mest op.

“Man skal som pensionskunde derfor tage det med ro og fortsætte med sine indbetalinger, for vores investeringer handler om det lange sigte for at sikre et godt afkast over en årrække”, siger Anders Schelde og påpeger:

“Når vi fokuserer på det lange sigte, er der ikke grund til at bekymre sig mere over coronavirus end andre kriser som fx finanskrisen i 2008”. ■

Månedens gang på #SoMe

Magisterbladet har været på internettet og bringer her højdepunkter fra marts' små og store retoriske kampe på de sociale medier.



YO METTE F

Der blev brudt ny vej for krisekommunikation, da **Mette Frederiksen** skulle fortælle befolkningen om de drastiske tiltag mod coronaspredningen. Statsministeren valgte nemlig at tage konsekvensen af det, vi børneforældre for længst har måttet erkende: At en flok amatørerentainere på YouTube har mere gennemslagskraft blandt børn og unge end samtlige skrevne og teletransmitterede professionelle medier. Hun valgte at alliere sig med youtuberen **Alexander Husum** og brugte ham og hans YouTube-kanal med 383.000 abonnenter til et ekstraordinært pressemøde, hvor de fortalte om at droppe highfive og krammere. Det var, som Blak rappede for nogle år siden: Mette hun var nede med det ...

Søren og Mette

Coronakrisen skabte en akut autoritetsbegejstring, som ikke mindst er kommet til udtryk på SoMe. Først og fremmest omkring statsminister Mette Frederiksen, der i nødens stund har fået lidt af et statsmandsgennembrud. "Hvis Mette Frederiksen sagde, jeg skulle putte mindre smør på brødet eller lave morgengymnastik, så er det lige før, jeg tror, jeg ville gøre det. #autoritetstro #coronavirus", tweetede Enhedslistens **Pelle Dragsted**, der bestemt ikke slår sig op på at tale magten efter munden. Den anden store helterolle er gået til Sundhedsstyrelsens direktør, **Søren Brostrøm**. Et meget populært FB-opslag kom fra UCN-ektor **Steffen Helledie**, der opremsede Brostrøms generalieblad og konkluderede: "Hvis Søren siger hop, spørger du ikke hvorfor, men hvor højt". Og så lå det jo lige til det intertekstuelle højreben at omtale kriseledelsen som "Søren og Mette".

EN HJÆLPENDE HÅND FRA FARMAND14

Folkekirkens Nødhjælp måtte droppe sin landsindsamling på grund af coronaudbruddet, men valgte i stedet at lancere den som en "virtuel indsamling". "I får ikke en bøjet femøre", skrev Twitterprofilen **Farmand14** surt til den annoncering. Men Farmand14 kender ikke SoMe-folkets luner. "Jeg har lige doneret 400 kr. i dit navn. Feliz Navidad du!" svarede profilen **Claus Røndbjerg**, og så rullede lavinen, som **@Noedhjaelp** naturligvis ikke var sen til at ride med på: "Hjælp **@Farmand14** med at samle mest muligt ind. MobilePay et valgfrit beløb til 114400 – og husk at skrive **@Farmand14** i kommentarfeltet". Mindre end to dage efter havde donationerne under navnet **Farmand14** rundet 25.000 kroner.

Højtid for introverte

For en **Svend Brinkmann**, der ynder at dissekere folkesjælen offentligt på SoMe, har coronaudbruddet med alle dens psykosociale konsekvenser været en travl tid. Her en af mange betragtninger: "Mens vi gør alt, hvad vi kan, for at drage omsorg for ældre og svækkede mennesker, er det vel samtidig tilfaldt at glædes en smule over, at den hængende coronavirus giver ære og værdighed til et mere introvert liv? Ikke flere kram med fremmede mennesker eller store, larvende menneskemængder!"

FORTIDSRØVER

Når verden er af lave, kan det være rart med nogle små visuelle afstikkere til dengang, før verden gik af lave. En af Facebooks mange muligheder er gruppen "Gamle København", som har rundet 60.000 medlemmer. Formålet er i al enkelhed at dele historiske billeder af hovedstaden og omegn, og det kan blive til en hel del billeder med tilhørende anekdoter, der popper op på en ellers lang hjemmearbejdsdag. Sjovest er det, når afsenderen ikke ved, hvor billedet er taget, og den fælles SoMe-hjerne viser sin kolosale kraft og opklarer mysteriet på få minutter.



Nørrebrogade 53 A.
I 1970 flytter **Otto Brandenburg** ind hos **Jørgen Ryg** i hans 3-værelses lejlighed på **Nørrebrogade 53 A.**

HØJSKOLE TIL HJEMMEFOLKET

Det er ikke kun folkeskoleundervisningen, der kan opretholdes med moderne, digitale kommunikationsmetoder. Brandbjerg Højskole, der som alle højskoler måtte give eleverne coronafri, tog en for den folkelige dannelse og lagde højskoleundervisningen ud som livetransmission på Facebook.

Ansvarlige investeringer 2019/20

Sammen om grøn omstilling



Vi har udarbejdet en ny rapport om grønne investeringer, ansvarlige frasalg og afkast

Hent den nye rapport på
mppension.dk



PENSIONS KASSEN
**Magistre
& Psykologer**

Arkivdetektiven finder dem, der pludselig arver millioner

Arkivkasserne i Rigsarkivet gemmer på masser af historier om mennesker, der er bundet sammen uden at vide det. Vi møder dem i tv-serien "Forsvundne arvinger" på DR, som har forvandlet den usynlige arkivnørd Adam Kronegh til et kendt ansigt.

Efter at have sneget sig rundt langs arkivreolerne blev Adam Kronegh pludselig kendt, da første sæson af tv-serien "Forsvundne arvinger" blev vist på DR i slutningen af januar 2018 og bandt over en halv million seere til skærmen uge efter uge.

"Jeg bor på Nørrebro, og der gør man en dyd ud af ikke at se den type programmer, så de, der genkender mig, lader, som om de ikke gør. Men hvis jeg er uden for København, kan jeg tydeligt mærke, at folk kigger en ekstra gang", siger han.

"Det var virkelig mærkeligt at vænne sig til eksponeringen, for jeg har jo nørdet i mange år og nydt det i det skjulte", siger Adam Kronegh, arkivar i Rigsarkivet og en af hovedpersonerne i samtlige afsnit af "Forsvundne arvinger" på DR.

Han fortæller, at nogle af kollegerne nok er lidt trætte af ham, fordi forespørgslerne til Rigsarkivet er steget markant efter udsendelserne, da rigtig mange har fundet ud af, hvad man konkret kan bruge Rigsarkivet til.

"Men de fleste kolleger er rigtig stolte af, at vi er blevet mere synli-

ge, og at vores popularitet er steget adskillige grader. Det er fedt", siger han.

Fluen på væggen

Da DR kontaktede Adam Kronegh for at høre, om han ville deltage i tv-serien, gik forespørgslen videre til Rigsarkivets presseafdeling. Den nye tv-serie skulle handle om at finde slægtninge til afdøde, som efterlader sig arv uden arvinger, og Adam Kronegh syntes, det var en fantastisk ide.

"Jeg har tit foretaget undersøgelser i Rigsarkivet, hvor jeg har tænkt: Hold da op, jeg ville gerne være en flue på væggen, når de her personer får at vide, at de har otte halvsøskende, og det giver serien jo mulighed for", siger Adam Kronegh.

Da Rigsarkivet arbejder under arkivloven, hvor der er en 75-års grænse, når det handler om personfølsomme oplysninger, var der en del formelle ting, der skulle på plads, før samarbejdet kunne starte.

"Vi skal selvfølgelig overholde og værne om arkivloven. Vores presseansvarlige, den juridiske chefkonsulent og ledelsen sagde heldigvis ja, på betingelse af at alle implicerede parter gav tilladelse. Både bobestyre, domstole og berørte familiemedlemmer og arvinger. Og så fik vi en kontrakt med alt det formelle og arkivlovsmæssige på plads", siger Adam Kronegh, som til april kan ses i sæson fire, hvor episoderne er forlænget fra 45 minutter til en time.

"En ting er, at jeg synes, arkivalier er dybt fascinerende. Men det kom bag på alle, også mig, at man

kunne producere fængslende tv for så mange mennesker i alle aldre baseret på arkivalier, som for mange andre fremstår som noget røvkedeligt", siger han.

De manglende brikker

Adam Kronegh har sin kontorplads bag nogle reoler i et kæmpestort fælleskontor med et bord midt i rummet, som medarbejderne bruger, når de holder pauser. I den ene ende af bordet ligger et stort puslespil med masser af puslebrikker, som er ved at blive lagt, og som alle kan byde ind på. Lidt længere henne på bordet ligger en stak krydsogtværser.

Pause eller ej. Puslespil og krydsogtværser går fint i spænd med det, som Adam Kronegh og kollegerne er optaget af og beskæftiger sig med: at finde manglende brikker og få dem til at passe sammen. Hans drivkraft er at finde mennesker og de ofte besynderlige historier, der gemmer sig i arkivet, som i virkeligheden ikke er så stort, som det syner på tv, hvor DR har filmet med droner. Men det er stadig imponerende.

Man lukkes først ind i en lufttæt sluse, som sørger for en konstant temperatur i magasinerne i den nyere bygning på Kalvebod Brygge ved havnefronten i København. Rigsarkivet er for nylig flyttet fra de historiske gamle bygninger over for Christiansborg, hvor det har ligget i 299 år. Mange vil sikkert huske det smukke gamle arkiv fra DR's julekalendere om arkivnissen Pyrus.

Magasinforholdene på den nye adresse er noget af det ypperste, der findes til arkivalier.

"Der findes absolut en del danskere, som får at vide, at de havde en rig onkel, som de ikke kendte til, og som de nu arver".

Adam Kronegh, arkivar i Rigsarkivet



De ligger stablet med en kasse i hver skuffe i de 14 meter høje og 40 meter lange reoler, som står på hjul, og som langsomt rykker fra hinanden, når man trykker på en knap, så man kan komme ind imellem reolerne. Inspirationen kommer fra et hollandsk kyllingeslagteri, hvor de frosne kyllinger blev opbevaret på samme måde som arkivkasserne i Rigsarkivet.

Det er højden på reolerne, der gør den orangegule truck til et nødvendigt arbejdsredskab. Adam Kronegh har truckcertifikat til trucken, som nærmest er blevet et ikon for tv-serien og bruges til at hente arkivalier frem fra arkivet. Certifikatet var medvirkende til, at han blev arkivdelektiven i tv-serien.

Trucken kan komme otte meter op i højden, og Adam Kronegh viser, hvordan man lige så snildt kan få fat i den arkivkasse, man har brug for, ved først at køre op i den lille lift, som lige kan rumme to personer, og derefter bruge en scanner, som får en robotarm med store gummidutter

til nærmest at suge arkivkassen ud fra sin hyld.

Gamle klimadata dukket op ved et tilfælde

Tilbage på kontorpladsen peger Adam Kronegh på sin opslagstavle med utallige billeder, papirlapper og print.

“Ham der”, siger Adam Kronegh og peger på et billede af en ældre udseende mand i militæruniform med svungent overskæg.

“Han havde en meget mærkelig mission, som kan blive nyttig for os i dag. Han hed Mathisen og var en militærmand, som gik på tvungen pension efter krigen i 1864, hvor vi fik en ordentlig røvfuld”.

Efter pensionen skulle Mathisen finde noget andet at lave og begyndte at registrere data fra skibsløbøger.

Det er let at se, at Adam Kronegh er begejstret for de fire protokoller med brunnistret hårdt omslag, som indeholder Mathisens skibsdata. Han har med flot og klar håndskrift ind-

ført skibsnavne, årstal, position, lufttemperaturer og optegninger af søgræs i fine kolonner.

“De her data er helt unikke, fordi han også har registreret temperaturen. Det betyder, at lige så snart man indtaster en position i Google Maps, får du skibets position. Og med så meget data over så lang tid får vi faktisk et globalt historisk temperatorkort”, siger Adam Kronegh, som fandt protokollerne ved et tilfælde.

Han vil nu forsøge at puste liv i Mathisens data, og det er faktisk hans nye job i Rigsarkivet: At finde relevant materiale i de 450 kilometer lange arkivalier og stille det til rådighed, så det giver mening, eksempelvis for forskere.

Men selv om han har fået nye arbejdsopgaver, skal han stadig medvirke i sæson fem, som Rigsarkivet og DR er blevet enige om at lave.

“Jeg har spurgt kollegerne, om en af dem vil binde trådene sammen i serien, men de melder pas, så det bliver mig igen”, siger Adam Kronegh, som glæder sig til de nye optagelser. ■

“Hvis vi ikke finder de bånd, der er mellem to ellers fremmede mennesker, så er der ikke nogen, der gør det”, siger Adam Kronegh, som er kendt som arkivaren fra tv-serien “Forsvundne arvinger”.

Da jobbet flyttede ind i hjemmet

De seneste uger har Danmark været genstand for et enormt eksperiment i omorganisering af arbejdslivet. Kontorpladsen er blevet udskiftet med dagligstuen og kollegaerne med familiemedlemmer. Der er behov for klare arbejdsstrukturer og aftaler for at holde humøret og arbejdsdisciplinen oppe.



Det er nu, vi begynder at opleve, hvad der mangler, når man kun arbejder gennem teknologi. Det er vigtigt, at både chefer og medarbejdere er meget bevidste om at holde kontakten og også stadig have de uformelle snakke med kollegaerne. Modelfoto Lars Bech.

De fleste danskere vågner for tiden op til et helt anderledes arbejdsliv.

En af dem er Marie Louise Bro Pold, der til daglig arbejder som specialkonsulent og beskæftiger sig med studievejledning på Aarhus Universitet.

Hun sad hjemme i sin sofa i Aarhus, da statsminister Mette Frederiksen (S) annoncerede, at alle uddannelsesinstitutioner ville blive lukket, og at offentligt ansatte skulle arbejde hjemmefra.

“Jeg sad og skrev frem og tilbage med nogle kollegaer i en Messenger-tråd, imens pressemødet stod på. Vi skrev om, hvordan vi skulle håndtere ændringerne i vores arbejde. Som vi forstod det, måtte vi gerne komme på arbejde torsdag, men fra om fredagen skulle vi blive hjemme”, siger Marie Louise Bro Pold.

Men der gik ikke længe, før ledelsen på Aarhus Universitet sendte en mail ud til ansatte og studerende om, at alle skulle blive hjemme allerede fra torsdag morgen.

“Vi var dog godt forberedt, da en stor del af vores arbejde foregår digitalt, så jeg gik ikke i panik, da jeg fik besked om at blive hjemme. Det giver nogle udfordringer, men da jeg er vant til at arbejde i onlinesystemer, fungerer det fint. Men der skulle aflyses mange møder, og vi skulle finde nye måder at håndtere vejledningen af de studerende på. Jeg var dog lige inde forbi universitetet og hente nogle ting, men ellers har jeg arbejdet hjemme lige siden”.

Det vildeste eksperiment

Marie Louise Bro Pold er langt fra den eneste. Langt de fleste akademikere har i de seneste uger rykket deres pc'er og papirer hjem i dagligstuen.

Det er en omvæltning for hele samfundet, forklarer lektor ved Center for Arbejdslivsforskning på RUC Peter Busch-Jensen.

“Det er et vildt eksperiment i forhold til vores livsstil, vi oplever lige nu. Jeg tænker, at mange lige nu er i gang med at lære om teknologiske hjælpemidler, de tidligere har tøvet med at tage i brug, men nu er tvunget til at kigge på for at kunne gøre deres arbejde hjemmefra”, siger Pe-

ter Busch-Jensen, der selv arbejder hjemme i disse dage.

“Der er ingen tvivl om, at vi som befolkning nok vil være mere teknologiparate efter det her. Hvis situationen fortsætter meget længere end 14 dage, tror jeg dog også, vi vil blive klogere på, hvad der kan mangle, når vi kun arbejder gennem teknologi. Al den sociale værdi, videndeling og arbejdsglæde, der skabes i det fysiske samvær med kollegaer”.

Han pointerer, at der er værdifulde kvaliteter i det fysiske møde og i den uformelle ramme, som nemt overses, men som er afgørende for vores kommunikation med andre mennesker og oplevelse af mening og arbejdsfællesskab.

“Der sker noget andet, når vi er i samme rum og har øjenkontakt. Det er en anden form for møde, som er vigtig for os mennesker. Når vi kommunikerer digitalt, forsvinder noget af dette imidlertid, og det vil vi måske også på sigt opleve i denne situation”, forklarer Peter Busch-Jensen.

Onlinemøder, interaktiv undervisning og mailkorrespondancer med kollegaer er nogle af de greb, mange arbejdspladser har gjort brug af for at få arbejdslivet til at fungere uden fysisk kontakt.

Blandt andre mødetjenesten Webex oplyser, at de over den seneste måned har haft en voldsom vækst i antallet af virtuelle møder, efterhånden som Covid-19 har spredt sig til store dele af verden.

Rådgiver fra lænestolen

I Kenneth Petersens kontor i huset nord for København er internetforbindelsen også afgørende for, at han nu kan udføre sit arbejde som markeds- og kundechef i MP Pension.

“Jeg står for alle relationerne ud af huset til for eksempel DM og gymnasieskolerne. Det betyder, at jeg normalt deltager ved AC-klubmøder og giver personlig rådgivning til medlemmer. Nu hvor alle vores udadvendte aktiviteter er blevet aflyst, tilbyder vi i stedet virtuelle møder, så nu rådgiver jeg fra lænestolen”, siger Kenneth Petersen.

Allerede før Mette Frederiksen sendte de offentligt ansatte hjem, havde MP Pension nogle dage forinden truffet en beslutning om at oprette en turnusordning, så kun halv-



“Nu har jeg fjernsynet kørende og minder mig selv om, at jeg er en del af noget større. Vi skal jo igennem det her sammen”, siger markeds- og kundechef i MP Pension Kenneth Petersen fra sin hjemmearbejdsplads.

delen af de ansatte var på arbejde ad gangen.

“Jeg synes, at beslutningen om at oprette en turnusordning var rigtig, da vi således kunne beskytte både medarbejdere og kunder mod virusen. Det betød også, at jeg allerede arbejdede hjemmefra, da Mette Frederiksens pressemøde fandt sted”, fortæller Kenneth Petersen og uddyber:

“Vi har været meget grundige i vores planlægning og har gjort meget ud af at betrykke medlemmerne om, at vi stadig er der for dem, og at de stadig kan komme til os”.

Pressechef i MP Pension Christian Gundtoft er enig.

“Vi kan sagtens rådgive medlemmerne gennem telefonmøder og Skype, ligesom vores øvrige møder nu også er elektroniske, så vi arbejder videre og er altid til tjeneste for vores mange medlemmer”, siger Christian Gundtoft.

Både han og Kenneth Petersen fortæller, at de dog savner at se deres kollegaer, eftersom kommunikation og sparring er vigtige elementer i deres arbejde.

“Normalt går jeg meget rundt i afdelingerne og opsnapper historier til vores digitale platforme og de sociale medier og hører, hvad der sker, >>

“Jeg fik hurtigt økuller. Jeg synes, at det er virkelig hårdt”.

Simon Christensen, lektor i matematik

» og hvad medlemmerne og medarbejderne har på hjerte. Det kan man ikke, når man arbejder hjemme, så jeg frygter, at jeg mister dette vigtige input i mit arbejde”, siger Christianne Gundtoft.

Sørg for et socialt fællesskab på jobbet

Chefpsykolog hos Hartmanns A/S Louise Dinesen forklarer, at det er meget normalt, at man savner kollegaerne og fællesskabet, når man som nu er tvunget til at arbejde hjemmefra i en given periode.

“Det er vigtigt, at man sikrer, at der stadig er et fællesskab på arbejdspladsen. Det kan man for eksempel gøre, ved at man indgår nogle faste Skype-aftaler om morgenen og om eftermiddagen. I det hele taget bør man faktisk kommunikere hyppigere, end man plejer, fordi det skaber en følelse af at være forbundet. Nogle arbejdspladser opretter for eksempel Facebook-grupper, som kan give en oplevelse af forbundethed”, siger Louise Dinesen.

Hun forklarer, at selvom man er i karantæne eller på hjemmeophold i disse uger, så er det vigtigt, at man er i en form for kontakt med andre mennesker. Socialt samvær påvirker nemlig både vores velbefindende og vores arbejdssevne.

“Hjemmearbejdspladsen er ikke hensigtsmæssig, hvis den bryder med vores relationer. Den virker kun, hvis vi har en forbindelse til andre mennesker. Derfor er det vigtigt, at man går ud og får noget frisk luft og taler med andre i samme situation, så vi kan blive aflastet og mindske stress”.

Louise Dinesen foreslår derfor, at man aftaler faste tidspunkter, hvor man videochatter eller taler i telefon med sine kollegaer.

“Det er en god idé, hvis ledelsen sætter nogle faste rammer for både kommunikationen og realistiske arbejdsopgaver, så alle ved, hvad de skal gøre. Det skal signaleres, at vi kan bruge hinanden og skal hjælpe hinanden igennem denne periode”.

Hun snakker selv med sine kollegaer fra Hartmanns A/S dagligt og udveksler erfaringer. Siden pressemødet har de nemlig haft travlt med at rådgive både virksomheder og medarbejdere om udfordringer i de nye arbejdsopgange.

“Vi får rigtig mange henvendelser i de her dage om oplevelser af både magtesløshed, kontroltab, forvirring, jobusikkerhed og bekymring, men også om handletrang og lyst til at hjælpe”, siger Louise Dinesen.

“Jeg talte blandt andet med en kvinde forleden, der havde svært ved at vænne sig til hjemmearbejdet. Hun var dybt frustreret over sine nye arbejdsopgange, fordi hun nu sad klistret til telefonen fra morgen til aften. I den forbindelse talte vi om pauser og om at italesætte oplevelserne over for sin chef og sine kollegaer, så de kunne tale om arbejdsmetoderne og sammen finde en løsning”.

En kamp for koncentrationen

Lektor i matematik ved Aarhus Universitet Simon Kristensen er en af dem, som sidder alene i disse dage og arbejder. Han mærkede hurtigt et stort afsavn i forhold til sine kollegaer.

“Jeg fik hurtigt økuller. Jeg synes, at det er virkelig hårdt”, siger Simon Kristensen, som skulle have været på orlov i udlandet i disse måneder, men som nu har set sig nødsaget til at aflyse turen.

“Jeg ved ikke, om det er, fordi jeg er vred over, at min tur er aflyst, eller om det er, fordi jeg er frustreret over at være alene, men jeg synes, at det er svært at holde koncentrationen”.

Simon Kristensen har blandt andet været ude at købe en printer, fordi han med egne ord bliver bims, hvis han skal se ind i en computer hele dagen.

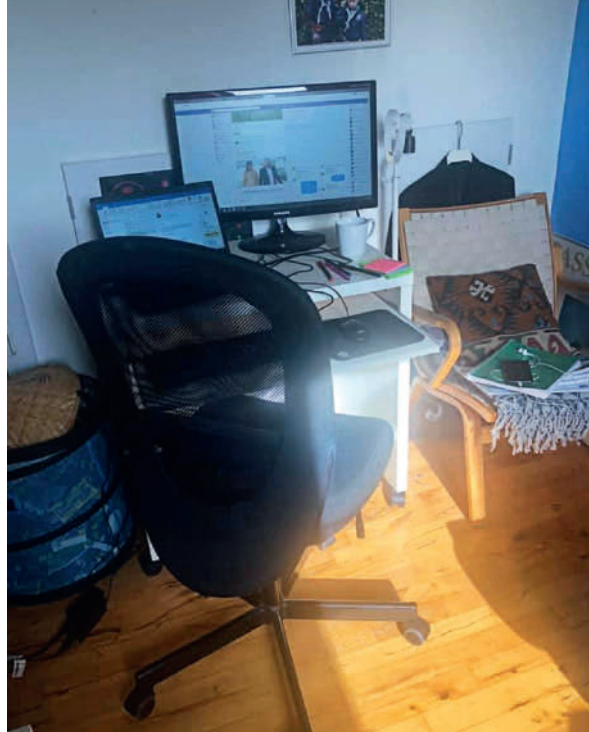
Erhvervspsykolog Louise Dinesen forklarer, at det er vigtigt, at man forsøger at skabe kontinuitet og en rutine i den nye hverdag.

“Det er en god idé, at man står op, på samme tid som man plejer, og at man holder fast i en daglig ru-

“Vi får rigtig mange henvendelser i de her dage om oplevelser af både magtesløshed, kontroltab, forvirring, jobusikkerhed og bekymring, men også om handletrang og lyst til at hjælpe”.

Louise Dinesen, chefpsykolog hos Hartmanns A/S

Foto: Privat



Marie Louise Bro Pold har delt et billede af sin private arbejdsstation på Facebook for at dele erfaringer med venner og kollegaer.

tine. Men husk at tage pauser. Normalt går vi jo hen til kaffeautomaten og får os en snak, nu skal vi aktivt huske os selv på pauser og på at række ud og være i kontakt med andre”, fortæller Louise Dinesen.

Sektorformand for DM Viden og lektor ved Aarhus Universitet, Olav W. Bertelsen, er på nuværende tidspunkt ikke alvorligt bekymret for de danske forskeres arbejdsopgange.

“Der er meget stor forskel på, hvordan det påvirker folk, afhængigt af hvilken forskning de har, men når det er sagt, så er der masser af andre ting, man kan lave. Selvom det er upraktisk, kan de fleste godt få en måned eller to til at gå med fornuftige ting, for eksempel at studere de nyeste og mere klassiske ting inden for deres eget område”, siger Olav W. Bertelsen.

Han er til gengæld spændt på, hvordan det kommer til at forløbe med onlineundervisningen, som mange universiteter har påbudt deres undervisere at varetage, mens hjemmekarantænerne står på.

“Ideen om fjernundervisning kan godt bekymre mig, eftersom det endnu er uvist, hvordan det kommer til at fungere. Det bliver vi forhåbentlig klogere på i løbet af de første 14 dage”.

På grund af sit planlagte sabbatical skal Simon Kristensen ikke undervise dette semester. Men han forstår kollegaernes store bekymring for, hvordan de skal løse opgaven med at undervise flere hundrede studerende via et webcam.

“Hvordan underviser man 200 førsteårsstuderende uden en tav-

le? Og hvilket udstyr skal man bruge til at optage med? Det er nogle af de spørgsmål, som jeg ved, at mange af mine kollegaer tumler med i disse dage”.

Lektor på RUC Peter Busch-Jensen er på én gang glad for muligheden for fjernundervisning, men også bekymret.

“Jeg ved ikke, hvor meget universitetsledelsen har tænkt over, at undervisere har meget forskellige betingelser for fjernundervisning. Har man fx det udstyr, det kræver derhjemme? Er man alene, eller har man tre børn rendende? Fjernundervisning er aldrig bare et spørgsmål om redskaber. Det er et større socialt og læringsmæssigt udviklingsprojekt, der i denne her situation er fuldt af usynlige koordinerings- og planlægningsopgaver”.

Selvom vi på bagsiden af denne samfundskrise formentlig alle sammen vil være en smule bedre til at betjene vores arbejdscomputere og mailsystemer, kan der dog også være en bagside af medaljen, hvis du spørger Peter Busch-Jensen.

“Jeg håber, at politikere og universitetsledelsen husker på, at fjernundervisning er nødunder-visning. Det er bestemt bedre end ingenting, men er også et kvalitetstab. Det skal vi være ærlige omkring. Hvis ikke, gør vi det nemt at overse kvalitetsforskellen, og så kan jeg være meget bekymret for, at erfaringen om, at fjernundervisning og hjemmearbejde virkede “på papiret”, hurtigt oversættes til begejstret tale om “uhøstede potentialer i de her løsninger”. Det ville være en katastrofe”.

Peter Busch-Jensen er ikke den eneste, som glæder sig til at komme tilbage til sit kontor og normale liv. Alle, Magisterbladet har interviewet, svarer, at de håber, at kontoret snart flytter tilbage på arbejdspladsen. ■

Her finder du DM's svar og gode råd

DM har samlet en række spørgsmål og svar om coronakrisen og hjælpepakker her

<https://dm.dk/raad-og-svar/coronavirus>



Enlige forældre er vanskeligt stillede

Chefer må række hånden ud og sikre, at børnefamilier – og særligt enlige forældre – der er sendt hjem, ikke selv skal håndtere krydspresset mellem hjemmejob og børn.

Work-life-balance er pludselig blevet en helt konkret udfordring for børnefamilier, der er sendt på hjemmearbejde og samtidig har børn, der ikke kan komme i skole og institution.

Dansk Magisterforening (DM) har fået et stigende antal henvendelser fra forældre, der har svært ved at balancere hensynene. Blandt andet derfor opfordrer DM nu til, at paraplyorganisationen Akademikerne stiller mere præcise krav til de offentlige arbejdsgivere.

Det fortæller forhandlingschef Louise Kanstrup Petersen.

“Vi har bedt om at få nogle klare udmeldinger fra arbejdsgiverne om prioritering af arbejdsopgaver. Vi vil være sikre på, at arbejdsgiverne har forståelsen for, at det i mange tilfælde og af flere årsager ikke er muligt

at flytte arbejdsopgaverne hjem i privaten, uden at det sænker effektiviteten”, siger Louise Kanstrup Petersen.

Særligt de enlige forældre er vanskeligt stillede, uddyber hun.

“I DM tager vi dialogen centralt med arbejdsgiverne om vilkårene for at arbejde hjemme i karantænesituationen, men jeg håber også, at chefer og medarbejdere lokalt vil gøre alt, hvad de kan, for at tale ordentligt sammen, vise hensyn og finde løsninger i al fordragelighed”, siger Louise Kanstrup Petersen.

Selv om vi alle har en forpligtelse til at holde samfundet kørende, er coronakrisen også en nødsituation, påpeger DM's forhandlingschef.

“Og det må aldrig være op til den enkelte ansatte at håndtere krydspresset. Så risikerer vi bare, at antallet af stresssygemeldinger stiger brat i kølvandet på coronaen”, siger Louise Kanstrup Petersen. ■



9 GODE RÅD TIL LEDERE:

Sådan får du medarbejderne gennem krisen

Coronavirussen har vendt op og ned på arbejdslivet. Det sætter store krav til lederne, der har ansvaret for at skabe trygge og ordentlige rammer for arbejdet. Her er en ledelsesrådgivers bedste råd.

Alle ansatte er sendt hjem. Kunderne holder sig væk.

Det er i krisesituationer som denne, vi har brug for gode ledere, der kan føre virksomhed og medarbejdere sikkert gennem stormen. Det mener Jens Dalgaard, der ejer uddannelsesvirksomheden TACK, som underviser og uddanner både private og offentlige ledere.

“Det er vigtigt at bevare roen, så du kan skabe dig et overblik over situationen og ikke tage forhastede beslutninger. Der er brug for, at du som leder sætter en tydelig retning, som medarbejderne kan støtte sig op ad”, siger Jens Dalgaard.

HER FÅR DU HANS NI BEDSTE RÅD:

1. SE IGENNEM KRISEN

“Drop det, der ikke er vigtigt. Skyd opgaverne i 14 dage til at starte med, og fokusér på kernen i din forretning. Jeg har selv sagt til vores medarbejdere, at vi i første omgang tager lønsamtalerne lidt senere.

Coronaudbruddet er et midlertidigt vilkår, vi ikke kan gøre noget ved. Derfor giver det som leder bedre mening at kigge forbi krisen end ind i den. Lige nu er det vigtigere end nogensinde at have et langsigtet fokus med de ting, I sætter i søen. Og at vi som ledere har en vision, som medarbejderne kan navigere efter, når de føler, det hele brænder på”.

2. AFSTEM I LEDERGRUPPEN

“I skal mødes dagligt i lederteamet og få talt sammen om, hvad der skal



Godt råd til ledere. Når I introducerer nye regler og direktiver, som medarbejderne skal efterleve, så sørg for, at det ikke bare bliver sagt i telefonmøder, men også kommer ud på skrift. Folk skal have mulighed for at dykke ned i teksten, hvis de senere bliver i tvivl om, hvad der egentlig blev sagt.

ske, og hvordan I håndterer de aktuelle udfordringer.

Det skaber uro, hvis medarbejderne hører forskellige ting fra forskellige ledere. Omvendt skaber det gennemsigtighed og ro, hvis I er enige om tilgangen”.

3. VÆR EFFEKTIV I DIN KOMMUNIKATION

“I en krisetid er klar kommunikation helt afgørende.

Planlæg kommunikationen fra ledelsen på faste tider. I vores organisation holder vi morgenmøde kl. 8.30 og fortæller på 10 minutter, hvad der skete i går, og hvad der skal ske i dag. Det giver samtidig medarbejder-

ne mulighed for at stille spørgsmål til det, de går og tumler med.

Kommunikér klare beslutninger, der viser, at I har en idé om, hvor I vil hen. Men fortæl også, at tingene kan ændre sig i morgen.

Hellere for meget information end for lidt”.

4. GENTAG HOVEDBUDSKABET

“Jeg har som leder to hovedbudskaber i den her situation. 1: Vi skal sikre vores medarbejders ve og vel. 2: Vi skal have orden i forretningen.

Find dine hovedbudskaber, og gentag dem. Det viser, at du som leder holder fast i kursen for virksomheden, også i en krisetid”.

5. SKRIV BESLUTNINGERNE NED

“Når I introducerer nye regler og direktiver, som medarbejderne skal efterleve, så sørg for, at det ikke bare bliver sagt højt på telefonmøder, men også kommer ud på skrift efterfølgende.

Folk skal have mulighed for at dykke ned i teksten, hvis de senere bliver i tvivl om, hvad der egentlig blev sagt”.

6. STÅ TIL RÅDIGHED

“I en krisesituation bliver lederens rolle central, og du kommer til at tage flere beslutninger i det daglige arbejde end sædvanligt. Det er derfor enormt vigtigt at være synlig og til rådighed.

Jeg er selv opmærksom på altid at tage telefonen. Hvis jeg ikke kan tage den, fordi jeg er i møde, ringer jeg tilbage så hurtigt som muligt”.

7. DEL SUCCESERNE – GERNE HURTIGT OG UFORMELT

“Lige nu er det nemt at fokusere på alt det negative. Så meget desto vigtigere er det som leder at skabe en kultur, hvor I deler succeserne med hinanden - for eksempel når I klarer en opgave godt, og jeres kunder er glade for jeres arbejde.

Skab en platform, hvor det er nemt. Vi har selv oprettet en WhatsApp-gruppe, som vi bruger til de hurtige beskeder, og det fungerer rigtig godt, fordi det er mere uformelt og umiddelbart. Det er en platform, vi ikke normalt bruger, men den er effektiv i denne her situation”.

8. FANG USIKKERHEDERNE

“Vi er i en situation fyldt med usikkerheder og dommedagsprofetier. Også på en arbejdsplads kommer der

til at cirkulere rygter og forkert information. Det skal vi som ledere fange og korrigere.

Find ud af, hvem der er kilden til de forkerte oplysninger - ikke for at slå folk i hovedet med det, men for at forklare, hvordan tingene egentlig hænger sammen. Og tag usikkerhederne op på det daglige morgenmøde”.

9. OPRETHOLD ALVOREN – PAS PÅ MED HUMOREN

“Som ledere er en af vores vigtigste opgaver at være rollemodeller. Det, vi siger og gør, sætter en standard.

Derfor er det vigtigt at opretholde en alvor i det, vi står i.

Som leder er det simpelthen forbudt at lave jokes og bruge ironi eller sarkasme lige nu”.

Netværk

Flere medlemmer i DM har etableret en række spændende netværk, som du kan blive en del af.

Her ser du et udpluk af de nyeste:

- Antropologiklubben Aarhus
- Antiracistisk Netværk
- Netværk for Antropologer i Sydjylland
- Netværket KULT – etnologer og antropologer i KBH
- Akademikere i Turisme
- Netværk for Humanister i den Offentlige Debat
- Audiologisk, Audiologopædisk & Logopædisk Fagligt Netværk
- FleksAjob – netværk for akademikere i flexjob
- Netværk for ikke-voldelig og assertiv kommunikation
- Netværk for akademikere i Nordsjælland

Du kan se alle netværk og søge plads på dm.dk/netværk



Dansk
Magisterforening

dm



Aktiekurserne er faldet under corona-krisen. Her ses den amerikanske børs NYSE under den voldsomme nedtur d. 16. marts.

Coronavirus vil koste mange job

Coronavirus kommer til at ramme den danske økonomi hårdt indtil efteråret. Nu er spørgsmålet, hvor hårdt det vil gå ud over akademikernes job.

Statsminister Mette Frederiksen (S) har sagt det tydeligt.

“Vi kommer ikke igennem det her som land, uden at det har omkostninger. Virksomheder kommer til at opleve tab. Der er nogle, der vil miste deres arbejde, desværre”, sagde hun blandt andet.

Mange danskere spørger sig selv, om de er i fare for at miste deres job. Spørger man Jan Størup Nielsen, chefanalytiker for dansk økonomi i Nordea, er situationen alvorlig, men ser man isoleret på magistrenes job, er de formentlig forholdsvis for-

skånet sammenlignet med andre faggrupper.

“Det, vi tror vil ske, er, at økonomien kommer til at gå i stå i et halvt år. Det vil betyde recession og stigende arbejdsløshed. Det vil især ramme serviceindustrien, koncerter, spillesteder osv., og så ser vi typisk også, at industrien er hurtig til at tilpasse sig”, siger han.

Trækker krisen i langdrag, vil det dog også begynde at gå ud over akademikernes job i den private sektor. Det så man fx under finanskrisen. Imidlertid pointerer Jan Størup Nielsen, at man også så, at der til gengæld blev ansat flere i den offentlige

“Akademikere i rådgivningsbranchen arbejder bl.a. med facilitering af netværk, workshops, messer osv., og det er der en voldsom opbremsning inden for”.

Kent Damsgaard,
direktør i Dansk
Industri

sektor som et led i en ekspansiv finanspolitik.

“Det er en metode til at sætte gang i hjulene igen. Man pumper simpelthen penge ind i samfundet ved at ansætte flere”, forklarer Jan Størup Nielsen.

Han pointerer, at det p.t. bestemt ikke er Nordeas vurdering, at Danmark er på vej ind i en ny finanskris, og at den danske økonomi op til coronakrisen har været i god form.

“Vores hovedprognose er, at vi vil se et par måneder med voldsom tilbagegang. Men til efteråret forventer vi en modreaktion, en slags ketchup-effekt, hvor folk bliver mindre

nervøse, og hvor de finansielle hjælpepakker samtidig giver et løft til økonomien, og det vil trække væksten hurtigt op igen”, fortæller Jan Størup Nielsen.

Prognosen beror på, at corona-krisen ikke ender i en katastrofe, og at usikkerheden gradvist bliver mindre. Da corona er et helt nyt fænomen, kan ingen med sikkerhed spå om fremtiden, understreger Jan Størup Nielsen.

Rådgiverbranchen er ramt

Samme melding lyder fra Dansk Industri.

“Lige nu er vi i en meget usikker situation. Ingen ved, hvor udviklingen ender, men det kommer til at koste rigtig mange arbejdspladser. Det vil uden tvivl have store konsekvenser”, siger Kent Damsgaard, direktør i Dansk Industri.

Ligesom Nordea påpeger han, at krisen især går hårdt ud over luftfartsindustrien o.l., men han ser også en mere bred påvirkning af erhvervslivet.

Han ser fx allerede nu, at akademikere inden for rådgivningsbranchen bliver ramt hårdt af krisen.

“Akademikere i rådgivningsbranchen arbejder bl.a. med facilitering af netværk, workshops, messer osv., og det er der en voldsom opbremsning inden for”, fortæller Kent Damsgaard.

Derudover risikerer mange virksomheder et likviditetsproblem.

“Virksomhederne får sværere ved at betale deres regninger. De har sværere ved at få underleverancer frem, og lønbyrden stiger, når folk ikke kan møde på arbejde”, forklarer Kent Damsgaard.

Han hilser regeringens hjælpepakker velkommen.

“Vi havde fra start opstillet tre økonomiske scenarier. I det første scenarie lykkedes det at inddæmme de økonomiske virkninger ved corona, så det ikke blev et større problem for økonomien. Det løb er kørt nu. I det andet scenarie bliver bestemte sektorer meget hårdt ramt, og også det brede erhvervsliv bliver ramt, men dog i et omfang, hvor det kan klare sig igen med de rette hjælpepakker. Det er der, vi er nu. Og så er der det tredje scenarie, hvor vi ser en generelt stigende arbejdsløshed, som kan bide sig fast”, siger Kent Damsgaard.

“Det skal vi - arbejdsmarkedets parter og politikerne - for alt i verden samarbejde om at undgå”, mener han.

Ring i vandet

Når hele økonomien potentielt kan blive hårdt påvirket, på trods af at ikke alle sektorer direkte rammes af coronapandemien som fx rejsebranchen, så skyldes det en slags ringe i vandet-effekt. Det fortæller lektor ved CBS Birthe Larsen.

“Når folk er bange, så begynder de at tænke mere over, hvad de gør. Folk begrænser fx deres aktiviteter i det offentlige rum, og dermed falder deres forbrug også”, forklarer hun.

Det lavere forbrug kan føre til fyrringer og lønnedgang i nogle sektorer, og dermed bliver købekraften i samfundet generelt også lavere, hvilket igen kan føre til, at andre sektorer også får det sværere, må fyre osv. Dermed kommer der et chok i efterspørgslen efter varer.

“Det er en slags omvendt ekspansiv effekt, en negativ spiral, ligesom man så det under finanskrisen. Om det når så vidt, ved vi dog ikke endnu. Det handler om, hvor lang tid denne her situation varer ved, og situationen udvikler sig jo hele tiden”, siger Birthe Larsen.

Samtidig ser vi nu et “udbudschok”, fortæller Birthe Larsen, efter at en stor del af samfundet er blevet lukket ned.

“Det vil sige, at der er en direkte begrænsning af vareudbudet. Når medarbejderne går hjem, kan virksomhederne ikke producere deres varer. Og uden produktion sælger de ikke noget. Samtidig har de nogle faste udgifter til fx lønninger, som de ikke kan komme uden om. Det kan i sidste ende betyde, at virksomhederne er nødt til at fyre medarbejdere”, forklarer Birthe Larsen.

Det er denne cocktail af nedgang i både efterspørgsel og udbud, som regeringens hjælpepakker og aftale med arbejdsmarkedets parter skal forsøge at modvirke, mener hun. ■

Her finder du DM's svar og gode råd

DM har samlet en række spørgsmål og svar om coronakrisen og hjælpepakker her

<https://dm.dk/raad-og-svar/coronavirus>



REGERINGENS HJÆLP TIL ERHVERVSLIVET

For at minimere antallet af afskedigelser er følgende initiativer sat i værk:

- Regeringen har sammen med arbejdsmarkedets parter forhandlet en aftale om lønkompensation igen til medarbejderne i de virksomheder, der ellers skulle have fyret et større antal medarbejdere.
- Virksomheder skal først betale moms og A-skat fire måneder senere end normalt. Det skal øge deres likviditet.
- Den “kontracykliske kapitalbuffer” er frigivet. Det vil sige, at en særlig beholdning penge, som bankerne er blevet pålagt at opspare, nu må bruges, så bankerne bedre kan modstå eventuelle tab og har større spillerum ift. at give virksomheder lån.
- Arbejdsgiverne får en refusion fra staten, fra første dag en ansat bliver syg af coronavirus eller bliver sat i karantæne på grund af sygdommen.
- Staten garanterer en del af de lån, som bankerne giver til de virksomheder, som mister penge på grund af coronavirus.
- Virksomheder får mulighed for at sætte medarbejdere ned i tid i en midlertidig periode. Medarbejderne vil i den periode få supplerende dagpenge.
- Regeringen har også vedtaget en hjælpepakke til de selvstændige og enkeltmandsvirksomhederne, der også er hårdt ramt på grund af aflyste og udskudte ordrer.

Kilde: regeringen.dk og dr.dk

CORONA KAN KOSTE 50.000 JOB

De i skrivende stund seneste beregninger fra Dansk Industri viser, at coronavirus vil koste mellem 30.000 og 75.000 job alene i 2020. 75.000 er worst case-scenariet. Tallet vil ifølge Dansk Industris beregninger ende på 50.000, hvis der kommer kontrol over situationen inden sommeren.

“Jeg har fået aflyst syv foredrag på et døgn. Hele forårets indtægt er væk”

Coronakrisen rammer selvstændige benhårdt. Mange freelancere, forfattere og selvstændige konsulenter har mistet deres levebrød på grund af aflyste foredrag, workshops og undervisning. En af dem er sociolog og forfatter Aydin Soei, der har mistet flere måneders indtægt på 24 timer.

“De færreste er klar over, hvor få penge man tjener på at skrive bøger. Så foredragene er det, der finansierer min næste bog”.

Aydin Soei, sociolog og forfatter

Det hele var nøje planlagt. Efter et års research og forberedelse udkommer sociolog og forfatter Aydin Soeis femte bog, “Fædre - fortællinger om at blive til (som far)”, hvor mænd med anden etnisk baggrund end dansk fortæller om deres faderrolle, 27. april på Gads Forlag. Ligesom andre forfattere og konsulenter er Aydin Soei selvstændig med enkeltmandsvirksomhed og finansierer sine bøger igennem foredrag - for kommuner og NGO'er.

Så da statsminister Mette Frederiksen (S) 11. marts varslede lukning af landet og sendte offentligt ansatte hjem og udstedte forbud mod at forsamles mere end 100 mennesker, begyndte de første aflysninger af tikke ind i Aydin Soeis mailbakke.

Et døgn efter statsministerens udmelding havde han fået aflyst foredrag og workshops svarende til et

halvt års indtægt. Hans indtægt de næste tre måneder er dermed forsvundet, for han får ikke refusion for aflyste foredrag, selv om de er aftalt på skrift og booket i kalenderen.

“Jeg har fået aflyst syv foredrag på et døgn. Hele forårets indtægt er væk. Det er meget usikkert, hvad der kommer til at ske. Måske kan nogle af mine foredrag rykkes til efteråret, men alt er jo aflyst, og hele forårets kulturforbrug kan nok ikke rykkes til efteråret”, siger han.

Ligesom andre soloselvstændige og alle magistre med mindre virksomheder befinder Aydin Soei sig i en særlig kattepine i dagpengesystemet. Han er ikke lønmodtager, så hvis han skal have ret til dagpenge, skal han lukke sit firma og hjemmeside, som er hans levebrød.

Tjener ikke penge på bøger

Aydin Soei er cand.public. i sociologi og medborgerskab fra Syddansk Uni-



Sociolog og forfatter Aydin Soei er i gang med at undersøge, om han kan søge kompensation igennem regeringens hjælpepakke til enkeltmandsvirksomheder og mindre selvstændige virksomheder.

versitet og The New School for Social Research i New York. Siden 2007 har han udgivet fem bøger om bande-grupperinger og radikalisering, bl.a. "Vrede unge mænd" (2011) og "Forsoning" (2016), der skildrer hans familiehistorie.

Men selv om han har udgivet flere bøger, afhænger hans økonomi af foredrag og workshops for socialrådgivere, SSP-medarbejdere og politikere.

"De færreste er klar over, hvor få penge man tjener på at skrive bøger. Så foredragene er det, der finansierer min næste bog. Som foredragsholder er foråret og efteråret afgørende for, at min økonomi hænger sammen. De fleste kommunale konferencer ligger her i foråret, så det er et kritisk tidspunkt, krisen rammer", siger Aydin Soei, der ofte bruges som ekspert om tosprogede og radikalisering og har arbejdet for bl.a. DR og Radio 24syv.

"50 procent af min arbejdstid som forsker er pro bono. Dels fordi jeg ikke tjener penge på bøger, dels fordi jeg holder foredrag for foreninger eller fædregrupper, der ikke har budget til mange tusinde kroner for et foredrag, som de har i en større kommune. Jeg laver det, jeg gør, fordi jeg synes, det er vigtigt", siger Aydin Soei og fortsætter:

"Så jeg plejer at sige til kommuner, der betaler 10.000 kroner for et foredrag, at de også er med til at finansiere de foredrag, jeg holder for foreninger for to flasker rødvin".

Først indtægt til september

Aydin Soei har været selvstændig siden 2007, hvor han udgav sin første bog, "Skyld". Han valgte at blive selvstændig, fordi det giver ham mulighed for at tilrettelægge sit arbejdsliv selv. Han kalder sig selv privilegeret, fordi han bor billigt og har begrænsede udgifter.

SÅDAN KAN DU HJÆLPE FREELANCERE OG SELVSTÆNDIGE

1. Måske er der plads til at booke og forudbetale et foredrag eller en workshop til efteråret.
2. Støt din lokale boghandler, debuterende forfattere, forskere og digtere.
3. Krisen kommer til at ramme samfundet bredt. Du ved aldrig, om din faste freelancer er din redaktør om et år. Så kød god stil, og betal frem for alt til tiden.
4. Hvis du er arbejdsgiver, så opret et klippekort, hvor du betaler efterårets opgaver nu.



» “At være selvstændig har givet mig en masse frihed, fordi jeg kan være hjemme med min søn på syv år uden at have dårlig samvittighed. Jeg har en opsparing og har indrettet mit arbejdsliv efter, at der kan komme uforudsete aflysninger eller økonomisk nedgang. Men jeg havde aldrig forudset, at jeg ville blive lagt ned af en virus”, siger Aydin Soei.

“Selv hvis det ikke er et skrækscenarie, så betyder krisen, at jeg reelt først får en indtægt fra midten af september. Jeg har en fast læserskare, fordi jeg har udgivet flere bøger. Selv om jeg ikke lever af mine bøger, så er der en gruppe af SSP-medarbejdere, lærere og socialrådgivere, der køber dem. Men jeg kan godt blive bekymret for debuterende forfattere eller fagpersoner. Som det ser ud nu, bliver alle foredrag, oplæsninger, undervisning og alle workshops aflyst i hvert fald til og med maj. Og hvis det står på meget længere, så kommer det til at gå ud over min næste bog”.

Mere empati og solidaritet

Aydin Soei er i gang med at undersøge, om han kan søge kompensation igennem regeringens hjælpepakke til enkeltmandsvirksomheder og mindre selvstændige virksomheder. P.t. forsøger han at tage en uge ad gangen, men han er glad for, at det ikke kun er de store virksomheder, der får en økonomisk håndsrækning.

“Det er nu, arbejdsgiversiden skal vise, at den er solidarisk med os. Alle os, der er en del af kulturlivet og foreningslivet og tit bliver set som nogen, der kan undværes. Jeg skulle have holdt et oplæg på et SST-træf i slutningen af april, som er blevet aflyst.

“Jeg håber, at de her uger bliver en påmindelse om at huske på dem, der befinder sig i en prekær og usikker arbejdssituation, og endnu mere på dem, der er mest udsatte i samfundet”.

Aydin Soei, sociolog og forfatter

De har faktisk tilbudt mig at få halvdelen af mit honorar, mod at jeg holder foredraget samme sted i marts 2021. Det synes jeg er god stil”, siger Aydin Soei.

Han mener selv, at redaktører, mellemledere og fastansatte kan være solidariske ved fx at kontakte faste freelancere under krisen for at genbooke et foredrag, en workshop eller opgave i fremtiden.

“Den mistede indtægt for mig er en påmindelse om, hvor matador-spilsagtigt det er at tjene til huslejen ved at stille sig op og plapre løs i en times tid om udsatte børn og familier for så at tage hjem igen og overlade det praktiske arbejde til andre. Der er mange, der befinder sig i samme privilegerede position i det daglige, og som ikke holder oplæg på baggrund af års ulønnet arbejde og research”, siger Aydin Soei og fortsætter:

“Jeg håber, at de her uger bliver en påmindelse om at huske på dem, der befinder sig i en prekær og usikker arbejdssituation, og endnu mere på dem, der er mest udsatte i samfundet”.

En ny virkelighed

Selv om han er personligt ramt af de økonomiske konsekvenser af coronakrisen, synes Aydin Soei samtidig, at det er en spændende tid, hvis man tager de sociologiske briller på. Fordi alle lag i samfundet kommer til at blive ramt, både selvstændige, store virksomheder og lønmodtagere.

“Spørgsmålet er, om der kommer en større solidaritet, eller om folk lukker sig mere om sig selv. Under

lavkonjunktur opstår der typisk større forståelse for arbejdsløses vilkår. Måske den nuværende undtagelsestilstand ligeledes kan føre til, at det går op for folk, at alle kan være i fare for at miste deres job. At arbejdsløse ikke nødvendigvis selv er ude om det. Og at fortællingen om Dovne-Robert ikke holder i en krisetid”, siger Aydin Soei og hentyder til 10’ernes retorik om, at det skal kunne betale sig at arbejde.

Han mener endda, at samfundet på længere sigt kan lære noget om, hvem der reelt kan undværes i krisetider. Men også hvordan vi tilrettelægger vores arbejdsliv.

“Måske fører det her til en omprioritering af vores arbejdsliv. Vi er allermest væk, når vores børn er små. Måske lærer vi, at det faktisk er meget fedt at være sammen med vores børn. Jeg tror på, at det kan føre til en større grad af empati og solidaritet på tværs af sociale skel i hvert fald inden for nationalstatens grænser. Det er mere usikkert, hvad der sker med Europa”, siger Aydin Soei.

Aydin Soei har læst alle de litterære klassikere om livet efter anden verdenskrig og er selv opvokset i kølvandet på Berlinmurens fald. De sidste 13 år har han især interviewet efterkommere af flygtninge, migranter og indvandrere, der er flygtet fra krig og nød.

“I krisetider er det altid de svageste i samfundet, der rammes, dvs. hjemløse, fattige, psykisk syge, så prekariatet, de små virksomheder og de løstansatte. Vi bliver alle sammen ramt af den her krise i en eller anden grad”, siger han.

“Lige nu bløder især hotel- og restaurationsbranchen samt kulturlivet. Men coronakrisen kommer til at påvirke Danmarks økonomi mange år, er jeg bange for. Og når folk i den øvre middelklasse bliver ramt, så tror jeg, at tingene kommer til at ændre sig. Måske til det bedre. Det håber jeg”. ■

Her finder du DM's svar og gode råd

DM har samlet en række spørgsmål og svar om coronakrisen og hjælpepakker her

<https://dm.dk/raad-og-svar/coronavirus>



HJÆLPEPAKKE DÆKKER 75 PROCENT AF SELVSTÆNDIGES TAB

18. marts lancerede regeringen en hjælpepakke, der de næste tre måneder skal dække 75 procent af tabet for selvstændige og små virksomheder med op til 10 ansatte. Pakken betyder, at alle selvstændige og små virksomheder med op til 10 ansatte kan blive økonomisk kompenseret, hvis de oplever tab på mere end 30 procent af deres omsætning.

De vil kunne få en kompensation, som dækker op til 75 procent af tabet og maksimalt 23.000 kr. om måneden over tre måneder i perioden 9. marts til 9. juni.



Erhvervspsykolog Louise Dinesens råd til arbejdslivet

Louise Dinesen er chefpsykolog i Hartmanns A/S og har speciale i kriserådgivning og arbejdsmiljø. Vi har spurgt hende, hvordan ledere såvel som medarbejdere bedst håndterer ændringerne i vores arbejdsliv.

? *Hvordan kan man som ledelse sørge for, at medarbejderne forbliver motiverede, selvom alle er isolerede og arbejder fra deres private hjem?*

“Det værste, man som leder kan gøre, er at antage, at medarbejderne ikke ved, hvad de skal gøre, og betragte dem som mindreværdige til at løse problemer. Det skader motivationen, hvis lederne som en tankpasser hælder information ned over medarbejderne derhjemme. Den form for kontrolrumstankegang ødelægger de ansattes følelse af mestring og tillid, som netop er vigtig, når vi som nu er ramt af krise og udsat for et gigantisk kontroltab over vores liv og hverdag.

Det er også vigtigt, at man som leder giver sine medarbejdere plads og autonomi til at organisere deres arbejdsdag på nye måder. Situationen skal håndteres, så det giver mening for deres arbejdsliv, men også deres privatliv, som lige nu ændrer sig med hjemmearbejde, børn, som er hjemme, bekymringer for pårørende mv.”

? *Hvad så med det sociale arbejdsmiljø? Kan man vedligeholde det, mens lockdownen står på?*

“Det er ekstremt vigtigt, at man som leder sikrer, at der stadig er et fællesskab på arbejdspladsen. Det kan man for eksempel gøre ved at oprette sms-kæder, faste videomøder om morgenen og eftermiddagen, hvor

man tjekker ind og hører, hvordan alle har det. I det hele taget bør man tænke på, at man skal kommunikere inkluderende og hyppigere, end man plejer, fordi det skaber en følelse af at være forbundet. Det er noget af det mest beskyttende, ledere kan gøre: at sikre et trygt miljø i en utryk situation.

Ledelsen kan også med fordel inddrage de tillidsvalgte, som er vant til at mærke følelser og stemninger på arbejdspladsen. Tjek ind hos hinanden og hør, hvordan folk har det med deres nye arbejdsformer. Lad eventuelt de tillidsvalgte ringe til ansatte og få på den måde en status på arbejdsmiljøet, og hvor der skal sættes ind”.

? *Hvordan sørger man så for, at man får et godt møde elektronisk?*

“Indgå nogle klare aftaler om rammerne for mødet, inden I begynder. Hvad er forventningerne? Hvordan gør vi det? På den måde har I allerede indgået nogle psykologiske kontrakter for, hvordan det vil blive, og kan således forhåbentlig undgå uoverensstemmelser. Derudover er det vigtigt, at I også taler om andet end arbejde. Man skal ikke undervurdere fordelene ved pauser og det uformelle i vores arbejdsliv, og derfor er det også en god idé, at man lige vender noget andet end arbejdet, når man taler sammen over telefon eller videokonference”.

? *Hvad så med konflikter? Hvordan håndterer man dem, når man ikke ser sin chef og sine kollegaer face to face?*

“Der er ingen tvivl om, at konflikt-niveauerne stiger i situationer som denne. Det skyldes, at man bliver mere dømmende og mindre nysgerig, når man er presset og bange. Vi ved fra forskning, at konflikter kan opstå, når der er uklare krav i arbejdet, høje følelsesmæssige krav, og når vi er socialt isolerede. Teknologi, vi ikke er vant til at bruge, kan også være en stressfaktor for oplevelsen af kompetence.

Først og fremmest skal både de ansatte og ledelsen være bevidste om, at konfliktniveauet stiger. Tal om, hvad I godt kunne tænke jer var anderledes, og gå ind i et løsningsfokuseret sprog, hvor I snakker om, hvad I kunne gøre, frem for hvad I ikke bryder jer om”.

? *Lige nu ved ingen, hvornår det slutter. Har du et råd til, hvordan vi kan bevare vores optimisme og arbejdsglæde?*

“Jeg tror, det er vigtigt, at vi ikke tror, vi ved alt - både som medarbejdere og som ledelse. Denne her konflikt er meget sammenvævet og kompleks, så vi må opgive vores gamle løsningsmønstre og forstå, at lige nu må vi tage en dag eller arbejdsopgave ad gangen. Det vigtigste er, at vi passer på hinanden og holder øje med hinandens reaktioner på afstand”. ■

“Man skal kommunikere hyppigere, end man plejer, fordi det skaber en følelse af at være forbundet”.

Louise Dinesen,
erhvervspsykolog

6 gode råd til hjemmearbejde

Coronavirus har sat Danmark på pause. De fleste arbejder hjemme. Her får du seks gode råd til, hvordan du får det optimale ud af situationen.

FASTHOLD RYTMEN OG STRUKTUREN I DIN HVERDAG

Det er vigtigt, at du forsøger at fastholde den samme arbejdsrytme og struktur, som du havde, da du mødte ind på arbejdspladsen. Det betyder konkret, at du skal arbejde i samme tidsrum, som du ville gøre, hvis du skulle møde på arbejdspladsen. Det er godt at have en form for fast struktur i sin hverdag, da det vil give dig et bedre workflow og aflaste dig mentalt.

Det kan måske virke fristende at udnytte den øgede autonomi ved hjemmearbejde, men ud over at give dig et dårligere workflow hæmmer det også dine kolleger. Dine kolleger vil have sværere ved at få kontakt til dig, hvis du arbejder på skæve tidspunkter, og det modvirker den tillid og klare kommunikation, som er nødvendig, når du arbejder hjemme.

Hvis du gerne vil arbejde uden for de normale arbejdstider af hensyn til børnepasning, så skal du melde det klart ud til din chef, så han har mulighed for at planlægge efter det og vide, hvornår han/hun skal kontakte dig.

ADSKIL SÅ VIDT MULIGT ARBEJDE OG FAMILIELIV

Det grænseløse arbejde er et stort problem for akademikere. For mange akademikere er det ikke unormalt, at man tager arbejdet med hjem. Men det er stadig en uvant situation for mange at skulle arbejde hjemme hele tiden eller det meste af tiden.

Når man arbejder hjemme, så bliver privatsfæren og arbejdsfæren udvisket, og det vil ske i endnu højere grad, når du arbejder hjemme på grund af coronavirus.

Du skal derfor – så vidt muligt – prøve at adskille dit arbejdsliv og dit privatliv, så du kan arbejde koncentreret. Det kan du fx gøre med en fast arbejdsstation.

Det kan have konsekvenser for dig, hvis du ikke tager højde for at adskille det. Det kan fx forårsage frustration, hvis du føler, at du hverken kan levere på hjemmefronten eller arbejdsfronten, fordi du hele tiden sidder med et øje på arbejdscomputeren og et øje på familien.

Men i praksis kan det selvfølgelig være meget svært eller umuligt at adskille de to ting. Hvis du fx har to små børn og en ægtefælle, der arbejder i sundhedssektoren, så er det naturligvis begrænset, hvor store dine muligheder er for at arbejde koncentreret over længere tid. Du skal derfor huske at forventningsafstemme med din chef om, hvad du kan foretage dig derhjemme, så vedkommende ved, hvad han/hun kan forvente, og kan planlægge efter det.



3

FÅ EN ARBEJDSSTATION

Det vil være godt for dit hjemmearbejde, hvis du har mulighed for at indrette en arbejdsstation. Endnu bedre, hvis du kan sætte et helt værelse af til det. Det vil hjælpe med mentalt at sætte dig op til at arbejde, når den nærmeste forstyrrelse ligger og lurser.

Når du sætter dig ved din arbejdsstation, indikerer du over for både dig selv og dem, du bor med, at du arbejder og har behov for at have koncentreret arbejdstid. Det gælder også dine eventuelle børn.

Hvis du ikke har mulighed for at dedikere et helt rum til hjemmearbejde, så kan det være godt at dedikere et sted i din bolig. Det kan fx være et hjørne i dit hjem eller et skrivebord.





4

FÅ STYR PÅ ERGONOMIEN

Uanset hvilke muligheder du har for at indrette en god arbejdsstation, så husk, at fysioterapeuter anbefaler, at du hyppigt skifter arbejdsstilling.

Når du arbejder hjemme, skal du så vidt muligt have styr på ergonomen. Det vil sige, at du skal have en arbejdsstation i hjemmet, hvor du kan sikre dig, at du kan få en ordentlig arbejdsstilling, så du kan undgå belastningsskader.

Når du udfører hjemmearbejde, er der mulighed for, at du kan komme til at sidde mange timer uden pauser. Du skal derfor være opmærksom på, at du har udstyr, der så vidt muligt passer til dig, så du ikke afslutter hjemmearbejdsdagene med ondt i enten nakke eller ryg.

Ud over den rette arbejdsstilling er det vigtigt, at du holde pauser løbende, mens du arbejder. Pauser er vigtige for at undgå belastningsskader på længere sigt. Det er individuelt, hvor mange pauser man har brug for, men amerikanske Jon Cinkay, ekspert i ergonomi ved Hospital for Special Surgery, fortæller til Wall Street Journal, at en god tommelfingerregel er, at du skal forlade dit skrivebord mindst en gang i timen for at strække din krop ud.

6 gode råd
til hjemmearbejde

6

HAV EN KLAR DAGSORDEN, OG VÆR FORBEREDT TIL MØDER

Det er vigtigt, når I holder møder online, at du og dine kolleger er velforberedte. Det vil sige, at dagsordenen til mødet skal være sendt ud på forhånd, så I kan nå at forberede jer til de enkelte punkter på dagsordenen.

En god ide kan være at starte møderne uformelt – især i denne tid. Dine kolleger kan være påvirkede af coronavirussen. De kan enten selv være smittede, eller de kan have familiemedlemmer, der er blevet smittet. Derfor er det en god ide at starte mødet i en uformel tone, så man får en forståelse for den enkelte kollegas situation.

5

FASTHOLD KOMMUNIKATIONEN MED ARBEJDSPLADSEN

Klar kommunikation er vigtigt, når vi arbejder hjemme, fordi du ikke har den samme kontakt med arbejdspladsen, som du normalt ville have. Du skal derfor fastholde kontakten med dine kolleger løbende, mens du arbejder hjemme.

Du skal gøre det klart for dine kolleger, hvornår de må kontakte dig. Det vil gøre, at du undgår, at de kontakter dig, når du holder fri. Du kan blandt andet markere i de fælles møde- og mailplatforme som fx Microsoft Outlook, hvornår de må kontakte dig. I kan også internt aftale, fx at I ringes ved hver morgen kl. 09.00.

Den klare kommunikation gælder også i forhold til sygdom og konkrete opgaver. Du skal afklare med din chef, hvilke opgaver du skal løse, og hvornår opgaverne skal være løst.

Hvis du bliver syg, skal du melde dig syg – ligesom du normalt ville gøre, hvis du skulle møde ind på arbejdspladsen.

Kilder: Karen Albertsen, fhv. seniorforsker ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og nu medejer af TeamArbejdsliv, og Cecilie Burkal Cohrt, konsulent i Dansk Magisterforening.



HISTORIE

**KINAFARERNE
– MELLEM KEJSERENS
KINA OG KONGENS
KØBENHAVN**

Benjamin Asmussen

Gads Forlag, 2019, 288 sider, 349,95 kr.

Farewell and a thousand percent! lød ønsket om en god profit fra den kinesiske købmand, da den sidste danske Kinafarer forlod Canton i 1834. I de foregående hundrede år havde kæmpestore fregatter fast sejlet mellem Danmark og Kina for at bringe den eftertragtede te, porcelæn og silke til Europa og velstand til kongens riger. Det Danske Asiatiske Kompagni, der havde monopol på handelen, var rammen om et kultur-møde og erhvervseventyr, der næppe siden er set mage til i Danmarks-historien. Vældige formuer blev tjent i kolonialismens tid og var med til at opbygge København og rigernes velstand samt binde netværk sammen på tværs af kloden. Bogen fortæller historien om de mennesker i Danmark, Norge og Kina, der gjorde den globale handel mulig i sejlskibenes tid - om lange sørejser, skatte tjent og mistet, sorg og glæde og om fascinationen af den forunderlige kinesiske verden.

Se flere bøger på magisterbladet.dk.



PÆDAGOGIK

Tegn på sprog – Literacy i sprogligt mangfoldige klasser

Helle Pia Laursen

Aarhus Universitetsforlag, 2019, 236 sider, 299,95 kr.

Gennem ti år fulgte en gruppe forskere fem klasser fem forskellige steder i Danmark for at blive klogere på, hvordan læse- og skriveundervisningen kan tilrettelægges, så den tager højde for den stadig stigende sproglige diversitet i uddannelsessystemet. I bogen præsenterer Helle Pia Laursen, der var leder for forskningsprojektet Tegn på sprog, centrale resultater herfra. Bogen indeholder næranalyser af børnenes interaktion med skrift og af klassernes skriftsprog-praksisser og peger herigennem på konkrete pædagogiske udviklingsmuligheder.

ANTROPOLOGI



Klassiske og moderne antropologiske tænkere

Kirsten Hastrup (red.)

Hans Reitzels Forlag, 2020, 600 sider, 460 kr.

Bogen er en indføring i den særlige tænkning, som antropologien har fostret. Antropologien voksede ud af en stigende interesse for at forstå den globale mangfoldighed i slutningen af det 19. århundrede, hvor hele verden var kendt og opmålt. Samtidig vidste man stadig meget lidt om, hvordan enkelt-samfund hang sammen. Det blev der rådet bod på gen-

nem det etnografiske feltarbejde, der opstod som en ny videnskabelig metode. I bogen præsenteres centrale antropologers arbejder gennem intellektuelle portrætter.

SAMFUND

Os og dem – Identitetspolitiske akser, ideer og afsporede debatter

Silas L. Marker og Vincent F. Hendricks

Gyldendal, 2019, 215 sider, 250 kr.

Ord som identitetspolitik, krænkelsekultur og politisk korrekthed er blevet en fast del af den offentlige debat. Men ofte ender diskussionerne i et polariseret os mod dem: mændene imod kvinderne, folket imod eliten og ytringsfrihedsforkæmperne imod de krænkelseparate. Enten er du med dem, eller også er du med os, og du køber altid hele pakken. Bogen træder et skridt tilbage. Med aktuelle eksempler - både de store geopolitiske og de nære fra hverdagen - giver bogen en introduktion til identitetspolitiske kampe inden for køn, race, nationalitet og socialklasse. Hvilke positioner strides på feltet, og hvad er deres vigtigste pointer, ideer og uenigheder?

LITTERATUR

Thomas Pynchon in Context

Inger H. Dalsgaard (red.)

Cambridge University Press, 2019, 410 sider, £ 89.99

Det er en samling af 44 relativt korte kapitler af fageksperter om forskellige emner, der belyser den amerikanske kulturforsker Thomas Pynchons omfattende livsværk. Bogen fungerer som en indføring i Pynchons forfatter-skab for nye læsere og studerende og som et opslagsværk for akademikere, der vil udvide deres viden inden for bestemte emner. Bogens

første 13 kapitler gennemgår steder og historiske perioder, der påvirker eller afspejles i Pynchons romaner. De følgende kapitler belyser de mange forskellige emner, som Pynchon har bearbejdet og udviklet i de sidste 50 år. Den sidste gruppe af kapitler fremstiller og kritiserer forskellige læsemåder, der kan anvendes for at forstå denne populære forfatters specielle plads i den amerikanske literaturs kanon.

LEDELSE



Refleksioner om kunst og ledelse

Lars Peter Nielsen

Reflex Odense, 2019, 44 sider, 100 kr. + forsendelse ved henvendelse på reflex@pc.dk

Bogen åbner et vindue ind i kunstens verden og omsætter erfaringer og oplevelser fra ledelse i kunstens verden til almene refleksioner og indsigter om ledelse og lederskab. I fem letlæste kapitler møder vi dirigenten, teaterinstruktøren, skuespilleren, operasangeren og billedkunstneren - kunstneriske ledere og performere, hvis særlige arbejdsform inden for det enkelte felt bliver til stærke billeder på de forskellige sider af lederskabet, som udøves i andre typer organisationer og virksomheder. Bogen er blevet til på baggrund af observationer af kunstneriske processer i symfoniorkester, teater og opera og ud fra interview og samtaler med kunstneriske ledere og performere.

“If you’re good enough, you’re old enough”

Marketingfirmaet Dentsu Aegis beder ikke om alenlange cv’er. I stedet satser den globale spiller med 43.000 ansatte på at rekruttere studerende og nyuddannede kandidater. Her fik Anne Mathilde Hansen drømmejobbet efter et praktikforløb.

Følger man strømmen i Aarhus Å forbi de hippe caféer, hvor gæsterne hygger sig under orange varmelamper, kommer man til den jyske division af et af verdens største, globale marketingbureauer: Dentsu Aegis Network.

Man skal bare lige op til 2. sal ad en anonym, smal trappe. Så står man midt i verdensfirmaet, der ifølge hjemmesiden er “built for the digital economy”. Det betjener 11.000 kunder på 143 markeder og er befolket af 43.000 “passionate people”.

Anne Mathilde Hansen har fået et fast job, mens hun stadig læser.

“Jeg er sådan en person, der vil give mig selv 100 procent, hvis jeg kan mærke, at det er et spændende og godt sted at arbejde”, siger hun.

Siden 1. januar 2020 har hun været fastansat client manager i Carat, et mediebureau i Dentsu Aegis-familien. Hun sprang som 25-årig direkte i job efter at have været i praktik i virksomheden sidste efterår.

Her er døren nemlig åben for talent, også selv om cv’et ikke er langt. Parolen fra Dentsu Aegis Networks direktør i Danmark lyder:

“If you’re good enough, you’re old enough”.

Bøvlet ECTS-regnskab

Anne Mathilde Hansen elsker sit arbejde, og det lykkedes hende at få det, fordi hun ofrede sin sommerferie sidste år. I stedet for at nyde sommeren gik hun til eksamen for at optjene ECTS-point nok til at være i praktik på fuld tid. Det var nødvendigt, fordi det på cand.merc.-studiet



kræver 30 ECTS-point at fuldføre et semester, og praktikken gav kun 15.

Anne Mathilde Hansen er ikke den eneste studerende, der har stået i det dilemma. Ifølge tal fra Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) giver alle universiteter på nær Aalborg Universitet færre end 20 ECTS-point for praktik - også kaldet projektorienterede forløb - på kandidatuddannelser (2016-tal).

Aalborg Universitet uddeler 25 point og har samtidig den største andel af studerende, der kommer ud i erhvervslivet (36 procent).

I Danmark deltager hver tredje universitetsstuderende i et projekt

“Her føler jeg, at jeg kan gå på arbejde som mig selv”.

Anne Mathilde Hansen, client manager

Anne Mathilde Hansen var en del af marketingfirmaet Dentsu Aegis Networks såkaldte Young Guns-program. Praktikantene får blandt andet undervisning i strategi- og analyseværktøjer, en mentor og møder med deres praktikansvarlige.

på en arbejdsplads i løbet af uddannelsen. Mere erhvervsrettet undervisning er et ønske fra politikerne, og studielederne på universiteterne mener ifølge EVA, at praktik forbedrer mulighederne for job.

Prøv dig af i en virksomhed

Flere af Anne Mathilde Hansens medstuderende valgte praktikken fra, fordi det var for bøvlet at få studiet til at hænge sammen. Selv er hun glad for sit valg.

“Praktik er den mulighed, du har, for at få dig afprøvet i erhvervslivet. Måske er du heldig og får lige så gode muligheder som jeg. Måske er du ikke heldig. Men under alle omstændigheder bliver du klogere på dig selv og din fremtid. Det er det helt sikkert værd, selv om du skal give den en skalle på sommerskollen”, siger hun.

DENTSUS NETWORKING MED STUDERENDE

Dentsu Aegis Network har tre programmer til samarbejde med studerende:

- Young Guns – praktikforløb på fuld tid i et semester
- Potential Pool – en netværksgruppe for studerende, der har interesse for karriere i den digitale bureaubranche
- Dentsu Brand Battle – seks hold dystet om bedst at løse en caseopgave for en af virksomhedens kunder.

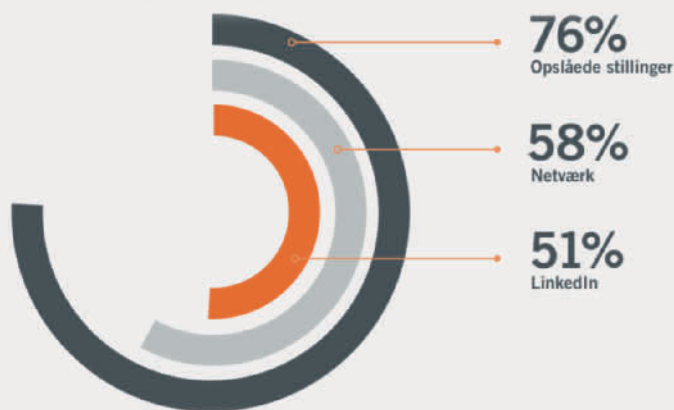
STUDIELEDERE POSITIVE OVER FOR PRAKTIK

Studieledere på universiteterne er meget tilfredse med de studerendes læringsudbytte af projektorienterede forløb som fx praktik. De studerende får indsigt i egne kompetencer, praktisk erfaring med uddannelsens teorier og metoder – og øget netværk og jobparathed. Samtidig bygger samarbejdet bro. Arbejdsgiverne får kendskab til uddannelsen og bidrager til beskæftigelse af kandidater.

Kilde: "Overblik over udbredelsen og rammerne for projektorienteret forløb", EVA, 2016

NETVÆRK ER VIGTIG VEJ TIL JOB

De tre mest brugte rekrutteringskanaler for virksomheder i Danmark er stillingsopslag, netværk og LinkedIn.



Kilde: Rekrutteringsanalysen, 2019, fra konsulenthuset Ballisager

Hvorfor er det så vigtigt for studerende at komme ud i erhvervslivet?

“Fordi arbejdsgiverne godt kan lide, at man har erfaring, og det forbedrer ens muligheder for at få et job relativt hurtigt efter endt studie. Desuden er det meget givende personligt, og man får en fornemmel-

se af, hvilken type arbejdsplads man føler sig hjemme i”, siger Anne Mathilde Hansen, der trives godt med, at man hos Dentsu ikke behøver at have albuerne ude:

“Kulturen hos Dentsu er rigtig god. Her føler jeg, at jeg kan gå på arbejde som mig selv. Mine kollegaer

er alle utroligt dygtige og ambitiøse, men det ser jeg kun som en fordel, fordi vi ikke kun er ambitiøse på vores egne vegne, men også på hinandens”.

Praktik under studiet bliver af nogle kritiseret som gratis arbejdskraft. Hvad mener Anne Mathilde Hansen om det?

“Det er svært at have en bastant mening om. Jeg kan godt se, at det er en fordel for virksomhederne. Men samtidig giver praktikken store muligheder for at lære noget og for at få erfaring i erhvervslivet”, siger hun.

Praktikanter er “Young Guns”

På Dentsu Aegis Networks kontor i Aarhus var der 13 praktikanter samtidig med Anne Mathilde Hansen. De var en del af virksomhedens såkaldte Young Guns-program, som tager praktikanternes læring seriøst. De får blandt andet undervisning i strategi- og analyseværktøjer som Google Analytics og Index Danmark. De får tilbudt en mentor, og hver tredje uge har de møde med deres praktikansvarlige, hvor de sammen planlægger forløbet. Virksomheden lytter reelt til de studerendes ønsker, siger Anne Mathilde Hansen.

Som praktikant gælder det om at komme ud af sneglehuset og artikulere sine ønsker.

“Når man er i praktik, skal man selv tage ansvar for at forme forløbet, hvis man har mulighed for det. Det er faktisk rigtig fedt at turde hoppe ud i noget og mene noget om, hvad man gerne vil prøve. Og så skal man turde sige nej, når de kommer med noget, man ikke har mulighed for at prioritere, også selv om det kan føles grænseoverskridende første gang”.

60 nye skriveborde på fire år

Da Anne Mathilde Hansens praktik nærmede sig afslutningen, fik Carat en ny kunde, og hun blev spurgt, om hun ville ansættes med det samme. Det var ikke nogen nem beslutning, for det indebærer, at hun i de kommende måneder både skal skrive speciale og arbejde på fuld tid for store kunder som JYSK, HiFi Klubben og HTH.

“Jeg sagde ja, fordi jeg tænkte, at det var en helt fantastisk mulighed. Derudover tænkte jeg, at når jeg tidligere kunne komme her hver dag som praktikant og skrive en opgave på 40 sider, så kan jeg også arbejde, mens jeg skriver speciale på 90 sider sammen med min specialemakker”, siger Anne Mathilde Hansen.

Før hun var i praktik, arbejdede Anne Mathilde Hansen som receptionist og studentermedhjælper i huset, så relationen til arbejdspladsen går flere år tilbage. For virksomheden er relationer til studerende en vigtig kilde til arbejdskraft.

60 nye skriveborde er der i løbet af de seneste fire år sat op her i kontorlandskabet på bredden af Aarhus Å. Antallet af medarbejdere er fordoblet i den periode, og næsten halvdelen er rekrutteret gennem virksomhedens netværksaktiviteter for studerende. ■

Konsulentbranchen elsker samf'ere

Antallet af akademikere i konsulentbranchen har været i kraftig vækst. Især antallet af akademikere med en samfundsvidenskabelig baggrund stiger.

Aka­demikere er mere eftertragtede end nogensinde før i konsulentbranchen. Fra 2010 til 2017 er der kommet 26 pct. eller knap 3.700 flere akademikere i job i konsulentbranchen. Især antallet af samfundsvidenskabelige akademikere er steget - de udgør ca. 40 pct. af væksten.

Humanisterne følger efter, de udgør ca. 21 pct. af væksten. Det viser nye beregninger, som Dansk Magisterforenings analyseafdeling har foretaget på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

“Vi lever i en tid, hvor tingene er mere komplekse. Hvor virksomhederne hurtigere skal lancere deres ydelser og tilpasse sig, og hvor en kombination af flere discipliner og evner ofte er nødvendig for at løse en opgave. Fx kombinationen af it-evner og evnen til at tænke kreativt”, fortæller Henriette Søtoft, branchedirektør for DI Rådgiverne, om baggrunden for, hvorfor akademikere er så eftertragtede i konsulentbranchen.

Hun fortæller, at det ikke kun er akademikernes dybe faglighed, der er efterspurgt, men også evnen til at kunne samarbejde med folk, der har den anden baggrund og andre evner end en selv.

“Et eksempel er hele klimadagsordenen, og hvordan vi løfter den. Her er vi nødt til at se på adfærd­ændringer, økonomi, teknik, politik - alt muligt. Man er med andre ord nødt til at tænke holistisk og tvær-

fagligt”, siger Henriette Søtoft.

Hun bemærker også, at det ikke kun er konsulentvirksomhederne, der har øget opmærksomhed på akademikere. Akademikernes opmærksomhed på konsulentbranchen er også stigende.

“Når jeg er ude på uddannelsesinstitutionerne, har det været en aha-oplevelse for både de ansatte og de studerende, hvor mange akademikere konsulentbranchen faktisk beskæftiger. Kendskabet til konsulentbranchen er ikke særlig højt alle steder, og de studerende tænker ikke nødvendigvis i de baner”, siger Henriette Søtoft.

Jobbet som konsulent

En af akademikere, der har fundet job i branchen, er Rikke Frederiksen, der er servicedesigner i det norske konsulentbureau EGGS Design og har en kandidatgrad i antropologi fra Aarhus Universitet.

Hun fortæller, at hun i høj grad trives i branchen, selvom den kan

være krævende.

“Arbejdet kan da godt være hårdt. Der er mange ting i spil hele tiden - på en måde er vi hele tiden til eksamen. Først i et forløb skal vi til en form for skriftlig eksamen, når vi skal vinde en kontrakt. Så en mundtlig eksamen, når vi skal holde workshops og arbejde med kunderne”, fortæller hun.

Kravene bliver ofte opvejet af spændende muligheder.

“Selvom det er hårdt, ville jeg ikke undvære det. Jeg kan godt lide uforudsigeligheden. Som konsulent møder jeg mange forskellige mennesker og verdensperspektiver. Den ene dag taler jeg med hiv-patienter, den næste med norske skuespillere”, siger Rikke Frederiksen.

Hendes daglige arbejde som “servicedesigner” handler overordnet om at “binde virksomheder sammen med brugerne”, forklarer Rikke Frederiksen.

“Vi ser på, hvad brugerne har af behov i forhold til oplevelser og tjenester, i sammenhæng med hvad virksomhedens strategi er samt dens vision og ressourcer”, siger hun.

I den proces er samarbejde vigtigt.

“Som konsulent bliver du hele tiden sat i nye team, og du skal arbejde med nye kunder inden for områder, som du ikke kender i forvejen. Derfor er det også vigtigt, at du er god til det tværfaglige samarbejde. Kunden kan mærke det med det samme, hvis I ikke er gode til at samarbejde”, siger Rikke Frederiksen.

“Som konsulent møder jeg mange forskellige mennesker og verdensperspektiver. Den ene dag taler jeg med hiv-patienter, den næste med norske skuespillere”.

Rikke Frederiksen, konsulent i EGGS Design

Vejen ind i konsulentbranchen

Rikke Frederiksens vej ind i konsulentbranchen ligner den, som mange andre akademikere har haft: Hun startede som freelancer. I fire år var hun selvstændig konsulent. Ved et tilfælde hørte hun fra en bekendt om servicedesign, og senere blev hun efter et kaffemøde ansat inden for den gren af konsulentbranchen, som hun stadig er en del af.

Da Rikke Frederiksen startede på antropologi på Aarhus Universitet, lå det dog ikke i kortene, at hun skulle arbejde i en konsulentvirksomhed. Hun forestillede sig snarere, at hun skulle redde gadebørn. Antropologuddannelsen har heller ikke traditionelt været en uddannelse rettet mod erhvervslivet.

“På årgangene før min var antropologuddannelsen i høj grad rettet mod forskning og undervisning. Vi var den første årgang, der skulle ud at være anvendt”, fortæller Rikke Frederiksen.

Hun var træt af de klassiske akademiske diskussioner om, hvorvidt man overhovedet kunne sige noget om noget, mens hun til gengæld faldt for den del af studiet, hvor man fik mulighed for at bruge de metoder, hun lærte, i praksis.

“Jeg synes, at feltarbejde er enormt interessant. Jeg fandt også ud af, at jeg trives med at skabe noget og ikke blot analysere. En klassisk antropolog kigger tilbage, mens man som servicedesigner kigger frem”, fortæller Rikke Frederiksen. ■

Rikke Frederiksen er uddannet antropolog og arbejder som konsulent i EGG Design.

STIGNING I ANTALLET AF KONSULENTER MED AKADEMISK BAGGRUND

Grafikken viser stigningen i antallet af konsulenter med lang videregående uddannelse fordelt på hovedområde fra 2010 til 2017. I 2010 var der 13.930 konsulenter på fuldtid med lang videregående uddannelse. I 2017 var tallet 17.610.

Sundhedsvidenskab

■ 2 %

Naturvidenskab

■ 7 %

Teknisk

■ 13 %

Humaniora

■ 21 %

Samfundsvidenskab

■ 40 %

Kilde: Dansk Magisterforenings analyseafdelings udregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistik.

DISSE KOMPETENCER EFTERSPØRGER KONSULENTBRANCHEN

I forlængelse af boomet i konsulentbranchen oplever konsulentvirksomhederne rekrutteringsproblemer. Mange oplever, at de ikke får nok ansøgere, eller at ansøgerne ikke har de rette kompetencer, viser en spørgeskemaundersøgelse fra Dansk Industri. Ifølge undersøgelsen efterspørger konsulentbranchen:

Forretningsforståelse

■ 43 %

Kernefaglige kompetencer

■ 29 %

Praktiske kompetencer

■ 26 %

Evne til at sælge

■ 26 %

Virksomhedsrelevante fag

■ 21 %

Formuleringsevner

■ 15 %


Andet

■ 10 %

It-kompetencer

■ 8 %

Kilde: DI Rådgivernes undersøgelse “Højtuddannede er rådgiverbranchens dna”.



Aldrig har vi haft så meget information lige ved hånden, men aldrig har vi været mindre autonome. Sådan lyder advarselen fra professor Vincent F. Hendricks i ny bog.

VI ER IKKE SELVSTÆNDIGE MENNESKER I DEN DIGITALE VERDEN

Menneskets autonomi er udfordret i den digitale verden. Det mener professor i formel filosofi og leder af Center for Information og Boblestudier Vincent F. Hendricks, der er aktuel med bogen "Vend verden".

"It was the best of times, it was the worst of times". Sådan lyder det i Charles Dickens' novelle "A Tale of Two Cities". En passende måde at beskrive techgiganternes indflydelse på. For aldrig har vi haft så meget information lige ved hånden, men aldrig har vi været mindre autonome.

Jeg møder Vincent F. Hendricks på KUA, hvor Det Humanistiske Fakultet er placeret. Han ligner ikke stereotypen på en professor. Han bærer store sølvringe, en olivengrøn turtleneck og sorte læderbukser. Mens han følger mig op på sit kontor, fortæller han kort om formålet med at skrive bogen "Vend verden".

"Mit mål er at skabe refleksion hos læseren", lyder det kort fra professoren i formel filosofi.

Swipe, zap og scroll. Noget, de fleste af os formentlig gør hver dag. Talemåden "Det er sundt at kede sig" er udfordret. Techgiganterne og de sociale medier sørger for, at vi hele tiden har noget at beskæftige os med.

"Det centrale ved at være borger er udfordret i den tid, vi lever i", siger Vincent F. Hendricks, når han skal beskrive techgiganternes indflydelse på den måde, vi lever på. De sociale medier påvirker os nemlig mere, end vi tror, fortæller han.

Religion sociale medier

Techgiganterne har fået en næsten guddommelig evne til at forudse og styre, hvad mennesker gør på deres digitale enheder. Denne evne kan skabe ekkokamre.

"Mange mennesker vil sige, at de er autonome og selvstændigt tænkende på internettet. Det er oftest bare ikke sådan, det reelt forholder sig", siger han.

Techgiganter som Facebook, Twitter og Google bliver ofte rost for at give alle mennesker en stemme i demokratiet. Det står dog i skarp kontrast til, hvordan det forholder sig, mener Vincent F. Hendricks.

"Det er noget bullshit, at internettet og sociale medier i sig selv er demokratiserende. Det interessante er ikke, hvorvidt du har en profil og hermed en stemme. Det interessante er, hvorvidt du bliver hørt. Det er to vidt forskellige ting. Den almene borger bliver ikke hørt i samme grad som en influencer", siger han.

Vincent F. Hendricks har ikke selv en profil på Facebook. Han går glip af både nyheder og oplysninger, fordi meget information i dag går igennem Facebook. Facebook har så stor en brugerandel af befolkningen, at det er blevet hverdag for mange mennesker, og det gør det svært at stille noget op.

Vincent F. Hendricks er kritisk over for, at det er private hænder, som styrer store dele af den demokratiske proces.

"Det bekymrer mig, at de platforme, hvor meninger brydes, og der hvor vi kan være uenige med hinanden, er på private hænder. Det er en grundpille i demokratiet, at vi kan diskutere åbent med folk, vi er uenige med, og den diskussion foregår nu på sociale medier. Det er problematisk, fordi techgiganterne ikke er forpligtede over for demokratiet", siger han.

Vincent F. Hendricks siger, at der kan blive tale om et såkaldt korporati. Korporati er et begreb, som er kendetegnet ved, at det er store firmaer, som står for at varetage samfundets vigtige funktioner som

demokratiske processer og diskussioner. Det er skræmmende, i sammenhæng med at vi er nået over mod et mere postfaktuelt samfund, mener professor Hendricks.

"Hvis techgiganterne som Google, Twitter og Facebook kun tænker på profit på bundlinjen, så er vi på vej et sted hen, hvor korporati og postfaktuelt samfund går hånd i hånd", siger han og fortsætter:

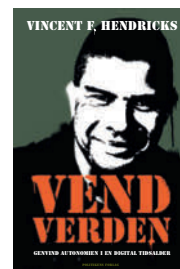
"Zuckerberg udtalte i forbindelse med Cambridge Analytica-skandalen, at folk selv må skelne, om det er fake news, de læser. Det er ikke godt for demokratiet, hvis så store spillere som Facebook ikke gør op med fake news, og det kan have store konsekvenser for demokratiet", siger Vincent F. Hendricks.

Alligevel er der håb. Forskning og specielt humaniora har en vigtig rolle i at løse problemer som kampen mod misinformation. Humaniora kan svare på spørgsmålene, der handler om, hvorfor der er misinformation på nettet.

"Der har ofte været en fortælling om, at humaniora ikke kan være med til at adressere de store udfordringer. Humaniora har traditionelt haft fokus på kultur, tillid, ansvar og respekt, og det er vigtige begreber i en verden, der bliver mere og mere globaliseret. Det er det, vi har brug for nu", siger han. ■

"Det er noget bullshit, at internettet og sociale medier er demokratiserende".

Vincent F. Hendricks, professor



Professor Vincent F. Hendricks' nye bog, "Vend verden", handler om techgiganternes indflydelse.

Arrangementer, inspiraton og kurser i DM



Workshops for ledige

Målret dit CV og din ansøgning til jobbet

22. april 2020 — Odense
19. maj 2020 — Aalborg

Charme, selvtillid og lækkert cv

15. maj 2020 — København

Kommunikér mere forretningsorienteret

15. maj 2020 — Aarhus

Kom godt i gang med kompetenceafklaring

22. april 2020 — Aalborg
13. maj 2020 — Odense

Uopfordret ansøgning – bliv mere målrettet i din tilgang

21. april 2020 — Aarhus
13. maj 2020 — København
2. juni 2020 — Odense

Medlemsmøder

Vindermentalitet for akademikere

23. april 2020 — Aarhus

En fremtid som projektleder I

23. april 2020 — København
30. april 2020 — Aarhus

Styrk dig i rollen som konsulent

5. maj 2020 — København

Fald godt til i første job

6. maj 2020 — Aarhus

En fremtid som projektleder II

11. maj 2020 — Aarhus

Praktisk konflikthåndtering

26. maj 2020 — Aarhus

Bæredygtighed og verdensmål

10. juni 2020 — København

Få styr på dine kompetencer og din motivation

6. maj 2020 — Esbjerg

Workshops

LinkedIn som karriereredskab

21. april 2020 — Aarhus
22. april 2020 — Aalborg
6. maj 2020 — Odense
26. maj 2020 — København

Fastlæg din karrierestrategi

6. maj 2020 — Viborg
4. juni 2020 — København
16. juni 2020 — Aarhus
17. juni 2020 — Aalborg

Sådan får I det bedste ud af organisationsforandringer

15. juni 2020 — Aarhus
22. juni 2020 — København

How your research skills can create value outside academia

12. maj 2020 — København
18. maj 2020 — Aarhus
2. juni 2020 — Odense

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

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

Den fulde liste finder du altid på dm.dk/kalender

Dansk
Magisterforening



Kurser

Mobilvideo

2. juni 2020 — Aarhus

Den faciliterende projektleder – kun for ledige

13.-14. maj 2020 — Aarhus

Infografik med online-værktøjer – kun for ledige

18. maj 2020 — Aarhus

Fundraising

23.-24. april 2020 — København

Regnskab og økonomistyring for ikke-økonomer

27.-28. april 2020 — København

Creative Writing

11.-12. maj 2020 — København

Leder uden kasket

26.-27. maj 2020 — København

Intern konsulent – skab resultater og relationer

28.-29. maj 2020 — København

Styrk din evne til at lære fra dig

2.-18. juni 2020 — København

Målrettede arrangementer

DM tilbyder arrangementer rettet specielt mod forskellige medlemssegmenter.

Freelancere og selvstændige

Skal vi arbejde sammen? Fordele og ulemper for den soloselvstændige

24.-25. april 2020 — Frederiksdal

Seniorer

Du kan deltage, hvis du er seniormedlem af DM og samtidig er medlem af en af DMs regionale seniorafdelinger.

Dementi af formodet giftmord i Skt. Petersborg

15. april 2020 — Aarhus
Tilmelding: pgra@dm.dk

Moler på Mors

28. april 2020 — Nordjylland
Tilmelding: hani@dm.dk

Udflugt til Brahetrolleborg

29. april 2020 — Brahetrolleberg
Tilmelding: sosc@dm.dk

Edmund Burke – Konservatismens profet

29. april 2020 — København
Tilmelding: ingrid.sylvest@email.dk

Egtvedpigen – lokal eller ej?

6. maj 2020 — Odense
Tilmelding: sosc@dm.dk

Besøg på Besættelsesmuseet

7. maj 2020 — Nordjylland
Tilmelding: pgra@dm.dk

Besøg på 4. Maj Kollegiet på Frederiksberg

13. maj 2020 — København
Tilmelding: aase.riis@ishoejby.dk

Besøg på Øresundsakvariet i Helsingør

3. juni 2020 — Helsingør
Tilmelding: klavsbender@yahoo.dk

Udflugt til Ertebølle og Næsby Dale

9. juni 2020 — Ertebølle
Tilmelding: hani@dm.dk

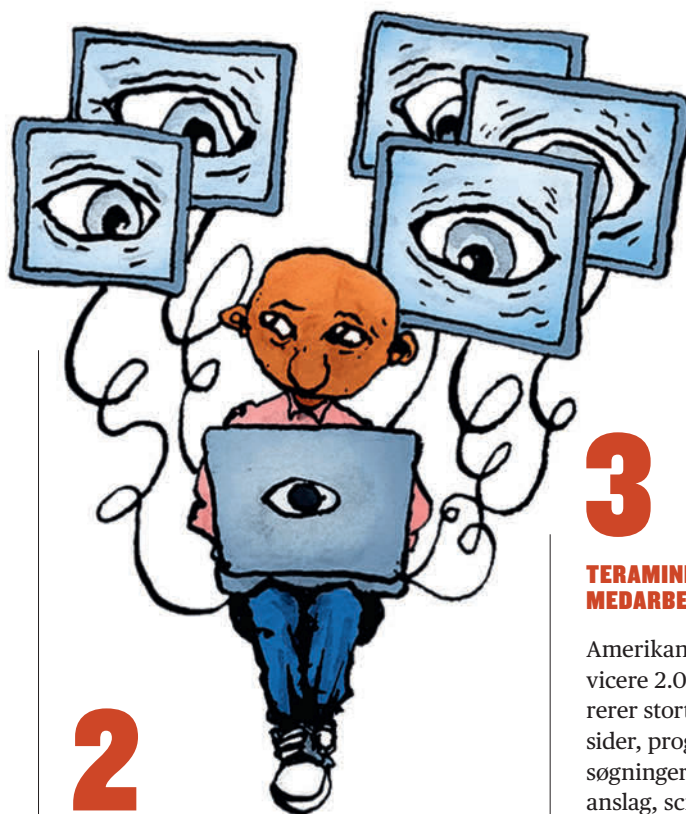
MÅDER, chefen kan overvåge dig på

Facebook og Google overvåger vores privatliv. Men teknologien giver også arbejdsgiverne uanede muligheder for at overvåge medarbejdernes mindste skridt. Med såkaldt "workplace analytics" kan man fx med meget stor sikkerhed forudsige, om en medarbejder vil sige op. Magisterbladet har samlet 9 af de mest opsigtsvækkende eksempler på nye HR-værktøjer.

1

IBM-ALGORITME FORUDSIGER, HVORNÅR DU SIGER OP

Ifølge Ginni Rometty, IBM's administrerende direktør, har IBM udviklet et patenteret program, der med 95 pct. sikkerhed kan forudsige, hvilke ansatte der vil sige op. Ifølge Rometty analyserer programmet store datamængder, hun vil dog ifølge CNBC ikke ud med hvilke. Men i en artikel i Harvard Business Review afslører professorerne Brooks Holtom og David Allen, hvordan sådanne forudsigelser er mulige alene ved hjælp af offentligt tilgængelige data som fx jobanciennitet, antal tidligere ansættelser, analytikerens ratings af virksomheder og anonyme ansattes vurdering af virksomheder. Ved hjælp af datakilderne blev ansatte rangeret efter sandsynlighed for jobskifte. IBM er langt fra det eneste firma, der hævder at kunne forudsige jobskifte. Fx hævder den cloud-baserede platform Visier at have hjulpet med til at reducere medarbejderomsætningen i banken BBVA USA med 44 pct.



2

ACTIVTRAK OVERVÅGER BRUG AF IKKE-RELEVANTE HJEMMESIDER PÅ ARBEJDET

Løsninger, der overvåger ansattes aktiviteter på internettet, er talrige. En af disse, ActivTrak, sporer, hvilke hjemmesider ansatte besøger, og hvor meget tid ansatte bruger på uproduktive hjemmesider. Andre lignende løsninger er LumOffice, Workpuls, CleverControl og Time Doctor.

3

TERAMIND FINDER ILLOYALE MEDARBEJDERE

Amerikanske Teramind hævder at servicere 2.000 virksomheder og monitorer stort set alt: Ansattes brug af web-sider, programmer, e-mails, overførsler, søgninger, instant messaging, tastaturanslag, screenshots osv. Teraminds software kan både generere "medarbejderprofiler" gennem kvantificering af effektivitet og overvåge data i realtid for at identificere mistænkelige aktiviteter, opdage mulige trusler og sikre overholdelse af virksomheders interne retningslinjer. "Vores redskab er ekstremt stærkt, det kan bruges uetisk", vedgår Teraminds direktør, Isaac Kohen, i Financial Times.

4

HUMANYZE SPORER DIN FYSISKE GØREN OG LADEN

Virksomheden Humanyze, som tidligere MIT-forskere står bag, kombinerer analyser af data fra ansattes brug af fx Microsoft Office Exchange med data om ansattes faktiske fysiske bevægelser, samtaler og interaktion. Det sker ved hjælp af en chip, som blandt andre Bank of America har benyttet. Undersøgelser viser, at medarbejdere med gode netværk, regelmæssig socialisering og kommunikation med andre på kontoret også er de mest produktive. Det fik banken til at ændre de planlagte pauser i arbejdstiden, hvilket har øget produktiviteten med 23 pct., skriver Humanyze på sin hjemmeside. Det lyder måske futuristisk, men faktisk startede Bispebjerg Hospital allerede i 2014 et samarbejde med Hitachi, hvor de ansattes bevægelser blev registreret med henblik på en bedre indretning af et nyt hospital.



5

AMBIT ANALYTICS OVERVÅGER MEDARBEJDERNES MØDEKULTUR

Møder kan være effektive, når medarbejdere skal samarbejde og udveksle ideer, men de kan også være dræbende og uproduktive. Ambit Analytics tilbyder virksomheder at gøre medarbejdere til bedre mødedeltagere ved at optage og analysere, ikke bare hvem der siger noget og hvor længe, men også sprog, fx om man stiller åbne eller lukkede spørgsmål, ja, selv toneleje og følelser. Ambit Analytics' kunder tæller foruden virksomheder også uddannelsesinstitutioner, som bruger programmet til at give studerende feedback. Blandt kunderne er University of Melbourne og University of California.



6

MICROSOFT MYANALYTICS HJÆLPER DIG MED AT OVERVÅGE DIG SELV

Hvis "people analytics" handler om at skabe øget produktivitet, hvorfor så ikke begynde med at analysere sig selv? Det er netop, hvad Microsoft siden 2016 har tilbudt brugere af Office 365-værktøjet MyAnalytics. Funktionen giver løbende overblik over brugen af timer i møder, på Outlook, opkald, overarbejde og såkaldt "fokuseret" arbejdstid. MyAnalytics kommer også med "forslag til, hvordan du kan arbejde mere effektivt - fx ved at skære ned på antallet af uproduktive møder". Microsoft tilbyder et lignende produkt til arbejdsgivere, Workplace Analytics, der også fx "afdækker samarbejds mønstre, som skaber større omsætning og mere effektiv ledelse", som Microsoft skriver på sin hjemmeside.

7

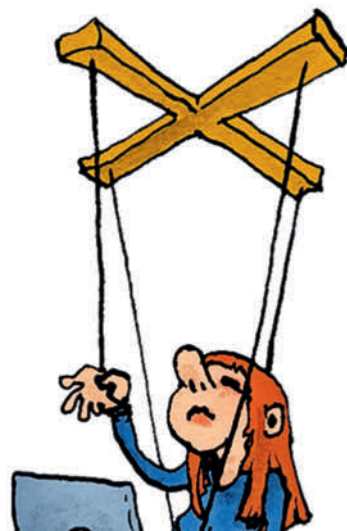
MED HOWDY MÅLER DU DIN TRIVSEL HVER 14. DAG

Arbejdspladser skal mindst hvert tredje år undersøge arbejdsmiljøet i en såkaldt APV, men med den danske app Howdy sker det hver 14. dag i form af fem personlige spørgsmål, som medarbejderne skal svare på. Det er blandt andet tilfældet i Skat, hvor det dog er frivilligt, om man vil benytte appen. Hvis Howdy registrerer for lav trivsel hos en medarbejder, kan man uopfordret blive kontaktet af en psykolog, ligesom appen hver måned sender en samlet anonymiseret rapport til lederne for de enkelte afdelinger og team.

8

GAMMELDAGS OVERVÅGNING AF MAILS

Nu og da er der historier i danske medier om chefer, der har luret i ansattes mail, men hvor udbredt er det? Faktisk ret udbredt ifølge en rundspørge blandt 279 medlemmer af Prosa. Blandt de medlemmer, der arbejder i en it-afdeling, oplevede 31 pct. i 2010, at chefen kiggede med.



9

ISAAK LOKALISERER "INFLUENCERS" OG FORHINDRER NEDSLIDNING

Hvordan skaber man forandringer uden at basere dem på fordomme og diskrimination? Svaret kunne være Isaak fra StatusToday, der analyserer samarbejds mønstre i organisationer. Isaak bruger algoritmer til at vise chefen, hvem der er en potentiel "influencer" eller "forandringsagent", og hvor godt de samarbejder i et team. Det hele ved hjælp af tilgængelige data fra mails, mødeaktiviteter, kalendere m.m. Isaak er også opmærksom på ansatte, der arbejder i isolation fra deres kolleger eller er lang tid om at svare på en mail, hvilket kan skyldes et for stort arbejdspress. Det giver ledere mulighed for at adressere såvel ikkeopdagede talenter som problemer i arbejdsmiljøet, før det er for sent, hævder firmaet. Ifølge StatusToday monitorerer Isaak mere end 130.000 ansatte i USA.



Skal kunstig intelligens afgøre din løn?

Store danske virksomheder er begyndt at overvåge medarbejdernes digitale spor for at forstå, hvad de har gang i og med hvem. Magisterbladet har mødt chefen for såkaldt “people analytics” i Novo Nordisk, Jacob Jeppesen. “Don’t get creepy” er hans ledetråd for dataindsamlingen.

For blot 99 dollars om måneden kan du med flotte visualiseringer og letforståelige grafer overvåge alle dine medarbejders handlinger i realtid. Du kan til enhver tid følge med i, hvordan de samarbejder, hvem der er på vej til at gå ned med stress, eller hvilke talenter du skal satse på.

Indsigten, du får adgang til, er alene baseret på datavidenskab og algoritmer, der analyserer medarbejdernes mailflow, opkald, logfiler, møder med mere.

Mere end 1.000 virksomheder har på lidt mere end et år købt den cloudbaserede løsning fra engelske StatusToday, som den anerkendte konsulentvirksomhed Gartner har udnevnt til “cool vendor”.

“Medarbejdernes digitale fodaftryk er objektive data, som vi bruger til at beskrive samarbejdet i en virksomhed. Vi kan kortlægge ansattes trivsel, og om de er overbebyrdede, uden brug af surveys, som er subjektive, eller vi kan identificere det, jeg kalder “super connectors”, som er stærkt forbundne med andre i virksomheden og nyder meget høj grad af tillid, uden at det nødvendigvis afspejler sig i deres formelle rolle”, siger Ankur Modi, direktør i StatusToday, til Magisterbladet.

Ankur Modi bekræfter, at danske virksomheder er blandt StatusToday's kunder, ligesom han forsikrer, at overvågningen respekterer såvel de europæiske GDPR-regler som enkeltlandes persondatalove.

StatusToday er langtfra et enestående fænomen. Magisterbladets research viser, at en lang række udbydere tilbyder “people analytics” eller “HR analytics”, som er det produkt, Ankur Modi tilbyder. Og ideen om, at ledelsesbeslutninger kan forbedres takket være statistiske indsigter i medarbejdernes data, er ikke forbeholdt cloud-baserede startups. Ifølge Deloittes årlige “Global Human Capital Trends” vurderede 83 pct. af alle nordiske virksomheder i undersøgelsen, at people analytics var en “høj prioritet i deres organisation”.

Store konsulenthuse som McKinsey er hoppet på vognen og spreder budskabet om, at kombinationen af evidens og analyse repræsenterer et seismisk skift for human resource management.

“Avanceret analyse kan dramatisk forbedre den måde, organisationer identificerer, tiltrækker, udvikler og fastholder talent på”, skriver McKinsey på sin hjemmeside, mens IBM hævder, at de har en algoritme, der med 95 pct. sikkerhed kan forudsige, hvilke medarbejdere der er på vej til at sige op.

Novo: Derfor virkede talentprogram ikke

Store danske virksomheder som Ørsted, Vestas og Novo Nordisk har oprettet eller er ved at oprette afdelinger, der beskæftiger sig med people analytics. I Novo hedder afdelingen People Analytics and Reporting, og de foreløbig fem medarbejdere ledes af ph.d.-studerende ved CBS Jacob Jeppesen, der har en kandidatgrad i computer science. Magisterbladet har mødt ham i Novos globale hovedkvarter i Bagsværd.

Som det første nævner han den moralske problemstilling. Monitorering af medarbejderes digitale aftryk er et ømtåleligt emne på et dansk arbejdsmarked, der bryster sig af en høj grad af tillid.

“Man kan se rigtig meget i data, og der bliver registreret rigtig mange data. Derfor siger vi: don't get creepy. Fx har vi i et projekt kigget på interne udvekslinger af mails, men vi spurgte medarbejderne om lov, og vi kiggede hverken på indhold eller emnelinjen, kun på selve udvekslingen”, siger Jacob Jeppesen.

Som andre store virksomheder har Novo fokus på udviklingen af talentfulde kvinder, og i det konkrete projekt undersøgte Jacob Jeppesen og hans team netværksdannelsen blandt mandlige og kvindelige såkaldt “high potentials”.

“Det, vi kunne se ved at analysere deres mailudvekslinger, var, at mændene havde et meget divers netværk både opad og til siden, hvilket var anderledes for de talentfulde kvinder. De netværker ikke i samme grad opad”, siger han.

“Det, vi kunne se ved at analysere deres mailudvekslinger, var, at mændene havde et meget divers netværk både opad og til siden, hvilket var anderledes for de talentfulde kvinder. De netværker ikke i samme grad opad”.

Jacob Jeppesen, Head of People Analytics and Reporting, Novo Nordisk

“Men den indsigt har man ikke brugt i vores talentprogrammer, hvor man mere har fokuseret på at skabe netværk mellem talentfulde kvinder. Vores studie viste, at det bedste for dem ville være at få et netværk med en mandlig leder”.

I et andet projekt er analysegruppen i gang med at undersøge en højtydende afdeling, der er ramt af stress.

“Det er ca. 50 personer, der arbejder med strategi. Hypotesen er, at der er overengagement, og at der kommer et burnout. Så ideen er, at vi gerne vil finde disse medarbejdere og intervenere, før de bliver syge”, siger han.

Jacob Jeppesen peger på, at de største omkostninger ikke er sygdommeldinger, men de beslutninger, der træffes for inden.

Undersøgelsen af de potentielt udsatte medarbejdere kombinerer spørgeskemaer og spil, der måler deres koncentrationsevne.

“Forestil dig, at man skal lægge strategien for et nyt produkt. Hvis man har symptomer, der gør, at man ikke kan kondensere komplekse informationer, ja, så kan det jo gå ud over strategien”, siger Jacob Jeppesen.

HR ser på afvigelser, people analytics på sammenhænge

For at forklare, hvorfor for people analytics repræsenterer et paradigmeskifte i tilgangen til HR, bruger han Novos egen HR-afdeling som eksempel.

“For HR er det traditionelt afvigelserne, der er interessante, fordi det er dem, der skaber risici. Det har man så jura og ansættelsesret til at håndtere. Men for os, der arbejder med statistik, er det tværtimod gennemsnitsbetragtningerne, der giver indsigt, og det er det paradigmeskifte, man forsøger at indføre med people analytics”.

Næste skridt er netværksanalyser

Og perspektiverne er ifølge Jacob Jeppesen store. Fx nævner han prædikative modeller, som hans afdeling har udviklet, der forudsiger, hvem der forlader Novo, med 88 pct. sandsynlighed.

Han nævner også jævnlige de etiske dilemmaer. Fx sælger LinkedIn et produkt, der kombinerer HR-data med LinkedIn.



Jacob Jeppesen er Head of People Analytics and Reporting i Novo Nordisk. Han er bl.a. i gang med at undersøge stressproblemer i en højtydende afdeling. “Ideen er, at vi gerne vil intervenere, før de bliver syge”, siger han.

“Det kunne være interessant at bruge LinkedIn til at undersøge, hvad der definerer vores top-performende ledere. Eller undersøge, om der er kompetencer, der faciliterer færre fejl. Resultaterne kunne så bruges i rekruttering eller talentudvikling”, siger han og tilføjer så:

“Men igen, don't get creepy. Vi bliver nødt til at arbejde på medarbejdernes mandat”.

Ligesom Ankur Modi er Jacob Jeppesen optaget af netværksanalyser, som han også beskæftiger sig med i sin ph.d. Og mens han ikke nærer store forhåbninger til cloudbaserede løsninger, er han overbevist om, at kontekstbaserede analyser vil kunne skabe stor værdi på sigt. Også i Novo Nordisk.

Ideen er, at netværk, eller rettere sagt deres sammensætning, påvirker den måde, individer og grupper skaber og anvender viden på. Fx er det påvist, at netværk, der er stærkt indbyrdes forbundne i en organisation, er gode til at videreudvikle kendte ideer, men ikke nødvendigvis gode til at få nye ideer.

“Så ved at afdække interne netværk kan du få værdifulde informationer, som ikke afspejler sig i det formelle hierarki. I sidste ende betyder det, at du kan skabe økonomiske incitamenter til at facilitere overførsel af viden og skabelse af nye produkter”, siger Jacob Jeppesen. ■

DANSK MAGISTERFORENING SKAL HAVE NYT BRAND:

Er tiden kommet til et nyt navn?

Dansk Magisterforening skal være en fagforening for alle akademikere, ikke kun dem, der kalder sig selv magistre, mener formanden. Hovedbestyrelsen arbejder med DM's brand – og måske et nyt navn.



Tiden er inde til en radikal forandring af Dansk Magisterforening. Så radikal, at selv navnet er op til diskussion. Det er den grundlæggende tanke bag udviklingen af DM, som DM's hovedbestyrelse arbejder med.

Der er omfattende ændringer på tegnebrættet. Foreningen skal udvikle nye relevante services til medlemmerne - ikke mindst digitale - og der skal udvikles en ny visuel identitet og muligvis findes et nyt navn. Det hele skal basere sig på en kernefortælling, der skal gøre det tydeligt,

“Jeg oplever, at akademikere af alle slags er drevet af en smuk passion for at gøre en forskel i samfundet og på de enkelte arbejdspladser. Det har vi til fælles”, siger DM's formand, Camilla Gregersen.

hvorfor Dansk Magisterforening er en relevant fagforening for eksisterende og potentielle medlemmer.

“Jeg håber, vi kan gøre det tydeligt, at vi er en fagforening, der former fremtiden for akademikere.

Og at vi bliver kendt for at nytænke strukturerne omkring arbejdslivet og karrieren og for at skabe stærke netværk mellem medlemmerne. Hvis jeg skulle skære det ned til én vision, kunne det være: “Sammen former vi fremtiden for akademikere””, siger formand Camilla Gregersen.

“Det skal være tydeligere, at vi er et stærkt fællesskab, som er åbent og relevant for alle akademikere - og ikke en lukket klub for folk med bestemte uddannelser. Det er jo den fordom om DM, jeg ellers møder af og til”.

Hvorfor er det nødvendigt at gen-tænke Dansk Magisterforening?

“Mange tror, vi er en fagforening udelukkende for humanister. Jeg hører også tit, at vi er en fagforening for gymnasielærere. Og det er jo, fordi mange ikke ved, hvad en magister er. Det er et lidt gammeldags udtryk, som nærmest ikke engang bliver brugt af os selv. Og derfor har vi brug for at tænke og opføre os på en anden måde, end vi har været vant til”, siger Camilla Gregersen.

Er du bange for, at DM mister medlemmer, hvis ikke foreningen skifter kurs?

“Det kan i hvert fald godt ske. Og det betyder faktisk noget, hvor mange vi er. Lige nu har vi flot indflydel-

se på overenskomster, lovgivning og rammebetingelserne for det akademiske arbejdsmarked. Men det er klart, at der vil blive lyttet mere til vores stemme, hvis vi er 100.000 medlemmer, end hvis vi er 50.000”, siger Camilla Gregersen.

Et nyt navn kan være på vej

Det er konsulentbureauet Kontrapunkt, hvis øvrige kunder tæller Ørsted, Noma og Glyptoteket, der leder udviklingen. Bureauet har gennemført interview med omtrent 40 eksisterende og potentielle medlemmer, medarbejdere i sekretariatet, politikere og eksterne aktører foruden en håndfuld workshops og strategiske analyser af de øvrige akademiske fagforeninger.

Kontrapunkts anbefalinger skal diskuteres og godkendes af DM's hovedbestyrelse. Indebærer strategien et navneskifte, skal dette vedtages af kongressens 270 medlemmer - om end udbruddet af coronavirus kan betyde, at arbejdet bliver forsinket.

“Jeg kan ikke i dag sige, om vi i hovedbestyrelsen vil anbefale et navneskifte. Men det er en relevant snak at tage, synes jeg. I sidste ende er det et valg, som skal afgøres af de kongresdelegerede”, siger Camilla Gregersen.

Hun var for nylig til et digitaliseringsseminar, hvor hun faldt i snak med en gruppe it-uddannede akademikere, der fortalte hende, at de ikke følte sig hjemme i DM. Hvorfor? spurgte hun dem. Hør bare navnet, sagde de.

“Dansk Magisterforening er et navn, som folk enten føler sig umiddelbart hjemme i eller umiddelbart ekskluderet af - selv om de faktisk hører til hos os. Og det nytter ikke, hvis halvdelen af det akademiske felt føler sig ekskluderet på forhånd. Så får vi ikke den tværfaglighed og bredde, som jeg ellers ser som vores store styrke”, siger Camilla Gregersen.

Mange fagforeninger har en kernefaglighed eller profession, som fællesskabet er centreret om. Hvad skal medlemmerne samles om, når de kommer fra alle dele af den akademiske verden?

“Vi skal fokusere på det værdibaserede fællesskab frem for titlen på dit eksamensbevis. Jeg oplever, at

akademikere af alle slags er drevet af en smuk passion for at gøre en forskel i samfundet og på de enkelte arbejdspladser. Det har vi til fælles”, siger Camilla Gregersen.

Idéen om at skifte navn er ikke ny. Det er en diskussion, der jævnligt er blevet taget op fra forskellige sider, ikke mindst i DM's 100-års jubilæumskampagne for to år siden. Det er nu på tide at træffe en beslutning, mener Camilla Gregersen.

“Jeg synes, vi skal tage en kvalificeret beslutning og så bruge energien på at sikre gode arbejdsforhold og vilkår for medlemmerne. Der skal være en god proces omkring navn, men navnet er jo ikke det vigtigste - det vigtigste er at levere den bedste understøttelse, sparring og organisation til medlemmerne”.

“Vi skal forsvare viden og faglighed”

Sidste år vedtog kongressen nyt principprogram, nyt arbejdsprogram og nye vedtægter for Dansk Magisterforening. Det har blandt andet betydet et langt større fokus på netværk, som medlemmerne selv faciliterer, og mere målrettede digitale tilbud til medlemmerne. Kongressen vedtog også et mål om, at DM skal være den foretrukne fagforening for en større andel af landets akademikere.

De beslutninger skal der nu bygges videre på, siger Camilla Gregersen. Hendes vision er et fagligt fællesskab, der ikke kun beriger medlemmerne selv, men også samfundet. DM skal være dem, der forsvare viden og faglighed.

“Akademikere drives af at gøre en forskel og skabe resultater baseret på viden. Og det er der brug for, hvis de store samfundsudfordringer skal løses - hvad enten det handler om at mindske smitterisikoen under en pandemi eller finde måder at gen-

“Mange tror, vi er en fagforening udelukkende for humanister. Jeg hører også tit, at vi er en fagforening for gymnasielærere”.

Camilla Gregersen, formand

nemføre den grønne omstilling på”, siger hun.

“Samtidig oplever jeg, at værdien af akademisk arbejde er under pres for eksempel i form af fake news og humanistbashing. Der er det vigtigt, at vi har en faglig organisation, der forsvare akademikere og deres vigtige virke. Jeg tror, DM kan få en stærk position ved at kæmpe den kamp”, siger Camilla Gregersen.

“Vi skal være den fagforening, der vedvarende og insisterende arbejder for at skabe gode arbejdsvilkår, som er grundlaget for at få viden bedst muligt ud i verden - uanset om du er ansat i det offentlige eller private eller er selvstændig”.

DM skal være en livsledsager

De foreløbige anbefalinger fra Kontrapunkt lyder blandt andet, at DM skal være bedre til at tilbyde individuelle ydelser, der giver umiddelbar værdi til det enkelte medlem, for eksempel mere målrettet karrierevejledning.

Målet er, at DM skal føles lige så relevant for den nyuddannede datalog som for den garvede universitetslektor, den privatansatte humanist med børnefamilie, jobsøgende og den leder, der efter 30 år på arbejdsmarkedet nu vil afslutte arbejdslivet som selvstændig.

“Arbejdsliv er i dag mere flydende end nogensinde, og mange skifter jævnligt ikke bare job, men også branche og sektor. Det er de færreste, der kommer til at få en 40-års slipsenål fra arbejdspladsen som jubilæumsgave - eller bare kan fejre 10 år i samme virksomhed for den sags skyld. Det betyder, at den enkelte akademiker får brug for mere personlig sparring til at navigere gennem arbejdslivet, og det skal DM tilbyde. DM skal være en livsledsager, der følger og hjælper dig, uanset hvor du arbejder, og hvor i livet du er.

Og så skal DM tilbyde fællesskaber, både dem, der er på arbejdspladser og omkring forholdene i bestemte brancher, og dem, der opstår omkring fælles fagpolitiske interesser som fx klima. Så det er en stor ambition at skabe det her - det bliver spændende”. ■

PH.D.:

Sådan bliver du interessant for erhvervslivet

Selv om du er i gang med en forskeruddannelse på HUM eller SAMF, kan du få brug for at finde job uden for universitetet. Derfor skal du kunne forklare, hvordan din viden om vikingsprog eller organisationsformer i Sibirien kan skabe værdi i en virksomhed.



Kasper Pape Helligsø er antropolog og i fuld gang med at forberede sig på et arbejdsliv uden for universitetet. Han arbejder på et ph.d.-projekt sammen med it-virksomheden Systematic i Aarhus og håndboldklubben Bjerringbro-Silkeborg (BSH).

Ph.d.erne fra HUM og SAMF klarer sig rigtig godt på arbejdsmarkedet. Fx viser universiteternes egne tal, at 97 procent af de samfundsvidenskabelige ph.d.er fra Københavns Universitet er i arbejde, mens næsten 94 procent af de humanistiske ph.d.er fra Aarhus Universitet har job, et år efter at de er færdige.

En stor del af dem fortsætter i midlertidige forskerstillinger på universiteterne og satser på en fastansættelse på længere sigt.

Beregninger, som Lena Lindbjerg Sperling, ph.d. og økonom i Tænkertanken DEA, har foretaget for Magisterbladet, viser således også, at 69 procent af alle humanistisk uddannede ph.d.er og 64 procent af alle samfundsvidenskabeligt uddanne-

de, som dimitterede mellem 2007 og 2011, stadig var på et universitet et år efter dimissionen.

“Men resten af ph.d.erne skal finde sig et arbejde uden for universitetet, og de har brug for at lære at omsætte forskerkompetencerne, så erhvervslivet forstår, hvad de kan”, siger Vibeke Broe, ph.d.-karriererådgiver på Aarhus Universitet.

Væn dig til at oversætte dine kompetencer og dine resultater

Det er generelt vigtigt, at forskere kan forklare, hvad de laver, i et sprog, som de fleste forstår, så derfor har Aarhus Universitet en erhvervs- og karrieresatsning i gang, som henvender sig til ph.d.-studerende og yngre forskere.

“Vi tilbyder fx workshops om kompetenceafklaring, så forskerne i højere grad har fokus på, hvordan de kan bruge deres kompetencer også i erhvervslivet”, siger Vibeke Broe.

“Men forskere og ph.d.-studerende fra humaniora er ikke dem, der bruger karriererådgivningen mest, og nogle finder først ud af, at de har brug for os, når de er færdige og står uden job”, fortæller hun.

Til gengæld ser de lidt flere fra samfundsvidenskab, især dem fra politik og psykologi.

“De to grupper har fortsat meget fokus på det offentlige arbejdsmarked, men vi oplever en stigende opmærksomhed på stillingsfunktioner i det private erhvervsliv”, siger Vibeke Broe.

Annette Højen Sørensen har haft stor succes med at oversætte sine kompetencer fra en ph.d. i klassisk arkæologi til kompetencer i det private erhvervsliv.

“Når jeg kigger væk fra det fagspecifikke og ser på mine kompetencer i helikopterperspektiv, har jeg lavet alt muligt. Jeg har arbejdet med mange projekter i forskellige kulturer både herhjemme og internationalt, og jeg har arbejdet med digitalisering og implementering af databaser”, siger Annette Højen Sørensen, som valgte forskerkarrieren fra, da den var svær at forene med et familieliv med børn.

“Jeg deltog i udgravninger og konferencer, og jeg elskede det. Men det duede ikke at være væk i så lang tid ad gangen”, siger Annette Højen Sørensen, som er seniorkonsulent i konsulenthuset Metier Scandinavia, der lever af at sælge viden i form af kurser, rådgivning og systemløsninger inden for projektledelse.

Op hvordan bruger hun så sine kompetencer fra den klassiske arkæologi?

“Jeg bruger hele min uddannelse til at være ekstremt omstillingsparat. Jeg kan vende mig rundt og sætte mig

ind i et nyt emne. Mit kulturkendskab betyder, at jeg kan undervise mange mennesker fra forskellige fag og virksomheder, og takket være mine udgravningsrejser har jeg let ved at sætte mig ind i andres hverdag”, siger Annette Højen Sørensen, som underviser i projektledelse og certificeringskurser, giver råd og sparring om styring af projekter i virksomheder.

Ph.d.-projekt med private virksomheder

Kasper Pape Helligsøe er i fuld gang med at forberede sig på et arbejdsliv uden for universitetet.

Han har en kandidatgrad i antropologi og skriver nu ph.d.-projekt i tæt samarbejde med it-virksomheden Systematic i Aarhus og håndboldklubben Bjerringbro-Silkeborg (BSH). Kasper Pape Helligsøe undersøger, hvordan organisationer fastholder og udvikler en teamkultur, der fremmer præstationer på højt niveau.

Kasper Pape Helligsøe er ikke fast besluttet på, om han vil forske videre på universitetet.

“Det er fantastisk privilegeret at få lov til at undersøge noget i tre år, og jeg elsker at have så meget tid til at nørde med mit projekt, men jeg drømmer ikke om en langvarig universitetskarriere”, siger han.

Uden for universitetet vil han foretrække det private, hvor han har gode erfaringer.

“Jeg er tiltrukket af den umiddelbare respons og samarbejdet. Man kan afprøve noget hurtigt, fejle og prøve igen. Det er mit indtryk, at der er et større mentalt overskud i det private”, siger Kasper Pape Helligsøe, som hver dag øver sig i at oversætte sin viden.

“I begyndelsen af projektet har jeg kigget meget åbent på håndboldklubben og undersøgt, hvordan teamet kan præstere på et vedvarende højt niveau uge efter uge igennem en hel sæson”, siger Kasper Pape Helligsøe, som har fundet ud af, at holdet er meget tydeligt i alt det, det gør, og at selv små detaljer har en betydning for præstationen.

“Det har jeg sammen med lederne i Systematic forsøgt at oversætte og sætte ind i en kontekst i Systematic. Det er to vidt forskellige organisationer, så man kan ikke altid oversætte en til en”, siger han.

8

TING, DU SKAL GØRE

for at gøre dig interessant i det private

- 1. Kommuniker i et sprog, som ikke er alt for akademisk, og træn dig i at formidle kompliceret stof.**
- 2. Oversæt dine kompetencer til et sprog, som folk uden for den akademiske verden forstår.**
- 3. Fokuser på flere kompetencer. Hvis du drømmer om at være kommunikationsmedarbejder på Vikingeskibsmuseet i Roskilde, skal du have en plan B.**
- 4. Fokuser på løsninger. På universitetet er man problemorienteret, men erhvervslivet efterspørger løsninger.**
- 5. Fortæl, hvad du kan. Hvis du fx er antropolog, er du nok god til at nuancere og stille spørgsmål ved selvfølgeligheder. Det betyder, at du kan sætte spørgsmålstegn ved den herskende logik i virksomheden.**
- 6. Brug tiden som ph.d.-studerende til at bygge netværk til fremtiden. Sig ja til det, du bliver indbudt til, og øv dig i at formidle din forskning. Din værdi stiger eksponentielt med eksponeringen uden for murene.**
- 7. Tænk ud af fagligheden på fx humaniora. Hvad har du ellers lavet, fx som studenterjob, og tænk det ind i generelle kompetencer, som andre kan forstå.**
- 8. Kom ud af komfortzonen. Du har fx styret et ret stort projekt i tre år. Det er en bedrift at gøre det godt og til tiden, for hvis du ikke formår at styre projektet og prioritere, kommer du ikke igennem.**

Kilder: Vibeke Broe, karriererådgiver, AU, Kasper Pape Helligsøe, ph.d.-studerende, AU, Annette Højen Sørensen, seniorkonsulent i konsulenthuset Metier Scandinavia

Plads til flere i det private

Beregningerne fra Tænk tanken DEA viser, at 21 procent af alle humanistiske ph.d.er arbejder i det offentlige uden for universiteterne et år efter dimissionen, og 10 procent arbejder i det private. De tilsvarende tal for de samfundsvidenskabelige ph.d.er er 21 procent i det offentlige og 15 procent i det private.

Der er således plads til, at ph.d.erne fra HUM og SAMF får øje på mulighederne i det private, og at universiteterne gør det nemmere for erhvervslivet at finde kandidater. En arbejdsgiver, som Magisterbladet har talt med, synes fx, det er svært at finde ph.d.er fra HUM og SAMF.

“Vi har svært ved at skabe kontakt og finde ud af, hvad de arbejder med, fx når vi søger på universiteternes hjemmesider”, siger Michael Moos-Bjerre, direktør og partner i

»



Kasper Pape Helligsøe laver ph.d.-projekt sammen med bl.a. håndboldklubben Bjerringbro-Silkeborg (BSH). Han følger derfor også nogle af klubbens kampe.

analyse- og konsulentbureauet Moos-Bjerre.

“Begge parter kan sikkert gøre det bedre og i højere grad række ud efter hinanden. Jeg bruger en del tid på at drikke kaffe med forskellige folk. Det handler om at skabe netværk og gøre sine hoser grønne hos hinanden, men vi bliver sjæl-

dent kontakten direkte af ph.d.er”, siger han.

Anne Marie Pahuus er prodekan og ph.d.-skoleleder på Arts, som uddanner humanistiske ph.d.er på Aarhus Universitet, og hun erkender, at der skal gøres en ekstra indsats for at styrke dialogen mellem virksomheder og universitetet om udnyttelsen af den viden, der findes hos næste generation af humanistiske forskere.

“I Aarhus har vi åbnet en ny platform, iværksætterhuset “The Kitchen”, hvor vi sammen med virksomheder og kommuner afprøver nogle udviklingsidéer”, siger Anne Marie Pahuus.

“Vi holder også årlige konferencer med flere hundrede deltagere. Senest under overskriften “High Tech - Human Leadership”, hvor vi sammen med erhvervslivets parter søgte efter afløseren til det offentliges brug af såkaldt new public management

- og faktisk også fandt den, nemlig i det at lede med dømmekraft”, siger hun.

Nogle af de gange, det er lykkedes Michael Moos-Bjerre at finde den rigtige forsker, har han oplevet lange svartider, der gør samarbejdet besværligt. Det kan skyldes et clash mellem den måde, man arbejder på i det private, og måden, man arbejder på på universitetet.

“Det er rigtigt, at der af og til kan være en konflikt imellem konsulentbureauers korte intensive deadlines og vores forsknings- og undervisningshjul”, siger Andreas de Neergaard, prodekan og ph.d.-skoleleder for ph.d.-erne ved Det Samfundsvidenskabelige Fakultet ved Københavns Universitet.

“Men det kan man nu ofte løse, mener jeg. Vi arbejder meget sammen med eksterne og byder enhver henvendelse velkommen”, siger han. ■

magisterbladet

769

Så mange gange blev Magisterbladet citeret i danske medier i 2019. Dermed blev Magisterbladet Danmarks fjerdemest citerede fagblad. Det viser en opgørelse fra Infomedia.

Læs de daglige nyheder på
magisterbladet.dk





SELVSTÆNDIGE

SENIOR OG SELVSTÆNDIG – TAG HUL PÅ DIT 3. ARBEJDSLIV

Abelone Glahn

Frydenlund, 2020, 272 sider, 229 kr.

“Senior og selvstændig” er bogen til dig, der nærmer dig eller har nået pensionsalderen, men som ikke er færdig med arbejdsmarkedet. Du har stadig lyst til at arbejde, men på en ny måde - som selvstændig med egen virksomhed. “Jeg får brugt alt det, jeg kan lige nu”, “Det er som at være ung igen” og “Jeg besluttede, at jeg kun ville lave lystfyldt arbejde. Jeg har tjent det halve, men været dobbelt så glad”. Sådan fortæller tre af de medvirkende i “Senior og selvstændig”. Abelone Glahn har interviewet 14 seniorer om, hvorfor de er gået selvstændig i den tredje alder. At gå selvstændig som 60+’er handler ikke om hurtig vækst, flere ansatte og lange arbejdsdage. Snarere om lyst, frihed, mening og identitet og om at få brugt de kompetencer, man har oparbejdet igennem et langt liv, eller om at virkeliggøre en drøm, mens der stadig er tid. Bogen giver dig inspiration og vejledning til, hvordan du kan komme i gang med din egen lille virksomhed, selvom du er fyldt 60+.

Se flere bøger på
magisterbladet.dk.



KUNST

Dead or Alive! Tracing the Animation of Matter in Art and Visual Culture

Gunhild Borggreen, Maria
Fabricius Hansen og Rosanna
Tindbæk (red.)

Aarhus Universitetsforlag,
2020, 425 sider, 449,95 kr.

The image is an ontological paradox; it is made of dead matter, yet appears to be alive. For centuries, artists have created images of the living world - images that are static and yet possess the power to bring to life a frozen moment in time. While this tension has constituted a fundamental challenge for as long as theories on the nature of images have existed, recent scholarship has rekindled interest in the question of what images “do to us”. Despite the rational discourse of Modernity, we must acknowledge that we view images as half-living entities. “Dead or Alive!” addresses the perpetual relevance of images’ enigmatic life-likeness.

MUSIKHISTORIE

Rytmikeren Bruckner

Uffe Lange

Multivers, 2020, 546 sider,
349,95 kr.

Anton Bruckners symfonier har altid været forfulgt af fordomme. De omtales for det meste som “Wagner-eftersnakken”, som omstændelige og usammenhængende, og Richard Strauss konkluderede engang på en turne til en bekendt: “Sådan komponerer bønderne hjemme hos os”. Denne bog afviser disse fordomme som overfladiske. Gennem grundige analyser placerer den Bruckner som en ægte viderefører (ligesom Brahms) af den beethoveniske symfoni, men da den gængse musikopfattelse og musikforskning altid har overset, at selve rytmen er af fundamental betyd-

ning for både form og udtryk i musikken, og at dette i høj grad også gælder Bruckners musik, er han blevet misforstået.

SAMFUND



Velfærdssamfundet – enkelt, retfærdigt og effektivt?

Bent Greve

Hans Reitzels Forlag, 2020,
184 sider, 300 kr.

Kan den danske velfærdsmodel overleve i en stadig mere globaliseret verden? Mange økonomer og analytikere siger nej. Bent Greve, professor på RUC, siger ja.

I bogen kritiserer han de traditionelle økonomiske metoder og fremstillinger, der bruges til at vurdere og analysere den danske velfærdsstats fremtidige udvikling. Bogen diskuterer en række af de myter og dogmer, der cirkulerer i den offentlige debat. Bogen er skrevet som et indlæg i den løbende diskussion om samfundets indretning og udvikling og kan læses af alle.

LEDELSE

Transparens og kontrol- tab – om forretnings- udvikling, giganter og ledelse i en digital tid

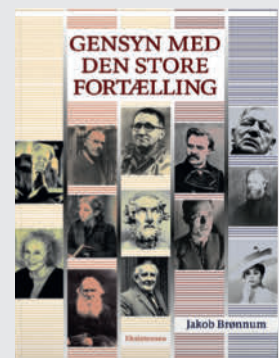
Martin Jagd Graeser og Rasmus
Frølund Thomsen

Gads Forlag, 2019, 136 sider,
199,95 kr.

Verden forandrer sig hurtigere end nogensinde, presset fra de store globale techvirk-

somheder bliver stærkere år for år og rykker ved alle velkendte strukturer. I en digital tid skal der tænkes og handles helt anderledes, uanset om vi taler forretningsudvikling, markedsføring eller ledelse. Denne bog giver en tankevækkende historielection i den digitale revolution, vi befinder os midt i, og forklarer, hvordan den har skabt en helt ny økonomi. Og det er bogens påstand, at nøglen til succes i denne digitale økonomi ikke kun er betinget af teknologi og digitalisering, men i høj grad også af vores menneskelighed og evne til at forstå og samarbejde med andre.

LITTERATUR



Gensyn med den store fortælling

Jakob Brønnum

Ekstistensen, 2019, 170 sider,
178 kr.

Den store fortælling er død, siger postmodernisterne. Det moderne, individuelle menneske ser ikke sig selv i en historisk, kulturel, politisk eller religiøs ramme, men skaber sit eget liv og sin egen fortælling. Som så meget andet, der engang satte rammerne for vores samfund og vores perspektiv på verden, er den store fortælling blevet uaktuel. I bogen vækker forfatter Jakob Brønnum den store fortælling til live og tager den under kærlig behandling. Hvordan ser den ud? Hvilken indflydelse har den haft? Og er det sandt, at den ikke har betydning længere?

FÆLLESSKABERVÆRDI FÆLLESSKABERIDEER FÆLLESSKABERMÅL FÆLLESSKABERHANDLING FÆLLESSKABERFORANDRING

Vær med til at præge dit regionale netværk for tillidsvalgte

Med netværkene får I fællesskaber med andre tillidsvalgte, hvor I får en let og struktureret adgang til hinandens erfaringer og metoder.

Fem regionale netværk for tillidsvalgte er nu etableret. Engagerede kernegrupper af tillidsvalgte i din region arbejder lige nu med at planlægge de første initiativer og arrangementer i dit lokalområde. Uanset hvilket regionalt netværk, du er tilmeldt, er det fælles formål at arbejde mod konkrete, målbare resultater, som forbedrer løn- og arbejdsvilkår.

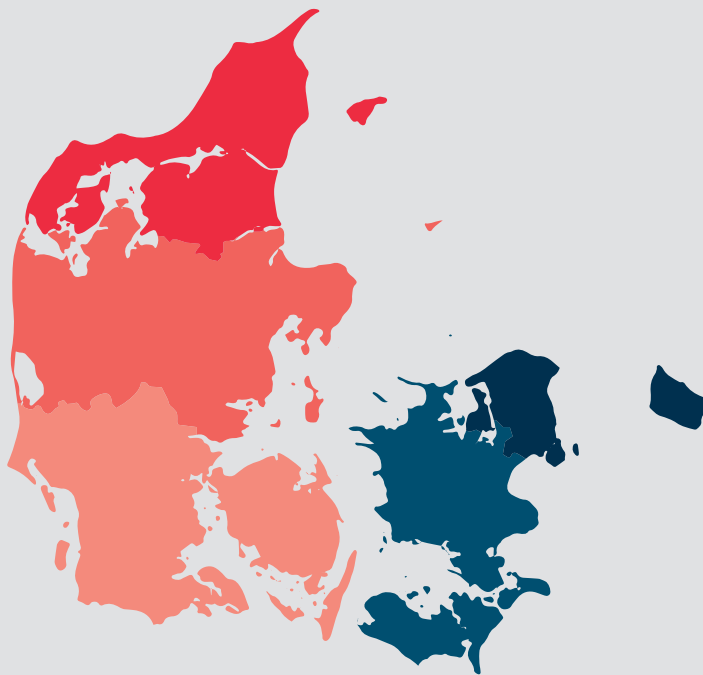
Meld dig ind i dit regionale netværk

Vi har opdelt landet i fem netværk, og alle tillidsvalgte er som udgangspunkt medlemmer af netværket i deres region. Dog skal du selv tilmelde dig, da vi ikke må gøre det for dig i forhold til persondataloven.

Hold øje med dit regionale netværks aktiviteter på dm.dk/tillidsvalgt/netvaerk-for-tillidsvalgte eller find dem på Facebook.

Start dit eget netværk eller find et, der passer

Mindre netværk bliver dannet efter behov og får lov til at leve så længe, der er brug for dem. Så hvis du har en udfordring eller en god idé til et emne, der kan komme op at flyve i et netværk, er der ikke langt til at starte et nyt, ligesom du kan gå med i et af de netværk, der allerede er opstået.



TIDLIGERE KULTURMINISTER:

“Ingen tør pille ved museerne”

Embedsmændene har udviklet en “køreklar model” for ny kulturstøtte, men den nye kulturminister tøver. Tidligere kulturminister Mette Bock (LA) forudser, at det ender i syltekrukken. Det kræver nemlig politisk mod, og det manglede også, da hun selv var minister.

ITO ÅRFORSØGTE den tidligere kulturminister Mette Bock (LA) at gennemføre en reform af tilskuddene til landets statsanerkendte museer. Det lykkedes ikke, men en “køreklar model” endte på den nuværende kulturminister Joy Mogensens (S) bord.

Dengang sagde Mette Bock til Altinget, at hun havde fuld tillid til, at aftalen ville blive gennemført af den nye minister, men i dag er hun ikke så sikker.

“Hvis man skal gennemføre reformer, så må man have modet til at tage noget af støtten fra nogle af de statsanerkendte museer og måske tilmed fratage enkelte museer statsanerkendelsen for at skabe dynamik. Der er brug for politisk mod, og jeg er bange for, at det ikke kommer, da der altid er lokalpatriotiske folketingsmedlemmer, der med næb og kløer vil kæmpe mod reformer”, siger Mette Bock, der selv forlod dansk politik efter et nederlag ved EP-valget i maj.

Mens hun var kulturminister, kom forarbejdet til en reform i hus, forklarer hun.

“Vi nedsatte to visionsgrupper og havde talrige museumsfolk involveret i processen. Jeg var selv med til en masse møder og besøgte rigtig mange museer. Ud fra det blev der udviklet en beregningsmodel, hvor man kan se, præcis

hvilken betydning forskellige ændringer vil have for de enkelte museer. Forarbejdet ligger altså klar. Nu kræver det bare handling”.

I april meddelte Kulturministeriet, at forhandlingerne om museumsreformen alligevel ikke ville blive gennemført inden sommerens folketingsvalg.

“Der manglede også politisk mod, da jeg var der. Det er svært at røre ved det her, når ingen vil være upopulære. Jeg ønsker den nuværende minister alt det bedste, men jeg forstår, at det er svært”.

Ikke den første

Mette Bock er ikke den første kulturminister, som forgæves har forsøgt at pille ved museumsstøtten. Allerede i 2013 undersøgte den daværende minister Marianne Jelved (R) sagen og derefter Bertel Haarder (V) i 2015. Begge gange på opfordring fra Dansk Folkeparti.

Dansk Folkepartis kulturordfører, Alex Ahrendtsen, har i flere

“Det er svært at røre ved det her, når ingen vil være upopulære”.

Mette Bock, tidligere kulturminister

år kæmpet for en politisk omprioritering af midlerne til de statsanerkendte museer, så færre penge går til moderne kunstmuseer som Louisiana og Arken og flere til kulturhistoriske museer – især dem uden for hovedstaden.

Dansk Folkeparti var derfor også hurtig til at spørge den nye kulturminister, Joy Mogensen, hvornår hun havde i sinde at færdiggøre aftalen. Ministeren svarede på Kulturmødet Mors i august, at forhandlingerne formentlig ville komme i gang i foråret 2020.

I dag regner den stedfortrædende kulturordfører i Dansk Folkeparti, Pernille Bendixen, dog ikke med, at museumsreformen kommer på forhandlingsbordet foreløbigt.

“Lige nu står vi i første omgang over for medieforhandlingerne, og her vil ministeren nok også skulle træffe nogle upopulære valg. Så jeg kan ikke forestille mig, at hun lige efter har lyst til at kaste sig ud i endnu et betændt projekt”, siger Pernille Bendixen og understreger, at hun godt forstår, at ministeren gerne vil gøre sig populær.

“Jeg synes bare, at det er brandærgeligt, at jeg som ny kulturordfører ser projekter kuldsejle regering efter regering. Det her er åbenbart et område, som man ikke tør pille ved”.

Intet er sikkert

Det er stadig uklart, om der kommer en museumsreform i foråret. I en mail fra Joy Mogensen til Magisterbladet skriver hun, at hvis der kommer en museumsreform, så bliver det ikke Mette Bocks model.

“Det bliver ikke Mette Bocks museumsreform, jeg vil foreslå Folketinget at gå videre med. Det er ikke af manglende mod, men af manglende lyst, at jeg ikke fortsætter ad det spor, som både hun og de forudgående borgerlige kulturministre ikke kom i mål med. Det, der ligger fra den tidligere regering, ligner en administrativ omfordelingsøvelse mere end et politisk prioriteret fokus”.

Joy Mogensen lover ikke, at der er nye forhandlinger på vej.

“Jeg er interesseret i en museumsreform, hvis man kunne lave en reform, som præmierede museerne for at være mere relevante for flere borgerne og for eksempel belønner det, at man får nye brugergrupper ind. Det er i de retninger, mine tanker går, men det er for tidligt at sige noget om, hvornår og om vi får nye forhandlinger om en museumsreform”, står der i mailen. ■

Politikernes berøringsangst skader kulturlivet

Der er meget at vinde, hvis de politiske partier tør tage kulturen alvorligt. Sådan lyder det fra to prominente stemmer i dansk kulturliv. De er trætte af, at politikere nedprioriterer kulturpolitikken. Regeringen må i gang, lyder opfordringen.

Lige nu venter de ansatte på landets statsanerkendte museer spændt, mens kulturminister Joy Mogens (S) stadig ikke har fremlagt et ellers bebudet forslag til en museumsreform. Ifølge tidligere kulturminister Mette Bock (LA) har skiftende ministres berøringsangst i årevis bremset reformer af museumsstøtten.

Den ikke fremlagte reform er et godt eksempel på, hvordan kulturpolitikken nu i mange år har stået efterladt tilbage, mens der er blevet diskuteret integrationspolitik og topskat.

Folketingspolitikkerne fatter ikke længere vigtigheden af kulturpolitik, siger Morten Hesseldahl, der er administrerende direktør på Danmarks største forlag, Gyldendal.

“De politiske partier forstår ikke værdien af kunst og kultur i dag. De betragter det som flødeskum. En ekstra gevinst, man kan bringe på banen, når alt det vigtige er håndteret”, siger han.

Ifølge Morten Hesseldahl er den fraværende kulturpolitik udtryk for, at vi har glemt, at samfundet skal betragtes som en helhed.

“Det er vigtigt, at der er børnehaver, selvom man ikke har børn. Det er vigtigt, at der er motorveje, selvom man ikke har bil, og det er vigtigt, at man kan foretage hofteoperationer, selvom ens hofte er fin. Det er også vigtigt, at der er en nationalscene og en kunst og kultur, også selvom man ikke selv er interesseret i ballet. Det er det helhedsblik på samfundet, jeg synes er gået tabt”.



Det støjende område

Op til sommerens folketingsvalg var der for en kort stund en spirende kulturdiskussion i gang, da Socialdemokratiets daværende gruppeformand, Henrik Sass Larsen, kritiserede den statsfinansierede kultur for at være alt for elitær.

Han satte spørgsmålstegn ved, hvorfor staten særligt bruger penge på kultur, som ifølge ham kun interesserer storbymennesker, og flere S-politikere gav ham ret. Blandt andre

Mattias Tesfaye (S) udtalte i et interview med Information, at kulturbeholdningen trængte til at blive mere folkeligt.

Men lige så hurtigt som diskussionen opstod, lukkede Socialdemokratiet den ned, da Meningsdannerdanmark rasede i dagbladet Politiken til forsvar for den eksisterende kultur.

Politikerne tør ikke røre kulturen med en ildtang, fordi de ved, at den nemt kan gøre dem upopulære, siger debattør og direktør i Have Kommunikation Christian Have.

“Det er et komplekst område, og det er lidt af et minefelt. Derfor er det også vigtigt, at man som politiker har en klar vision på området, hvis man går ind i det. Det mangler partierne i dag, og derfor tænker de sikkert også, at det ikke er kampen værd”, siger Christian Have og forklarer, at kulturområdet altid vil støje:

“Det er mennesker, som har meninger, og som siger dem højt. Derfor kan man ikke gennemføre reformer, uden at der kommer støj på linjen”.

Formand for Danmarks Socialdemokratiske Ungdom Frederik Vad Nielsen er enig.

“Vi mangler store kulturpolitiske visioner, men vi mangler også et kulturliv, som vil diskutere. Kulturlivet råber på flere penge, men vil have dem inden for de eksisterende strukturer. Lige så snart man begynder at tale om at ændre noget for at gøre plads til noget nyt, så råber de op i spalter og sendeflader”, siger Frederik Vad Nielsen og fortsætter:

“Politikerne er bange for den modstand, de vil møde, hvis de går

ind i kulturpolitikken. De frygter vreden fra medieklassen og kulturlivet, som de samtidig higer efter anerkendelse hos. Min personlige oplevelse har i hvert fald været, at mange politikere godt kan lide at være i kridthuset hos kunstnere og kulturfolk”.

Mere end bare kroner og øre

Kulturminister Joy Mogensen mener, at kulturlivet selv har et ansvar for, hvordan kulturpolitikken italesættes i samfundet. Hun mener, at kulturlivet selv har brugt økonomi som en målestok for, hvad kulturpolitik er.

“Det er lidt en genganger fra de sidste 20 års kulturdebat, at kulturpersoner efterlyser “visioner”. Jeg har på en eller anden måde lyst til at erklære mig enig. Men på en omvendt måde. Min oplevelse af den kulturpolitiske debat, efter at jeg blev kulturminister, er, at flere eller færre penge til kulturlivets etablerede institutioner er blevet målestokken for kulturpolitik”, skriver hun i en mail til Magisterbladet og fortsætter:

“Flere penge til institutioner og projekter er lig med en bedre kulturpolitik. Det betyder, at kulturlivet risikerer at blive set som en særinteresse, et erhverv eller en stand, der argumenterer for sine interesser. Hvis vi skal undgå det, skal formålet med kulturpolitikken stå meget klarere for danskerne”.

Joy Mogensen opfordrer derfor Christian Have og Morten Hesseldahl samt resten af kulturscenen til at hjælpe med at flytte kulturdebatten i en mere meningsfuld retning.

“Vi er nødt til at genetablere formålet med vores kulturpolitik, hvis Haves og Hesseldahls bekymring om manglende engagement i kulturpolitikken skal imødekommes. Hvordan vi gør det? Det må og skal kulturlivet - og det er ment meget bredt - være med til at give svarene på”, skriver hun.

Christian Have mener, at både han selv og Morten Hesseldahl i de seneste år netop har rejst spørgsmål om, hvordan kulturen bliver mere relevant for flere. Men han giver ministeren ret i, at flere bør gøre det samme.

“Der er brug for flere fra kulturlivet, som stiller de her spørgsmål.

Det kan uden tvivl gøres bedre. Men sagen er den, at der tidligere ikke har været nogen reaktion fra kulturpolitikkerne, når for eksempel Hesseldahl og jeg har rejst de her spørgsmål. Men det ser der ud til at være nu, hvis ministeren mener, hvad hun siger, og det glæder mig”.

Kulturen skal samle os

Både Christian Have og Morten Hesseldahl tror, at mange politikere tøver i kulturpolitik, fordi de ikke ved, hvad kultur egentlig kan.

“Enten forstår de ikke kulturens potentiale, fordi de ikke har lært det i deres opvækst, eller også har de udmærket set det, men vælger bevidst at lade det ligge”, siger Christian Have.

Morten Hesseldahl tror mest på det første.

“Politikerne har glemt, at kulturpolitikken historisk set var grundpillen i det demokratiske samfund, hvor man byggede idéen om et fælles Danmark. Hvis vi ikke ser, at vi er indlejret i historien, så mister vi forbindelsen bagud og noget fundamentalt humanistisk. Hvordan skal vi udvikle fortællingen om at være menneske og dansker, hvis vi ikke kan huske, hvad vi kommer af”, spørger Morten Hesseldahl.

Det skader samfundet, hvis politikere ikke har den empati, som litteratur, teater, film, musik og andet kultur bidrager med, mener han.

“Politik handler om at levere løsninger på konkrete problemer, og de løsninger bliver bedre, hvis man har den åbenhed og det mulighedsrum, som kunsten er med til at skabe. Vi mister altså nogle begavede bud på, hvad fortællingen om Danmark kunne være, hvis politikere ikke interesserer sig for kulturen”.

Morten Hesseldahl håber derfor, at flere politikere vil engagere sig i kunst og kultur.

“Hvis Mette Frederiksen ville vise mindre brød og flere bøger frem på sociale medier, ville det gøre en forskel”.

Morten Hesseldahl, direktør på Gyldendal

“Når politikerne udtaler sig om, hvad der ligger på deres natborde, så er det sjældent noget mere avanceret end Stieg Larsson. Det er ærgerligt. Hvis Mette Frederiksen ville vise mindre brød og flere bøger frem på sociale medier, ville det gøre en forskel. Det er jeg sikker på”.

Dansk Folkepartis domæne

Kan du kende forskel på, hvad Socialdemokratiet og Venstre mener om kultur? Formentlig ikke.

Dansk Folkeparti derimod har en klar kulturprofil, som blandt andet handler om at prioritere land frem for by, kulturarv frem for moderne kunst og revyer frem for eksperimenterende teater.

Partiet har brugt kulturpolitikken som værdigrundlag, pointerer Morten Hesseldahl.

“Dansk Folkeparti har været ekstremt god til at bruge kulturpolitikken til at profilere sin politik. I de år, hvor DF voksede, havde partiet hele tiden kultur på dagsordenen. Modsat alle de andre partier, så havde DF en profil, man kunne genkende”.

Af samme grund mener Christian Have, at der er meget at vinde for de partier, som tør have en klar kulturpolitisk profil.

“Der er et mulighedsrum nu, som aldrig har været større, både på landsplan og på kommunalt plan. Der er efterspørgsel efter en værdidebat og fordybelse. Derfor er det dem, der har en klar kulturprofil om 3-5 år, der vil blive set og prioriteret af vælgerne”.

Selvom både Christian Have og Morten Hesseldahl håber, at regeringen og Joy Mogensen vil turde stå frem og italesætte kulturlivets værdi og potentiale, tør de ikke håbe på for meget.

“For mig at se er det ikke synd for kulturverdenen. Den skal nok klare sig. Det er derimod synd for alle dem, som ikke har forstået, hvad den betyder for livskvaliteten og for det fremtidige samfund. Det er synd for borgerne, fordi vi mister potentialet”, siger Christian Have.

Kulturminister Joy Mogensen oplyser per mail, at det ikke er sikkert, at hun vil gennemføre en museumsreform. ■

Cille, Marie, Betina, Sofie og Anders har sagt FARVEL TIL 9-17

Flere og flere akademikere fravælger et traditionelt 9-17-lønmodtagerliv. De arbejder færre timer i traditionelle lønmodtagerjob og skruer op for selvrealisering og frivilligt arbejde. Økonomer advarer om, at den danske model med gratis uddannelse og SU ikke kan holde til, at akademikerne stempler ud af arbejdsmarkedet.





Cille Rosentoft valgte i 2016 at sige sit faste akademikerjob op og sælge alt, som familien ejede, for at sejle jorden rundt med mand og tre børn, som blev til fire undervejs. Nu er hun tekstforfatter, korrekturlæser, foredragsholder og har skabt Freelifving.dk.

Marie Chimwemwe Degnbol valgte at forlade et job som ph.d.-stipendiat på Københavns Universitet i 2015. Nu er hun handicaphjælper på deltid og producerer en podcast om mennesker, der som hun selv har foretaget en U-vending i livet. For at

få det til at løbe rundt har familien lagt tilværelsen om. De bor i bofællesskab, dyrker grøntsager, køber stort set kun genbrug og forsøger at leve bæredygtigt.

Betina Herlov Møller deler et job med en kollega i teaterbranchen.

Og så er der Anders Boisen, som er innovationskonsulent i Aarhus Kommune 27 timer om ugen. Ud over det har han bygget sig et tiny house og har arbejdet frivilligt i et fødevarereselskab, der hjælper økologiske landmænd med at sælge grøntsager billigere uden om distributørerne.

Less work-bevægelsen breder sig

For bare 20 år siden satte de færreste spørgsmålstegn ved, om en karriere for fuld skrue og unger i institution var den bedste model for arbejds- og familielivet. Nu popper kritikerne af modellen op overalt i landet.

Ifølge ph.d.-stipendiat Sofie Marie Billekop vender flere og flere akademikere ryggen til et traditionelt lønmodtagerliv. Hun er selv en af dem og skriver en ph.d. på Roskilde Universitet på deltid.

“Flere og flere finder andre måder at arbejde på for at dyrke uafhængigheden på et minimalt budget”, siger Sofie Marie Billekop, der skriver om fænomenet blandt vidensarbejdere. Hun kalder det for less work-bevægelsen.

“De, der ønsker at arbejde på andre måder, er ofte idealister, der hellere vil bruge deres tid på at dyrke en meningsfuld interesse end på at tjene penge og jage rundt. Klimabevidstheden er et gennemgående træk”, forklarer hun.

Mange af dem, som Sofie Marie Billekop taler med i sit forskningsprojekt, har ligesom hun selv oplevet stress, meningsløshed eller en følelse af, at der er mere bullshit end substans i det moderne arbejdsliv.

“De savner nærvær, og de indstiller sig på en usikker økonomi for at få tid til det, de synes er vigtigere”, forklarer hun.

Mange forlader et krævende og stressende job

Cille Rosentoft var en af dem, som havde ondt i livet som fastansat akademiker i et krævende job og med små børn. Hun arbejdede i en årrække som konsulent i EVA, Danmarks Evalueringsinstitut, og som underviser og kvalitetsmedarbejder på en erhvervsskole.

“For mig har det aldrig været en protest imod det almindelige ar-

“Hvorfor skal man kæmpe for bedre forhold, hvis arbejdsmarkedet bliver så fleksibelt og individualiseret, at folk ikke længere bliver et fællesskab med hinanden”.

Janne Gleerup, ph.d. og lektor på Roskilde Universitet og medlem af DM's hovedbestyrelse.

Foto: Majken Snelberg



I to år arbejdede Cille Rosentoft som digital nomade på en 42-fods sejlbåd. I efteråret 2019 havde hun kontor i en van.

Foto: Privat



Efter lange overvejelser valgte Marie Chimwemwe Degnbol at sige sin forskerstilling op. I dag er det blevet et personligt og politisk projekt at gå imod strømmen, så hverken hun selv eller planen brænder op.

bejdsliv, som flertallet lever. Men jeg har insistet på at gøre noget godt for mig selv og familien og ikke lade mig begrænse”, siger Cille Rosentoft, som er cand.mag. i kultur- og sprog-mødestudier.

Marie Chimwemwe Degnbol valgte også at gøre noget godt og nødvendigt for sig selv, da hun i 2015 valgte at sige sin forskerstilling op på Københavns Universitet, fordi hun var tæt på at brænde ud.

“Identitetsmæssigt var det en stor beslutning at vende universitetet ryggen. Jeg arbejdede jo med noget, som var vildt spændende. Men på et tidspunkt, hvor jeg havde små børn, depression i familien og en lang periode, hvor jeg også passede min terminalt syge mor, kunne jeg ikke spænde skruetvingen hårdere”, forklarer Marie Chimwemwe Degnbol, som er cand.scient.adm.

I dag har hun og hendes kæreste lagt hele tilværelsen om og bor i bofællesskab i Ballerup, dyrker en del grøntsager, køber stort set kun genbrug og forsøger at leve bæredygtigt.

“Det er blevet både et personligt og et politisk projekt at gå imod strømmen og indrette vores liv på en måde, så hverken vi selv eller planen brænder op”, forklarer hun.

Downsizing er kodeordet for Anders

Anders Boisen har også skruet ned for den konventionelle arbejdstid, men det betyder ikke, at han arbejder lidt. Tværtimod.

“Det er det pluraliserede arbejdsbegreb, der inspirerer mig. At nogle aktiviteter er lønnede, og nogle er ulønnede. At nogle arbejdsformer opbygger den økonomiske kapital, mens andre styrker ens sociale kapital. Derfra er der ikke langt til at stræbe efter, at jeg skal blive både selvforsynende og CO₂-neutral”, siger Anders Boisen, som er cand.mag. i oplevelsesøkonomi.

Og han er ikke nogen firstmover. Tværtimod, mener han. Den såkaldte downsizingbevægelse er i vild vækst og etableret med både facebookgrupper og andre virale communities som omdrejningspunkt.

“Vi er andelsbevægelsen tilsat sociale medier. Der er vildt god energi >>

>>

i at følge med i, hvordan andre i verden arbejder på at downsize. Det gør mit eget projekt både mere realistisk og håbefuldt. Og samtidig henter jeg praktiske tip til, hvordan jeg får et muldtoilet eller et solcelleanlæg op at køre”, forklarer han.

Som innovationskonsulent i Aarhus Kommune 27 timer om ugen arbejder han efter de 17 verdensmål. P.t. arbejder han på at sikre borgerinddragelsen i et bæredygtigt byudviklingsprojekt.

En livsstil som Anders Boisens kræver også, at han selv begrænser sine udgifter til det minimale, og det er hans tiny house et godt eksempel på. Her bliver den minimale plads udnyttet, og han kan blive fuldkommen selvforsynende.

At downsizingtankegangen får vind i sejlene akkurat nu, tror han ikke er tilfældigt.

“Dommedagsklokkerne har længe bimlet meget højt i klimadebatten. Derfor lytter vi til de mere enkle historier om mennesker, der griber til handling og selv tager ansvar for at vende en udvikling”, siger Anders Boisens.

De højtuddannede er frontløbere

En del pile peger i retning af, at det er de højtuddannede, der er frontløberne i den bevægelse, som handler om at finde alternative måder at indrette sit liv på, inklusive arbejdslivet.

Sidste år viste en undersøgelse fra Dansk Magisterforening således, at over en tredjedel af dem, der ikke selv kan placere deres arbejdstider, er utilfredse med jobbet.

Ligeså viser nye tal fra Danmarks Statistik, at mens 16 procent af hele arbejdsstyrken i Danmark ønsker at arbejde færre timer om ugen, drømmer 21 procent af de beskæftigede med lange videregående uddannelser om at arbejde mindre. De er skarpt efterfulgt af dem med korte eller mellemlange videregående uddannelser, hvor 20 procent har samme ønske.

De nye tal stammer fra Danmarks Statistiks interviewundersøgelse Arbejdskraftundersøgelsen og viser ikke overraskende, at det er i de år, man stifter familie og har fuldtids-

job, at ønsket om at arbejde færre timer fylder mest.

“Lysten til at gå ned i tid tager et nøk opad, når folk runder de 35 år, hvilket er en alder, hvor mange stifter eller har stiftet familie og har små børn”, forklarer fuldmægtig i Danmarks Statistik Martin Faris Saewaed Nielsen på Danmarks Statistiks hjemmeside.

Men ønsket går ikke væk, når børnene vokser til. Kigger man på de 45-54-årige og de 55-64-årige, ønsker henholdsvis 17 og 18 procent stadig at arbejde mindre end fuldtid.

Nye arbejdsformer udfordrer ligestillingen

Det er ikke tilfældigt, at Magisterbladets historier om alternative arbejdsformer handler om én mand og fire kvinder. Det stemmer ret godt overens med tal fra Dansk Magisterforenings årlige medlemsundersøgelse, som viser, at det særligt er unge kvinder med børn og ældre kvinder, der ønsker større frihed til at vælge flere fridage. 8 ud af 10 deltidsansatte DM'ere er således også kvinder.

En anden undersøgelse viser, at 50 procent flere kvinder end mænd er ufrivilligt på deltid.

At så mange kvinder ønsker at arbejde mindre eller er tvunget til det, bekymrer Janne Gleerup, som er ph.d. og lektor på Roskilde Universitet og medlem af DM's hovedbestyrelse.

Less work-bevægelsen kan være med til at spænde ben for ligestillingen.

“Fordi kønsrollerne ligger så dybt i vores kultur, skal vi aktivt arbejde



Foto: P. Nøt
Ph.d.-stipendiat Sofie Marie Billekop har vendt ryggen til et traditionelt lønmodtagerliv og skriver en ph.d. på Roskilde Universitet på deltid om work less-bevægelsen.

for at mindske dem og vedligeholde ligestillingen. Ellers forsvinder den. Og det bliver sværere, hvis kvinderne ikke er på arbejdsmarkedet med samme vilkår som mændene”, siger Janne Gleerup.

Hun mener, at jo løsere ansættelse man har, desto større er risikoen for at falde ind i traditionelle kønsrollermønstre, hvor det er kvinderne, der skal varetage de hjemlige forpligtelser. Hvis de alligevel arbejder freelance hjemmefra, kan de jo lige så godt rydde op og hente børn og lave mad.

Bent Greve, som er professor i samfundsvidenskab ved Roskilde Universitet, har en anden mulig forklaring.

“Kvinder er generelt bedre til at tage vare på sig selv. De er gode til at sige stop, når de er ved at blive stressede, hvorimod mænd kører sig selv længere ud”, forklarer han.

Det handler om at finde en bæredygtig vej

Hvis flere og flere - også højtuddannede - dropper fuldtidsarbejdet på grund af stress eller problemer med at få tid til familielivet, er der god grund til at tage det dybt alvorligt, mener økonomiprofessor Nabanita Datta Gupta fra Aarhus Universitet, som også er økonomisk vismand.

“Så bliver vi nødt til at kigge en ekstra gang på, hvordan vi kan skabe mere fleksibilitet, måske inkorporere en større frihed i nogle perioder eller tilrettelægge arbejdslivet på helt andre måder. For det er helt klart en udfordring for velfærdsstaten, hvis mange erhvervsdygtige højtuddannede stempler ud”, fastslår Nabanita Datta Gupta.

Ifølge professoren er selve samfundskontrakten mellem generationerne på højkant.

“Hvis akademikere ikke bliver fuldt betalende skatteborgere i et langt arbejdsliv efter at have taget lange uddannelser på SU, kan det blive svært at tilbyde deres børn og børnebørn den samme gratis service”, siger Nabanita Datta Gupta.

Den holdning er Cille Rosentoft ofte stødt på, efter at hun solgte alt, tog børnene ud af skolen og tog på jordermosejling.



Foto: Anders J. Larsen
To gange har Betina Herløv Møller delt et fuldtidsjob med to forskellige kolleger på teatret Carte Blanche i Viborg. “Det har været en kæmpe gevinst både for mig og for min arbejdsplads”, siger hun.

“Hvis et stigende antal akademikere ikke bliver fuldt betalende skatteborgere efter at have taget lange uddannelser på SU, så kan det blive svært at tilbyde deres børn og børnebørn den samme gratis service”.

Nabanita Datta Gupta, økonomisk vismand og professor

“Vi kender alt til den modstand, man møder, når man går imod samfundsnormen. Mange har beskyldt os for at tjekke ud af fællesskabet med vores kæmpe egoistprojekt”, forklarer Cille Rosentoft.

“Men free living handler ikke om, at man vil holde fri hele tiden. Det handler om at arbejde på en måde, så vi også passer på os selv i stedet for at yde, yde, yde og nogle gange blive syge af det. Jeg har aldrig været så glad for at arbejde, som jeg er nu, hvor jeg selv kan bestemme hvornår, hvor og med hvad. Og i dag tjener jeg endda mere, end jeg gjorde, da jeg var fastansat”, siger Cille Rosentoft.

Marie Chimwemwe Degnbol medgiver, at det godt kan blive et samfundøkonomisk problem, hvis for mange højtuddannede ender med ikke at bruge deres uddannelse. Men der er noget galt, når man ikke kan passe sine syge børn uden at føle sig forkert.

“Og det er værdifuldt, hvis vi, som ikke kan trives i det arbejdsliv, der ligger foran os, formår at finde en anden mere bæredygtig vej”, siger hun.

“Jeg håber, det kan medvirke til en strukturel udvikling af arbejdsmarkedet, så problemer og løsningsmulighederne ikke bliver individualiserede, som det i høj grad er tilfældet nu”.

Fællesskabet skal stå for velfærdsopgaverne

Det Økonomiske Råd mener, at en arbejdsuge på 30 timer vil koste 60 milliarder kroner om året, og Nabanita Datta Gupta mener, at også den grønne omstilling og folkepensionen kan blive vanskelig at finansiere, hvis de yngre arbejder mindre, og befolkningen samtidig bliver ældre.

“Selv om flere måske vil belaste systemet mindre, fordi de ikke sender deres børn i institution eller selv passer deres gamle forældre, så vil velfærdsstaten stå med en kæmpe ekstraudgift, som den ikke kan finde dækning for”, siger hun.

Økonom i Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) Sofie Holme Andersen deler hendes bekymring:

“Det kan være til stor glæde og gavn for den enkelte og for en fami-

lie, at en forælder går ned i tid, men det er ikke en trend, vi skal heppe på set fra et samfundøkonomisk perspektiv”, siger hun.

“Hvis det skyldes en klimabevidsthed, og at folk træffer et personligt valgt om at tjene mindre og forbruge mindre, så må vi indrette samfundet derefter. Men det skal med i regnestykket, at den grønne omstilling så vil blive dyrere, og at grøn vækst ikke nødvendigvis er minusvækst. Det er for eksempel også vækst, når vi bygger flere vindmøller”, siger Sofie Holme Andersen.

Anders Boisen har en bachelor i virksomhedskommunikation og afviser økonomisk vækst som en holdbar model.

“Jeg tror ikke på, at vi kan have en evigt voksende økonomi. Derfor ser jeg et behov for, at vi tænker i modeller for velfærd, der bygger mere på de sociale relationer og netværk. Mange af de opgaver, som vi i dag lader velfærdssamfundet om at løse, vil i fremtiden skulle løses af frivillige netværk”, mener han.

“Vores communitytankegang driver udviklingen frem. En bæredygtig fremtid kræver, at vi satser på småvirksomheder og netværk af borgere og virksomheder, der organiserer sig om at skabe velfærd i deres lokalområder”, siger han.

Alternative arbejdsformer må ikke blive en exitstrategi for A-holdet

Mens Anders Boisen mener, at fællesskabet skal drive udviklingen, er Janne Gleerup bekymret for, at det faglige fællesskab går tabt. Hun mener, at det frie arbejdsliv er et tveægget sværd, for selv om det kan fungere godt for den enkelte, bliver vi også mere sårbare, og derfor bør fagbevægelsen være skarpt opmærksom på udviklingen.

“Det kan blive et problem for fagbevægelsen, hvis arbejdsmarkedet bliver så fleksibelt og individualiseret, at folk ikke længere har et fællesskab med hinanden. Så bliver det svært at få øje på, hvorfor man skal samle sig i en fagbevægelse og kæmpe for bedre forhold”, siger Janne Gleerup, som forsker i prekarisering på RUC og er medlem af DM's hovedbestyrelse.

Hun ser et dilemma mellem individuelle og kollektive hensyn. For hvordan styrker vi de individuelle handlemuligheder uden at svække det kollektive kompas og handlekraften?

“Balancegangen er at imødekomme de grupper, der ønsker mere fleksibilitet i deres arbejdsliv, uden at gøre det på bekostning af dem, der gerne vil have stabile og indkomstsikrede rammer”, siger Janne Gleerup.

Mens less work-bevægelsen indeholder positive ønsker om at skru ned for stress og jag, så er det også et symptom på et arbejdsmarked, der er blevet så presset, at folk ser sig nødsaget til at gå i et individuelt selvforsvar mod strukturelle problemer, mener Janne Gleerup.

DM skal både være imødekommende over for dem, der vil organisere sig anderledes end 9-17, og samtidig bruge deres kritik til at forbedre det traditionelle arbejdsmarked, siger Janne Gleerup.

“For det første skal man række ud til de grupper, der ønsker at arbejde på andre måder. Samtidig skal vi have afdækket årsagerne til, at rammerne og mulighederne på det traditionelle arbejdsmarked ikke er attraktive. For måske er svaret, at mainstreamarbejdsmarkedet skal ændres, og det har vi brug for hjælp til fra dem, der siger fra over for det”, siger hun.

“Det er rigtig spændende, hvordan vi nytænker det meningsfulde arbejdsliv. Det har vi - og klossen - skrigende behov for. Men det må ikke ske på en måde, hvor det er forbeholdt de stærkeste på arbejdsmarkedet på bekostning af de svageste. Alternative arbejdsformer må ikke blive en exitstrategi for A-holdet, mens B-holdet skal leve med de dårlige job. Det er arbejdsmarkedets parterers ansvar at sikre, at det ikke sker”, siger Janne Gleerup. ■

Foto: Privat



Anders Boisen arbejder 27 timer i Aarhus Kommune, er frivillig og har bygget et lille bitte hus.

Læs hele temaet på magisterbladet.dk. Søg efter Alternative arbejdsformer.



Debat og blog

Sidste frist for debatindlæg til nr. 4 er fredag den 1. maj kl. 10. Debatindlæg sendes til magisterbladet@dm.dk.

Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen.



DET RESPEKTFULDE AFSLAG

Nikolaj Hedegaard Hyttel, cand.mag.

Arbejdsmarkedet! Nogle vil kalde det for et produkt af konkurrencestaten, andre vil kalde det for dynamisk, hvor arbejdskraften følger konjunkturerne. Det lyder jo meget godt det hele, men hvad så, når der er alt for meget arbejdskraft til alt for få stillinger?

Her kunne man passende fremhæve et citat fra noget så ordinært som en popsang: "The Winner Takes It All" lyder det så smukt i ABBA's hit fra 1980, en sætning, der kan føres direkte over på arbejdsmarkedet, for når der kan være over 300 ansøgere til en stilling, så kan der kun være én vinder. Hvem skal have sine drømme opfyldt, og hvem må samle skuffelsen op, bearbejde den til en ny portion entusiasme, der kan brændes af på den næste ansøgning? Selv en ildsjæl kan slukkes, hvis modstanden er hård og ligegyldig nok.

Det er fantastisk at få den famøse opringning, hvor man anerkendes for sit cv, sin personlighed og fulde kompatibilitet med resten af personalegruppen. Ja, det er fantastisk at få tilbudt jobbet.

Vinderen tager så sandelig det hele. Men hvad med de resterende 299 ansøgere? Hvordan forholder man sig til dem? Det er aldrig sjovt at skulle give en trist besked, slet ikke til en kandidat, man kunne fornemme virkelig gerne ville jobbet, men som så ikke passede ind af den ene eller den anden grund. Mit råd vil her være: Vær først og fremmest ærlig over for kandidaten. Det kan være hårdt at skulle påpege en manglende kemi, men det er bedre end en veritabel smoothie af "undskyldninger", fx at kandidaten bor for langt væk, for hvorfor blev vedkommende så overhovedet kaldt til samtale? Vær ærlig og konkret. Så får den afviste kandidat noget at arbejde med. Det kunne jo tænkes, at "problemet" netop var noget, der kunne ændres, så en ellers kvalificeret kandidat kan få sine drømme opfyldt.

Som arbejdsløs ser man en bred palet af forskellige afslag lige fra det meget personlige og næsten undskyldende til det direkte ubehøvede.

Desværre er der fremkommet en kedelig kultur, hvor man nærmest er ligegyldig over for de kandidater, der ikke kom igennem. Eksemplet kan være, at man glemmer at kontakte de 4-5 andre, der har været til samtale. Man får aldrig ringet som lovet, og de bliver som resten af feltet spist af med en autogenerated mail fra en rekrutteringsmail med det bekvemme fornavn noreply@

Der er ingen tvivl om, at det er et kæmpe arbejde at skulle bearbejde 300+ ansøgninger og give alle et fornuftigt svar på deres ansøgning. Men der er en gevinst ved at prioritere tiden til at give et ordentligt afslag, for hver af disse kandidater er, på godt og ondt, en potentiel ambassadør for virksomheden. Går de videre med et ærligt og respektfuldt afslag, ja, måske endda med et skulderklap, så er der stor chance for, at de fremadrettet vil tale pænt om virksomheden og måske endda anbefale den. Her skal der ikke megen fantasi til for at forestille sig, hvad en negativ oplevelse vil resultere i.

I kan glemme en kandidat blandt 300, men kandidaten glemmer aldrig jer og det mærke, I sætter.

BLOG



Jakob Elkjær er redaktør på Magisterbladet

Blogindlæg fra 13. marts

TÆNK DIG OM. HVAD KAN DU GØRE FOR DE SELVSTÆNDIGE?

Det er ikke synd for os lønmodtagere, at vi bliver sendt hjem og skal arbejde med børnene på armen eller misser vores efteruddannelse på grund af coronavirussen. Det er til gengæld synd for de selvstændige og freelancerne, mener chefredaktør Jakob Elkjær.

Vi bliver nødt til at holde sammen og bevare proportionerne. Det er en krise.

Selvfølger skal vi passe på de gamle og svage, som kan dø af corona.

Derfor er det ikke synd for os lønmodtagere med fast løn, at vi ikke kommer på efteruddannelse. Det er heller ikke synd, når vi bliver sat til at arbejde hjemmefra, i det omfang vi kan, eller bliver tvunget til at holde noget ferie. Og det er slet ikke synd, hvis vi får besked på at stille op for fællesskabet og arbejde over.

Det er en krise, og det må vi leve med, ja, måske endda være stolte af.

Sådan er det.

Til gengæld er det synd for de selvstændige og freelancere, som risikerer at måtte dreje nøglen om på den biks, som de har kæmpet heroisk for i årevis.

Tænk på alle de dygtige oplægsholdere, undervisere, konsulenter, kunstnere, grafikere og fotografer, som får aflyst masser af ordrer eller udskudt dem til efteråret.

Og tænk på alle de små tomme butikker og cafeer, som skal lægge en månedsleje på 20.000 kr.

Likviditet er det springende punkt for mange små virksomheder. Mange af dem kommer til

at dø, hvis vi ikke tænker os om og støtter dem. Både som samfund, som virksomheder og som enkeltpersoner.

Så kære redaktører, ledere og mellemledere. Det er nu, vi skal tænke på de freelancere og selvstændige, som arbejder for os! Kan vi gøre noget for dem? Det er altså ikke let i forvejen at være en lille iværksætter i Danmark. Hvis du gerne vil kunne bruge dem efter krisen, så er det nu, du skal gøre noget. Ellers har de drejet nøglen om og er på dagpenge, når du skal bruge dem igen.

Så overvej, om der er en regering, du ikke har betalt.

Overvej, om du kan tænke ud af boksen og give dem et andet job, som styrker dit produkt eller din virksomhed.

Overvej, om du kan give dem et forskud på det arbejde, du har skudt til september (hvis du må). Og hvis du har fem leverancer de kommende måneder, så kan du måske betale dem alle sammen nu i et klippekort? Tag en snak med dem for at se, om du kan hjælpe på en eller anden måde.

Og tænk på dine venner og bekendte, som er selvstændige eller freelancere. Kan de få det til at hænge sammen? Er der noget, du kan gøre for dem? ■

Spar tid

Har du ikke allerede tilmeldt dit DM-medlemskab til betalingservice, så gør det nu og spar tid i fremtiden.

dm.dk/minside

Dansk
Magisterforening



Lektor i dansk sprog og kultur i udlandet

Følgende universiteter i udlandet har ledige tidsbegrænsede lektorater til besættelse fra efterår 2020:

Canada: University of British Columbia i Vancouver (fra 1. september 2020)

Polen: Adam Mickiewicz-Universitetet i Poznan (fra 1. oktober 2020)

Spanien: Universidad de Granada (fra 1. oktober 2020)

Besøg vores hjemmeside www.ufm.dk/ **lektoratsordningen**, hvor detaljerede stillingsopslag med jobbeskrivelser kan ses.

Den enkelte lektor ansættes af universitetet i udlandet. Styrelsen for Forskning og Uddannelse formidler ansættelsen via indstillinger fra Lektoratsudvalget.

Ansøgning

Ansøgningsfristen til Granada og Vancouver er tirsdag den **14. april** samt mandag den **20. april** for Poznan. Lektoratsudvalget forventer at afholde samtaler i uge 17 og 18, enten i København eller via Skype.

Opslag – Knæk Cancer

Igen i 2020 uddeler Kræftens Bekæmpelse Knæk Cancer-midler til kræftforskningsprojekter. Temaerne ligger inden for rammerne af Kræftens Bekæmpelses tre pejlemærker frem mod 2025 'Et skridt foran kræft', 'Social ulighed i kræft' og 'Ingen skal stå alene med kræft'. Der kan søges om midler indenfor følgende temaer:

Et dansk kræftforskningscenter, op til 20 mio. kr.

Ønsket er at få etableret et forskningscenter, der bidrager med forskningsresultater på højt niveau, som samarbejder mellem alle relevante kræftenheder i Danmark, og som medvirker til at forskningsresultaterne implementeres i de relevante kræftenheder i Danmark.

Forskning i tidlig diagnose, op til 10 mio. kr.

Jo tidligere i sygdomsforløbet en kræftsygdom behandles, jo bedre er sandsynligheden for, at behandlingen lykkes. Dette skal ske på en effektiv måde med så få unødvendige henvendelser til egen læge og med så få unødvendige undersøgelser og behandlinger som muligt.

Unge talentfulde kræftforskere, op til 10 mio. kr.

Kræftens Bekæmpelse ønsker at styrke talentudviklingen i dansk kræftforskning. Ønsket er, at to til tre unge uafhængige forskere får mulighed for at gennemføre enestående og ambitiøse projekter inden for alle aspekter af kræftforskning.

Forskning i strategier mod behandlingsresistens, op til 10 mio. kr.

Behandlingsresistens er et af de største problemer i den moderne kræftbehandling og skyldt i de fleste dødsfald blandt kræftpatienter. Behandlingsresistens opstår enten på grund af eksisterende modstandskraft mod behandlingen eller ved udvikling af modstandskraft under en behandling, fordi kræftcellerne har evne til at tilpasse sig.

Forsknings- og udviklingsinitiativer med henblik på at mindske ulighed i kræft, op til 10 mio. kr.

Kræftens Bekæmpelses og en række andre centrale aktører på sundhedsområdet har fokus på ulighed i sundhed, herunder ulighed i kræft. Uligheden står i vejen for, at alle mennesker får gavn af de fremskridt, der gøres inden for forebyggelse og behandling af kræft. Kræftens Bekæmpelse vil fremme og støtte aktiviteter med henblik på at mindske uligheden og løfte de svageste grupper.

Tværfaglig forskning i rehabilitering, tidlig palliativ indsats og pleje i forbindelse med kræft, op til 10 mio. kr.

Der er behov for mere viden om metoder til at sikre den bedst mulige tværfaglige indsats i rehabilitering, tidlig palliativ indsats og pleje af kræftpatienter med fokus på kræftpatienters behov.

Forskning i sjældne kræftsygdomme, 10 mio. kr.

Mange sjældne kræftsygdomme karakteriseres ved, at de har dårlig prognose, at det er svært at finde ekspertise og evidens, og at der ofte kun findes få behandlingsmuligheder. Der er dårligere overlevelse for mange sjældne kræfttyper, end for de hyppige kræftformer.

Forskning i HPV relateret kræft i Danmark, op til 5 mio. kr.

Der er stort behov for mere viden om HPV-relateret kræft og de problemstillinger, der bredt set knytter sig hertil.

Se de fulde opslag samt vejledning på vores hjemmeside www.cancer.dk/bevilling

Kræftens Bekæmpelse
Bevillingssektionen



MASTERUDDANNELSE DATADREVET ORGANISATIONSUDVIKLING (MDO)

WWW.MDO.AAU.DK

HELHEDSTÆNKENDE DATALEDERE

MDO uddanner helhedstænkende dataledere med blik for både organisatoriske, tekniske og etiske aspekter af datadrevne projekter. Uddannelsen er tværfaglig og kombinerer konkret indsigt i nye datateknologier med viden om organisationsudvikling og dataetik.

EN VERDEN AF NYE DATAMULIGHEDER OG -UDFORDRINGER

MDO henvender sig til humanistiske og samfundsvidenskabelige medarbejdere i både den offentlige og private sektor. Uddannelsen er relevant for dig, der arbejder med organisatoriske analyseopgaver, udviklingsprocesser, implementering, HR-opgaver eller ledelsesopgaver. Du lærer at mestre digitale analyse- og designmetoder, som er centrale, når du skal udvikle din organisation ved hjælp af nye data.



AALBORG UNIVERSITET KØBENHAVN
KONTAKT: ANDERS KOED MADSEN, LEKTOR
AKMA@HUM.AAU.DK, 6128 7747



AALBORG UNIVERSITET
KØBENHAVN

AALBORG UNIVERSITET
INSTITUT FOR KULTUR OG LÆRING
9940 8005
KULTUR-LAERING@HUM.AAU.DK



Technical
University of
Denmark

Professor

Entrepreneurship Didactics

DTU invites applications for a position as Professor in the field of Entrepreneurship Didactics. The professor will be part of the newly established Centre for Technology Entrepreneurship (DTU Entrepreneurship) and is expected to take the lead in building up a research team with the drive, vision, and talent to elevate our research and teaching activities within the area of entrepreneurship didactics.

 **Deadline 10 April 2020**

TECHNOLOGY FOR PEOPLE. DTU develops technology for people. With our international elite research and study programmes, we are helping to create a better world and to solve the global challenges formulated in the UN's 17 Sustainable Development Goals.

Hans Christian Ørsted founded DTU in 1829 with a clear vision to develop and create value using science and engineering to benefit society. That vision lives on today.

DTU has 11,500 students and 6,000 employees. We work in an international atmosphere and have an inclusive, evolving, and informal working environment. Our main campus is in Kgs. Lyngby north of Copenhagen and we have campuses in Roskilde and Ballerup and in Sisimiut in Greenland.

Read more at
career.dtu.dk



Et forsikringsfællesskab for medlemmer af Dansk Magisterforening

Som medlem af Dansk Magisterforening kan du forsikre din bolig, dit indbo, cykel, bil, dig selv og din familie hos Lærerstandens Brandforsikring.

Lærerstandens Brandforsikring er et medlemsejet forsikringsfællesskab. Det betyder, at pengene alene arbejder for vores medlemmer for at sikre de bedste priser og de bedste dækninger til medlemmerne.

Og hvert år udbetaler vi loyalitetsrabat til medlemmer, der har haft deres indboforsikring hos os i mindst 3 år.

Læs mere om forsikringerne og beregn din pris på lb.dk eller ring til os på 33 48 51 07



Vores forsikringer er flere gange blevet hædret af Forbrugerrådet Tænks magasin Penge.

Senest har vi fået "Bedst i test" på den samlede forsikringspakke af indbo-, ulykke-, bil- og husforsikringer.

UDVID DIT NETVÆRK

PÅ CBS EXECUTIVE
SOMMERSKOLE

**VI GLÆDER OS TIL AT KUNNE
FORSAMLES IGEN PÅ CBS EXECUTIVE
SOMMERSKOLE TIL AUGUST**

Bliv klogere på dine udfordringer og andres erfaringer på vores 3-5 dages kurser målrettet ledere og specialister.

Du kan vælge mellem 19 kurser inden for aktuelle fagområder :

- Digitalisering
- Finansiering og Økonomi
- Forretningsudvikling, Strategi og Innovation
- Ledelse og Organisation
- Politik og Samfund

