

magisterbladet

NR. 4 · 2020

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · MAGISTERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED



Måling: Løst-ansatte og selvstændige betaler prisen for corona

SIDE 25

Antropologer har smidt tropehjelm – og udskriver fakturaer

SIDE 40

EFTER CORONA: VI ØNSKER ET FRIERE ARBEJDSLIV

Mange akademikere vil have mere fleksible arbejdstider og mere hjemmearbejde, viser en ny måling. En af dem er forskningsassistent og underviser Rønja Mannov Olesen.

SIDE 12



Du har ingen business- uddannelse...

Men i dit job kunne du godt bruge mere viden om det at drive forretning. HD1-uddannelsen er for dig, der søger grundlæggende forretnings- og organisationsforståelse. Og samtidig passer du dit daglige arbejde.

Læs mere på hd.cbs.dk

CBS  HD

Du er også en af hverdagens helte

Nogle enkelte faggrupper er blevet rost i medie billedet under coronakrisen. Det forstår jeg godt, for alle vi, der har arbejdet hjemme med mindre børn om benene, har nok sendt mange længselsfulde tanker til pædagogerne, ligesom vi er taknemmelige for at møde det sundhedspersonale, der har den direkte borgerkontakt, hvis vi bliver syge.

Men de akademiske faggrupper udfører også deres arbejde samvittighedsfuldt under krisen. Og helt ærligt fortjener I også anerkendelse for jeres arbejde. Jeg har sendt mange tanker til medarbejderne i ministerier og styrelser, hvor der har været mange sene overarbejdstimer med at få hjælpepakker forhandlet og landet, ligesom mange DM-medlemmer også virker inden for sundhedsområdet.

“Det gode liv bæres ikke af sundhed og økonomi alene. Vi skal også have fællesskaber for at trives”.

Andre steder er undervisning blevet omlagt på rekordtid til at være online, forskningsprojekter har skullet omlægges eller ombyrdes, konsulentarbejde har skullet finde helt nye veje, og it-afdelingerne på alle arbejdspladser har været glødende. Mange administrative planer er blevet kuldkastet og har skullet starte forfra, ligesom budgetterne pludselig ser helt anderledes ud.

Der er intet, der tyder på, at vi leverer mindre, selvom vilkårene har været svære, og jeg ved, at der på mange arbejdspladser bliver arbejdet endnu hårdere end vanligt for at løse de mange ekstra opgaver, som coronakrisen har udløst. Der er mange, som har knoklet med at få enderne til at nå sammen. Som har været omstillingsparate, til de var ved at brække sig. Alle jer, der har vist en jernvilje til at løse de udfordringer, som krisen har bragt med sig, og har udviklet nye arbejdsmetoder på rekordtid: I er også hverdagens helte!

Der er også meget, der har været fortvivlende og op ad bakke. Arrangementer har ikke kunnet afholdes, og hele kulturområdet har været lagt ned. Mange freelancere og selvstændige står over for det ene aflyste job efter det andet. Og på privatområdet har vi

set dobbelt så mange opsigelser i dette forår som i samme måned sidste år. Det er heftige tider.

Desto mere vigtigt bliver det hurtigt at hjælpe ledige i job igen og til sommer at få hjulpet de nyuddannede ind på arbejdsmarkedet. Vi kan se, at de, der blev nyuddannet eller ledige under finanskrisen i 2008, også i årene efter havde et efterslæb på løn og ansættelsesvilkår. Og det var formentlig en lille samfundskrise set i forhold til det, vi står over for nu.

Sundhed og økonomi er naturligt i centrum, men vi må ikke glemme, at det gode liv ikke bæres af sundhed og økonomi alene. Vi skal også have fællesskaber for at trives. Vi skal have sociale sammenhænge og inspiration til vores tilværelse.

Jeg mener, der er brug for mere lys på, hvordan de nye måder at arbejde og leve på påvirker os som mennesker. For der er helt sikkert en masse, vi savner, men der er måske også noget, vi måske vil tage med videre.

Det hele skal jo ikke nødvendigvis være, som det var før Covid-19; tænk blot på faldet i flyrejser og implikationerne af det for miljø og klima, ligesom mange har oplevet at arbejde på andre måder. Men det er ikke den vigtigste lære. Nej, det vigtigste er, at vi skal tage vare på hinanden.

Det kræver selvfølgelig lidt mere at have blik for andres behov på afstand, men jeg tror, at vi under denne krise har fået en stigende erkendelse af det menneskelige behov for fællesskab. Og den omsorg for hinanden skal vi tage med os gennem krisen og med ud på den anden side.



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

Al 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 Bøttcher, 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: Ulrik Jantzen

Oplag: 37.600 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 39.864
i perioden 1.7.2018-30.6.2019



PRODUKTIONSPLAN:

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

Nr. 7 2020

Udkommer: Fredag den 11. september
Deadline debat: Mandag den 31. august
Deadline annoncer: Onsdag den 26. august

Ledighed er værre end corona

Jeg vasker hænder, og jeg holder afstand. Og jeg er lige så bekymret for min 86-årige far og mine nære og kære med kroniske sygdomme som alle andre. Men jeg savner proportioner i den offentlige debat.

Coronavirusen er ikke så slem, som vi frygtede - både fordi vi holder afstand, og fordi sygdommen viser sig at være mindre dødelig, end vi først troede.

Til gengæld er det overvældende, hvor kraftigt coronakrisen rammer økonomien. Antallet af ledige er steget massivt.

Samtidig er der sket noget virkelig mærkeligt med den offentlige meningsdannelse.

Det er mit indtryk af den offentlige debat, at enten er man hensynsfuld, god, social, solidarisk og går op i at beskytte de ældre og de svækkede mod coronavirus. Eller også er man egoistisk, kold, kynisk, ultraliberal og tænker kun på erhvervsliv, bruttonationalproduktet og job.

“Ledighed og dårlig økonomi koster både livskvalitet og menneskeliv”.

Men det er en falsk modsætning. En løgn af tragiske dimensioner. Ledighed og dårlig økonomi koster både livskvalitet og menneskeliv. Hvis der er noget, der vender den tunge ende nedad, så er det en økonomisk krise. Spørg bare de kommende dimittender, hvordan det føles at skulle ud på arbejdsmarkedet nu.

Det er ikke hensynsfuldt over for de økonomisk udsatte, når vi sætter økonomien på vågeblus. Det rammer time-lønsansatte, freelancere, små selvstændige, løsthængende lønmodtagere og nyuddannede som en benhård syngende lussing.

Det, vi har forskningsmæssigt belæg for at sige om ledighed og sundhed, er følgende:

Stigende ledighed medfører flere skilsmisser, flere fattige, dårligere sundhed, mere partnervold, mere ensomhed, flere psykisk syge, mere misbrug og flere selvmord. Ja, vi ved sågar, at ledighed ikke bare rammer den nuværende generation, men også de arbejdsløses børn, som selv har større risiko for

ledighed, uddanner sig mindre og har dårligere økonomi.

Når ordet forsigtighedsprincip bruges af statsminister Mette Frederiksen og andre, så taler de om, at vi skal være forsigtige af hensyn til risikoen for umiddelbar spredning af smitte. Jeg har ikke hørt dem tale om et forsigtighedsprincip i forhold til at øge ledigheden.

Det burde vi begynde at gøre. For selv om hvert eneste dødsfald er tragisk, så er der heldigvis meget få, som dør af coronavirus, relativt set.

På en ganske almindelig dag dør normalt 147 mennesker i Danmark. I skrivende stund - den 6. maj - er 503 døde af coronavirus i Danmark i alt, hvilket foreløbig er langt færre end de 1.680-5.600, som Sundhedsstyrelsen først anslog ville dø - og altså ikke mange flere, end der normalt dør på tre almindelige hverdage. Vi er hverken på den røde eller grønne kurve, men langt under dem begge.

Til sammenligning døde 1.644 mennesker af influenza i 2018, da vi sidst havde en ubehagelig sæson. Og på et normalt år dør 15.330 af kræft, 12.177 af hjertesygdomme og 6.640 af sygdomme i åndedrætsorganerne.

Modsat står det til med arbejdsløsheden, hvor tallene bliver stadig mere alarmerende.

Mens de første forsigtige skøn lød på, at 10.000 måske ville miste jobbet på grund af corona, så steg ledigheden med 46.506 personer fra 9. marts til 29. april.

Økonomien bløder, og det ville være meget værre, hvis ikke vi havde haft en regering og et folketing, som med rettidig omhu havde sat resolut ind med hjælpepakker. Det her er ikke skrevet for bagudrettet at kritisere regeringen og Folketinget, som jo hele tiden har reageret på de foreliggende oplysninger. Det er skrevet for at minde om, at ledighed faktisk koster liv, livskvalitet og leveår på den lange bane. Det bør fylde mere fremover, både når vi debatterer, og når vi prioriterer.

Redaktør
Jakob Elkjær

20

Hurtig kommunal omstilling i blinde



ARTIKLER

- 7** Coronaskattestigning deler vandene
- 11** Vi er blevet gladere for Zoom, fleksibilitet og hjemmearbejde
- 12** Det har vi lært af corona-krisen: Hverdagen bliver ikke den samme
- 18** Voldsomme begivenheder stiller nye krav til offentligt ansatte
- 20** Hurtig kommunal omstilling i blinde
- 22** Flere omplaceringer af akademikere på vej
- 34** 5 akademikere i frontlinjen
- 36** 6 gode råd: Sådan bliver du chef
- 39** Corona kan skabe bedre forståelse for introverte
- 40** Antropologerne har smidt tropehjelm og udskriver fakturaer
- 45** KU søger hvid mand til topstilling inden for it

FASTE

- 3** LEDER
- 4** REDAKTØRENS KOMMENTAR
- 8** SIDEN SIDST
- 10** MÅNEDENS GANG PÅ #SOME
- 23** NYE BØGER
- 24** NYE BØGER
- 56** DEBAT



26

Mange løstansatte får hverken løn eller dagpenge

- 48** Flere kvinder bliver selvstændige sent i arbejdslivet
- 50** Topforskere: En eneste ferie på 12 år, og så blev han syg ...
- 52** Ny bog: DM har et historisk ansvar for prekariseringen på universiteterne
- 54** Professor i digital-læring om nyt krav på CBS: "Det er meget ambitiøst"



52

Ny bog: DM har et historisk ansvar for prekariseringen på universiteterne

40

Antropologerne har smidt tropehjelm og udskriver fakturaer



TEMA OM LØSTANSATTE OG SELVSTÆNDIGE

- 25** Måling: Coronakrisen har især ramt små selvstændige og løstansatte
- 26** Mange løstansatte får hverken løn eller dagpenge
- 28** Et halvt års indtægt er forsvundet
- 30** Vi fulgte René Georg under corona: Han svingede mellem at give op og vild optimisme



Nyt job?

Tag del i mulighederne



Se de ledige stillinger her

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

Coronaskattestigning deler vandene

44 procent af danskerne er ikke eller slet ikke parate til at samle regningen for coronakrisen op over skatten. Det overrasker KU-professor, at modstanden er så stor midt i en dyb krise.

KUN 12 PROCENT af borgerne erklærer sig fuldt ud enige i, at de er parate til at betale ekstra i skat, når regningen skal betales for hjælpepakker til erhvervslivet, for støtte til de lukkede kulturinstitutioner og for de galopperende udgifter til et stigende antal ledige. Hertil kommer, at hver tredje erklærer sig overvejende enige i, at de er parate til at bidrage ekstra over skatten, mens 44 procent "ikke" eller "slet ikke" vil bidrage med en coronaskat, når krisen er overstået.

Det fremgår af en måling, som Gallup har foretaget for Magisterbladet blandt danskere over 18 år, der er i beskæftigelse.

Målingen viser også, at 56 procent af de beskæftigede, der har en videregående uddannelse, ser positivt eller overvejende positivt

på ideen om at øge skatten, mens næsten halvdelen af de 18-35-årige og 61 procent af vælgerne i blå blok ikke eller slet ikke er parate til at samle den ekstra regning op.

Professor Kasper Møller Hansen, der forsker i holdningsdannelse og vælgeradfærd på Københavns Universitet, er overrasket over, at der generelt ikke er en større villighed til at lade skatten stige.

"Vi står midt i den dybeste krise siden 2. verdenskrig. Alle er ramt eller kender nogen, der er ramt. Oftest, når du spørger danskerne, om de er parate til at betale mere i skat, vil de sige nej. Men jeg havde forventet, at langt flere ville føle sig forpligtede til at bidrage til fællesskassen i den her situation", siger Kasper Møller Hansen.

Den manglende opbakning kan skyldes flere ting, påpeger han.

"Fx at man ikke føler sig solidarisk med alle andre, at man ikke synes, man har råd, at man ideologisk er imod øget personbeskatning, eller eventuelt at man ikke har tillid til myndighederne eller den siddende regering", forklarer Kasper Møller Hansen.

Den øgede ulighed i samfundet afspejler sig også i Gallup-målingens svar, påpeger han.

"De ufaglærte og de yngste medborgere, der ubetinget lider mest under krisen, har sværere ved at se rimeligheden i, at et erhvervsliv, der har tjent millioner op til krisen, nu får store hjælpepakker af det offentlige", siger KU-professoren.

Var danskerne blevet spurgt, om de via en coronaskat ville betale mere til permanent øget velfærd, havde opbakningen været langt større. Det mener direktør i Arbejderbevægelsens Erhvervsråd Lars Andersen. "Derfor er det ret pænt, når 46 procent alligevel melder sig klar eller delvist klar til en skat, som der ikke er en klar modtager på", siger Lars Andersen.

AE's direktør advarer på det skarpeste imod, at regeringen overhovedet begynder at overveje en skattestigning i kølvandet på nedlukningen.

"Det vil dræbe samfundsøkonomien fuldstændigt, hvis vi tager penge fra skatteborgerne til at finansiere de engangsudgifter, som coronakrisen medfører. Vi så det så sent som under finanskrisen, hvor politikerne svarede igen ved at halvere dagpengene og beskære velfærden. Det tog fire år, før samfundsøkonomien var i omdrejninger igen", siger Lars Andersen.

Der er rigeligt plads på statsbudgettet til, at coronakrisen bliver finansieret ved at øge den offentlige gæld i stedet for at sætte skatterne op, siger AE's direktør.

"Tyskland og USA havde inden coronakrisen en bruttogæld på hhv. 60 og 120 procent af bruttonationalproduktet (BNP). I Danmark lå den på 30. Det vil måske koste os yderligere 10 procent at finansiere de gigantiske midlertidige engangsudgifter, vi har som følge af krisen, men det kan vores økonomi sagtens holde til", fastslår Lars Andersen. ■

HVEM SKAL BETALE?

46 procent af de beskæftigede danskere er parate eller overvejende parate til at betale ekstra i skat på den anden side af coronakrisen. Blandt de højtuddannede gælder det for 10 procentpoint flere.

Jeg er parat til at betale ekstra i skat, når regningen for coronakrisen skal betales

Alle beskæftigede over 18 år



Beskæftigede med videregående uddannelse



■ Enig
■ Overvejende enig
■ Overvejende uenig
■ Uenig
■ Ved ikke

Kilde: Kantar Gallup for Magisterbladet, 23.-28. april 2020, 1.019 personer.

Akademikerne vil have hjælp til dimittender



Foto: Lars Skanning/Ritzau Scanpix

Når omkring 81.000 studerende dimitterer til sommer, vil de have svært ved at få job på grund af coronakrisens økonomiske konsekvenser. Sådan lyder meldingen fra Akademikerne's formand, Lars Qvistgaard.

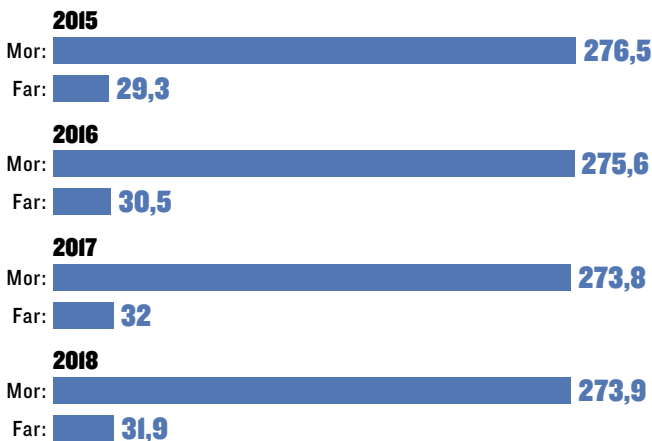
Akademikerne vil have lempet dagpengereglerne, så de første måneder af dagpengeperioden kommer til at være uden forbrug af den samlede dagpengesum.

"Hvis vi kigger tilbage i tiden, så kan vi se, at hver eneste gang der kommer en økonomisk krise, så bliver de nyuddannede ramt. Når virksomhederne skal holde sig oven vande, så ansætter de ikke nyuddannede, men de erfarne", siger han.

Så meget barsel tager far i forhold til mor

Mødre tager stadig langt størstedelen af barslen. Fædre tager mere, men det går langsomt. Det viser tal fra Danmarks Statistik.

BARSELDAGPENGEDAGE I GENNEMSNIT:



200

STUDERENDE UNDERSKRIVER APPEL TIL AARHUS UNIVERSITETS LEDELSE

De studerende mener ikke, at AU har håndteret coronakrisen og dens konsekvenser for de specialestudierende optimalt. AU har meldt ud, at man ikke mener, at der er lov hjemmel til at udsætte specialefristen, da coronakrisen juridisk set ikke vurderes som et "usædvanligt forhold".

"Vi mener, at beslutningen om ikke at betragte coronakrisen som et usædvanligt forhold i sig selv fuldstændig underkender, hvordan de ændrede arbejdsforhold og manglen på adgang til studiemiljøet påvirker de studerendes mentale helbred og i særdeleshed vores mulighed for at aflevere et speciale af høj kvalitet inden for den fastsatte tidsramme", skriver de i appellen.

Studerende kritiserer større SU-lån

Uddannelses- og Forskningsministeriet meldte ud i april, at man ville forlænge ordningen, der sikrer, at studerende på videregående uddannelser kan få store SU-lån. Det møder kritik fra Danske Studerendes Fællesråds formand, Johan Hedegaard Jørgensen.

"Der bør være et reelt sikkerhedsnet for studerende. Det er nok den eneste gruppe i samfundet, der er blevet bedt om at låne sig igennem krisen", siger han.

DSF foreslår, at man i stedet hæver SU-beløbet med 50 procent eller godt 3.000 kr.



Foto: Unsplash

RUC-MEDARBEJDERE FØLER SIG FORBIGÅET I ÆNDRING AF KANDIDATUDDANNELSER

RUC's kombinationsuddannelser på kandidatniveau erstattes af traditionelle kandidatuddannelser, som man kender det fra andre universiteter. Det er sket uden medbestemmelse fra medarbejdernes side.

Det skriver Forskerforum. Den manglende inddragelse er noget, der undrer medarbejdere og studerende på RUC. Det fortæller Janne Gleerup, der er fællestillidsrepræsentant og lektor på Roskilde Universitet.

"Folk reagerer på, at man ikke forstår, hvorfor det hele nu skal laves om, hvorfor det skal ske så hurtigt, og hvorfor man ikke bliver inddraget", siger hun.

Forskere kan få forlænget ansættelser, men økonomien halter

En ny aftale sikrer, at tidsbegrænset ansatte forskere kan få forlænget deres ansættelser. Flere forskere har nemlig oplevet, at de har svært ved at indsamle empiri og benytte laboratorier under coronakrisen. I aftalen står det ikke beskrevet, hvem der skal finansiere de forlængede ansættelser.

"Det er positivt, at der nu er skabt hjemmel for arbejdsgivere til at forlænge ansættelser. Men det er kun første skridt. For det hjælper ikke, at midlerne til forlængelser skal findes inden for institutionernes nuværende budgetter, for så ender regningen hos forskning og undervisning", siger Camilla Gregersen, formand i Dansk Magisterforening.

"Hvis vi fortsat skal have et arbejdsmarked, som er kendetegnet ved fleksibilitet og tryghed, har vi brug for et sikkerhedsnet, der er fint-masket nok til at være attraktivt for alle faggrupper, også dem, der ikke er klassiske lønmodtagere".

Lars Qvistgaard, formand for Akademikerne, d. 1. maj i et debatindlæg på altinget.dk

Du kan læse mere på magisterbladet.dk



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
mpension.dk



PENSJONSKASSEN
**Magistre
& Psykologer**

Månedens gang på #SoMe

Magisterbladet har været på nettet og bringer her højdepunkter fra forårets små og store retoriske kampe på de sociale medier.



Norsk hyldest til ungdom- men



Özlem Sara Cekic
@cekicozlem

Behøver ikke ord. Billederne siger alt:) #dkpol



Pia Kjærsgaard
@Pia_Kjaersgaard

Her modtager jeg 200.000 værnemasker fra Taiwan, som er en generøs gave til Danmark. Mange tak, vi har brug for dem for at begrænse coronasmitten. #dkpol



Pia Kjærsgaard
@Pia_Kjaersgaard

I den grad enig! 😊 #fkpol

Knud Erik Andersen @KnudEMail · 09 apr.
Det er simpelthen useriøst og populisme af værste slags, når sundhedsminister @Heunicke stiller sig op i CPH og agerer løssmedarbejder af værnemidler fra Kina. Man skulle tro han havde andet at tage sig til. Det kunne Trump ikke have gjort 'bedre'.



16:07 · 09 apr. 20 · Twitter for iPhone

MORAL I DOBBELT MÅL

SoMe har en modbydelig god hukommelse. Her går den ud over den tidligere folketingsforkvinde, der med små to ugers mellemrum fik yttret to ret modsatrettede holdninger til det at bruge en værnemiddel-leverance til at skabe lidt personlig branding.

OP OG NED

Coronakrisen har givet efterdønninger, også blandt sprognørderne. Som bekendt blev Danmark "lukket ned" i marts, og nu taler man om at "åbne op". Begge formuleringer er jo lidt til den pleonastiske side, og særligt den sidste er faldet sprogelskere for brystet. Imidlertid anerkender Sprognævnet begge formuleringer, og trumfen var, at nobelpristager Johannes V. Jensen i 1922 lod "Norne-Gæst røre Harpen og ... aabne op for sin Skat af Kundskab". Så måtte selv **Søren Pind** overgive sig: "Selskabet mod åbne op lukker ned. Det sker, efter at det er fremkommet, at udtrykket i sin tid blev anvendt af Johannes V. Jensen. Hans ord og sprog er selve grundtonen i og definitionen på det danske sprog", tweetede Pinden. Men ikke alle gav sig: "Der er stadig en anglicisme, selvom det er JVJ, der har spredt smitten. Og så er det udtryk for redundans i det sproglige udtryk. For JVJ var det vel en modernitetsmarkør", skrev historiker **Christian E. Skov**.

ABSOLUTE JOY

Selvom coronaen fylder vores feeds, er der heldigvis stadig andre ting, man kan mene noget om. Et af den forgangne måneds hotteste diskussionsemner var, at kulturminister Joy Mogensen til bladet Gaffa nævnte Absolute Music 2 på et spørgsmål om hende yndlingsalbum. "Hold da op", udrød Politikens debatredaktør **Magnus Barsøe** på Twitter og blev fulgt af mere eller mindre eksplicite øjerulninger rundtomkring på SoMe. Kultursnobølgen nåede dog ikke at vokse sig stor, før den blev ramt af en langt voldsommere antisnobølge, der hyldede kulturministerens ærlighed. "Lur mig, om ikke Absolute Music 2 bliver den gamechanger, som **@Jojmogensen** har sukket efter. #dkpol", tweetede politisk kommentator **Henrik Qvortrup**.

Et meget delt og rost indslag i coronasagaen kom fra Norge. Den norske helse- og omsorgsminister **Bent Høie** valgte på et pressemøde at adressere ungdommen med en særlig anerkendelse af de afsavn, de må lide. For som han siger til de voksne: Din hytte og din arbejdsplads vil stadig ligne sig selv, når det hele er overstået, men sådan er det ikke, når du er ung. "Våren du fylder 14 ligger ikke i ro og venter på at du skal komme. Det er ikke mulig å vende tilbage til sommeren da du var 17. Russetiden kan ikke spilles på repeat. Neste sommer finnes ikke når du er ung", lød det blandt andet i den usædvanligt fine tale.

FLAB

Afdærdpskolog og forfatter **Anders Colding-Jørgensen** er en ofte brugt ekspert og endvidere i besiddelse af en god portion dunkel humor, som han her lader gå ud over en gruppe journaliststuderende. For en god ordens skyld meldte han tilbage, at interviewet blev gennemført.



Anders Colding-Jørgensen
@HrAndersColding

Journaliststuderende nr. 117 der skriver i denne uge: "Må vi interviewe dig om hvorfor folk tror på konspirationsteorier?"

Mig: "I skulle hellere skrive hvorfor regeringen skjuler sammenhængen imellem 5G og covid-19."

Intet svar endnu.

Var jeg for hård eller skal de lære det?

11:52 AM · 30. apr. 2020 · Twitter Web App

MAJESTÆTSFORNÆRMER

En af vor mest folkekære tv-værter – **Peter Ingemann** – satte sin popularitet på spil, da han tillod sig at kritisere den endnu mere folkekære dronning – Dronning Margrethe. Anledningen var et interview i Politiken, hvor dronningen udtalte, at hun ikke var "ganske overbevist" om, at klimaforandringerne er menneskeskabte. "Med al respekt, deres majestæt, så pisser De altså ved siden af potten", skrev Peter Ingemann på sin Instagram-profil. Det faldt ikke i god jord hos mange følgere. "Dronningen har ret til at mene, hvad hun vil, ydermere tror jeg, mange giver dronningen ret", skrev eksempelvis profilen **westhknud**.

GALLUP-MÅLING:

Vi er blevet gladere for Zoom, fleksibilitet og hjemmearbejde

Danskere på arbejdsmarkedet har i stor stil taget godt imod de nye arbejdsformer, som har bredt sig under coronakrisen, viser Gallup-måling. Det er op til cheferne, om vi bare vender tilbage til business as usual, siger forskere.

DANSKERE I BESKÆFTIGELSE er langt mere positive over nye arbejdsformer som Zoom- og Skype-møder, fleksible arbejdstider og arbejde hjemme fra privaten, end de var før coronakrisen.

Det viser en måling, som Gallup har foretaget for Magisterbladet blandt borgere over 18 år, der er i arbejde.

Ifølge målingen er 37 procent lidt mere positive eller meget mere positive over for både fleksible arbejdstider og hjemmearbejde. Desuden har coronakrisen ændret holdningen til onlinemøder blandt 42 procent af de adspurgte i en lidt mere eller meget mere positiv retning.

Overordnet er mænd en anelse mere positive over for nye arbejdsformer end kvinder, mens gruppen af højtuddannede stort

set ligger på linje med borgerne generelt.

De generelt gode erfaringer med omstilling til et anderledes arbejdsliv skyldes ikke mindst, at Danmark i forvejen ligger på EU's toptre, når det gælder digitalisering. Det siger arbejdsmarkedsforsker Trine Larsen fra FAOS på Københavns Universitet.

“It-infrastruktur er nogenlunde på plads i Danmark, og efterhånden har alle, inklusive 60+’erne, færdighederne til at udnytte de digitale muligheder. Vi har været godt klædt på til at favne de nye arbejdsformer”, forklarer Trine Larsen.

En kæmpe befrielse at kunne undervise

Henrik Lambrecht Lund, der er lektor på Center for Arbejdslivsforskning på RUC, vurderer, at

mange er blevet positivt overraskede over, at meget arbejde kan lade sig gøre på langdistance.

“Flere har fået åbenbaringer med Teams, Zoom og Skype. På universitetet er det fx en kæmpe befrielse for underviserne, at de overhovedet kan gennemføre deres undervisning, selv om det pædagogisk kan være frustrerende”, siger Henrik Lambrecht Lund.

Allerede inden coronakrisen havde en halv million danskere erfaring med at arbejde hjemmefra. Hvorvidt det bliver mere udbredt efter coronakrisen, kan RUC-forskeren tvivle på.

“Forskning viser, at medarbejdere med stor fleksibilitet også har større arbejdsglæde. Men det får ikke i sig selv arbejdsgiverne til at sætte medarbejderne mere fri. Arbejdsgiverne indgår kun aftaler om hjemmearbejde og fleksibelt arbejde generelt, hvis de også selv har fordel af det”, siger Henrik Lambrecht Lund.

Heller ikke Trine Larsen fra FAOS er overbevist om, at krisen vil gøre hjemmearbejde og Zoom mere trendy.

“Der vil være ledere og medarbejdere, der tager det nye med videre, og andre, der vil tilbage til business as usual. Målingen viser, at der også er medarbejdere, som er knap så positive over for det nye”, påpeger arbejdsmarkedsforskeren.

Folk har trænet digital etikette

Kommunerne, der sendte samtlige medarbejdere hjem, da Danmark lukkede ned, er moderne

arbejdspladser, så hvis det fortsat giver god mening at løse opgaver på en ny måde efter krisen, kommer det også til at ske.

Sådan lyder vurderingen fra den konservative borgmester i Høje-Taastrup Kommune Michael Ziegler, der også er formand for arbejdsgiverorganisationen KL's Løn- og Personaleudvalg. Bevidstheden hos de kommunale arbejdsgivere har taget et kvantespring, fastslår han.

“Vi kommer til at skære kraftigt ned på både transporttid og fysisk mødetid. Forleden havde jeg fx møde med 12 andre over Teams. Folk er tydeligvis blevet trænet i digital etikette, hvordan man tager ordet, og hvad man kan skrive i chatten imens”, siger Michael Ziegler.

Der er også ting, der har fungeret mindre godt under nedlukningen.

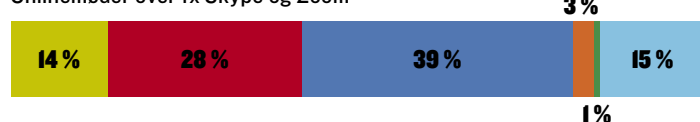
“Ansættelsessamtaler, fx. Der er meget, man går glip af, når man ikke har det fysiske møde. For yngre, mere uerfarne medarbejdere er det også en udfordring at arbejde hjemmefra”, siger Michael Ziegler.

Høje-Taastrups borgmester har stor tillid til, at de ansatte kan præstere lige så fint hjemmefra.

“Vi bedømmer medarbejderne på, hvilke opgaver de får løst, ikke på hvor mange timer de har været på arbejde. Men vi ved, at mange ikke har disciplinen til at passe ordentligt på sig selv. Så fleks og hjemmearbejde skal hegnes forsvareligt ind med en grundig forventningsafstemning”, siger Michael Ziegler. ■

HAR CORONAKRISEN ÆNDRET DIN OPFATTELSE AF DISSE ARBEJDSMETODER?

Onlinemøder over fx Skype og Zoom



Hjemmearbejde



Fleksible arbejdstider



■ Meget mere positiv
■ Lidt mere positiv
■ Uændret
■ Lidt mere negativ
■ Meget mere negativ
■ Ved ikke

Kilde: Kantar Gallup for Magisterbladet, 23.-28. april 2020, 1.019 personer.

Det har vi lært af coronakrisen: Hverdagen bliver ikke den samme

Farvel til de store kontorlandskaber og den klassiske 9-17-hverdag. Erfaringerne fra Covid-19 vil for fremtiden ændre akademikernes arbejdsliv. Det forudsiger eksperter, som Magisterbladet har talt med.

Et enormt samfundseksperiment blev skudt i gang, da størstedelen af Danmark blev sendt hjem for at holde sammen hver for sig i kampen mod Covid-19.

På rekordtid måtte vi lære os at gå på arbejde hjemmefra.

Selvom de fleste af os er tilbage ved vores skriveborde og møderum, tager vi uundgåeligt erfaringerne med os ind i hverdagen, forklarer fremtidsforsker Anne-Marie Dahl.

“Digitaliseringen af arbejdslivet har længe ligget og ulmet og boblet, men vi har bare ikke orket at sætte os ind i tingene. Nu blev vi tvunget til det og har gjort os en masse erfaringer, som end-

da har vist sig at være positive indimellem. Måske er et videomøde ikke så dumt endda. Måske er det faktisk mere effektivt end vores normale møder. Vi har opdaget, at der er et enormt potentiale i de digitale løsninger”, siger Anne-Marie Dahl.

Hun tror, at vores nyfundne digitale viden skaber mere fleksibilitet og frihed i det fremtidige akademiske arbejdsliv.

“Nu kan man arbejde når som helst, hvor som helst, og når det passer os, medmindre man har et møde eller en aftale. Man kunne for eksempel sige, at 20 timer om ugen er man på den fysiske arbejdsplads, og resten foregår digitalt. Den arbejdsform vi vil se meget mere af nu”.



I løbet af corona-krisen har Ronja Mannov Olesen indset, at hun arbejder bedst, hvis hun tager en pause midt på dagen. Nu håber hun, at hun kan tage den erfaring med tilbage til hverdagen.

En bedre hverdag

32-årige Ronja Mannov Olesen er en af dem, som har tilegnet sig nye rutiner, mens hun har været tvunget til at arbejde fra spisebordet i sit kollektiv på Nørrebro.

Til daglig arbejder hun freelance for organisationen Ungdomsbyen, hvor hun underviser og udvikler kurser til skoleklasser, og så er hun netop startet som forskningsassistent på et kortvarigt projekt på ITU, der indsamler viden om hverdagens digitalisering i Danmark under coronakrisen. Ronja Mannov Olesen var i forvejen vant til hjemmearbejde og skiftende opgaver, men de seneste måneder har alligevel lært hende en hel del om, hvordan hun foretrækker at arbejde.

“Under coronakrisen er jeg blevet bevidst om, hvordan og hvornår jeg arbejder bedst. Jeg har aldrig haft en fuldtidsstilling, men derimod et kludetæppe af forskellige former for betalt og frivilligt arbejde, så jeg har prøvet mange forskellige arbejdsformer, men nu er jeg blevet bekræftet i, hvilke rammer der gør mig gladest og mest fokuseret”, fortæller Ronja Mannov Olesen.

For eksempel har hun opdaget, at hun bedst kan koncentrere sig, hvis hun tager en lang pause midt på dagen.

“Jeg arbejder bedst ved at arbejde nogle timer om formiddagen, hvorefter jeg holder en lang pause midt på dagen, og derefter arbejder jeg igen til tidligt på aftenen.

For mig er den perfekte arbejdsdag fra 9 til 12 og 15 til 18”, siger Ronja Mannov Olesen og forklarer, at hun blandt andet bruger pausen på at dyrke yoga, gå en lang tur eller tale med en veninde.

“Når man udfører kreativt arbejde eller vidensarbejde, kan man ikke styre, hvornår man er inspireret. Jeg føler mig mere kreativ og koncentreret, når jeg kan samle indtryk og energi midt på dagen”.

»



Foto: Privat

Antropolog Sine Plambech er gæsteproffesor på Yale University. Hun oplevede epicentret af coronakrisen i New York, hvor hun arbejdede fra sin lejlighed.

“Jeg tror, at vi akademikere har lært, at det kan være godt med mere fordybelse i de enkelte projekter. Det hele behøver ikke at gå så hurtigt, og produktionerne bliver også bedre, hvis vi får tid til at fordybe os i dem”.

» Mere frihed?

Ronja Mannov Olesens fleksible arbejdsdag er faktisk ikke et særtilfælde blandt akademikere, forklarer arbejdslivsforsker ved RUC Henrik Lambrecht Lund.

“Vi har i mange år udviklet en enorm fleksibilitet i vores arbejdstid. De faste rammer, hvor vi stempler ind præcis fra 9 til 17, har vi forladt for lang tid siden. I dag bestemmer mange selv, hvor meget de vil arbejde, men kun til en vis grad hvor og hvornår”, forklarer Henrik Lambrecht Lund.

Ifølge ham har Covid-19 derfor ikke skabt fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, men den har sat ild til diskussionen om den.

“Det er før blevet diskuteret, hvor fleksibelt vores arbejde skal være, og den diskussion vil blive forstærket efter det her. For mange kan hverdagen synes kaotisk, og nu har de oplevet en ro og en produktivitet, som de gerne vil have med tilbage på arbejdet”.

Det lyder da også skønt selv at kunne tage computeren frem, når som helst og hvor som helst man vil arbejde, men det har en bagside, forklarer Henrik Lambrecht Lund.

“Forskning viser, at de, som arbejder meget fleksibelt og grænseløst, også er dem, der arbejder al-

lermest. Flexibilitet har en dyr pris, da de 37 timer let bliver overskredet, når der ikke er klare rammer for arbejdet. Derfor er det også vigtigt, at hjemmearbejdet bliver brugt fornuftigt og velovervejet, så man kan finde den rigtige balance, der rummer både individuelle behov og organisatoriske hensyn”.

Anne-Marie Dahl er enig. Hun opfatter fleksibiliteten som et tveægget sværd, da friheden kan skabe engagement, passion og innovation, men også stress.

“Det digitaliserede arbejdsliv giver os en større frihed og nogle andre muligheder, men arbejdet kan også komme til at fylde for meget. Vi har nu til opgave at lære, hvornår man er på job, og hvornår man er hjemme. Det kan være både afstressende og rart selv at bestemme, hvornår man vil arbejde, men det kan også få os til at arbejde endnu mere, hvis det pludselig virker naturligt at kigge på arbejdstelefonen lørdag aften”.

Ronja Mannov Olesen genkender den nagende følelse af, at hun altid bør arbejde lidt ekstra, når hun sidder derhjemme.

“Jeg har brugt meget energi de sidste fem år på at tænke over, hvordan jeg sætter rammer for, hvornår jeg arbejder, og jeg synes, at det er svært at finde balancen. Jeg har nok indset, at der ikke findes en perfekt løsning”.

Fra fast plads til zoner

Indtil nu har vi brugt de fleste af vores vågne timer i døgnen i kontorlandskaber med faste pladser og sta-

Foto: Privat



Ulrik Juul var PR-, karma- and communication manager hos Hummel, men blev afskediget af sparehensyn. For ham er det en mulighed for en ny tilværelse.

“Jeg har længe godt kunnet tænke mig at strikke min hverdag sammen på en ny måde og gøre lidt op med den 8-18-arbejdskultur, jeg er flasket op med. Jeg ser derfor også min opsigelse som et skub ind i en ny tilværelse med mere fokus på det, jeg brænder for og har forstand på: At kunne få idealisme, purpose og god forretning til at gå hånd i hånd”.

tionære computere, men den tid kan også snart være forbi.

Erhvervsvpsykolog Mads Bendixen hjælper til daglig virksomheder med at designe gode arbejdsmiljøer i sit job som chefkonsulent og afdelingsleder i NIRAS Joblife.

Han tror, at flere virksomheder med tiden vil indse, at de fysiske kontorer ikke længere er helt så nødvendige, nu hvor vi har været tvunget til at prøve at arbejde hjemmefra. Kontorerne skal have en ny funktion og en ny indretning.

“I en branche som konsulentbranchen kan man godt forestille sig, at det nu giver mening for flere, at man bare har ét mindre lokale med et rundt bord i midten med strøm og wifi, så medarbejderne kan mødes der, ad hoc eller planlagt, når de har brug for det, og ellers arbejder man bare derhjemme”, siger Mads Bendixen.

Foto: Amalie Ege Wulff.



Konservator på ROMU Camilla Jul Bastholm fik en idé, da hun så, at hospitalerne manglede masker og andre værnemidler. Hun startede en indsamling af museernes værnemidler, så de kunne doneres til sygehusvæsnet.

“Der kommer også noget positivt ud af krisen, fordi vi hjælper hinanden – fx med mere kontakt til bedsteforældre med sms'er, facetime og telefonopkald. Så nogle gange kan jeg standse op og tænke, hvordan det er, vi lever til hverdag. Jeg håber, at coronakrisen kan få verden til at bremse ned på alle fronter”.



Foto: Privat

Den 1. april overtog Britt Jensen (S) posten som Rødovre Kommunes første kvindelige borgmester, da borgmesterkæden blev overrakt på et tomt rådhus.

“Vi bliver skubbet ud i at bruge en række digitale løsninger, som vi ikke har brugt så meget tidligere. Det er en god start til at tænke digital transformation ind i den kommunale sektor”.

Ifølge ham vil et mindre kontormiljø også give god mening for nogle virksomheder, da de så kan skille sig af med deres store dyre kontorer.

“Krisen rammer jo mange virksomheder hårdt økonomisk, så måske vil man spare på sine omkostninger ved at begrænse antallet af kvadratmeter eller flytte fra en dyr adresse midt i byen. Jeg tror, vi vil se mere og mere af den tankegang de kommende år”.

Tobias Otterbring, lektor fra Institut for Virksomhedsledelse på Aarhus Universitet, mener også, at vi vil se flere såkaldte aktivitetsbaserede arbejdspladser, hvor medarbejderen rykker sig efter opgavens art.

“På aktivitetsbaserede kontorer har man ingen fast plads, men til

gængæld forskellige arbejdsstationer, hvor du for eksempel kan holde møder eller arbejde i en stillezone. Den type kontorlandskab vil for mange synes bedre end storrumskontor, nu hvor man ved, at medarbejderne kan arbejde hjemmefra”, siger Tobias Otterbring, som selv har forsket i storrumskontorerne og deres påvirkning på vores arbejde.

Hans forskning viser, at det er sværere at være glad for sit arbejde, jo flere man sidder sammen i åbne storrumskontorer.

Han tror derfor også, at mange nu har erfaret, hvordan de arbejdet meget bedre, når de ikke sidder i samme rum som deres kolleger.

“Det kommer selvfølgelig an på, om du også har børn at skulle passe derhjemme og andre omstændigheder omkring dig, men mange har indset, at deres arbejde er meget lettere og mere effektivt, når de ikke bliver forstyrret”, siger Tobias Otterbring.

Når effektiviteten stiger

For mange er det måske kommet som en overraskelse, at de faktisk har arbejdet meget hurtigere og bedre, nu hvor de sidder i stuen i nattøj.

Men det overrasker ikke Mads Bendixen. Covid-19 gav os nemlig en >>

» unik mulighed for at kigge vores arbejdsrutiner efter i sømmene og prøve noget andet.

“Selvom møder via Skype eller andre digitale løsninger slet ikke kan måle sig med det fysiske møde, så fungerer det faktisk i nogle tilfælde. Man kan i nogle tilfælde spare tid, fordi man kommer hurtigere til sagen. Nogle indser pludselig, hvor meget af arbejdstiden der tidligere er gået med irrelevante møder og planlægning”.

På Københavns Universitet er vicedirektør Jasper Steen Winkel glad for, at universitetet på rekordtid fik omstillet al drift til at foregå online.

“Københavns Universitet afvikler 22.000 onlinemøder om dagen og bruger en hel vifte af platforme som fx Zoom, Teams og Skype. Det er lykkedes, både fordi mange systemer allerede var på plads, og fordi underviserne og det administrative personale har været dygtige og fleksible

Foto: Privat



Bettina Prühs er selvstændig organisationskonsulent og hjælper til daglig virksomheder med at forbedre deres arbejdsmiljø. Hun har et råd til lederne, så de kan undgå, at deres ansatte mistrives med arbejdet derhjemme.

“Mange af dem, jeg har talt med, er frustrerede over, at de ikke har pause imellem møderne. Det er vigtigt for medarbejderne at få en pause et par minutter – både for det mentale og for arbejdsstillingen. Mit råd til alle virksomheder vil derfor være, at de skal sætte fem minutter af til sidst, så medarbejderne kan få lov til at strække ben og ryg og få et mentalt break”.



Foto: Privat

Søren Warthoe startede i sit nye job som international konsulent i AIDS-Fondet, mens hele landet var lukket ned. Det har været en udfordrende opgave at starte på en ny arbejdsplads fra stuen, men hans kolleger har taget rigtig godt imod ham online.

“Jeg er blevet bekræftet i, hvor meget jeg har brug for at være sammen med mennesker – uanset om det er venner eller kolleger. Både til de strukturelle møder og til de uformelle møder foran kaffemaskinen”.

til at omstille sig. Covid-19 har tvunget alle til at kaste sig over det, også de tøvende. Den usædvanlige situation har givet alle et særligt rum at eksperimentere i”, siger Jasper Steen Winkel.

Han forklarer, at universitetet har brugt perioden til at teste de digitale løsninger og samarbejdsformer.

“Vi har fået prøvet vores struktur og systemer af. Jeg har for eksempel oplevet, at nogle møder er blevet mere beslutningsorienterede og kræver mere

mødeledelse. Men også at der er mulighed for at arbejde kreativt med breakout-sessioner og hurtige afstemninger online. Den erfaring vil vi tage med os videre. Der er sket en total digitalisering overnight. Den kom ikke af en strategisk beslutning drevet af ledelsen. Den kom udefra, men nu er det vigtigt at få en strategisk forankring og fokusere på, hvordan gevinsterne ved de digitale undervisnings- og samarbejdsformer fastholdes og bruges klogt fremadrettet”.

I fremtiden kan vi alle sammen forhåbentlig spare en masse tid og fortsætte det effektive arbejde, hvis vi tør ændre vores dagligdag i stedet for at træde tilbage i de gamle rutiner.

Det er for eksempel oplagt at overveje, om vi overhovedet behøver at arbejde så mange timer, mener Henrik Lambrecht Lund.

“Nogle har måske opdaget, at hverdagen i deres familie fungerer meget bedre, når de arbejder hjemmefra og selv kan disponere deres tid. De er sluppet for transporttiden til og fra arbejde. Nu indser man måske, at man ikke behøver at arbejde så meget som før”, siger Henrik Lambrecht Lund.

Ifølge ham er det slet ikke nødvendigt, at vi har en 37-timers arbejdsuge.

“Der er tidligere blevet tegnet nogle skræmmebilleder af nedsat arbejdstid, men jeg håber, at flere har indset, at der ikke altid er en kobling mellem arbejdstid og produktivitet. Vi kan stadig være effektive trods kortere arbejdstid”.

Men hov, hvad med smalltalk?

Hvis vi i fremtiden skal arbejde mere hjemme, kommer vi også til at se vores kollegaer mindre. Et faktum, som nok skræmmer de fleste i disse tider efter ikke at have set mange andre voksne end deres roommate, ægtefælle eller kassedamen i Rema 1000.

Eksperterne mener da også, at det er vigtigt, at vi bibeholder vores sammenhold og fysisk mødes med kollegaerne, når vi kan.

“Det er vigtigt for mennesker at have øjenkontakt og kommunikere gennem kropssprog. Det er afgørende for vores følelse af sammenhold og nærvær på arbejdspladsen, så fredagsbarer og fysiske møder bør stadig prioriteres, selvom vi arbejder mere hjemme”, siger Mads Bendixen.

Henrik Lambrecht Lund håber netop på, at coronakrisen har lært

os vigtigheden af det sociale fællesskab i vores arbejdsliv.

“Det er blevet tydeligt for mig, hvad den fysiske nærhed betyder for arbejdet, vi udfører. Det betyder enormt meget. Vi kan spare tid på, at folk sidder derhjemme, men det går ud over kvaliteten af arbejdet, da de dialogiske processer ikke fungerer

på samme måde online”, siger Henrik Lambrecht Lund.

“Jeg siger ikke, at vi skal være sammen hele tiden, for jeg tror, at hjemmearbejde for akademikere er utrolig vigtigt, fordi man nogle gange har brug for ro for at få arbejdet

Foto: Privat



Sille Bern Jensen arbejder til daglig for FN's humanitære organisationskontor OCHA, hvor hun udarbejder rapporter og analyser af kønsproblemer i udsatte lande. Hun har reflekteret over, at man ikke kan forvente, at mennesker skal kunne levere hele tiden.

“Krisen har lært mig, at det er o.k. ikke at være på toppen hele tiden og at acceptere, at ingen kan forventes at levere på samme niveau som før. Krisen har en psykisk påvirkning på os alle sammen, og jeg mærker det på øget træthed og mindre koncentration”.



Foto: Privat


Elsebeth Krogh er afdelingsleder i Institut for Menneskerettigheder. Hun arbejder til daglig med ledelse af instituttets internationale afdeling, hvor hun skal sørge for den daglige drift og kontakten til internationale samarbejdspartnere.

“Vi vil formentlig se færre flyrejser i vores organisation efter krisen, da de digitale virkemidler kan klare meget af det, vi rejste langt for, før samfundet blev lukket ned af coronavirus. Og det er på samme tid positivt for vores klimaaftryk”.

til at fungere, men det er vigtigt, at læren samtidig er, at vi ikke kan undvære det fysiske. Vi skal finde en mellemvej”.

Fremtidsforsker Anne-Marie Dahl tror ikke, at de fysiske møder vil forsvinde. De vil få en vigtigere, nærmest ceremoniel status i det moderne arbejdsliv.

“Jeg tror, at det fysiske møde kommer til at have en større betydning i fremtiden, fordi vi er ved at indse, at den sociale lim mellem mennesker betyder meget. Jeg tror samtidig, at der vil komme færre fysiske møder. I stedet vil man erfare, at nogle typer møder let kan afvikles digitalt, mens andre møder er vigtige og fysiske. Når ens virksomhed skal tale udvikling, så skal man fx være i et rum, hvor der er plads til ideer”. ■

A portrait of Jacob Torfing, a middle-aged man with a receding hairline, wearing glasses, a white button-down shirt, and a dark blazer. He is looking upwards and to the right with a thoughtful expression. The background is a dark, vertically-grained wooden wall.

“De nye kriser opstår ud af det blå, er komplet uforudsigelige, har potentielt voldsomme konsekvenser for mange mennesker og kan lige så hurtigt forsvinde igen”.

Jacob Torfing, professor

Voldsomme begivenheder stiller nye krav til offentligt ansatte

Ansatte i kommuner og regioner skal indstille sig på en virkelighed, hvor flere uforudsete hændelser popper op med stor styrke og voldsomme konsekvenser – og kan forsvinde lige så pludseligt igen. Det vil påvirke både opgaver og arbejdsvilkår, siger professor, der forsker i turbulens.

Et stigende antal turbulente hændelser - som coronapandemi, ekstremt vejr og flygtningestrømme på motorveje i Europa - kommer til at ændre radikalt på både arbejdsopgaver og vilkår for ansatte i den offentlige sektor.

Sådan lyder vurderingen fra professor Jacob Torfing fra samfundsvidenskaben på RUC.

Ifølge Jacob Torfing har vi som samfund brug for at kunne svare igen på en helt ny type af udfordringer med et offentligt beredskab, som ikke kan etableres inden for de eksisterende rammer.

“Turbulente hændelser kræver en tilpasningsduelig respons. De skal håndteres situationsbestemt og skalerbart. Når fx en coronakrise går fra 0 til 100 på ganske få dage, kan myndighederne godt smide de strategier i skraldespanden, som ellers har kendetegnet arbejdet i den offentlige sektor: faste køreplaner, hierarkiske bureaukratier og simple løsningsmodeller på gamle formler”, siger Jacob Torfing.

Medarbejdere skal bøje af for vinden

Vi kan ikke oppebære et konstant arsenal af løsninger, udstyr og medarbejdere, der står klar til at løse problemer, som vi ikke engang kender på forhånd, påpeger RUC-professoren.

“I stedet skal vi arbejde en enorm omstillingsparathed ind i hele den offentlige sektor. Mange flere opgaver vil kræve, at medarbejderne kan bøje af for vinden som siv, uanset hvilken retning den kommer fra”, siger Jacob Torfing.

Selv om kriser som corona, perioder med ekstremt vejr og pludselige flygtningestrømme er vidt forskellige, har de også en række fællestræk, forklarer han:

“De nye kriser opstår ud af det blå, er komplet uforudsigelige, har potentielt voldsomme konsekvenser for mange mennesker og kan lige så hurtigt forsvinde igen”, siger Jacob Torfing.

Allerede inden pandemien forsøgte han i, hvilke styringsredskaber en turbulent virkelighed kræver. Et eksempel på god krisestyring fandt han i en lille norsk kommune, der uden forberedelse skulle håndtere ankomsten af en stor gruppe af migranter, da flygtningekrisen var på sit højeste i 2015.

“Kommunen havde hverken mandskab eller ressourcer til at sætte hele pakken i gang fra start - modtagelse, genhusning, skolegang, job og sprogundervisning. Man halted bagefter, fordi det gik så stærkt, og man måtte løbende sadle om og bygge oven på indsatsen i moduler”, fortæller Jacob Torfing.

“Mere legitimt at fejle” Den moduliserede opgaveløsning kunne tilrettes, justeres og skales, afhængigt af hvordan situationen udviklede sig, og hvor mange flygtninge der blev i kommunen. Nogle af de

Mere legitimt at fejle

Den moduliserede opgaveløsning kunne tilrettes, justeres og skales, afhængigt af hvordan situationen udviklede sig, og hvor mange flygtninge der blev i kommunen. Nogle af de

samme greb kan bruges i håndteringen af corona og andre kriser:

“Det kan være nødvendigt at prøve noget af og så se, hvordan det virker. Så kan det være, at man skifter spor igen senere. Det er også blevet mere legitimt at fejle. Det kan jo ikke undgås, når medarbejderne lægger spor ud, samtidig med at toget kører”, påpeger Jacob Torfing.

Et andet arbejdsredskab, der kan justeres og skales efter behov under en krise, er kommunernes frivilligindsatser.

“Jobbankerne med frivillige er under coronapandemien kommet op at køre på rekordtid. Nu har man i de kommunale beredskaber 10, 50 eller 100 frivillige klar, hvis der bliver brug for dem”, siger RUC-professoren.

Jacob Torfing har i mange år været stærkt kritisk over for de kontrol- og målstyringsprincipper, som er de primære styringsredskaber i stat og kommuner. Under coronapandemien er new public management endnu en gang kommet til kort, siger han.

“Der skal fortsat være en beslutningskraft øverst i organisationerne, en retning og et mål og en, der sætter holdet. Men håndteringen af den hidtil alvorligste krise siden 2. verdenskrig har givet den tillidsbaserede ledelse et ordentligt rygstød. Det bør blive en gamechanger for den offentlige sektor, fordi der er brug for nye, fleksible og skalerbare løsninger, når vi rammes af turbulens”, siger Jacob Torfing. ■

Hurtig kommunal omstilling i blinde

Coronakrisen tvang medarbejderne i Slagelse Kommune til at agere i nuet og omstille sig i et tempo, ingen havde prøvet før. Direktionskonsulent David Thorning Christensen var en af dem, der brat måtte sadle om.

Forskerne kalder det “agil organisering” og “turbulens”. Ifølge direktionskonsulent David Thorning Christensen var der bare ikke så meget at raffe om, da Slagelse Kommune midt i marts stirrede ind i et worst case-scenarie som det italienske: En frygt for et stort antal døde og en kommunal sundhedsindsats og ældrepleje, der kunne blive lagt ned af coronapandemien.

“I et kort sekund så vi lidt rådvildt på hinanden, og så lynomstillede vi hele organisationen til et nødberedskab. Vi fulgte ikke en klar og tydelig plan, for det var der ikke tid til. Desuden har situationen hele tiden krævet, at vi løbende tilpassede driften”, forklarer han.

I starten af marts sad David Thorning Christensen med ansvaret for at planlægge kommunens deltagelse i Folkemødet på Bornholm og koordinere kommunens strategi omkring venskabsbyer. De opgaver blev parkeret i øverste skrivebordsskuffe, og senere blev Folkemødet helt afflyst.

“I stedet gik jeg i gang med at skaffe 45.000 sæt værnemidler et

sted i Europa og stable en reserve af medarbejdere på benene, som kunne indkaldes fra andre steder i organisationen, hvis krisen eskalerede. Det var mildt sagt nogle anderledes arbejdsopgaver, men det var, også på et personligt plan, rigtig rart at handle”, husker han.

100 km fra arbejdspladsen

I det hele taget tilbød den 45-årige cand.mag. i kultur og formidling sin arbejdskraft de steder, hvor han kunne se et behov.

“Selvfølgelig var og er der grænser for mine beslutningskompetencer, og der er et sæt overordnede rammer, som jeg arbejder inden for. Omvendt kan jeg ikke i en krisesituation gå til en leder, hver gang jeg har et spørgsmål. Og især tidligt i forløbet gik det stærkt”, påpeger han.

Opbygningen af kommunens reserve af medarbejdere er ét eksempel på, at de formelle arbejdsgange blev skubbet lidt til side. Det er ikke sket som vanligt, ved at en flok glade konsulenter er blevet udpeget af hver deres afdeling, forklarer David Thorning Christensen.

Egentlig var direktionskonsulent David Thorning Christensen ved at planlægge kommunens deltagelse i Folkemødet: “I stedet gik jeg i gang med at skaffe 45.000 sæt værnemidler et sted i Europa”, siger han.

“Borgernes behov skal stå i centrum. Det er vi nået nærmere under krisen. Der er fx sket det, at medarbejdere tættest på borgerne har fået større beslutningskraft. De styrer efter sund fornuft snarere end efter servicedeclarationerne”.

Frank E. Andersen, kommunaldirektør

“På sundheds- og ældreområdet kommunikerer jeg med en centerchef, på teknik og miljø med en dygtig sekretær og på arbejdsmarkedsområdet med Marianne, der er afdelingsleder. Det er helt uformelt. Mange af dem, der er involveret i arbejdet, har jeg aldrig mødt, og koordineringen foregår fra mit hjemmekontor 100 kilometer fra arbejdspladsen”, siger direktionskonsulenten.

Omstillingen er accelereret

Allerede inden coronapandemien var Slagelse Kommune godt i gang med at slanke sit bureaukrati og omstille sin organisation til at blive mere handlingsorienteret. En omstilling, der bl.a. betød et farvel til flere medlemmer af direktionen i starten af året og goddag til et forsøg med såkaldte “prøvehandlinger”.

Ideen med prøvehandling er at give medarbejderne friere hænder til at teste nye arbejdsgange og prioritere i opgaver, hvis de mener, det giver bedre mening og gode resultater.

Med coronakrisen er omstillingen accelereret med en helt enorm kraft. Det fortæller Frank E. Andersen, der er kommunaldirektør.

“Slagelse Kommune har som mål, at borgernes behov skal stå i centrum. Det er vi nået nærmere under

krisen. Der er fx sket det, at medarbejderne tættest på borgerne har fået større beslutningskraft. De styrer efter sund fornuft snarere end efter servicedeclarationerne”, siger han.

Den tværfaglige krisestyringsstab, som blev nedsat til at varetage coronaberedskabet, har afløst det traditionelle hierarki i kommunen, forklarer kommunaldirektøren.

“Vi agerer i nuet, moduliserer vores indsatser og arbejder på tværs af organisationen, fordi det er nødvendigt. Det er opgaven, der sætter holdet”, forklarer Frank E. Andersen.

I forvejen var der i organisationen en modenhed til at undersøge, hvordan de kommunale opgaver kan løses mere differentieret, siger han.

“Vi har en kommunal sektor, som er indrettet på industrisamfundets præmisser med skabelonløsninger, der ikke altid passer til vores opgaver. Men vi har fået nogle vigtige erfaringer med styrings- og arbejdsformer, som vi også skal bære med os, når krisen er overstået”, forklarer den øverste chef i Slagelse.

Hovedspring ind i digitaliseringen

David Thorning Christensen har arbejdet 11 år i Slagelse Kommune, først som beskæftigelsesmedarbejder og siden marts 2019 som konsulent

for den øverste stab. Det har været “vildt” at opleve, hvor hurtigt hans arbejdsplads kunne tilpasse sig virkeligheden i en krisetid, siger han.

“Ingen bliver sure eller stiller spørgsmål. Alle siger ja, når de bliver bedt om at klare en opgave. Vi sidder ikke i situationen og sætter ord på, at det, vi gør, er en prøvehandling eller agil organisering. Vi gør det bare. Det er svært nogle gange, men som oftest fungerer det”, fastslår han.

Lige nu kan det synes fjernt, men hverdagen vender også tilbage til Slagelse Kommune på et tidspunkt. De dage i marts, hvor medarbejderne omstillede sig i blinde, har sat sig, vurderer direktionskonsulenten.

“Først og fremmest har vi tilgået vores opgaver og metoder på nye måder, og vi har taget et hovedspring ind i digitaliseringens tidsalder. Det tror jeg kommer til at forandre kulturen på vores arbejdsplads markant”, siger David Thorning Christensen.

Det har været en styrke i Slagelse, at omstillingen allerede var gået i gang, inden krisen ramte.

“Vi er blevet mere vant til at omstille os hurtigt, og det er ikke mindst derfor, vi har klaret det ret godt”, mener han.

Danmark kom ikke i nærheden af italienske tilstande, og der er p.t. ingen overdødelighed som følge af coronavirus. Alligevel mener kommunaldirektøren i Slagelse ikke, at nødberedskabet var en overreaktion. Tværtimod.

“Krisen har tvunget os til at ændre vores måde at være kommune på i nuet, men overvejelsen skal være, om vi ikke kan overføre vores måde at lede/styre på fra krise til hverdag. Generelt vil Slagelse gerne ændre sin måde at være kommune på”, siger Frank E. Andersen. ■

Flere omplaceringer af akademikere på vej

Flere højtuddannede i kommuner og regioner vil få andre opgaver, når genåbningen tager fart. Det forventer DM, som gennem lokalaftaler er med til at sikre, at løn- og ansættelsesvilkår forbliver uændrede.

FLERE HØJTUDDANNEDE med ansættelse i regioner og kommuner kan forvente at blive omplaceret til andre opgaver, efterhånden som genåbningen for alvor tager fart. Det kan fx være, at folkeskoler, dagtilbud eller ældreplejen for at undgå coronasmitte får brug for ekstra hænder i en periode.

Det er forventningen i DM, som har forhandlet lokalaftaler på plads med en række regionale og kommunale arbejdspladser. Lokalaftalerne sikrer, at de overenskomstansattes løn- og ansættelsesvilkår er uændrede, selv om de i en periode skulle få andre arbejdsopgaver. Aftalerne har en såkaldt solnedgangsklausul og udløber, når den ekstraordinære coronasituation ophører.

Indtil nu har rigtig mange DM'ere kunnet varetage deres arbejdsopgaver hjemmefra. Det fortæller forhandlingskonsulent i DM Michelle Jensen.

“Men vi begynder at få meldinger fra tillidsrepræsentanter og andre AC-organisationer, som tyder på, at vi vil se et fortsat behov for omplaceringer, i takt med at samfundet åbner op”, fortæller Michelle Jensen.

Overordnet har DM'erne på de regionale og kommunale ar-

“Der har været en udbredt accept af, at det er o.k. at blive omplaceret til andet arbejde i en ekstraordinær situation, og vores medlemmer har udvist stort samfundssind”.

Michelle Jensen, forhandlingskonsulent

bejdspladser været positive over for at blive flyttet til andre opgaver, hvis det skulle vise sig nødvendigt, fortæller DM's forhandlingskonsulent.

“Der har været en udbredt accept af, at det er o.k. at blive omplaceret til andet arbejde i en ekstraordinær situation, og vores medlemmer har udvist stort samfundssind”, siger Michelle Jensen.

Du kan ikke sige nej til en omplacering, tilføjer hun.

“Men vi har anbefalet, at arbejdspladserne så vidt muligt forsøger at matche medarbejdere og opgaver ad frivillighedens vej, også af hensyn til det øvrige personale”, siger Michelle Jensen.

DM har fået en del spørgsmål fra magistre i det offentlige, som har spurgt til vilkårene, hvis de fx bliver sendt på weekendarbejde eller skal overgå til flydende arbejdstid. Den akademiske overenskomst sikrer nemlig, at der kan forhandles honorering for denne type arbejde.

“Vi har også fået enkelte bekymrede henvendelser, der vedrører den sundhedsmæssige sikkerhed, hvis man fx skulle blive sendt på arbejde på et plejehjem”, forklarer DM's forhandlingskonsulent.

Konkret har der ikke været det store behov for omplaceringer af magistre.

“Men jeg har fx haft kontakt til biblioteksansatte, der lige nu arbejder i et dagtilbud”, siger Michelle Jensen.

Forhandlingsafdelingen i DM har en række anbefalinger til, hvad lokalaftalerne som minimum bør indeholde:

- Muligheder for at flytte medarbejdere til andre tjenestesteder

og til andre opgaver efter et frivillighedsprincip.

- Hensyntagen til medarbejdernes kompetencer og faglighed.
- Hensyntagen til risikogrupper.
- Hvilket referenceforhold der gælder.
- Nødvendig oplæring i eventuelle nye funktioner.
- Sikring af, at alt arbejde kan udføres fagligt og sundhedsmæssigt ansvarligt.
- Oprettelse af jobbanker, hvor medarbejderne kan registrere deres kompetencer, så arbejdsgiverne ved, hvilke kompetencer der er at trække på.
- Arbejdstid, herunder honorering for overarbejde og arbejde på skæve tidspunkter.
- Afklaring af eventuelle transportomkostninger eller rejsetidshonorering i forbindelse med ændret arbejdssted.
- Slutdato for aftalen. ■

Du kan læse mere om lokalaftaler og fælleserklæringer fra de faglige organisationer på dm.dk





SAMFUND

VERDEN VENDT PÅ HOVEDET – DECENTRALT OFFENTLIGT LEDERSKAB

Kurt Klaudi Klausen

Syddansk Universitetsforlag, 2019, 308 sider, 298 kr.

“Verden vendt på hovedet” iagttager, at der er sket radikale forandringer i samfundet, som bedst kan adresseres ved at udnytte den dynamik, der kommer fra neden, dvs. fra borgere, medarbejdere og decentrale ledere. En forudsætning for, at de decentrale ledere kan træde i karakter som hybridledere, der kan forene den teoretiske og den praktiske fornuft og bygge de mentale broer i ellers dekoblede systemer, er (ud)dannelse. Det er, fordi dannelse baner vejen for den sunde dømmekraft og det moralske lederskab, for det ledelsesmæssige format, der kan rumme inddragelse, for evnen til at fornemme de følelser, der rører sig, og skabe mening med det, der sker, ved at sætte tingene i rette perspektiv. Bogen former sig dermed også som et argument for at bevare fremtidsoptimismen og for at geninstallere humanismen som en respekt for mennesket, en tro på fornuften og en moralsk og historisk bevidsthed i samfundsvidenskab og ledelse.

Se flere bøger på magisterbladet.dk

HISTORIE

Septemberforliget

Lars Kjølhede Christensen

Aarhus Universitetsforlag, 2020, 100 sider, 100 kr.

I foråret 1899 strejkede jyske snedkere for at få mere i løn, men arbejdsgiverne nægtede at give jyderne samme løn som fynske og sjællandske kolleger. Den lokale konflikt udviklede sig til at handle om retten til at lede og fordele arbejdet og fik arbejdsgiverne til at lockoute 40.000 arbejdere i hele landet. Borgerkrig kaldte arbejdsgiverne det, sultekrig råbte arbejderne. De 107 dages lockout rystede Danmark, inden arbejdsgivere og lønmodtagere i september 1899 indgik forlig. Næsten lige siden har vi i skåltaler henført talt om den danske model, hvor arbejdsgivere og lønmodtagere forhandler løn, ferie og barsel. Men måske er modellen ved at gå op i limningen på grund af Ryanair, Uber og EU.

LIGESTILLING



At se med egne øjne – Mit KVINFO

Elisabeth Møller Jensen

Forlaget Gladiador, 2019, 335 sider, 329,95 kr.

Bogen er en sprudlende personlig beretning om en af de mere løsslupne feministiske bølger, nemlig begyndelsen af 3. bølge i starten af 1990'erne og de mange unikke projekter med afsæt i KVINFOs bibliotek. Samtidig er bogen et fuldfølget og velargumenteret angreb på den ideologiske iver, der i disse år rammer overalt i det danske samfund i form af nedskæringer, lukninger

og udflytninger. I tilfældet KVINFO udstilles kulturministere Mette Bocks slagning af institutionens næsten 60-årige virke med vidensindsamling og -formidling punkt for punkt som populistisk symptom på afmontering af velfærdsstaten.

MEDIEVIDENSKAB

Human Rights in the Age of Platforms

Rikke Frank Jørgensen (eds.)

The MIT Press, 2019, 392 sider, \$30.00

Today such companies as Apple, Facebook, Google, Microsoft, and Twitter play an increasingly important role in how users form and express opinions, encounter information, debate, disagree, mobilize, and maintain their privacy. What are the human rights implications of an online domain managed by privately owned platforms?

According to the Guiding Principles on Business and Human Rights, adopted by the UN Human Right Council in 2011, businesses have a responsibility to respect human rights and to carry out human rights due diligence. But this goal is dependent on the willingness of states to encode such norms into business regulations and of companies to comply. In this volume, contributors from across law and internet and media studies examine the state of human rights in today's platform society.

MILJØ

Hvordan skaber vi bæredygtig udvikling for alle?

Katherine Richardson

Informations Forlag, 2019, 82 sider, 49,95 kr.

Professor Katherine Richardson, der er en af landets førende forskere, skriver om det emne, vi ikke kan vende os væk fra: bæredygtig udvikling. Kort og velfortalt

tegner Katherine Richardson et billede af de samfundsmæssige omstillinger, der er nødvendige, hvis kommende samfund fortsat skal trives. Først og fremmest argumenterer hun for, at vi er nødt til at bevæge os væk fra en kultur med fokus på superoptimering inden for enkelte sektorer til et fokus på de interaktioner, hver sektor har på andre sektorer, og en minimering af de negative påvirkninger, vores egne sektors aktiviteter har på andre sektorer, dvs. system frem for sektoroptimering.

FILOSOFI

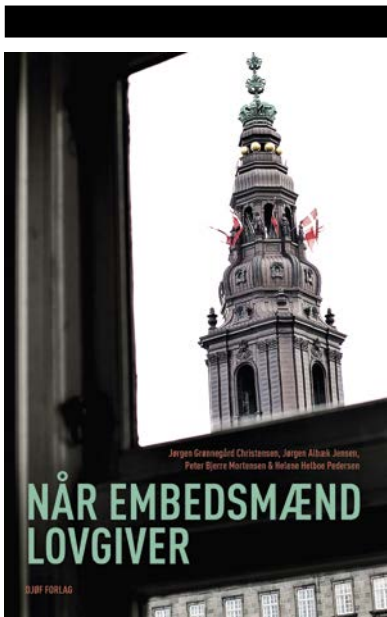


Kierkegaard og kærlighedens kendetegn – En læsning af Kjerlighedens Gjerninger

Pia Søltøft

Akademisk Forlag, 2020, 224 sider, 299,95 kr.

“Kierkegaards “Kjerlighedens Gjerninger” er den bog, der har betydet mest for mig. Det er den bog, jeg har læst flest gange. Jeg har slet ikke tal på hvor mange. Jeg har haft den med mig på forskningsophold, på ferie, i sofaen, ved skrivebordet, i undervisningslokalet og på prædikestolen”. Sådan indleder Pia Søltøft sin nye bog. I sin gennemgang af værket behandler hun bl.a. følgende spørgsmål: Kan man kende og genkende kærlighed? Kan kærlighed være pligt? Hvem er min næste? Hvilken rolle spiller samvittigheden i mennesket? Pia Søltøft sætter således fokus på kærlighedens kendetegn, og med afsæt i Kierkegaards mesterværk beskriver hun kærlighedens vilkår i dag.



POLITIK

NÅR EMBEDSMÆND LOVGIVER

Jørgen Grønnegård Christensen, Jørgen Albæk Jensen, Peter Bjerre Mortensen og Helene Helboe Pedersen

Djof Forlag, 2020, 237 sider, 285,00 kr.

I de vestlige demokratier er den statslige regulering omfattende. Det gælder også i Danmark. En stor del af reguleringen sker via bekendtgørelser. Nogle er mere vidtgående end mange love og griber stærkt ind over for borgere og virksomheder. Andre er smallere og tekniske udmøntninger af lovbestemmelser. Fælles for dem er, at de ikke er vedtaget af Folketinget, men udformet og sat i kraft af regeringen og dens embedsmænd efter bemyndigelse fra Folketinget. Der er i dagens Danmark mere end fem tusinde gældende bekendtgørelser. Denne bog er den første store analyse af brugen af bemyndigelseslovgivning. Bogen giver et systematisk overblik over væksten i brugen af bekendtgørelser fra 1990 og frem. Den giver svar på, hvorfor Folketinget i stigende grad sætter sig selv til side og delegerer regelfastsættelsen til regeringen og dens embedsmænd.

Se flere bøger på magisterbladet.dk.



KULTURHISTORIE

Museer for folk – 1909

Thomas Bloch Ravn

Aarhus Universitetsforlag, 2020, 100 sider, 100,00 kr.

Endeløse rækker af stenøksler. Montre efter montre. Det var virkeligheden på danske museer omkring år 1900, hvor fokus var på fund, forskning og forhistorie. Men det ville nytænkende museumsfolk lave om på. Nu skulle menneskers liv i centrum, og museer skulle være for nogen. Ikke blot om noget. Derfor så folke- og frilandsmuseer dagens lys, og den fjerne fortid var ikke længere vigtigere end den nære tid. Kampen stod også mellem hovedstaden og provinsen. Mellem Nationalmuseet og de mange nye museer. Men i dag er diskussionen en anden. Danskerne strømmer til de kulturhistoriske museer, og succesen rejser det evigt aktuelle spørgsmål: Hvor skal museerne hen i fremtiden? Så måske kan der anes nye kampe i museumshorisonten.

HISTORIE



Den yderste grænse – Danske frivillige i de baltiske uafhængighedskrige 1918-1920

Mikkel Kirkebæk

Lindhardt og Ringhof, 2019, 208 sider, 599,95 kr.

For første gang kortlægges en af de mest kontroversielle – og i dag mindst kendte – affærer i dansk politik i mellemkrigstiden: udsendelsen af et privatfinansieret militærkorps til kamp mod bol-

sjevismen i Sovjet i 1919.

Dansk-Baltisk Auxiliær Corps bestod af lejesoldater og ideologisk motiverede frivillige, som trodsede den officielle neutralitetspolitik og drog i krig med regeringens hemmelige accept. Kampene var uhørt brutale, og for mange af de frivillige blev deltagelsen i de baltiske uafhængighedskrige starten på en ny militant aktivisme efter hjemkomsten. Striden om den yderste grænse kom derfor ikke kun til at påvirke de frivillige, men også det danske samfund i tiden op mod og under anden verdenskrig.

SAMFUND



Social bæredygtighed – begreb, felt og kritik

Katia Dupret og Louise Li Langergaard (red.)

Frydenlund, 2020, 245 sider, 299,00 kr.

Et helt nyt forskningsfelt, der fokuserer på det sociale aspekt i bæredygtighed frem for på økonomi og vækst, er på vej frem. "Social bæredygtighed" giver et indblik i de første forskningsresultater. Vi skal kunne holde ud at være sammen. Både i dag og på langt sigt – lokalt, globalt, i vores hverdagsliv og i vores naboskaber. Derfor skal vi tage social bæredygtighed alvorligt, så vi undgår social forarmelse og en øget instrumentalisering og økonomisering. I "Social bæredygtighed" ser en række forskere på, hvorfor den sociale dimension af bæredygtighed er vigtig for vores liv og fremtid.

RELIGION

Skal jeg nu også tro på dét, præst? Journalisten og præsten om kætteri, kultur og kirke

Gudmund Rask Pedersen og Peter Kjelstrup

Eksistensen, 2019, 140 sider, 169,00 kr.

Det er måske ikke så mærkeligt, at mange moderne mennesker har svært ved at tro på jomfrufødsler, vandring på vand og Bibelens øvrige mirakler. Alligevel står folkekirken stadig, og de gamle bygninger danner også i dag ramme om danskernes mest elskede højtider og private mærkedage. I bogen bliver læseren budt indenfor til en både ærlig og munter diskussion mellem en journalist og en folkekirkepræst. Samtalen tager udgangspunkt i hver deres fordomme: at journalister stiller dumme spørgsmål, og at præster er forstenede i deres tro på en to tusinde år gammel fortælling om en mand, der kunne lave vand om til vin.

IDRÆT

Fra udkant til forkant – Kampen om gymnastikken gennem 100 år

Hans Bonde

Syddansk Universitetsforlag, 2019, 319 sider, 238 kr.

Ollerup Gymnastikhøjskole fylder 100 år i 2020, og i den anledning udgiver skolen i samarbejde med Syddansk Universitetsforlag en bog om skolens første 100 år. Bogen er ikke blot et jubilæumsskrift, men har sat sig for at følge gymnastikkens historie fra Niels Bukhs revolution af mandegymnastikken over dens folkelige gennembrud og til efterkrigstidens genoplivning og nytænkning. Ollerup Gymnastikhøjskoles udvikling bliver dermed et prisme, som hele gymnastikkens historie i det 20. århundrede kan ses igennem.

MÅLING:

Coronakrisen har især ramt små selvstændige og løstansatte

Små selvstændige og freelancere er ramt hårdest af coronakrisen, mens fastansatte, studerende og arbejdsløse er ramt mindst. Det mener borgerne ifølge en ny meningsmåling. Ikke underligt, for der har i medierne været meget stor fokus på især frisører og små restauranter, siger arbejdsmarkedsforsker.

MED EN STIGNING PÅ over 48.000 ledige siden start marts og talrige små og store virksomheder, som er lukket eller i desperat grad søger økonomisk bistand fra staten, har coronakrisen ramt hele det danske samfund hårdt. Men det er de små selvstændige og løstansatte på det danske arbejdsmarked, som i særlig grad er ramt hårdt af coronakrisen.

I hvert fald hvis man spørger borgerne. Det viser en ny repræsentativ meningsmåling blandt 1.019 danskere fra slutningen af april måned, som Kantar Gallup har gennemført for Magisterbladet. Her er danskerne blevet spurgt om, hvor hårdt økonomisk de mener, forskellige grupper er ramt af coronakrisen. Svaret lyder, at det er små selvstændige, freelancere og timelønnede, som er hårdest ramt økonomisk af coronakrisen.

I meningsmålingen svarer 72 procent af de adspurgte, at mindre selvstændige er "meget hårdt ramt" under coronakrisen. 59 procent mener, at freelancere er meget hårdt ramt under coronakrisen, mens 33 procent svarer det samme om timelønnede.

"Det er klart, at især selvstændige og freelancere kommer i top, fordi det især er dem, der har været diskuteret og politiseret utroligt meget omkring i offentlige-

den. Diskussionen om tryghed under krisen har handlet meget om, hvem der råber højest med fokus på individuelle skæbner", siger Henning Jørgensen, som er professor på Institut for Politik og Samfund på Aalborg Universitet.

Den vurdering er Lone Jakobsgaard, selvstændig med kommunikationsvirksomheden Volapyk, enig i. Hun er også medstifter af foreningen Danske Soloselvstændige, der er et talerør for soloselvstændige, freelancere og små virksomheder.

"I medierne har der især været fokus på frisører og andre små selvstændige, som er blevet

tvangslukket. Det har gjort krisen meget synlig for danskerne. Mange har nok også fået øjnene op for, hvor hårdt en sådan krise rammer soloselvstændige, freelancere og folk med små virksomheder", siger Lone Jakobsgaard.

Mens danskerne ifølge Gallupmeningsmålingen bedømmer, at små selvstændige, freelancere og timelønnede er hårdest ramt af coronakrisen, så mener 15 procent, at arbejdsløse, 11 procent at studerende og bare fem procent at fastansatte er ramt økonomisk hårdt af coronakrisen.

Den 29. april udmeldte erhvervsminister Simon Kolle-

rup (S), at lønkomensation og komensation til selvstændige for manglende omsætning bliver straksudbetalt senest den 11. maj.

Mange små selvstændige venter desperat på hjælp, fortæller Lone Jakobsgaard. Otte ud af ti soloselvstændige, som har søgt kompensationsordningerne, har stadig ikke fået nogen penge fra staten, flere uger efter at de har søgt om hjælp. Det viser en rundspørge, som Danske Soloselvstændige har foretaget i slut april blandt sine 3.200 medlemmer.

"Der er stadig rigtig mange, som ikke har fået deres penge, og det er katastrofalt. Det er først nu, at regeringen har besluttet at foretage straksudbetalinger. Det kommer til at koste mange selvstændige livet", siger Lone Jakobsgaard.

Der er mange små virksomheder og iværksættere, som ikke har fået en øre og formentlig heller ikke får det under krisen, påpeger Henning Jørgensen.

"Man burde have sat ind i langt højere grad med økonomisk hjælp til små virksomheder og iværksættere. Denne underskov af fornyelse fra små selvstændige taber måske mange års investeringer, fordi de nu risikerer at lukke. Det kan langsigtet blive et stort problem for Danmark", siger Henning Jørgensen. ■

HVOR HÅRDT MENER DU, AT DISSE GRUPPER ØKONOMISK SET ER RAMT AF CORONAKRISEN?

	Meget hårdt ramt	Noget ramt
Mindre selvstændige	72 %	17 %
Freelancere	59 %	20 %
Timelønsansatte lønmodtagere	33 %	42 %
Arbejdsløse	15 %	21 %
Studerende	11 %	31 %
Fuldtidsansatte lønmodtagere	5 %	46 %

Kilde: Kantar Gallup for Magisterbladet, 23.-28. april 2020, 1.019 personer.

Mange Løstansatte får hverken løn eller dagpenge

Mange løstansatte som tilkaldelærervikar Kathrine Maggie Mitchell Slettegaard har under corona-krisen mistet jobbet, men kan ikke få del i regeringens hjælpepakker. Atypisk ansatte er typisk svære at placere i én kasse og falder derfor nemt gennem sikkerhedsnettet, påpeger forsker.

Regeringen har sagt, at den vil holde hånden under danske arbejdstagere med en række hjælpepakker, så jeg havde håbet, at løsarbejdere som mig også ville få støtte. Men der er mange, som står i samme situation som mig og ikke får støtte fra hjælpepakkerne, og flere af os kan ikke engang få kontanthjælp. Det er meget frustrerende”.

Kathrine Maggie Mitchell Slettegaard er 23 år og bachelor fra Roskilde Universitet i politik og administration. Hun har taget et halvt års orlov fra sin kandidatuddannelse i forvaltning og fik i februar et job som tilkaldelærervikar på en folkeskole i Roskilde.

Her var hun ansat på en kontrakt med lovnin g på cirka 15-20 timers arbejde om ugen. De timer fik hun, lige indtil coronakrisen lukkede skolen og store dele af Danmark ned.

Nu har Kathrine Maggie Mitchell Slettegaard ikke nogen vikartimer eller indkomst længere. Desuden er hun ikke berettiget til at modtage hjælp fra regeringens hjælpepakker.

“Der kommer jeg i klemme. Jeg synes, det er urimeligt, at vi er så mange, der falder uden for hjælpepakkerne. Nedlukningen betyder, at mange fra den ene dag til den anden mister arbejdet og nu ikke kan betale husleje, mad og regninger. Så jeg synes, det er meget problematisk, at man vælger ikke at hjælpe os”, siger Kathrine Maggie Mitchell Slettegaard, som er medstifter af Face-

bookgruppen for multimersansatte, løsarbejdere og vikarer, der ikke kan få hjælp fra regeringens hjælpepakker, og derfor arbejder for at styrke forholdene for løstansatte.

I starten af viruskrisen var hun meget nervøs for, hvad der skulle ske, da hun ikke havde nogen opsparring at tage af. Hun kontaktede sin a-kasse, men her var beskeden, at hun ikke kan få dagpenge, fordi hun holdt orlov midt i sin uddannelse.

“Så kom jeg i klemme, selvom jeg havde været medlem i mere end to år”, siger Kathrine Maggie Mitchell Slettegaard, som nu modtager kontanthjælp.

“Og jeg er heldig at bo med min kæreste, som på daværende tidspunkt skrev sit speciale og derfor havde mulighed for at tage dét ekstra SU-lån, som regeringen har tilbudt de studerende. Desuden får han dagpenge, så vi skal nok klare os. Men det er jo ikke rart, at vi som studerende og færdiguddannede stifter yderligere gæld, samtidig med at virksomheder bare får milliarder fra staten”, siger Kathrine Maggie Mitchell Slettegaard.

Mange falder igennem sikkerhedsnettet

Regeringen har siden marts måned og indtil skrivende stund lanceret 27 hjælpepakker til knap 400 milliarder kr. Men der er huller i sikkerhedsnettet.

“Det er med coronakrisen blevet tydeligt, at en række udsatte grupper på arbejdsmarkedet falder igennem sikkerhedsnettet. Disse grupper

tjener ofte mindre og bliver derfor ekstra hårdt ramt, når indtægtsgrundlaget forsvinder. De har også brug for hjælp og sikkerhed, men de falder p.t. uden for hjælpepakkerne”, siger Anna Ilsøe, lektor og arbejdsmarkedsforsker på FAOS ved Københavns Universitet, som i en årrække har forsket i den danske models udfordringer.

Hun forklarer, at det især er grupper af atypisk ansatte, som enten kombinerer flere indtægtskilder eller ikke har garanterede timer på deres kontrakt, der nemt falder igennem sikkerhedsnettet, fordi de er vanskelige at placere i én kasse.

“Mange atypisk ansatte har tidligere heller ikke selv stillet krav om bedre sikkerhed, fordi de ikke har været bevidste om, hvor usikkert de egentlig er stillet, når der kommer krise. Det er de blevet klar over nu”, siger Anna Ilsøe.

Intet overblik over, hvor mange der mangler hjælp

Anna Ilsøe skal sammen med sin kollega Trine Larsen i et nyt forskningsprojekt undersøge, hvordan regeringens Covid-19-hjælp pakker påvirker atypisk beskæftigede på det danske arbejdsmarked. Ligeledes vil projektet undersøge, hvad vi kan lære af pakkerne i forhold til gruppens fremtidige sikkerhed på arbejdsmarkedet.

Der findes nemlig ikke noget samlet overblik over, hvor mange personer der ikke er berettiget til støtte i hjælpepakkerne, fordi de falder uden for rammerne og de opsatte

“Det er med coronakrisen blevet tydeligt, at en række udsatte grupper på arbejdsmarkedet falder igennem sikkerhedsnettet”.

Anna Ilsøe,
lektor, FAOS



krav. De indfanges heller ikke af statistikkerne i de offentlige registre eller i de surveys, der løbende udarbejdes.

“Men casestudier og interview peger på, at mange kombinatorer faktisk tjener meget lidt. Navnlig inden for det kunstneriske område og servicefagene. Det kommer nok bag på mange, hvor mange småbeskæftigede der er, som rammes hårdt her og nu, og som falder uden for hjælpepakkerne af forskellige årsager”, siger Anna Ilsøe.

En anden stor underbelyst gruppe er dem på nul timerskontrakter - en ansættelseskontrakt, der ikke garanterer et mindste antal arbejdstimer. Det er ikke kun i den private sektor, men gælder også fx tilkaldte vikarer som fx Kathrine Maggie Mitchell Slettegaard i det offentlige.

“Lærervikarer er fx gået fra et måske fuldt skema til slet ikke at have noget at lave. De kan typisk heller ikke søge støtteordninger for selvstændige. Hvis de er studerende, vil de kunne søge om ekstra SU-lån, men er de ikke det, har jeg svært ved at se, at disse personer kan få hjælp med de nuværende hjælpepakker. Og så går de måske fra en fuld må-

nedså til en indtægt på 0 kroner”, siger Anna Ilsøe.

Hun forklarer, at mange typisk ikke ved, at de er ansat på en timekontrakt. Det er først nu under krisen, at de bliver bevidste om det.

Stort behov for hjælp

Tal fra Erhvervsministeriet viser, at inden for 14 dage i april måned havde over 36.000 selvstændige og 332 freelancere søgt om økonomisk støtte via hjælpepakkerne.

Det tyder på, at der er et stort behov for hjælp, men også at der er variationer blandt små virksomheders muligheder for at få del i de nye støtteordninger. Iværksættere og småbeskæftigede virker til at have sværere ved at få del i hjælpepakkerne, påpeger Anna Ilsøe.

Hun påpeger, at der naturligvis er brug for meget konkrete krav og rammer, for at ordningerne ikke bliver misbrugt. Men hun undrer sig over forskellene i de rammer, som kombinatorer skal leve op til for at få støtte, alt efter om de tilhører den ene eller den anden branche.

“Mens kunstnerordningen er mere rummelig, vil fx mange akademikere beskæftiget uden for kunst-

Mange løstansatte som fx bachelorer og tilkaldte lærere Kathrine Maggie Mitchell Slettegaard får ikke en krone fra regeringens hjælpepakker under coronakrisen.

fagene skulle leve op til andre kriterier. Man kan sætte spørgsmålstegn ved, hvorfor der er den forskel, og desuden hvor mange kombinatorer der rent faktisk kan leve op til disse meget specifikke krav. Der vil være grupper, som falder igennem, fordi de ikke lever op til kravene”, siger Anna Ilsøe.

Kathrine Maggie Mitchell Slettegaard er frustreret over usikkerheden for fremtiden. Kan hun komme på arbejde igen eller ej?

“Det er frygteligt og ret kedeligt bare at sidde her og vente i uvished”.

Hun ønsker, at regeringen kunne finde løsninger for løstansatte som hende. Det kunne være via midlertidig ret til optjening af dagpenge eller en særlig coronaydelse. I hendes Facebookgruppe har de skrevet til politikerne med et ønske om 75 procent lønkomensation, hvor der tages et gennemsnit af de sidste tre måneders indtægt, før coronakrisen brød ud i Danmark.

“Men det er jo forslag til en mulig løsning. Det bør være politikerne, der kommer med forslag. Ikke os. Løstansatte har i forvejen meget få rettigheder og har typisk dårligere arbejdsvilkår end mange andre”. ■

ET HALVT ÅRS INDTÆGT ER FORSVUNDET

Med coronakrisen er et halvt års arbejde med ét blevet aflyst for arbejdsmiljøkonsulent Susi Trolle, som er selvstændig sammen med sin mand. Nu står de snart uden indtægt og er usikre på, om de kan få hjælp fra enten hjælpepakker eller dagpenge, uden at de er tvunget til at lukke deres livsværk.

De fleste virksomheder er jo lukket ned, og derfor kan jeg ikke tage ud på arbejdspladserne. Den undervisning, jeg har planlagt, er desuden udskudt til efteråret. Jeg kan lave lidt over Skype og Zoom, men lige nu er der ikke fokus på arbejdsmiljø. Så hele det første halve års arbejde i 2020 er for mig mere eller mindre lagt ned, og det er ret problematisk. Det er klart, at det rammer min virksomhed ret bastant”.

Susi Trolle er 57 år og uddannet cand.com. fra Roskilde Universitet og siden efteruddannet i mindfulnessbaseret stressbehandling, coaching og konfliktløsning.

Susi Trolle arbejder som selvstændig konsulent inden for det psykosociale arbejdsmiljø. Men den type arbejde har ikke været efterspurgt i ugevis, hvor coronavirussen har sendt mange arbejdstagere hjem.

Susi Trolle deler desuden firmaet Trolle og Kunze med sin mand, som er psykolog, og han har også været ramt af viruskrisen.

“Langt de fleste har været hjemme i flere uger nu, og arbejder man hjemmefra, har man heller ikke altid den fornødne ro til fortrolige samtaler med en psykolog, så også der har vi oplevet nedgang i efterspørgslen efter vores tjenester”, siger Susi Trolle.

Nu er de begge i syv sind omkring, hvad de skal gøre, fortæller hun.

“Vi har besluttet os for at kæmpe med næb og kløer for at klare den. Vi håber, at lempelserne bety-

der, at vi kan komme i gang”, siger Susi Trolle.

De følger nyhederne tæt og har ventet på, om de kan få del i regeringens hjælpepakker, som de har ansøgt om.

Susi Trolles mand kunne efter det første skridt af den gradvise genåbning af Danmark den 20. april få lidt gang i sin del af virksomheden. Susi Trolles situation er lidt mere vanskelig, fordi hun skal ud at undervise eller lave procesarbejde i grupper.

Lever afsondret

Susi Trolle og hendes mand forsøger fra lejligheden i Valby at holde fast i deres faglige identitet og i det hele taget få en hverdag til at fungere.

“Vi forsøger ikke at forfalde til selvynk. Vi reviderer vores firmahjemmeside, arbejder på artikler og udvikling af nye kurser, som vi forhåbentlig kan sælge efter krisen. Og så har vi fået tid til refleksion og til fx at læse nogle fagbøger. Det giver en dejlig faglig opdatering, vi ellers ikke har haft tid nok til at få i en travl hverdag”, siger Susi Trolle.

Usikker på dagpengeregler

Både Susi Trolle og hendes mand er medlem af en a-kasse, men hun har ikke været det så længe, så hun er i tvivl om, hvorvidt hun overhovedet er berettiget til at kunne modtage dagpenge. De ønsker dog ikke at lukke firmaet for at kunne få dagpenge, påpeger hun.



Susi Trolle er selvstændig konsulent i psykosocialt arbejdsmiljø. Hun har ansøgt om at få støtte fra regeringens hjælpepakker, da hendes arbejde i det første halve år af 2020 er mere eller mindre væk på grund af coronakrisen.

“Det har jo været diskuteret, om selvstændige skal kunne få dagpenge uden at være tvunget til at lukke deres virksomhed, og det burde man give lov til. Det er jo helt skørt at være tvunget til at lukke for at kunne modtage økonomisk hjælp, for vores virksomhed er for os som for mange andre selvstændige jo netop den bedste mulighed for at komme hurtigt i arbejde igen”, siger Susi Trolle.

Hun mener, at man under den nuværende krise burde lave undtagelser for reglerne i dagpengesystemet, så også selvstændige og kombinatorer får midlertidig adgang til dagpenge.

Det kunne fx være undtagelser i reglerne for, hvor længe man skal have været medlem for at kunne modtage dagpenge, uden at man er tvunget til at lukke sit firma helt ned.

“Mange er soloselvstændige og er endnu sværere stillet, end jeg er. Jeg kender flere selvstændige, som ikke har fået den store løn endnu, og de levede allerede før krisen for få penge, fordi de tror på, at deres projekt kan vokse sig større. For dem er coronakrisen et meget hårdt slag”.

Banken tjener på en svær situation

Hvad vil fremtiden byde? Det overvejer Susi Trolle og hendes mand nu begge kraftigt. De har tilmeldt sig et webinar hos Københavns Erhvervscenter, hvor de også håber at komme til at snakke med en revisor, som kan bistå dem med hjælp. Og de har undersøgt, om de kan få del i regeringens hjælpepakker.

“Vi ved reelt ikke, hvad vi skal stille op, hvis vi ikke kan få hjælp af

hjelpepakkerne, så det gør os urolige. Vi har erhvervslokaler, som vi ikke kan benytte, og vi skal stadig betale husleje. Vi har sendt fakturaer ud for det arbejde, vi har udført, og det får vi betaling for, men det rækker ikke til flere måneder, for vi fakturerer for 1-2 måneder ad gangen, så snart står vi i en situation, hvor der ikke kommer flere penge ind”, fortæller Susi Trolle.

At de har stået foran en fremtid uden manglende indtægt, betyder, at Susi Trolle og hendes mand har søgt deres bank om tre måneders ydelsesudsættelse på et lån, som de ellers afdrager på.

“Banken er gået med til tre måneders udsættelse af afdragene, men tilskriver stadig renter. Det vil sige, at banken tjener tre måneders ekstra renter på, at vi står i en svær situation. Det er jeg ret fortørnet over, efter at bankerne fik bankpakker efter finanskrisen betalt af samfundet. Det mener jeg ikke kan kaldes for samfundssind”, fortæller Susi Trolle.

Kan hjælpepakkerne hjælpe?

Hun er ellers positivt indstillet over for indholdet i regeringens hjælpepakker. Alligevel er hun i tvivl om, hvorvidt alle selvstændige kan få hjælp.

Den 29. april udmeldte erhvervsminister Simon Kollerup (S), at virksomheder, der har søgt om lønkomensation og kompensation for tabt omsætning til selvstændige, får straksudbetaling inden 11. maj.

Susi Trolle og hendes mand har ansøgt om hjælp gennem kompensa-

tionspakken for selvstændige, men havde ved redaktionens deadline 6. maj endnu ikke hørt noget nyt derfra.

“Så det bliver lidt spændende, om og hvornår vi i givet fald kan modtage den økonomiske hjælp. Det fremgår ikke af kvitteringen, da vi afsendte vores ansøgning, hvornår vi får svar - kun at der er mange, der søger”, forklarer Susi Trolle.

Som selvstændig skal man kunne påvise sin nedgang i økonomi under krisen, men hvad nu hvis man er opstarter? Det savner hun svar på.

“Jeg har også planlagt indtægter, som er aftalt, men som der ikke er skrevet kontrakt på, og hvordan påviser man det? Det kan være svært at udarbejde den nødvendige dokumentation for manglende økonomisk indtægt, og jeg er sikker på, at mange selvstændige, freelancere og kombinatorer kommer i klemme”, siger hun.

Susi Trolle oplever dog, at med de seneste ugers diskussion om hjælpepakker har mange fået øje på, at selvstændige og kombinatorer nemt kommer i klemme i de nuværende rammer på arbejdsmarkedet.

“Mange er nok blevet meget overraskede over, hvor udsatte selvstændige er - ikke mindst i en sådan krise. Det er vigtigt, at vi tager samfundsdiskussionen om at give iværksættere bedre adgang til fx supplerende dagpenge inden for rimelighedens grænser, uden at de skal lukke formelt helt ned, for det vinder ingen på”. ■

VI FULGTE RENÉ GEORG UNDER CORONA:

Han svingede mellem at give op og vild optimisme

Den selvstændige etnolog René Georg havde aldrig haft mere medvind i sit arbejdsliv, end lige før coronakrisen ramte. Men så tikkede aflysningerne ind, og den 31-årige magister har siden haft en gabende tom kalender – og ingen udsigt til at få del i statens hjælpepakker. Magisterbladet har fulgt René Georg gennem fire uger af krisen.



starten af marts havde René Georg pudset sine pæneste sko og skaffet nyt jakkesæt til dokumentarfilmfestivalen CPH:DOX' awardshow. Her var hans seneste dokumentarfilm, "The Garden of Calabria", en

del af programmet og nomineret til Next:Wave-prisen, der er festivalens pris for nye filmtalenter.

Samtidig havde han kalenderen fuld af opgaver i marts og april og skulle både klippe en ny dokumentarfilm, bidrage til en kommende ud-

"Når jeg kan blive fotograferet til artiklen her, kan jeg vel også snart komme i gang med at filme?" siger dokumentarfilmskaber og antropologen René Georg.

stilling på Middelfart Museum og fotograferer for Egedal Kommune.

Men på et salgskursus for selvstændige mandag den 9. marts fornemmede René Georg, at noget ikke var, som det skulle være. Der var alt for mange sandwich tilba-

ge på fadet, og kun en tredjedel var mødt op.

Og selvom han normalt ikke ser nyheder, fulgte han også med i pressemødet onsdag den 11. marts, hvor statsministeren lukkede landet ned.

“Jeg havde fornemmet, at noget vigtigt var i gære. Men jeg gik ikke i panik, især fordi jeg som selvstændig er vant til, at tingene er foranderlige. Jeg besluttede mig derfor for at se tiden an og arbejde hjemmefra om torsdagen, hvor jeg ellers normalt arbejder fra et kontorfællesskab”, fortæller han i telefonen fra sine forældres orangeri i Herning, da vi første gang taler sammen i starten af april - lige inden påske.

Tryk nattesøvn trods aflysninger

Efterfølgende bliver René Georgs opgaver aflyst én efter én - eller udskudt på ubestemt tid.

“Jeg har aldrig haft så meget medvind som lige op til krisen. Jeg skulle til awardshow - og var tilmed selv nomineret. Men ligesom alt andet blev det også aflyst. Så det var let at blive negativ, men det er jeg hurtigt kommet ud over, for det nytter jo ikke så meget”, siger han.

René Georg er uddannet cand. mag. i europæisk etnologi - og har de seneste tre år arbejdet som selvstændig med virksomheden Georg Works, hvor han forener etnologisk metode med dokumentarfilmmediet. Fx i “The Garden of Calabria”, hvor han følger en syditaliensk familie over længere tid og har en “undersøgende tilgang i processen frem for at have udtænkt historien på forhånd”, som han forklarer det.

Desuden producerer han videoer til sociale medier for både private og offentlige kunder. Det er dermed også det skabende, der driver ham - og ikke det økonomiske, forklarer den 31-årige etnolog:

“Det er meget vigtigt for mig, at der er mening i mit arbejde, og jeg får lov til at løse og skabe ting. Jeg ville aldrig kunne sidde i en ren driftsstilling, og derfor har jeg også været nødt til at acceptere, at økonomien ofte er et offer”.

Selvom René Georg har fået aflyst alle opgaver, ved han i starten

Foto: BiniFitz



»

René Georg bruger sin etnologiske uddannelse, når han skaber dokumentarfilm. Her følger han en årlig kvægvandring i Alperne.

af april, at han ikke kan få del i statens hjælpepakker, da han ikke lever op til kravet om i gennemsnit at have tjent 10.000 kr. om måneden i året op til coronakrisen. Heldigvis kan han få dagpenge i en begrænset periode uden at skulle lukke sin virksomhed, da den er godkendt som “selvstændig bibeskæftigelse”.

Men da mindstesatsen for selvstændige blev afskaffet med dagpengereformen i 2017, og dagpengesatsen for selvstændige beregnes ud fra virksomhedens indtægt, får René Georg udbetalt mindre end kontanthjælp. Helt konkret 8.177 kr. før skat.

Alligevel giver den 31-årige magister udtryk for at have det godt i starten af april.

“Ærligt talt har jeg det godt i den her krise. Lige siden pressemødet har jeg sovet virkelig godt. Det er, som om den knude i maven, som jeg tror, alle selvstændige oplever, er forsvundet. “Genstartknappen” har været tiltrængt og skabt en ro i mig, selvom alt er blevet aflyst. Det har jeg brugt som en anledning til

at igangsætte nye projekter, fx ved at søge støtte fra fonde, og netværke med folk over telefonen”, fortæller han.

Da jeg spørger, hvordan René Georg ser på, at hjælpepakkerne ikke kommer ham til undsætning, og at han får mindre end kontanthjælp udbetalt i dagpenge, har han igen de positive briller på:

“Selvfølgelig er det rart at tjene penge. Men jeg har heldigvis indrettet min virksomhed og liv, så jeg kan klare mig for meget lidt. Jeg bor billigt i et kollektiv, har ingen børn og bil eller store udgifter i virksomheden. Faktisk ser jeg det som en bedrift at leve for så få penge, og det giver mig en følelse af samhørighed her i krisen at høre, at mange andre kulturskabere lever på samme måde - og derfor heller ikke kan få gavn af hjælpepakkerne. Jeg ville da ønske, at kulturarbejde var mere anerkendt rent økonomisk. Men det er forbilligt, at så mange skaber positiv forandring uden at gøre det for pengenes skyld”.

Nedtur og nye metoder

Da vi snakkes ved halvanden uge senere i midten af april, er det en mere modløs René Georg, jeg har i røret. Han er tilbage i kollektivet på Nørrebro i København og har siden sidst fået afslag på alle de ansøgninger, han har sendt. Desuden har Mette Frederiksen afholdt endnu et presse-

»

“Det er ganske enkelt nemmere at være lønmodtager, da arbejdsmarkedet ikke er indrettet til selvstændige”.

René Georg, etnolog



» møde, og selvom hun bebudede en forsigtig genåbning efter påske, vil store dele af samfundet stadig være lukket ned indtil den 10. maj.

“Det hele ser lidt svært ud lige nu. Og ingen aner, hvornår det kommer til at vende for os kulturarbejdere. Jeg er lidt bange for, at folk kommer til at underbyde hinanden på opgaver. Det er virkelig dårlig timing, for jeg havde faktisk momentum lige inden krisen - og brugt mange måneder på at løbe projekter i gang. Men nu frygter jeg at skulle til at starte helt forfra, når vi kommer ud på den anden side”, siger René Georg.

Han forklarer sin dalende optimisme med “at være blevet ramt af virkeligheden”. Men forsøger også at tvinge noget ny struktur ind i sit liv for ikke at havne i “gamingsumpen”.

“Det er svært at blive ved med at hive sig selv op, når man ikke har kolleger. Så jeg er begyndt at skabe noget struktur. Fx ved at skrive arbejdsdagbog hver dag, så det bliver synligt, hvad jeg laver, stille vækku- ret, meditere og skrive på to bøger og klippe min næste dokumentarfilm”, siger han.

Ny hverdag og skillevej

I ugen efter - hen mod slutningen af april - er René Georg mere fattet og reflekterende, da vi tales ved. Han giver udtryk for at være faldet mere til i sin nye hverdag.

“Jeg har svinget som et pendul i den her krise. I starten kørte jeg nok på en energireserve og syntes, de nye vilkår var spændende. Men efter noget tid var det bare ikke så spændende længere, og bekymringerne begyndte at banke på. Men det har hjulpet mig at få mere struktur på min hverdag. At skrive dagbog har fx været en god måde at håndtere mine bekymringer og angst på”, fortæller han.

Men en kritisk røst har også sneget sig ind hos René Georg, og han peger på “det interessante i, at hjælpepakkerne er skruet sammen ud fra en idé om, at man ikke kan leve for mindre end 10.000 kr. om måneden, når vi er mange, der gør det”.

Den 31-årige etnolog er dog ikke én, der sætter sig selv i en offerposition. Han prøver trods vanskelighederne at fokusere på de positive ting, forklarer han mig:

“Selvom der er mange nederlag, så forsøger jeg at fokusere på den læring, der også er i den her proces. Desuden sover jeg stadig enormt godt om natten, hvilket jeg ikke har gjort i mange år. Det er, som om noget af omverdenens pres for fx at tjene et vist antal penge er lettet - og det er blevet et kollektivt vilkår at leve med en uvis fremtid - og ikke bare den selvstændiges lod”.

Coronakrisen har dog fået den 31-årige etnolog til at kigge mere i retning af faste fuldtidsstillinger.

“Det er ganske enkelt nemmere at være lønmodtager, da arbejdsmarkedet ikke er indrettet til selvstændige. Og det kommer ikke kun til udtryk i dagpengesystemet og hjælpepakkerne. Igennem hele min tid som selvstændig har jeg oplevet at skulle lære alting fra bunden omkring det at drive virksomhed. Derfor er jeg på det sidste også begyndt at kigge efter faste stillinger, fx projektlederstillinger”, fortæller han og fortsætter:

“Jeg står nok ved en skillevej, hvor jeg også godt kunne fortsæt-

te som selvstændig, afhængigt af hvordan tingene udvikler sig. Jeg savner dog at være en del af et fællesskab. Derfor vil det også være oplagt at finde en samarbejdspartner. Lige nu er første skridt dog at komme tilbage til kontoret - og få sendt “The Garden of Calabria” af sted til forskellige filmfestivaler og Disney, som har efterspurgt den til sin nye streamingtjeneste - dog uden at love noget. Men hvem ved, hvad det kan føre til? Lige nu handler det i hvert fald om at have jathatten på”.

Mange åbne døre

Da vi snakkes ved sidste gang i starten af maj, lader det til, at René Georgs jahat-mentalitet har virket. Han er vendt tilbage til kontorfællesskabet - og blevet tilbudt både en opgave for en ny kunde og en ph.d. på Nationalmuseet, som han længe har haft et godt øje til, hvis der kan skaffes finansiering til det.

“Lige nu står alle døre pludselig åbne - og min karriere kan tage en helt ny drejning, hvis jeg har lyst til det. Jeg er tændt af at fordybe mig i en ph.d.-stilling, men også af at opgradere min virksomhed, fordi jeg har lært så meget de seneste år. Men jeg ser det ikke nødvendigvis som en modsætning. At skrive en ph.d. kan sagtens være en investering i min virksomhed, og jeg vil godt kunne løse freelanceopgaver ved siden af”, siger han.

Men hvis der er noget, René Georg har lært af livet som selvstændig, så er det, at tilværelsen er foranderlig. Derfor vælger han også “at kaste alt op ad væggen og se, hvad der hænger fast”, som han siger.

Især fordi han til august starter på Jørgen Leths nyoprettede filmskole “Ecole de Leth”, der er selvbetalt. Derfor skal der også helst nogle penge i kassen inden.

“Så nu tager jeg også fat i gamle kunder og samarbejdspartnere for at høre, om der er nogle åbninger for midlertidige stillinger eller opgaver. For når jeg kan blive fotograferet til artiklen her, kan jeg vel også snart komme i gang med at filme?” griner han. ■



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.

5 AKADEMIKERE I FRONTLINJEN

Her er fem akademikere, hvis arbejde meget konkret er kommet til at handle om coronakrisen.



Foto: Privatfoto

KRISTINA FALKVIST hjælper ledige med at finde arbejde under coronakrisen. Hun er chefkonsulent hos Akademikerkampagnen.

Akademikerkampagnen udbyder onlinekurser, som skal forsøge at få akademikerens øjne op for arbejdspladser, hvor de i første omgang ikke havde tænkt, at de kunne bruge deres akademiske kvalifikationer.

Selvom de ledige ikke arbejder, kan det være stressende at være ledig nu. De mange nyheder om et arbejdsmarked, hvor der bliver talt om ansættelsesstop og fyringsrunder, er ikke motiverende.

“Det handler om, at de ledige skal give sig selv lov til at holde fri. Det er vigtigt, at jobsøgning og fritid ikke flyder for meget sammen, fordi det kan give stress blandt de ledige”, siger hun.

Men snakken om ansættelsesstop og et arbejdsmarked i dvale passer ikke, fortæller Kristina Falkvist. Derfor opfordrer hun til, at de stadig optimerer deres profil til en fremtidig arbejdsgiver.

“Jeg sidder blandt andet selv lige nu med fem virksomheder, der skal rekruttere medarbejdere”, siger hun.



Foto: Mikkel Dalsgaard/IBAM/Reuters Scanpix

IVAN CHRISTENSEN hjælper hjemløse og stofmisbrugere under coronakrisen. Mændenes Hjem har fået til opgave at teste og hjælpe de hjemløse, der ellers ikke har samme mulighed for at overholde sundhedsmyndighedernes anbefalinger.

“Vi har fået mulighed for at teste for corona. Vores brugere er udsatte, fordi de blandt andet er hjemløse eller stofafhængige, så det er vigtigt, at vi har mulighed for at teste dem både for deres egen sikkerheds skyld og for at undgå smittespredning i samfundet”.

Ivan Christensen mener, at det politiske lobbyarbejde er blevet en stor del af arbejdet under coronakrisen. Deres brugere er ikke virksomhedsejere eller meningsdannere. Det betyder, at han og Mændenes Hjem bliver nødt til at tage kampen.

“Vi bliver nødt til at kæmpe på vegne af dem, der ikke selv kan råbe op. Det er vigtigt for os, at coronakrisen ikke kun kommer til at handle om aktiekurser og flyrejser, men også om de mest udsatte i samfundet”.



Foto: Nils Meilvang/Ritzau Scanpix

PROFESSOR ALI SALANTI er i gang med at udvikle en vaccine mod coronavirus. Han er professor ved Institut for Immunologi og Mikrobiologi på Københavns Universitet.

Han og to andre forskere fra Københavns Universitet har sammen med samarbejdspartnere fra andre universiteter og virksomheder fået 20 millioner af EU's forskningsfond Horizon 2020 og 13 millioner fra Carlsbergfondet til projektet. Vaccinen, de er i gang med at udvikle, er til mennesker med svagt immunforsvar som fx ældre.

“Vi er glade for at have fået tildelt penge til at udvikle en vaccine mod coronavirus. Vaccineproduktion er et felt, som har været nedprioriteret i mange år af medicinalvirksomhederne. Det er ikke nemt for medicinalvirksomheder at overbevise deres aktionærer om, at de skal finansiere udviklingen af en vaccine, der vil tage flere år”, siger Ali Salanti.

Selvom de 33 millioner rækker langt i laboratoriet, er det ikke tilfældet, når vaccinen skal produceres og testes på mennesker, fortæller professoren.

“Vi håber, at vi kan få mere finansiering, når vaccinen skal testes på mennesker. Hvis mennesker er syge, kan de lettere tolerere, at der er bivirkninger ved medicinen. Det samme er ikke tilfældet, hvis det er vaccinen, der gør dem syge. Medicinalvirksomhederne er bange for, at mennesker bliver syge af vaccinen på teststadiet”, siger han.



Foto: Privatfoto

JONAS DAHL leder Randers Regionshospitalet. Han er hospitalsdirektør. Han skal sørge for, at alt er, som det skal være, for medarbejderne. Det resulterer i mange møder – også på dage, hvor han normalt ville holde fri.

“Vi holder bedre og mere effektive møder, i forhold til da krisen startede. Møder, der kunne tage flere timer, da vi mødtes fysisk, kan vi nu afvikle på en halv time, måske fordi der ikke er så megen diskussion på videomøder”, siger han.

Det er vigtigt for ham at sørge for, at medarbejderne får værnemidler, så de kan arbejde uden at bekymre sig om smitterisiko. Det er vigtigt for, at de kan yde så godt som muligt.

“Regionen har gjort et stort arbejde for at sikre os værnemidler, og sidste gang jeg tjekkede, var vi grønne alle steder. Så vi har til mange uger, uden at vi har kæmpe lagre. Det giver tryk ledelsesmæssigt og forplanter sig til medarbejderne”, siger han.



Foto: ROMU

CAMILLA JUL BASTHOLM hjælper med at skaffe værnemidler til coronaberedskabet gennem sit museumsarbejde. Hun er konservator på ROMU og formand for Nordisk Konservatorforbund i Danmark.

“Vi bruger masker, som beskytter mod skimmelsvamp, og da partikelstørrelsen på skimmel og vira er ens, kan vores masker også bruges i sundhedssektoren”, siger hun.

Hun har gennem sit hverv som formand for Nordisk Konservatorforbund i Danmark samlet værnemidler ind til hospitalerne.

“Nordisk Konservatorforbund i Danmark koordinerer derfor donationer fra museumsbranchen. Det indebærer, at vi sender et samlet overblik til Lægemedelstyrelsen, så de kan se, om de kan bruge det, der står på listen over donationer”, siger hun.

Hun er overrasket over, hvor mange der kan spæde til med udstyr til sundhedssektoren. 28 museer har doneret værnemidler. Det er langt mere, end de turde håbe på.

“Vi havde i vores spæde håb tænkt, at hvis bare de 10 største meldte sig, ville det være fint. Det er jo primært bevaringscentre og de store statsanerkendte og statslige museer, der ligger inde med værnemidler”, siger hun.

HVOR SER DU DIG SELV,
OM ET KVARTAL?



6 gode råd Sådan bliver du chef

Du har lederambitioner – men er i tvivl om, hvordan du lander dit første chefjob. Her får du derfor seks gode råd til, hvordan du bringer dig selv i stilling til at blive leder.

1

FIND UD AF, HVORFOR DU VIL VÆRE CHEF

Først og fremmest skal du vide, at der ikke findes én god opskrift på ledelse. God ledelse kan være mange ting, og derfor er din første opgave som kommende leder at finde ud af, hvorfor du gerne vil være leder. Hvad vil du gerne opnå? Vil du gerne udvikle kvaliteten af kulturtilbuddene i den kommune, hvor du arbejder? Vil du gerne sikre bedre kvalitet, når det drejer sig om udsatte borgeres kontakt med myndighederne? Har du lederambitioner, fordi du gerne vil arbejde med medarbejdermotivation og teamånd? Eller vil du gerne være leder, fordi det giver højere løn og større medbestemmelse i forhold til de strategiske beslutninger på din arbejdsplads? Et lederjob vil ofte betyde et farvel til den faglige fordybelse eller i hvert fald en ændret rolle som sparringspartner på faglige spørgsmål. Og nye relationer til ledere og kolleger. Uanset hvad dine motiver er, så er et vigtigt første skridt på vejen for dig, at du sætter dig ned og reflekterer over dine bevæggrunde.

2

TAG ANSVAR, OG VIS RESULTATER

Over halvdelen af dem, der får deres første lederjob, får det i den organisation, de allerede arbejder i. Derfor skal du, hvis du arbejder i en stor virksomhed eller organisation, hvor du kan øjne mulighed for at avancere, sørge for at få så meget ansvar som muligt og samtidig vise, at du kan skabe resultater. På den måde højner du dine muligheder for at blive teamleder, leder eller chef, næste gang din virksomhed mangler sådan en. Med andre ord skal du være strategisk og ikke vente på, at de rigtige opgaver lander på dit skrivebord. Det er din opgave at sørge for, at du bliver koblet på projekter, hvor du får mulighed for at skabe synlighed omkring din faglighed og dine lederegenskaber. Dermed ikke sagt at du altid skal gå rundt og være en stor, fed reklamesøjle for dig selv, men hvis du vil være leder, må du være parat til at pakke en lille smule af din ydmyghed væk – og i stedet gøre dem omkring dig opmærksom på, hvad du kan.

3

ØV DIG, OG TAG PÅ KURSUS

Du skal finde ud af, hvordan du kan få ledererfaring – vel at mærke uden at være leder endnu. På den måde vil det nemlig være langt nemmere at overbevise et kommende ansætterpanel om, at du er klar til dit første lederjob. Og der er mange forskellige måder, du kan få erfaring på. En af dem er, at du kan blive en del af et internt udviklingsprogram eller førlederprogram – hvis du er så heldig, at du er ansat i en organisation, hvor det kan lade sig gøre. Det er dog langt fra en mulighed, der er alle forudt. Du skal også byde ind på opgaver, hvor det at lede indgår som en del af opgaven. Måske har du mulighed for at komme til at lede nogle studenter eller fagspecialister i forbindelse med et projekt? En anden god mulighed for at teste dine lederegenskaber af og få mulighed for at få ansvar kan være ved fx at være tillidsrepræsentant på din arbejdsplads. På den måde får du erfaring i at være i dialog med både medarbejdere og ledelse, ligesom du får erfaring i at stå i konfliktfyldte situationer, hvor medarbejdere og ledelse er uenige.



I DIN STOL
CHEF!



4

OPSØG FEEDBACK

Derudover er det en god ide for dig, der gerne vil være leder, at du opsøger feedback. Det kan hjælpe dig med at blive afklaret med, hvad du allerede er god til, og hvor du skal sætte ind for at styrke dine kompetencer. Det kan være, at du allerede er faglig ekspert, men mangler erfaring inden for kommunikation, strategi og administration. Det kan også være, at det primært er dine personalelederegenskaber, som skal udvikles. Under alle omstændigheder vil det være brugbart for dig at finde en, der kan give dig kritik og værdifuld feedback. Det kan være din chef, hvis jeres kemi er god. Ellers find en i dit netværk, hvilket bringer os frem til det næste råd.



5

VÆR EN AKTIV NETVÆRKER

Du skal aktivere dit netværk. Hvis du arbejder i en stor organisation, kan du arbejde på at skabe et aktivt netværk i organisationen. Ellers må du skabe netværket uden for organisationen. Det kan fx være igennem et af Dansk Magisterforenings mange netværk. Husk, at du kun yderst sjældent kan bruge dit netværk direkte til at få et job. Dit netværk kan du i stedet bruge til at få inspiration, viden om bestemte brancher og viden om, hvilke kompetencer du eksempelvis er nødt til at have fokus på at udvikle, hvis du går efter et lederjob i en bestemt virksomhed. Mange med lederambitioner har glæde af at trække på den personlige erfaring, som en erfarne leder kan dele ud af i et fortroligt rum. Her kan man tale om muligheder og personlige ambitioner og drøfte de barrierer, der skal håndteres på vejen mod ledelse. Find en mentor – enten gennem DM's mentorprogram eller i dit netværk. Mange erfarne ledere vil gerne dele deres personlige rejse ind i ledelse.

Kilde: Karsten Lodahl Madsen, karrierekonsulent, Dansk Magisterforening, og Anne Møllerup, selvstændig erhvervscoach.

På www.dm.dk/kalender kan du finde aktuelle datoer for workshoppen "Afklar dine lederambitioner". Der er også en del information om ledelse på <https://dm.dk/din-karriere/leder>

6

SPRING UD I DET

Sidst, men ikke mindst, skal du turde tage springet og gå efter din drøm om at blive leder. Du kan forberede dig nok så meget, være strategisk og planlægge, men der kommer også et tidspunkt, hvor du bliver nødt til at tage springet. Du kan ikke sidde og vente på, at nogen kommer og prikker dig på skulderen og tilbyder dig et lederjob. Muligheder opstår, nogle gange tilfældigt. Du er nødt til at være opsøgende, vedholdende, gøre dit hjemmearbejde og handle, hvis du skal realisere din drøm om at blive leder.

6 gode råd
Sådan bliver du chef

Corona kan skabe bedre forståelse for introverte

Normalt sætter samfundet ekstroverte karaktertræk over introverte karaktertræk hos både medarbejdere og ledere. Men coronakrisen kan ændre det billede, siger forfatter.

PÅ DE SOCIALE MEDIER har man i de seneste par måneder kunnet se, hvordan mange længes efter igen at komme ud og have social kontakt. De såkaldte introverte personer har dog nydt godt af, at der ikke har været lige så stort socialt pres på dem under coronakrisen, som der normalt er.

“Jeg kan slappe mere af. De der forventninger om, at jeg “bør” deltage i ting, er forsvundet med corona”, siger 48-årige Anja Panduro Pedersen, der er uddannet cand. mag. i pædagogik og psykologi. Hun er introvert og står bag foreningen Viden om Introversion i Samskabelse, VIS. En forening, som arbejder for større forståelse for introverte.

En introvert person lader op i sit eget selskab, mens en ekstrovert person lader op i andres selskab. Det er primært sidstnævnte, der taler om, hvor træls det er at være socialt adskilt.

Anna Vedel er forsker i personlighedspsykologi ved Psykologisk Institut på Aarhus Universitet. Hun siger til Magisterbladet, at coronakrisen har gjort det lettere at være introvert, fordi de introverte kan præstere hjemmefra uden at blive ramt af “social rastløshed”. Ifølge hende kan tiden under corona bruges til at sætte nogle tanker i gang, så man kan blive mere bevidst om individu-

elle forskelle i behovet for samvær og social interaktion.

“Isolationen kan godt være medvirkende til at inspirere ekstroverte personer til at få en større forståelse for - og ikke mindst accept af - deres introverte venner og kolleger”, siger Anna Vedel.

Håber på større forståelse

Anja Panduro Pedersen, der i skrivende stund er jobsøgende, håber, at denne periode, der passer bedre til de introverte, kan være startskuddet til, at introverte møder større forståelse på arbejdsmarkedet.

Hun pointerer, hvordan det kan være svært for en introvert person at skulle søge job, da de fleste virksomheder i jobopslag leder efter personer, der er dynamiske, udadvendte og teamorienterede - karaktertræk, der ikke umiddelbart passer på en introvert person.

Forfatter Anna Skyggebjerg, der har skrevet bogen “Introvert - Stå ved dig selv”, bakker Anja Panduro Pedersens pointe op. Hun mener, at det vil være kærkomment at få gjort op med tanken om, at “de meget talende og sociale nødvendigvis er de dygtigste”.

“Forskning viser, at vi som samfund er så forblændet af det ekstroverte ideal, at vi per intuit-

“Jeg kan slappe mere af. De der forventninger om, at jeg “bør” deltage i ting, er forsvundet med corona”.

Anja Panduro Pedersen, cand.mag.

tion tillægger det ekstroverte en lang række positive træk på bekostning af opfattelsen af det introverte”, siger Anna Skyggebjerg.

Anja Panduro Pedersen har blandt andet på egen krop mærket, hvordan hun er blevet fravalgt til en administrativ stilling, fordi hun var for introvert, fortæller hun.

“Virksomheden vurderede på baggrund af en personlighedstest, at jeg var lidt for meget introvert til, at de syntes, at jeg ville passe ind i teamet, selv om jeg passede til arbejdsrollen”, forklarer hun.

Introverte bliver sjældnere ledere

I et studie fra 2018 undersøgte to australske forskere sammenhængen mellem lederstillinger og introversion. Undersøgelsen blev

foretaget blandt 184 erhvervsstuderende og viste, at det er mindre sandsynligt, at introverte personer ender i lederroller. Indtil for ganske nylig var den brede holdning da også, at ekstroverte personer generelt præsterer bedre end introverte personer, da de typisk er mere dominerende, veltalende, har selvtillid og gode overtalelsesevner, hvilket i manges øjne er vigtige lederegenskaber.

Undersøgelsen viste, at introverte også kan blive gode ledere - hvis de tør. De introverte viger dog ofte tilbage for det pres, de føler, når de skal påtage sig mere ekstroverte karaktertræk.

Anna Skyggebjerg mener dog, at man allerede kan se, hvordan coronakrisen har ført til ændringer - for eksempel færre fysiske møder. Derudover håber hun på, at man vil få et mere nuanceret blik på, hvilke menneskelige kvaliteter der bliver anset som attraktive.

Anja Panduro Pedersen selv er fortrøstningsfuld. Hun fremhæver, at der kan komme en masse godt ud af en gang imellem at stoppe op og fordybe sig.

“Jeg håber, der kommer noget nytænkning ud af det her. At man tænker det introverte ind i forskellige ting og nærmere ser det som en styrke frem for en svaghed”, siger hun. ■

Antropologerne har smidt tropehjælmen og udskrifer fakturaer

Før gik de rundt blandt indfødte i eksotiske lande. Nu studerer antropologer arbejdsgange i det danske sundhedsvæsen, digitale designprocesser og skriver regninger ud som businesskonsulenter.

Der var engang, antropologer forskede i oprindelige folk med eksotiske navne som Jukagi, Punan-Bah og Haudenosaunee. Det gør nogle af dem stadig væk. Men et stigende antal har i de seneste år kastet deres blik på den nære hverdag i sundhedssektoren og almindelige danske borgere og forbrugerens forbrug af it og andet. Vi andre møder dem som undersøgende væsener, der på vegne af den offentlige sektor eller en privat virksomhed er på feltarbejde i det moderne samfund.

For antropologerne betyder udviklingen, at deres arbejdsmarked er forvandlet.

I handelssektoren er antallet af antropologer steget med 257 procent på syv år. I finansverdenen er stigningen på 121 procent, og inden for sundhed og socialvæsen er der blevet 59 procent flere antropologer i perioden fra 2010 til 2017.

Det viser den nyeste statistisk over arbejdsmarkedet for DM's samfundsvidenskabelige medlemmer,

og udviklingen bekræftes på Institut for Antropologi på Københavns Universitet.

“Faget har helt sikkert bredt sig”, siger lektor Hanne Overgaard Mogenssen.

“Vi ser i jobopslag, at der er stigende efterspørgsel efter antropologer, og vi oplever, at der har været et voksende arbejdsmarked. Det har været både i det private og i det offentlige, i kommuner, politi og sundhedsvæsen”.

Selv har hun sine ben, øjne og ører i flere verdener. I Uganda forsker hun i køn og arbejdsmigration fra Østafrika til Mellemosten. I Danmark har hun for nylig været i felten for at forske i sine egne fagfællers, antropologernes, nye roller på arbejdsmarkedet. Desuden er hun ansvarlig for deltidsuddannelsen master i sundhedsantropologi, som navnlig sundhedsprofessionelle tilmelder sig.

Mod betaling af kr. 82.000 lærer de at “oversætte” fra en verden til en anden, som det hedder på uddannelsens hjemmeside. De bliver kul-

turformidlere mellem “forskellige fagtraditioner eller mellem behandlere og patienter”.

Masteren er en af de seks uddannelser, der på UddannelsesGuiden.dk præsenteres med ordet antropologi i titlen. Andre er teknoantropologi, market and management anthropology, pædagogisk antropologi, pædagogisk antropologi og globalisering. Hertil kommer de to klassiske antropolog-uddannelser i Aarhus og København.

Boom – hvad skete der?

66 procent. Så meget steg antallet af DM-medlemmer med en antropolog-uddannelse på syv år frem til 2017, så der er i alt 1.061 antropologer i DM i dag.

137 fuldførte i 2019 en lang videregående uddannelse til antropolog ifølge Danmarks Statistik. Det er 29 flere end i 2009, som har lært om “menneskers sociale liv, om kulturer og samfund” og studeret, “hvorfør folk tænker og handler, som de gør”, jf. fagets beskrivelse på UddannelsesGuiden.dk.

Hvordan kan man forklare antropologernes udbredelse på arbejdsmarkedet? Har eliten blandt økonomer, overlæger, finans- og it-folk erkendt, at verden ikke kan styres alene ud fra Excel-ark, behandlingsplaner og algoritmer? Er det derfor, de indkalder forstærkning fra den voksende stamme af antropologer,



Foto: Høng Høng Vu

Anne Sofie Secher Banke – selvstændig med firmaet Antropologen, der udfører feltarbejde for et firma, der udvikler e-handelsløsninger.

de at tænke i mennesker og levet erfaring i stedet for i systemer som jura og økonomi. Desuden kan antropologer også tænke sociale grupper og gruppedynamikker ind”, siger hun.

Det antropologiske studie blandt antropologer, som hun er med til at udføre, fokuserer på erhvervslivet, sundhedssystemet, tværfaglig forskning og ledelse. Det afdækker, at antropologerne oplever at give kompleksiteten en stemme i deres organisationer.

“Vores informanter ser ofte sig selv og deres egne analyser af arbejdslivets praksis som et alternativ til “djøfiseringen”, som de mener repræsenterer en reduktionistisk praksis, eller for sundhedsarbejdernes vedkommende også et alternativ til, hvad de opfatter som naturvidenskabens reduktionistiske syn på, hvad de ynder at kalde “det hele menneske””, skriver forskerne i en artikel i Tidsskriftet Antropologi nr. 77.

Der er penge i antropologer

Anne Sofie Secher Banke er sprunget ud som erhvervsantropolog. Hun driver enkeltmandsfirmaet Antropologen, der blandt andet leverer undersøgelser til et firma, som udvikler e-handelsløsninger. Den øgede efterspørgsel fra erhvervslivet efter antropologer handler om, at der er penge at tjene, mener hun.

“Mange virksomheder har fået øjnene op for, at det betaler sig at investere i at forstå tingene bedre, inden man kommer med konklusioner. Antropologer er gode til at spørge i stedet for at gætte. Derfor trender antropologerne. Det hjælper også på interessen, at store firmaer som Lego fortæller om succesfulde samarbejder med antropologer”, siger hun.

Hendes eget arbejde drejer sig typisk om at være i felten hos kunderne til de firmaer, som efterspørger e-handelsløsninger. For eksempel har

“Det hjælper også på interessen, at store firmaer som Lego fortæller om succesfulde samarbejder med antropologer”.

Anne Sofie Secher Banke, erhvervsantropolog

der er uddannet til at udvikle løsninger med afsæt i åbne spørgsmål og observationer af brugernes hverdag og kultur?

Ja, det er en del af forklaringen, siger Hanne Overgaard Mogensen.

“Medvinden skyldes en træthed over for nogle tendenser, der har været i samfundet, som “djøfisering” og new public management. Der er opstået et ønske om helt grundlæggende

»

“Husk lige på, at man som antropolog først rigtig bliver værdifuld i det tværfaglige samarbejde, når man – ligesom ingeniører, der arbejder sammen med antropologer – erkender, at man ikke har svaret på alt”.

Gertrud Øllgaard, faglig leder

» hun været i dyreklinikker for at undersøge, hvad der er vigtigt for dyrlæger og veterinærpsygeplejersker, når de køber medicin. Det viste sig, at det er afgørende, at der er mulighed for dialog med leverandøren. Den viden kunne hendes samarbejdspartner bruge til at skaffe en ordre på et e-apotek med chatfunktion.

For at få sin egen økonomi til at løbe rundt løser Anne Sofie Secher Banke også “almindelige” markedsførings- og kommunikationsopgaver.

Sundhed som genstandsfelt

Også sundhedssektoren har fået øjnene op for, at den antropologiske teori og praksis kan hjælpe til større succes med behandling og forebyggelse, fortæller Rikke Sand Andersen, medicinsk antropolog og professor MSO ved Aarhus Universitet og Syddansk Universitet.

“Sundhedsvæsenet inviterer antropologerne indenfor, fordi man gerne vil have større forståelse for, hvorfor folk ikke altid følger de sundhedsfagliges rådgivning. Hvorfor går folk ikke til lægen, hvis de har symptomer på kræft? Hvordan intervernerer man over for en diabetespatient, der ikke lever sundt? Vi bliver inviteret ind som kulturoversættere, der skal bidrage til at løse et problem”, siger Rikke Sand Andersen og



Gertrud Øllgaard – ekspertisechef i rådgivningsfirmaet NIRAS og formand for Foreningen for Erhvervsantropologer.

påpeger, at antropologien supplerer og nogle gange udfordrer den medicinske viden om, hvad det vil sige at være menneske og syg.

Antropologien er med til at etablere en forståelse for “lægemandsperspektivet” og har sammen med humanvidenskaberne været med til at pege på, at det er vigtigt at inddrage patienterne, når der træffes beslutninger om behandlinger.

Men når antropologerne breder sig på det danske arbejdsmarked, skyldes det ikke kun, at de bli-

ver inviteret indenfor. Det skyldes også, at der er blevet uddannet flere, som har skullet finde job, siger Rikke Sand Andersen, og så har de været gode til at “opdyrke” det hjemlige arbejdsmarked.

Tværfagligt samarbejde

Rådgivningsfirmaet NIRAS opkøbte for nogle år siden et firma med speciale i antropologi og sociologi, der nu er blevet et team med fem ansatte.

“Lad jer guide af de mennesker, det hele handler om. Borgere, kun-

der, brugere og medarbejdere har behov og forventninger, I ikke ved noget om - endnu”, lyder teksten på firmaets hjemmeside. Den faglige leder er antropolog Gertrud Øllgaard:

“Vi hjælper kunderne rigtig meget, når der er noget, der er svært at forstå. Når der er en del af virkeligheden, hvor man tænker: Hvorfor er det sådan? Er der noget, vi kunne gøre mere hensigtsmæssigt?” fortæller hun.

Afdelingen har blandt andet været med til at udvikle TrykFondens tilgang til at få danskerne til at støtte op om livreddende førstehjælp. Afdelingen uddanner også en nyhedsorganisation til bedre at forstå kundernes behov. Ligesom teamet samarbejder med NIRAS’ ingeniører, byplanlæggere og miljøøkonomer, der har behov for at indarbejde den menneskelige adfærdsdimension i deres rådgivning. Hvordan energire-



Forlaget Samfundslitteratur er på vej med en ny bog: "Antropologien på arbejde. En grundbog om den antropologiske kunnen", redigeret af Steffen Jöhncke og Hanne Overgaard Mogensen.

noverer man boliger, så de er rare at bo i? Hvordan udvikler man stormflodsløsninger, som borgerne støtter op om?

I fritiden er Gertrud Øllgaard formand for Foreningen for Erhvervsantropologer, der blev stiftet for 12 år siden.

“I dag oplever jeg en enorm lydhørhed på uddannelserne. De vil gerne tilrettelægge undervisningen efter aftagernes behov og give kandidaterne mulighed for at komme ud og gøre en forskel”, siger hun fra sin udsigtspost i to universiteters aftagerpaneler.

Husk: I har ikke svaret på alt

Men hvad så med lønnen - når nu antropologer gør så stor forskel? Får de så samme løn som eksempelvis ingeniører? Nej, dér er antropologerne nok ikke endnu, viser en sammenligning af lønstatistikker for

privatansatte samfundsfaglige kandidater og civilingeniører.

“Det er rigtigt, at antropologerne bliver efterspurgt i flere sammenhænge, men der er endnu ikke mangel, som der kan være på ingeniører. Og det her vil jeg godt have med i artiklen: Husk lige på, at man som antropolog først rigtig bliver værdifuld i det tværfaglige samarbejde, når man - ligesom ingeniører, der arbejder sammen med antropologer - erkender, at man ikke har svaret på alt”, siger Gertrud Øllgaard.

Og så er vi tilbage ved det antropologiske studie blandt antropologer. I Tidsskriftet Antropologi skriver forskerne, at antropologer kan blive bedre til at erkende, at deres syn på verden er et ud af mange mulige. Ellers kan de med deres fokus på kompleksitet til tider give samarbejdspartnere en følelse af “at blive sat uden for døren”. ■

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



Styrk din karriere med videreuddannelse

Hent kompetencer til din arbejdsplads, eller kom godt fra start i din nye karriere med et fagligt boost fra DMJX Kurser og videreuddannelse.

Det er lettere at være omstillingsparat i et jobmarked under forandring, når du er godt forberedt. Få opdateret din viden med et af vores mange kurser inden for kommunikation, journalistik, ledelse, markedsføring, grafik og sociale medier.

Det nye kursusudbud for efteråret 2020 er ude nu. Vi glæder os til at gøre dig endnu bedre til dit arbejde - hvad enten det bliver med fysisk fremmøde eller online.

Find dit kursus på
dmjx.dk/kurser-og-videreuddannelse

Kursør og videreuddannelse





Årsmøde for ledere 2020

Bliv godt rustet til 20'ernes ledelsesopgaver

Et nyt årti sætter nye krav til os som ledere. Vi skal kunne levere på samskabelse, bæredygtighed og cirkulære processer. Samtidig skal vi kunne slippe kontrollen og idéen om, at vi skal kunne alt som ledere. Vi skal fortsætte med at spille vores medarbejdere (og os selv) gode og få det bedste ud af hinanden.

På årsmødet tager vi afsæt i de nyeste tendenser og gør dem konkrete, så du går hjem med både ny inspiration, netværk og nogle konkrete greb, som du kan bruge i dit daglige arbejde.

Aarhus – 18. september 2020

København – 25. september 2020

Læs mere på dm.dk/kalender

Dansk
Magisterforening



KU søger hvid mand til topstilling inden for it

Ekskluderende og stereotyp. Sådan lyder kritikken af et stillingsopslag fra KU, der søger ny chef for it. Prorektor erkender, at ubevidste fordomme er svære at undgå, og at universitetet skal arbejde på at sikre større bredde i sine annoncefotos.

EN VICEDIREKTØR FOR IT på Københavns Universitet er en voksen, hvid og velklædt herre, der med brillerne sat op i panden kan udlægge sine visioner på en måde, så de unge kvinder spidser ører.

Den tanke kunne man få, når man ser det stillingsopslag, som KU havde i søndagens udgave af Politiken den 26. april i jagten på en ny vicedirektør for it. Med teksten fulgte et billede, der nogenlunde skildrer ovenstående situation. Og fem dage senere kom samme handlekraftige herre på banen igen, denne gang i en digital annonce, som kørte i Berlingske.

KU har på det seneste taget mange fornuftige mangfoldighedstiltag. Så meget desto ærgerligere er det, at et stillingsopslag fra universitetet taler direkte ind i så mange stereotyper. Det mener blandt andre professor ved Roskilde Universitet Rikke Andreassen, der er tilknyttet Center for Køn, Magt og Mangfoldighed.

“Kombinationen af en hvid mand, der udstråler handlekraft, mens to kvinder sidder passivt i baggrunden og smiler beundrende til ham, er særlig uheldig. Billedet er en stereotyp fremstilling af Akademia som et sted, hvor hvi-



“Billedet er en stereotyp fremstilling af Akademia som et sted, hvor hvide middelklasse mænd udlægger sandheden om verden for os andre”.

Rikke Andreassen, professor på Roskilde Universitet

de middelklasse mænd udlægger sandheden om verden for os andre. Det kunne gøres bedre”, siger Rikke Andreassen.

Henriette Laursen, der er direktør i KVINFO, mener, at KU fremstiller sig selv på en måde, så universitetet risikerer at gå glip af en række gode ansøgere til it-chefstillingen.

“En arbejdsplads skal være ekstremt opmærksom på, hvordan den visualiserer virkeligheden. Opslaget til it-chefstillingen taler klart mest til en type, der formodentlig vil søge jobbet under alle omstændigheder”, siger Henriette Laursen.

De signaler, KU sender i sine rekrutteringsprocesser, bliver opfanget bredt og ikke kun af folk, der er på jobjagt, påpeger Rikke Andreassen.

“Hverken ord eller billeder er neutrale. Når KU træffer de her valg i et vigtigt jobopslag til en chefstilling, så skaber det forestillinger om, at det er sådan, en vicedirektør på KU ser ud”, forklarer RUC-professoren.

Billeder skal afspejle strategi

I en mail til Magisterbladet oplyser HR-afdelingen på KU, at universitetets billedvalg til brug for

stillingsannoncer er begrænset, og at det har været et vigtigt kriterie i den pågældende annonce, at det valgte billede inkluderede mennesker i arbejdssituationer på universitetet.

Prorektor Bente Merete Stallknecht har ikke ønsket at stille op til interview i Magisterbladet. Men hun meddeler, at kritikken giver anledning til, at universitetet kigger på muligheden for mere bredde i de billeder, man anvender.

“Vores billedvalg, visuelle profil om du vil, er en væsentlig del af KU’s profil. Vi er derfor opmærksomme på den signalværdi, der kan ligge i billedvalget. Udvalget af billeder skal afspejle de strategiske indsatsområder, som KU arbejder med, og vise den arbejdsplads, som KU er og skal være”, hedder det i en skriftlig kommentar fra Bente Merete Stallknecht.

Når det kan gå skævt for en arbejdsplads, der i øvrigt arbejder aktivt med køn og mangfoldighed, er det en reminder om, hvor stor en opmærksomhed det kræver at komme de ubevidste bias til livs, siger Rikke Andreassen.

“Vi vil fortsætte med at gå lige i de her fælder, hvis vi ikke aktivt modarbejder dem”, understreger hun. ■

FLERE KVINDER bliver selvstændige sent i arbejdslivet

Andelen af 55-59-årige kvinder, der har selvstændig virksomhed, er vokset med 22 procent siden 2008. #MeToo har en del af æren for, at flere tager springet, siger ekspert. Samtidig er kvindelige seniorer nu stærkere på penge, netværk og uddannelse.

På 10 år er andelen af 55-59-årige kvinder, der arbejder som selvstændige, steget med 22 procent.

Tal fra Danmarks Statistik viser, at antallet af kvinder i aldersgruppen, der har egen virksomhed, er steget fra 6.224 i 2008 til 7.633 i 2018.

I samme periode faldt andelen af selvstændigt beskæftigede mænd i samme aldersgruppe med knap syv procent.

Ifølge Kim Klyver, der er professor i entreprenørskab på Syddansk Universitet, er flere forhold medvirkende til, at der er vækst i antallet af kvindelige senioriværksættere.

“De kvinder, der i dag har 30-40 år bag sig på arbejdsmarkedet, har flere ressourcer, både menneskelige, økonomiske og hvad angår deres faglige netværk. De står stærkere i dag, end samme aldersgruppe gjorde for 10 år siden”, forklarer Kim Klyver.



Abelone Glahn har udgivet en bog om at blive selvstændig som senior.

Samtidig har #MeToo-bevægelsen en indirekte, men vigtig betydning for segmentet af kvindelige senioriværksættere, siger SDU-professoren.

“Kvinderne bliver inspireret af den fandenivoldskhed, handlekraft og selvtillid, som de oplever hos #MeToo-bevægelsens rollemodeller, også selv om de selv er beskæftiget i helt andre brancher. Kvinder, der tidligere blev mast af traditionelle normer, har i større udstrækning fået modet til at sige: Nu gør vi det”, siger Kim Klyver.

Sprang fra lederjob til egen virksomhed

Susanne Kærup er en af dem, der har valgt at tage springet til en tilværelse som selvstændig i en moden alder. Indtil for seks år siden varetog Susanne Kærup en lederstilling. I dag er hun arbejdsmiljørådgiver og konsulent med egen virksomhed.

“Efter mange år som leder havde jeg det privilegium at få mulighed for

at starte egen virksomhed. En mulighed, jeg greb, og som har udviklet sig til at give mig en stor portion daglig arbejdsglæde”, forklarer den i dag 58-årige cand.mag. i pædagogik og film- og medievidenskab.

Efter mange år som lønmodtager havde Susanne Kærup både lysten og overskuddet til kun at skulle arbejde med det, hun finder allermost interessant.

“Jeg hjælper organisationer, så de bliver bedre arbejdspladser. Det kan handle om både at tackle stress, finde nye samarbejdsformer og håndtere konflikter. Jeg har siddet på arbejdsgiversiden i mange år, så jeg ved, hvordan man understøtter forløb, der stiller både arbejdspladsen og medarbejderne bedre bagefter”, forklarer Susanne Kærup.

I dag har Susanne Kærup både private og offentlige virksomheder blandt sine kunder. Det går så godt, at kalenderen er fuld. Hun har al-

drig reklameret for eller pushet sin virksomhed på de sociale medier. Til gengæld har Susanne Kærup nydt godt af anbefalinger fra en lang række af tidligere samarbejdspartnere.

“Det har betydet meget, at jeg har bygget oven på erfaringer fra 30 års arbejdsliv, og at jeg har et vidt forgrenet netværk, der anbefaler mig til nye kunder”, siger hun.

Susanne Kærup er en klassisk senioriværksætter

Susanne Kærup er en på mange måder klassisk senioriværksætter. Det siger forfatter, journalist og foredragsholder Abelone Glahn, der har beskæftiget sig med området i mange år, og som i februar udkom med bogen “Senior og selvstændig”.

“Mange, jeg har mødt, der er gået selvstændigt efter et længere arbejdsliv, argumenterer med, at de ikke længere gider dårlige chefer og gerne vil have mere indflydelse på, hvilke arbejdsopgaver de skal bruge deres tid på. Enten bygger deres virksomheder oven på det, de har erfaring med i forvejen, eller også springer de til noget helt andet. Jeg mødte fx forleden en ingeniør, der vil være vinbonde”, siger Abelone Glahn.

Ifølge Iværksætterbarometret var hver fjerde, der startede en såkaldt vidensintensiv virksomhed i 2017, kvinde. At det tal kommer til at vokse fremadrettet, er Abelone Glahn ikke i tvivl om. Og senioriværksætterne kommer til at stå for endnu flere virksomheder, vurderer hun.

Susanne Kærup er en af dem, der har valgt at tage springet til en tilværelse som selvstændig i en moden alder. Indtil for seks år siden varetog Susanne Kærup en lederstilling. I dag er hun arbejdsmiljørådgiver og konsulent med egen virksomhed.

“Det har betydet meget, at jeg har bygget oven på erfaringer fra 30 års arbejdsliv”.

Susanne Kærup, iværksætter



“Med alderen forsvinder den dobbeltbelastning, som følger mange kvinder, fordi de stadig oftere end mændene er den primære omsorgsperson i forhold til både børn og gamle forældre. Samtidig ser vi hele tiden nye rollemodeller”, forklarer Abelone Glahn.

På den lange bane vil det desuden have en enorm betydning, at længere barsel til mænd og barselsorlov til selvstændige kvinder bliver en retting”, påpeger Abelone Glahn.

Det er “dejligt” for samfundet, at flere i seniorsegmentet starter egen virksomhed, siger SDU-professor Kim Klyver.

“Det der fokus på, at unge skal starte op, allerede mens de læser, eller lige når de er færdige, er fjollet. Forskningen viser, at de iværksættere, der har et netværk og noget livs- og arbejds erfaring med sig, står stærkest”, siger Kim Klyver.

Ud fra en samfundsøkonomisk betragtning er de selvstændige på 55+ dog knap så værdifulde.

“De er mere optagede af at leve livet end at skabe liv. De yngre er risikovillige og fokuserede på skaling og profit. De ældre har hverken tiden til at fejle med et projekt og komme tilbage igen eller ambitioner om at vækste. For mange bliver årene som selvstændig til en langsom udfasning af arbejdslivet”, forklarer Kim Klyver. ■

TOPFORSKERE:

En eneste ferie på 12 år, og så blev han syg ...

Grundforskning på topniveau forudsætter et internationalt nomadeliv med korttidsansættelser. De kollegiale fællesskaber fokuserer på excellente præstationer, men når karrieren ikke lykkes, så rammer usikkerheden og skammen den enkelte forsker hårdt, viser ny forskning.

Den lange vej mod en karriere som forsker på eliteniveau er brolagt med usikre arbejdsforhold og en global nomadetilværelse. For elitens grundforskere brænder for deres faglighed og har stor glæde af kollegial sparring, men de er også i en knivskarp, intern konkurrence med hinanden om få faste job i et globalt forskningskapløb.

Det fortæller ph.d. og etnograf Karen Lisa Salamon, der sammen med to antropologkolleger har redigeret og udgivet bogen "Prekarisering uden grænser". Her belyser 12 forskere, hvordan forskellige grupper på arbejdsmarkedet marginaliseres af prekarisering.

"Som eliteforsker kan man ende med at vinde Nobelprisen, men man kan også ende med at falde på røven og miste 20 års forskning og skulle ernære sig fx som timevikar i udlandet uden pensionsopsparring", siger etnograf Karen Lisa Salamon.

Debatten om prekarisering handler typisk om ufaglærte service- og industriarbejdere, der hægtes af arbejdsmarkedet pga. manglende kompetencer, men der findes ifølge Karen Lisa Salamon et underbelyst problem i debatten om prekarisering, når det gælder specialiserede

højtuddannede. Det gælder fx de nano-forskere, hun selv fulgte som led i et forskningsprojekt ved Københavns Universitet.

"I min forskning viser det sig, at det faktisk kan være et stort problem at være overskilled (for højt uddannet, red.). Du kan være så specialiseret og superkompetent, at der globalt set kun er få stillinger på dit felt. Får du ikke en af dem i tide, er det svært at finde et andet kvalificeret job. Du kan ikke bruge din oparbejdede specialviden, der hurtigt forældes, og overskilled kan i praksis hurtigt blive deskilled i forhold til jobmarkedet. Det er svært at uddanne sig ud af, medmindre du nærmest starter forfra", siger hun.

Mellem december 2013 og oktober 2017 talte Karen Lisa Salamon med over 200 højt specialiserede nanoforskere i bl.a. røntgenlaboratorier, arbejdsbarer og administrationslokaler i Australien, Belgien, Danmark, Finland, Frankrig, Japan, Spanien, Storbritannien, Sverige og Tyskland.

Her fortalte grundforskere på øverste hylde om et globalt nomadeliv med usikre arbejds- og livsforhold. Usikkerhed og korttidsansættelser er omkostninger, langt de fleste må betale for at deltage i et kollektivt kapløb frem mod de få faste

"Work-life-balancen er helt skæv i mange forskermiljøer, men det taler man ikke om", siger Karen Lisa Salamon, ph.d. og etnograf, der som led i sin forskning har talt med 200 højt specialiserede forskere om deres globale nomadeliv.



forskerstillinger og håbet om at opnå anerkendelse og priser.

“Der er et ekstremt stærkt arbejdssetos i forskningsmiljøerne. Jeg talte fx med en forsker, som uformelt set ikke har taget ferie i 12 år. Under den formelle ferie, som jo skal afholdes, bruger han tiden til at skrive artikler på fuld arbejdstid”.

Da han en enkelt gang tog ferie for at se sine børn, som boede med moren i et andet land, så blev han syg. Det blev han ellers aldrig.

“I eliteforskningsmiljøerne er der ikke noget, der hedder en dårlig dag, at man har en syg mor, som man skal bruge tid på, eller at man kan få en depression. Det falder alt sammen tilbage på ens renommé, og så kan din karriere hurtigt være færdig”.

Man taler om at vinde – ikke om at mislykkes

Ifølge Karen Lisa Salamons forskning er den generelle udskillelse af højtuddannede mennesker, som glider af karrierestigen, et globalt fænomen.

Det skyldes ikke mindst, at akademiske strukturer de seneste årtier er blevet mere internationalt strømmede og fra politisk hold styres, så komitéer rundt om i verden kan bedømme forskere og yde bevillinger efter mere universelle fagkriterier. Den enkelte forsker skal præstere og være parat til at flytte efter næste ledige job. Frasorteringen af forskere undervejs i præstationsforløbet er indbygget i den meget kompetitive karrierestruktur.

I sine feltstudier har Karen Lisa Salamon set nogle af verdens førende grundforskere arbejde og leve i en “knald eller fald”-kultur. Der er en form for X-faktorlogik, hvor kun de bedste vinder.

“Work-life-balancen er helt skæv i mange forskermiljøer, men det taler man ikke om. Arbejdspresset definerer privatlivet, og jeg har hørt forskere joke med fordelene ved at være skilt og kun have børnene halvdelen af tiden, så man kan forske igennem den anden halvdel. Det kan også

være svært at lokke familien med til et tidsbegrænset job på den anden side af jordkloden”.

I miljøerne tales der meget om talent og nødvendigheden af hårdt arbejde. Men man taler ikke om, hvordan det opleves gang på gang at mislykkes med at opnå projektmidler eller en forskningsansættelse.

Derfor betingede de medvirkende forskere i undersøgelsen sig også anonymitet. Forklaring? De befinder sig inden for et globalt, men smalt forskningsfelt. Alle kan meget nemt genkende hinanden på kryds og tværs af jordkloden.

“Der er kun få job i hvert speciale. Hvis deres forskningschefer eller kolleger ved, at de er stået frem med kritik af forholdene og deres arbejdsituation, kan det blive endnu svære for dem nogensinde at få foden indenfor noget som helst sted”.

Den sårbare situation er skammelig

Nanoforskeren “Christine”, er en af de forskere, der til Karen Lisa Salamon har talt om en social skam, som er forbundet med den sårbare arbejdsituation. Hun er som midaldrende ufrivilligt ved at glide af karrierestigen. Selvom hun har tilpasset sig et jobmarked med kortere kontrakter, oplever hun nu gradvist at miste sin status i et vidensfelt, der hurtigt ændrer sig.

“Med en høj grad af forskningspecialisering er det et problem at finde betalt arbejde. Jeg har søgt mange job, men har kun kunnet få midlertidige undervisningsjob, der selv på fuld tid har givet mig maksi-

“I eliteforskningsmiljøerne er der ikke noget, der hedder en dårlig dag, at man har en syg mor, som man skal bruge tid på, eller at man kan få en depression”.

Karen Lisa Salamon, ph.d. og etnograf

malt 10.000 kr. per måned før skat”, fortæller Christine i bogen.

Mens Christines situation er prekær, så er “Jannik” et typisk eksempel på en mandlig forsker, der er mere positiv over for forskermigration. Han er flyttet mellem kontinenter flere gange og har skullet lære nye sprog. Jannik ser positivt på midlertidige stillinger som en del af gamet.

“For mig personligt så er det, ja, men, det her var det sted, hvor jeg havde mulighed for at bedrive den forskning, jeg ville. Transfer of knowledge sker mest effektivt ved folk, der flytter. Så kan man sige, at folk bliver lidt videnskabelige nomader”, siger han.

Den høje grad af migration, som er en tvungen del af eliteforskeres karrierestige, rammer kvinderne særlig hårdt.

“Mens de fleste mænd tager beslutningen om at skifte spor tidligere, udsætter kvinderne den beslutning, typisk fordi de får børn midt i 30’erne, og så står de som 40-årige med små børn og har aldrig lavet andet end grundforskning på et måske meget smalt felt. Det gør det rigtig svært - især hvis ens mand også er topforsker», siger Karen Lisa Salamon.

At konkurrencedygtig grundforskning i dag indebærer arbejdsmigration, stiller ifølge Karen Lisa Salamon desuden mange danske grundforskere svagt.

Mens man i større lande kan være heldig at få job i andre forskningsinstitutioner i hjemlandet, er der i Danmark nemlig så få potentielle arbejdspladser inden for et speciale, at periodisk jobmigration til udlandet bliver en nødvendighed. Det påvirker danske forskeres sociale sikring og pension.

“Hvis forskningspolitikkerne virkelig ønsker, at Danmark skal konkurrere på dette område, og ønsker, at vi er et af de førende vidensproducerende lande, så skal man sikre de folk, som begiver sig ud i dette usikre felt. Det er en forpligtelse for politikkerne og på universiteterne, som jeg ikke synes, de lever op til i dag”. ■

NY BOG:

DM har et historisk ansvar for prekariseringen på universiteterne

DM er medskyldig i prekariseringen af universiteterne i dag. DM afviste nemlig heltidsundervisningsassistenter under oliekrisen, og det trækker spor frem til i dag. Sådan lyder det i ny bog.

Da Dansk Magisterforening (DM) i 70'erne sagde nej til undervisningsassistenter på fuld tid, så gjorde man sig medskyldig i prekariseringen på universiteterne i dag.

Sådan lyder konklusionen i en ny bog.

“Prekarisering uden grænser” handler om prekariseringens konsekvenser. Og DM er skydeskive i et kapitel, hvor konklusionen er, at DM var med til at legitimere løse ansættelser.

Magnus Skovrind Pedersen, udviklings- og kommunikationsdirektør i tænketanken Demokratisk Erhverv og en af forfatterne til kapitlet, mener, at DM har prekariseret sine egne kernemedlemmer.

“DM har løbende, men modstræbende accepteret udbygningen af en langvarig og usikker forskerrekuttering. Det skyldes, at tiltagene ofte indføres som en del af en pakkeløsning, hvor der også indgår ledighedsbekæmpende tiltag”, lyder det blandt andet i kapitlet.

Magisterbladet afdækkede i 2018, at 49 procent af universiteternes årsværk er dækket af løse ansættelser, hvor det kun var en tredjedel i 2002.

Debatten om heltidsundervisningsassistenter

I 1970'erne kom oliekrisen, og der skulle derfor spares på universiteterne, men uden at antallet af studerende blev reduceret. De offentlige arbejdsgivere ønskede derfor en stillingsbetegnelse som heltidsundervisningsassistent som et led i at få flere undervisningstimer. Men det var DM afvisende over for. DM var bange for, at heltidsundervisningsassistenterne ville overtage forskernes stillinger, forklarer Magnus Skovrind Pedersen. DM var presset, fordi ledigheden var på 20 procent blandt magistre på daværende tidspunkt.

“De privilegerede professorer og forskere ville ikke gå på kompromis med egne forhold for at sikre, at de, der havde det værst, fik bedre forhold. Det har været en væsentlig årsag til, at der er blevet skabt et arbejdsmarked på universiteterne, som er præget af løse ansættelser”, siger han.

Heltidsundervisningsassistenter tid var således tænkt til at være 65 procent undervisning, 25 procent faglig opdatering og 10 procent administration. De ville få større jobsikkerhed, på trods af at

de ikke skulle forske, fremgår det af kapitlet.

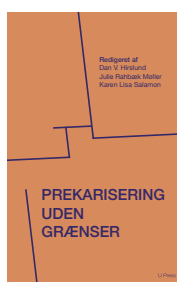
Et spørgsmål om prioriteringer

Janne Gleerup, lektor og forsker i arbejdsliv ved Roskilde Universitet, fortæller, at opgøret med prekære ansættelser er helt centralt for akademikere.

Da regeringen dengang foreslog en ny stillingsstruktur med rene underviserstillinger, var DM skeptisk over for at udvande stillingskvaliteten og producere A- og B-hold. Man ønskede ikke at støtte og dermed legitimere indførelse af ringe stillinger uden forskningsindhold og dermed uden karrierespørgsmål, forklarer hun.

“Strategien var dengang at søge at udgrænse de dårlige ansættelser. Man forestillede sig måske, at man skridt for skridt kunne minimere omfanget ved pragmatiske midler. I dag ved vi, hvor vanskeligt det er at udrydde de dårlige ansættelsesvilkår for løstansatte undervisere. Vi vil stadig nødtigt bidrage til at normalisere en kultur, hvor en stor gruppe undervisere har nogle dårlige løn- og arbejdsforhold, selvom de leverer og præsterer på lige fod med andre VIP'ere”, siger Janne Gleerup, der også er medlem af DM's hovedbestyrelse.

Prekariseringen af akademikere fylder meget hos DM's medlemmer, fortæller Janne Gleerup. Hun er i et tidligere forskningsprojekt kommet frem til, at mange medlemmer af fagforeninger er skuffede over deres fagforening. Netop derfor er det så



Magnus Skovrind Pedersen er en af tolv forfattere, som har bidraget til bogen. Han mener, at alle fagforeninger – om de organiserer ufaglærte eller akademikere – er nødt til at forholde sig til prekariseringen og dens konsekvenser for det danske arbejdsmarked.



vigtigt, at DM i dag bekæmper prekariseringen, og de senere år har det da også først og fremmest været DM, som har kæmpet for forbedringer til de løstansatte - fx gennem ændrede dagpengeregler, netværk, medlemsfora, konferencer, kampagner på sociale medier, støtte til forskning etc.

“Forbedring af ansættelsesforhold handler også om at sikre kvalitet i undervisningen til gavn for studerende såvel som samfundet i bredere forstand”, siger hun.

Indfør heltidsundervisningsassistenter

Magnus Skovrind Pedersen er klar over, at der i dag bliver kæmpet for de prekæres situation i DM. Fx med arbejdet for, at kombinatorer - be-

skæftigede, der kombinerer lønmodtagerjob med selvstændig virksomhed - hurtigere kan optjene dagpenge.

Han mener, at man bør indføre heltidsundervisningsassistenter som en form for ansættelse. Det vil blandt andet kunne hjælpe eksterne lektorer og timelønnede undervisningsassistenter.

“Det vil betyde, at udsatte grupper som fx løstansatte vil få øget job-sikkerhed. De vil ikke længere sække bagud i forhold til fastansatte på grund af mangel på pension, efteruddannelse og social sparring med kolleger”, siger han.

Det vil også betyde, at flere vil få penge for forberedelse til un-

dervisning, hvilket ikke er tilfældet i dag.

Janne Gleerup påpeger, at en ny stillingsstruktur blev besluttet af Uddannelses- og Forskningsministeriet fra årsskiftet, hvor stillingerne studieadjunkt og studielektor nu i højere grad kan bruges til forbedring af deltidsunderviserens ansættelsesvilkår, hvilket DM har arbejdet aktivt for. Det vil hjælpe de prekært ansatte.

“Den nye stillingsstruktur går delvist Magnus Skovrind Pedersens kritik i møde, fordi flere kan fastansættes til ren undervisning. Man kan argumentere for, at DM allerede dengang skulle have kæmpet for heltidsunderviserstillinger, idet vi ikke har fået løst problemet. Men der er et dilemma, for rene undervisningsstillinger er heller ikke godt”.

En svækket fagbevægelse

Henning Jørgensen, arbejdsmarkedsforsker og professor på Aalborg Universitet, fortæller, at man har set en stigning i løse ansættelser i hele den vestlige verden. Arbejdsgiverne har fået mere magt.

“Fagbevægelsen er svækket. Det er på grund af faldende medlemstal og samlet lavere anerkendelse af fagforeningerne. Det gælder både fra politisk hold og fra arbejdsgivernes side”, siger han.

Henning Jørgensen efterlyser politisk handling efter svækkelsen af fagbevægelsen.

“Jeg er bekymret for fremtiden på det danske arbejdsmarked. Det, der sker på det danske arbejdsmarked, er omfattende og truende. Der skal tages initiativ fra politisk side”, siger han.

Den øgede prekarisering kan bekæmpes af fagforeningerne, mener Henning Jørgensen.

“Hvis fagforeningerne skal genvinde deres magt, skal de have en storkonflikt. Vi har traditionelt set, at storkonflikter virkelig rykker ved folk og får folk til at indse, at kollektivet kan mere end individet. Den nuværende krise åbner tilsvarende muligheder for at få reguleret økonomi og arbejdsmarked anderledes, og det skal fagbevægelsen hjælpe med til og være ansvarlig for”, siger han. ■

“DM har løbende, men modstræbende accepteret udbygningen af en langvarig og usikker forskerkruttering”, siger Magnus Skovrind Pedersen, der er udviklings- og kommunikationsdirektør i tænketanken Demokratisk Erhverv.

PROFESSOR I DIGITAL-LÆRING OM NYT KRAV PÅ CBS:

“Det er meget ambitiøst”

Fra september skal mindst 50 pct. af al undervisning på CBS leveres online, lyder et nyt krav, der endnu ikke har været forhandlet med de ansatte. Ekspert advarer.



Foto: Hans Sandergård

STUDERENDE: FINT, MEN SVÆRT AT BEVARE MOTIVATIONEN

“Det har fungeret fint som erstatning, og mange undervisere har ydet en stor indsats for at få undervisningen til fortsat at være relevant og nærværende”.

Sådan lyder den positive udlægning af onlineundervisningen under coronatiden fra Ronja Ravnskov, forkvinde for de studerende i DM. Hun har også en knap så positiv:

“Mit indtryk er også, at det er svært at bevare motivationen, når man sidder alene derhjemme. Jeg er meget bekymret for de studerendes trivsel, og hvilken betydning det har, at man for tiden har endnu mindre kontakt med sine undervisere og medstuderende, end man havde i forvejen”.

En meget ambitiøs målsætning. Sådan vurderer Thomas Ryberg, professor i e-learning ved Aalborg Universitet, et nyt krav om, at mindst 50 pct. af den samlede undervisning på CBS fra 1. september skal leveres digitalt.

Kravet er den 1. maj rettet til studienævnene på CBS, og de skal “komme med en plan” for omlægningen, sådan at det samlede fagudbud på hver uddannelse overholder kravet.

Ifølge uddannelsesdekan Gregor Half skylides retningslinjen en forventning om, at der trods en åbning af campus fortsat vil være krav om en vis afstand mellem studerende.

Selvom CBS’ ansatte på papiret har fire måneder inklusive en sommerferie til at omlægge deres undervisning, er der ifølge Thomas Ryberg tale om en særdeles kort frist.

“Bare for at sætte tingene i perspektiv: Open University UK, en verdens største forskningsbaserede udbydere af online undervisning, bruger normalt to år på at udvikle et kursus”, siger han.

Thomas Ryberg kalder det samtidig en misforståelse, hvis man forestiller sig perioden med lockdown som en lakmusprøve for onlineundervisning.

“Man bør ikke opfatte perioden som et reelt eksperiment, for dybest set er vi kun ved at få styr på teknikken. Vi er på det stadie, hvor

vi nok har opfundet bilen, men fortsat udformer den som en hestvogn. Så 50 pct. onlineundervisning er voldsomt ambitiøst og en meget ressourcekrævende opgave. Men det kan jo være, at CBS giver alle undervisere 100 timer til det her, det ved jeg ikke, og jeg vil helst ikke tale for eller imod konkrete tiltag”.

Ifølge Gregor Half har universitet sikret sig, at der er “nok” såvel it-support som pædagogisk support til at støtte de mere end 500 undervisere med omlægningen.

“Ellers skulle undviserne selv gøre det, og det ville jeg undgå. Med hensyn til ekstra kompensation, så vil vi sikre, at der er sat timer af til den ekstra indsats det vil kræve at omlægge undervisning til online, men vi forventer ikke at give kompensation i form af mere i løn - det ville også være et mærkeligt signal fra en offentlig institution i et land midt i en alvorlig krise, hvor de økonomiske udsigter lige nu er usikre”, siger han.

At netop mindst 50 pct. af undervisningen skal omlægges, vækker bekymring hos Thomas Ryberg.

“50 pct. virker som et lidt tilfældigt tal, for der er enorm forskel på de enkelte fags rammer og didaktiske behov. Tit er tankerne bag digital-læring desværre ret uklare, altså hvorfor vi vil det, og hvad vi vil med det. Er det et ledelsesprojekt, eller er det undervisernes ønske”, siger Thomas Ryberg.



50 pct. af den samlede undervisning på CBS skal fra 1. september leveres digitalt, siger ledelsen.

“Men hvis jeg pludselig fik at vide, at jeg skulle omlægge al min undervisning fra efteråret, ville jeg nok ikke tage særlig kærligt imod det”.

Selvom CBS allerede før corona-epidemien havde en målsætning om, at det meste undervisning i 2023 skal kombinere klasserumsundervisning med onlineteknologi, hvad der på CBS og andre steder omtales som “blended learning”, er 50-procentskravet ifølge dekanatets udmelding alene baseret på en vurdering af, hvordan situationen i Danmark vil se ud i efteråret.

“De 50 pct. er et resultat af flere variable, herunder størrelsen af vores campus, antallet af lokaler og studerende. Det er faktisk en udregning”, siger Gregor Halff.

“Vi er fortsat på det stadie, hvor man opfandt bilen og formede den som en hestevogn”.

Thomas Ryberg, professor i e-learning, Aalborg Universitet

Men det er baggrunden for at indføre blended learning på CBS ikke:

“Hvis du laver det på en smart måde, giver det de studerende adgang til materialer og opdagelser, de ikke kan få i et klasseværelse. Og så giver det en bedre udnyttelse af den faktiske interaktion mellem underviser og studerende. Endelig lever vi i et digitalt samfund, så det må også være en del af vores mandat at få noget positivt ud af krisen ved at udvikle kvaliteten af undervisningen”, siger han.

Den nye retningslinje har ikke på forhånd været drøftet i hovedsamarbejdsudvalget på CBS, oplyser fællestillidsrepræsentant for underviserne Ole Helmersen, men han tager udmeldingen fra ledelsen med ro.

“Jeg synes ikke, der er meget mere at sige, end at vi må tage en god dialog. Jeg har ikke oplevet, at vores ledelse har været stærkt negativ i forhold til at diskutere vores vilkår, så jeg tror ikke umiddelbart, at det bliver et stort konfliktemne”, siger han. ■

UBVA: NU SKAL DER INDGÅS LOKAFTALER OM OPHAVSRET

Med et krav om, at 50 pct. af al undervisning fra 1. september skal være online, har CBS taget et stort skridt ind i den virkelighed, der kan melde sig, når Danmark igen lukker op.

Hvem har egentlig rettighederne til de store mængder af undervisningsmaterialer, der deles online?

Som udgangspunkt er det underviserne, der har rettighederne til deres undervisningsmaterialer, men det kan ændre sig, påpeger Morten Rosenmeier, formand for Udvalget til Beskyttelse af Videnskabeligt Arbejde (UBVA) under Akademikerne.

“Hvis det bliver sædvanlig praksis, at undervisningsmaterialer bliver delt online, herunder underviserne imellem, så kan universiteterne begynde at få ophavsretten”, siger han.

I dag er der allerede lokalaftaler på CBS, KU og DTU. Ifølge Morten Rosenmeier vil Akademikerne nu arbejde for, at der i den nærmeste fremtid bliver indgået aftaler på de øvrige universiteter.

Debat og blog

Sidste frist for debatindlæg til nr. 5 er mandag den 8. juni 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.



INNOVATIVT TJEK AF EVNEN TIL INNOVATION

Af **Rico Kongsager** (lektor, ph.d.), **Nina Baron** (lektor, ph.d.) og **Ann Kristina Mikkelsen Bojsen** (lektor)

“If you want to change student learning, change assessment”, er det klogt blevet sagt. Så hvad gør en innovationsunderviser med et forløb, hvor eksamensformen ikke er tilfredsstillende? Situationen var, at vi havde et innovationsforløb på uddannelsen, hvor eksamensformen ikke stod mål med selve undervisningen i innovation - altså der var en tydelig mangel på alignment, som det så fint kaldes på underviserlingo. Eksamensformen stod for øvrigt i misforhold til, hvordan vores dimittender skal anvende innovation i deres profession efter uddannelsen.

Der måtte tænkes kreativt. Vi ansøgte Fonden for Entreprenørskab om en økonomisk bevilling til at udvikle en ny og innovativ udprøvning af innovationsundervisning på katastrofe- og risikomanageruddannelsen på Københavns Professionshøjskole (KP). Projektet blev til vores glæde bevilget.

Første fase blev et dyk ned i litteraturen på området, men den gav dog kun en del af svaret, for det viste sig hurtigt, at alle uddannelser havde udviklet individuelle, skræddersyede løsninger til at passe til deres specifikke uddannelse.

Den helt store udfordring med netop innovation på de videregående uddannelser er, at det er meget svært at opstille klare mål for taksonomier og målestokke for evaluering og udprøvning. Eftersom mange entreprenørielle og innovative kompetencer ikke er direkte målbare og således kan være svære at evaluere og udprøve.

Løsningen blev at inddrage nogle af vores dimittender, der havde været på arbejdsmarkedet et stykke tid, og som arbejder med innovation ude i praksis. De måtte kunne give os svar på, hvordan det kunne gribes an. Vi afholdt en dimittendworkshop, hvor de kunne give os en unik indsigt i, hvordan organisationer inden for vores profession anvender innovation i dagligdagen, og hvordan disse kompetencer kan udprøves under studiet.

Derudover gennemførte vi workshops med nuværende studerende og innovationsundervisere/konsulenter internt fra KP. De studerende gav os et indblik i, hvad de tænker om eksamensformer, og innovationsundervisere/konsulenter gav guidelines om innovationslitteraturens centrale pointer om innovation.

Løsningen kom til at bestå af flere delelementer. Først og fremmest blev semesterets undervisning ændret for at optimere alignment, bl.a. ved at lade innovation indgå som dimension i semesterets 10-ugers praktikforløb. Selve eksamensdelen kom til at bestå af en pitch af den studerendes produkt og aflevering

“Selve eksamensdelen kom til at bestå af en pitch af den studerendes produkt og aflevering af et procesdokument”.

af et procesdokument, hvori den studerende gennemgår processen frem til produktet, herunder dennes anvendelse af innovationsteorier og -værktøjer.

Men det vigtigste output fra projektet var udviklingen af helt specifikke kriterier for vurderingen af pitch'en og procesdokumentet, hvilket sikrer validitet i bedømmelsen af de studerende og sikrer alignment mellem undervisningen, praktik, eksamen - og ikke mindst den virkelighed, den studerende møder efter uddannelsen.



ONLINEUNDERVISNING KAN INVOLVERE DE STUDERENDE PÅ HELT NYE MÅDER. GÅ I SKOLE I EGEN SOFA

Af **Ditte Kolbæk**

Coronavirussen har sendt elever, studerende og lærere hjem. Men hjælpen er forbavsende nær. Man behøver faktisk slet ikke at være på uddannelsesstedet for at tilegne sig viden, man kan bare sætte sig i sofaen og tænde for pc'en.

Alle uddannelsessteder har it-platforme, som understøtter e-læring, og mange steder bliver de næsten kun brugt til at lægge materialer ud til de studerende. Men det er kedeligt at sidde alene og læse på skærmen dag ud og dag ind, og udbyttet vil som regel også blive ret pauvert. Det er noget mere interessant at tale med sine kammerater, og det kan man sagtens, selvom man ikke er til stede i samme lokale. Her kommer et par forslag:

Grupper på 4-5 deltagere kan løse opgaver ved at chatte sammen eller skrive sammen i et diskussionsforum i uddannelsesstedets it-plattform. I ethvert fag kan mindre grupper diskutere et emne. Denne form for opgaveløsning har mange fordele: Alle kommer til orde - ikke kun dem, som plejer at sige noget. Alle har bedre tid til at tænke over, hvad de siger, før de fyrer løs, og det er en fordel i sprogundervisningen, fordi det tager tid at finde ordene og formulere sig korrekt. Og så har læreren mulighed for at læse hele diskussionen, og hun kan se, hvordan eleverne har opfattet opgaven, og hvordan de bruger den viden, de har. Det giver læreren indsigt i, hvor noget halter, og hvor hun med fordel kan sætte ind, og hvor de studerende brillerer, så der virkelig er noget at bygge videre på.

En anden mulighed er, at hele holdet mødes i en videokonference, fx Zoom, Skype, FaceTime eller Google Hangout Groups. Her dur det ikke, at underviseren holder foredrag i 45 minutter, så er de studerende hoppet af for længe siden. Videokonferencer kræver, at der er to lærere til stede. Den ene forklarer, stiller opgaver osv., mens den anden holder øje med chatten og besvarer spørgsmål og kommentarer her. Hvis ingen tager sig af kommunikationen i chatten, vil de studerende opgive at bruge den til ret meget andet end brok.

Videokonference og chat kan optages på video, og det er jo en fordel for de studerende, at de kan vende tilbage og repetere undervisningen, når de skal skrive opgaver. De to lærere kan gå tilbage og se, hvordan undervisningen er forløbet. Det kan de jo aldrig i det fysiske rum. Sammen kan de evaluere forløbet og redesigne og forbedre det til næste gang.

Onlineundervisning kan involvere de studerende på helt nye måder. Flere medier kan tages i brug, fx kan de studerende producere små videoer eller podcasts på telefonen, de kan bruge TED Talks eller Serious Games, og deres paratviden kan tjekkes i quizzet. De studerende kan få til opgave at finde relevant materiale til undervisningen og udarbejde opgaver, og på den måde kan undervisningen demokratiseres.

Coronavirussen har sendt os hjem. Fra nu af kan vi undervise på helt nye måder. Hvad forventer du at ændre?

Ditte Kolbæk er ph.d. og master i it og læring og har mange års erfaring med onlineundervisning i it-virksomheden Oracle og på Aalborg Universitet.



LAD OS LÆRE AF KRISER OG GARANTERE FREMTIDEN FOR DE UNGE I EUROPA

Af Kira Marie Peter-Hansen, medlem af Europa-Parlamentet for SF

Den nuværende ungdomsgeneration har været vidne til to af de største økonomiske kriser, vi har haft de seneste 100 år. Hvis vi ikke vil se en hel generation blive tabt på gulvet, er vi nødt til at komme med hjælpepakker, der ikke kun hjælper virksomhederne og de mest etablerede på arbejdsmarkedet.

Ungdomsarbejdsløsheden i EU var knap nok kommet tilbage til niveauet før finanskrisen, før coronaepidemien sendte hele verdensøkonomien ud i en choktilstand. Inden coronaepidemien var ungdomsarbejdsløsheden især et problem i Sydeuropa i lande som Grækenland, Spanien og Italien, men desværre kan vi godt forvente, at problemet hurtigt spreder sig til hele EU. Under finanskrisen lærte vi nemlig, at især unge rammes af arbejdsløshed i kriser, og at de i mange år ud i fremtiden kan få ekstremt svært ved at få en fod indenfor på arbejdsmarkedet.

Det giver desværre god mening, for det er ofte de unge, der står først for at blive fyret, og som står sidst for at blive ansat. De rammes af en mur og kan ikke komme ind på arbejdsmarkedet, fordi de ikke har lige så meget erhvervs erfaring som dem, der har været på arbejdsmarkedet længe.

Det betyder, at mange unge må leve alt for længe under usikre ansættelsesforhold og dårlige arbejdsmarkedsrettigheder. Det skyldes, at antallet af folk i usikre ansættelser desværre vokser kraftigt under kriser, da mange virksomheder øger brugen af meget fleksibelt eller helt gratis arbejdskraft. De unge vil derfor komme ud på et arbejdsmarked spækket med multimerskontrakter og ulønnet praktik.

Konsekvenserne af det rækker langt ud i fremtiden for de unges privatøkonomi. Det bliver sværere at etablere et familieliv, og det vil kunne mærkes mange år efter på den pension, de ikke får sparet op. Noget andet, vi lærte af finanskrisen, var, at mange unge på grund af fattigdom ender i social eksklusion og får dårligt helbred. Det er et stort problem for unge i hele Europa.

Efter finanskrisen blev der i EU etableret en såkaldt "ungegaranti". Den forpligter medlemslandene til, at alle unge skal tilbydes enten et job, uddannelse, praktik eller lignende af ordentlig kvalitet. Garantien kom desværre for sent og var slet ikke effektiv nok. Arbejdet med at garantere unges fremtid er først lige begyndt.

Vi skal revidere ungegarantien og bruge den til at opfordre til nødvendige reformer i de enkelte medlemsstater, så unge har adgang til kvalitetsbeskæftigelse på trods af krisen. Det gør vi ved at sikre nok midler til de fonde, der understøtter garantien, og samtidig skabe et nødvendigt politisk pres, så det bliver et krav hos medlemsstaterne at tage problemet seriøst. Det er noget, jeg kæmper for bliver en realitet gennem mit arbejde i Beskæftigelsesudvalget i Europa-Parlamentet.

Hvis vi ikke gør noget, risikerer vi at lade en hel generation i stikken. Især hvis vi fokuserer vores indsats på det sociale og beskæftigelsespolitiske område på den etablerede kerne af arbejdsmarkedet, samtidig med at unge står ude i periferien. Vi må både på nationalt og europæisk plan dedikere os til at skabe en ordentlig fremtid for alle generationer.



Hans Stokholm Kjer kalder sig selv professionel projektmager.

SELVSTÆNDIG: ER DET NU, DU SKAL GIVE DIT ARBEJDE VÆK?

Det vrimler med freelancere og selvstændige, der under coronakrisen udbyder deres arbejde gratis eller laver giveaways som velgørenhed. Her er et godt råd: Lad være.

Af Hans Stokholm Kjer

På fora og grupper for freelancere og små selvstændige er jeg stødt på det ene gratis coronatiltag efter det andet. Små, trængte virksomheder, som føler sig kaldet til at hjælpe andre ved at give deres værdifulde ydelser væk.

Men er det nu smart?

Når vi agerer som virksomheder, har vi ét primært formål, nemlig profit.

Det kan godt være, at vi også gerne vil påvirke verden i den ene eller anden positive retning, men når vi vælger en virksomhed som medie for vores handlinger, handler det altså om at tjene penge.

En af vejene til at tjene penge er markedsføring – herunder branding. Vi skal vise verden, at vores produkter og ydelser tilfører værdi. Formålet med dette er, på kort eller længere sigt, at nogen køber noget i vores butik.

Vi har mange værktøjer i markedsføringskassen: SEO, annoncering, kanvassalg, konkurrencer, sociale medier, rabatter, pakkelsninger og altså også giveaways.

En giveaway er et produkt, der har en vis værdi, som vi forærer væk gratis. Set fra et markedsførings synspunkt med det formål enten at give en smagsprøve på vores arbejde eller at efterlade et positivt indtryk hos potentielle kunder.

Der har været en del historier i pressen om virksomheder, som giver ydelser væk og henviser til, at de på mere eller mindre søgte måder hjælper gavernes

modtagere igennem coronakrisen. Presseomtalen – og dermed dens markedsføringsværdi – er altså det, man som virksomhed modtager for sin velgørenhed.

Giv ikke bare din tid væk – brug den på udvikling

"Det koster mig jo ikke noget, når jeg alligevel sidder og laver ingenting, fordi kunderne er lammede af krisen", synes nogle at tænke. Det er jeg ikke enig i.

Den tid, du bruger på at producere giveaways, kunne have været brugt på at udarbejde en udviklingsstrategi for din virksomhed. Det vil være en langsigtet indsats, som forhåbentlig vil kaste langt mere af sig end gratis tilbud på et desperat marked.

Mit råd er altså følgende:

Hvis du som soloselvstændig eller freelancer vælger at give noget væk gratis med henvisning til coronakrisen, så tænk på, om det kan betale sig. Er den markedsførings- eller brandingværdi, som din giveaway giver tilbage, prisen værd?

Hvis du er sikker på, at dine omkostninger i tid og penge bliver tjent rigeligt ind, så skyd løs. Men hvis du er i tvivl og bare giver dine værdier væk i en tilfældig velgørenhedsmassepsykose, så vend om, og brug tiden på det der udviklingsarbejde, som du aldrig har tid til på grund af den daglige drift.

Læs hele indlægget på magisterbladet.dk



Arbejdsmiljø- konference 2020

Vejen til et bæredygtigt arbejdsliv

Deltag i Dansk Magisterforenings arbejdsmiljøkonference 2020 og få viden og redskaber til, hvordan man forebygger og skaber et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø og øget trivsel med udgangspunkt i arbejdspladsen som fællesskab.

Akademikere udfordres af konsekvenserne af det moderne arbejdsliv, hvor bl.a. stress, arbejdspress, grænseløst arbejde og manglende anerkendelse af arbejdet kan lægge pres på den enkelte, samarbejdet mellem kolleger og det psykiske arbejdsmiljø.

Dansk Magisterforening sætter derfor i samarbejde med Tænketanken Bæredygtigt Arbejdsliv fokus på, hvordan man med udgangspunkt i arbejdspladsen som kollektivt fællesskab kan arbejde med at forebygge og skabe et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø for at understøtte et bæredygtigt arbejdsliv for den enkelte.

Programpunkter

- De psykologiske dynamikker ved forandringer
- Arbejdsrelateret stress, sygemeldinger og tilbagevenden til arbejdet
- Fleksibel arbejdskultur
- Kulturer og grænser mellem arbejdsliv og privatliv
- Kan du lede dig selv i det grænseløse arbejdsliv?
- Kend din kultur, din stressforebyggelse og -håndtering

KØBENHAVN

10. september 2020

Nationalmuseet, Festsalen

AARHUS

28. september 2020

Centralværkstedet, Smedien

TILMELDING dm.dk/arbejdsmiljokonference

PRIS: Medlemmer af DM: KR 599,- **Ledsager til et medlem af DM:** KR 599,-
Ikke medlem af DM: KR 999,-

Dansk
Magisterforening



Lån & Spar Bank
kender din
økonomi bedre
end de fleste



PERSONLIGE
LØSNINGER

BEGYNDER MED,
AT NOGEN LYTTET

Vi er ikke ens, og vi har brug for forskellige løsninger. Derfor skal bankrådgivere lytte, før de kommer med forslag. På den anden side skader det ikke at vide, hvem man taler med.

Lån & Spar Bank er ejet af dig og din fagforening. Derfor har vi med tiden opbygget en særlig viden om dit fagområde og mennesker med din uddannelse. Vi har også udviklet fordele, som kommer medlemmer af Dansk Magisterforening til gode.

Har du spørgsmål om økonomi, bolig eller pension, giver vi dig svar. Du behøver ikke at være kunde. Det er nok, at du er medlem af DM. Hvorfor ikke benytte sig af det?

Ring 3378 1952

– eller gå på lsb.dk/dm og book et møde.

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
mpension.dk



PENSIONSKASSEN
**Magistre
& Psykologer**