

magisterbladet

NR. 5 · 2020

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · MAGISTERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED



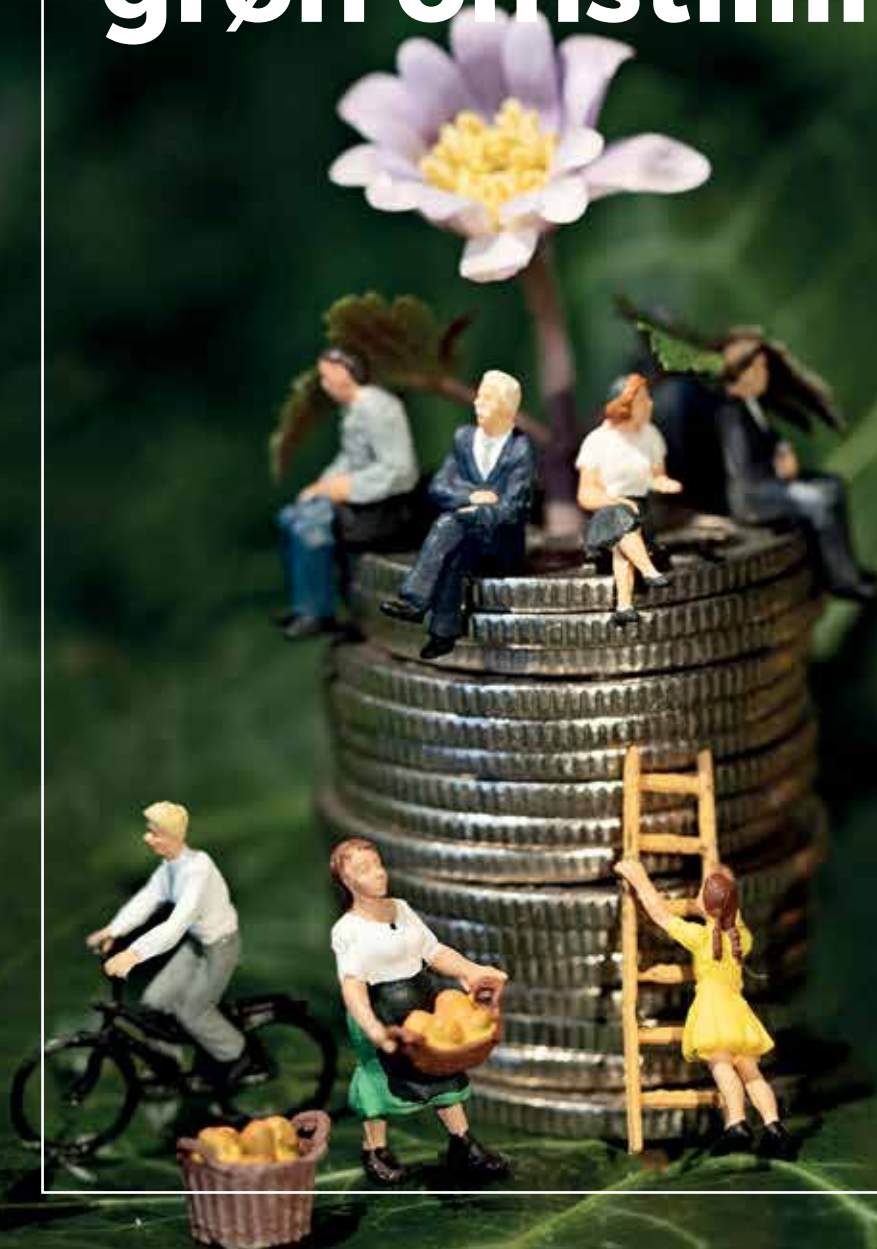
ÅBN KÆFTEN

OG SIG FRA, KEDSOMMELIGE EMBEDSMÆND!

Den norske direktør på ARoS
Erlend Høyersten giver dansk
kulturliv en opsang.

Ansvarlige investeringer 2019/20

Sammen om grøn omstilling



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

Hent den nye rapport på
mppension.dk



PENSIONS KASSEN
**Magistre
& Psykologer**

Og hvad har vi så lært af coronakrisen?

De seneste tre måneder har været vilde. Vores arbejdsliv og private liv har ændret sig markant, og med stor vilje og evne til at omstille sig har hele samfundet tilpasset sig den nye situation. Eller rettere sagt de nye situationer. For sandheden er jo, at situationen hele tiden har udviklet sig og flyttet sig - og vi er flyttet med.

Coronakrisen har udløst en række følelser, som man kan genkende fra andre af livets store kriser. Chok, afmagt og resignation er følelser, som mange af os har haft i perioder eller af og til. Arbejdslivet har været hårdt i denne periode, og ting har været svære. Men der har også været stunder, hvor vi hver især har oplevet, at de nye vilkår skabte grobund for forandringer, som vi ikke havde opnået uden den vanvittige og uforudsigelige udefrakom-

“Vi skal tage med os, at det er alt det uformelle, der binder os sammen i hverdagen”.

mende hændelse, som corona har været. Mens vi håber på, at smitten mindskes, skal vi reflektere over, hvad vi vil tage med os af erfaringer.

Vi, der har arbejdet hjemme, har - efter at børnene igen kunne komme af sted - kunnet få mere fra hånden på grund af færre forstyrrelser. Hverdagen blev for mange lidt mindre hektisk, fordi transport ikke fyldte så meget i hverdagen, og vi fandt ud af, hvor effektive digitale møder kan være. Vi kan nu slå helt fast, at hjemmearbejde ikke er ensbetydende med en afslappende dag derhjemme, men at produktiviteten er høj og i nogle tilfælde højere end på arbejdspladsen. Ikke overraskende yder vi bedre uden forstyrrelser, så det er oplagt at se på fleksibilitet i forhold til de fysiske rammer for arbejdslivet.

Samtidig med de positive erfaringer med hjemmearbejde skal vi holde fast i, at arbejdspladsen er et fællesskab, der også kræver, at vi er fysisk til stede. At vi ser hinanden i øjnene. Og at de uformelle og spontant opståede samtaler er nødvendige for at sikre sammenhængskraft og kreativitet.

Digitale møder er effektive. Men ikke til alle typer af dialog eller beslutning. Vi har også brug for at fornemme hinanden i lokalet, se kropssprog og få mulighed for at lytte til det, der ikke bliver sagt med ord. Vi skal have omtanken med, når vi i fremtiden nøje beslutter, hvad der kan være digitalt, og hvornår vi skal mødes fysisk. Vi skal sørge for, at arbejdsfællesskabet kan udvikles i et arbejdsliv, hvor vi kan kombinere at være digitalt og fysisk sammen.

For menneskelig kontakt er vigtigt for os alle. Uanset hvordan tilværelsen normalt er skruet sammen, kan de færreste af os give os fri for at have lidt afsavn i de mange måneder uden den sædvanlige kontakt med andre mennesker. Midt i savnet efter fællesskaber kan vi også sende en tanke til de af vores kolleger, der står uden for arbejdsmarkedet, og hvor det er hverdag ikke at være en del af et fagligt fællesskab. Det er ikke en sjov situation, for usikkerhed om fremtiden er tærende. De fortjener vores løbende opbakning.

Vi er i DM meget opmærksomme på, hvilke konsekvenser coronaperioden har for beskæftigelsen, og vi arbejder for, at fyresedler bliver minimeret - også i efteråret. Det er en krise, vi står midt i. Det har gjort os sårbare som samfund og som mennesker, og vi er ikke ude af det endnu. Men vores samfundsmodel har vist sig stærk, og det kan vi alle være stolte af at have bidraget til.

Vi skal tage med os, at det er alt det uformelle, der binder os sammen i hverdagen. Og det er det løbende fællesskab - og et socialt og økonomisk sikkerhedsnet, hvis man bliver arbejdsløs - som giver sammenhængskraft, så vi kan klare kriser, når de kommer.



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 Siegmund, 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:

Dansk Mediaforsyning ApS
Elkjærvej 19, st.
8230 Åbyhøj
Tlf. 7022 4088

DESIGN OG PRODUKTION:

OTW A/S · www.otw.dk

Forsidefoto: Jesper Voldgaard

Oplag: 37.600 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 39.864

i perioden 1.7.2018-30.6.2019



PRODUKTIONSPLAN:

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

Nr. 8 2020

Udkommer: Fredag den 2. oktober

Deadline debat: Mandag den 21. september

Deadline annoncer: Onsdag den 16. september

Corona er en god historie

“Vi dækkede en stor togulykke i dag”, sagde en journalist, jeg kender, da hun kom hjem fra arbejde og delte nyheden med sin datter og journalistmand.

“En god historie!” kom det spontant fra hendes datter.

Selv om en togulykke er en frygtelig begivenhed, så havde datteren lært af forældrenes snak, at ulykker, magtmisbrug og alt, hvad der går helt grueligt galt, er det, journalister kalder “en god historie”.

Dårlige historier er gode historier. Det er en frygtelig indbygget kynisme i journalistik, som vi ikke taler så meget om.

Sådan har jeg også haft det med corona, hvis jeg skal være ærlig. Det har været ganske forfærdeligt for økonomien og de berørte familier og dermed en god historie i journalistisk forstand - ja, faktisk den største arbejdsmarkedshistorie i min tid. En perfekt storm, der griber ind i alle dele af arbejdsmarkedet.

Som redaktør var det en spændende dobbelt udfordring. Kunne vi få det til at

“Dårlige historier er gode historier. Det er en frygtelig indbygget kynisme i journalistik, som vi ikke taler så meget om”.

fungere hjemme fra køkkenbordet med børn om benene? Og kunne vi være relevante for medlemmerne i en stormflod af daglige nyheder om corona?

I starten håndterede jeg min posthamstrings coronaangst ved at arbejde. Jeg blev en lille smule høj.

Magisterbladet er midt i en digital omstilling, hvor vi bruger flere kræfter online, samtidig med at vi forsøger at lave et kvalitetsmagasin. Vi kastede endnu flere kræfter på nettet, og vi snaktede hver morgen på Zoom. Vores webredaktør var god til at give plads til, at alle lige kunne sige noget uformelt om, hvordan det gik derhjemme. Det betød, at vi kunne småsnakke lidt om det private, næsten ligesom vi gør ved kaffeautomaten - og på den måde få lidt af det gode kollegaskab med hjem. Det var en markant udfordring at arbejde hjemmefra med børn, men vi var effektive og

sparede tid på transport og fraværet af bullshitmøder. Vi oplevede det, som mange medlemmer af DM faktisk har oplevet under corona ifølge en ny rundspørge, som vi offentliggør i dette nummer af bladet: Arbejdet har været mindre stressende.

Vi gik tæt på medlemmernes hverdagsliv derhjemme med serien om den nye hverdag. Vi forsøgte at være konstruktive og udarbejde masser af guider om hjælpepakker og medlemmernes nye arbejdsliv. Og vi forsøgte at sætte kritisk fokus på dagpengesystemet, de løstansatte og freelancernes svære situation.

Vores trafik har ligget 137 procent over trafikken samme tid sidste år de første tre måneder efter lockdown. Og DM's nyhedsbreve er blevet åbnet og læst meget mere end normalt.

Hurra for det. Hvad er konklusionen? At vi er for fede og produktive hjemme fra, så nu flytter vi bare butikken hjem?

Nej, så enkelt er det så heller ikke. For efter en eller to måneder skete der følgende for mig og flere andre på redaktionen. Vi fik ondt i ryggen af vores elendige køkkenstole, mistede inspirationen, fordi vi trods alt ikke kunne snakke om og dele gode historieideer eller kilder, ligesom vi plejer. Vi blev forædte og kulrede hjemme ved køleskabet, fordi vi manglede både cykelturen til arbejde og kollegerne. Vi blev irritable og træt af at stirre på hinandens uvaske-hår på Zoom hver morgen.

Øv for det. Hvad er konklusionen?

Jeg synes hverken, det er enkelt eller entydigt. Vi skal finde balancen mellem det gode fleksible arbejdsliv, som vi helt klart er blevet dygtigere til, og så den gave, som det er at have gode kolleger, som kan inspirere og udfordre hinanden på vores fælles arbejdsplads. Det bliver udfordringen i de kommende måneder at bruge de positive og negative erfaringer og finde den balance. Jeg er langt fra færdig med at tænke over og diskutere, hvordan vi gør.

Og så må vi ikke glemme en lille vigtig detalje. Vi står stærkere, når vi har kolleger at stå sammen med, frem for hver for sig at referere til chefen hjemmefra køkkenbordet.

Redaktør
Jakob Elkjær

12

Professor:
Onlineundervisning er
dyrere i længden



ARTIKLER

- 7** Små virksomheder benytter ikke statsgaranterede lån
- 11** CBS-studerende dumper onlineundervisning
- 12** Professor: Onlineundervisning er dyrere i længden
- 14** Studerende mistede motivationen under corona
- 16** Bag facaden: Coronakrisen er vaccineforskningens månelanding
- 18** Akademikere vil have større frihed
- 20** Mere tid til opgaven og mindre stress under coronakrisen
- 24** Masser af pseudoarbejde på alle niveauer
- 27** Else Marie Behrmann er gået til kamp mod pseudoarbejde
- 30** Højskoler insisterer på liv og refleksion - og det er vigtigt lige nu

FASTE

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



54

Coronaen eksponerer sårbarheden hos udenlandske studerende

- 32** Nu kan oldemor få kulør i kinderne
- 35** Sådan kommer du godt tilbage til arbejdet
- 36** Sig dog fra
- 39** Kultur i coronaens tid
- 42** 7 gode råd til NGO-ledere: Sådan redder I arbejdsmiljøet
- 44** Beboere til MP Pension: I vandaliserer vores ejendom
- 47** Rekordmange følger KU's onlinekurser
- 48** 6 gode råd: Sådan søger du job i krisetider
- 54** Coronaen eksponerer sårbarheden hos udenlandske studerende

48

6 gode råd:
Sådan søger du
job i krisetider



TEMA OM FLEKSIBILITET

- 18** Akademikere vil have større frihed
- 20** Mere tid til opgaven og mindre stress under coronakrisen



20

Mere tid til opgaven og mindre stress under coronakrisen



Årsdag 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 årsdagen 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



Efter tre måneders coronakrise:

Små virksomheder benytter ikke statsgaranterede lån

Bare 160 af Danmarks omkring 300.000 små virksomheder har benyttet regeringens tilbud om at optage de statsgaranterede lån, der er afsat 25 milliarder kroner til under coronakrisen. Det er et fuldstændig absurd lavt tal, lyder kritikken.

I SLUTNINGEN AF MARTS MÅNED afsatte regeringen 25 milliarder kroner til, at Danmarks omkring 300.000 små og mellemstore virksomheder kunne optage statsgaranterede lån for at klare sig gennem coronakrisen. Men her knap tre måneder senere står det klart, at det tilbud stort set ikke bliver brugt.

220 små virksomheder har per 8. juni søgt om at få del i tilbuddet om et statsgaranteret lån, og 160 virksomheder har fået et lån. Yderligere 14 virksomheder har sendt en ansøgning, der per den 8. juni 2020 endnu ikke er færdigbehandlet.

Det viser en aktindsigt i Væktsfonden, der administrerer ordningen, som Magisterbladet har fået.

At bare 160 små virksomheder har fået del i regeringens statsgaranterede lån, vækker hovedrysten i SMVdanmark, der repræsenterer mere end 18.000 små virksomheder.

“Det er et fuldstændig absurd lavt tal. Der er krise, men den model, man har valgt her for at hjælpe små virksomheder, hvor bankerne skal facilitere lånene, er helt tydeligt en fejlkonstruktion. Det viser disse tal jo”, siger Jakob Brandt, som er vicedirektør i SMVdanmark.

Under tre procent af midlerne er udbetalt

Det var den 23. marts, at erhvervsminister Simon Kollerup (S) åbnede for garantiordningen til små og mellemstore virksomheder. Ordningen vil kunne understøtte udlån til små og mellemstore virksomheder for op til 25 milliarder kroner, oplyste ministeriet.

Med ordningen stiller staten via Væktsfonden garanti for 70 procent af bankernes nye lån til virksomheder, der har lidt eller forventer at lide et omsætningsstab på mindst 30 procent som følge af spredning

“Den model, man har valgt for at hjælpe små virksomheder, er helt tydeligt en fejlkonstruktion”.

Jakob Brandt, vicedirektør i SMVdanmark

gen af coronavirus, mens bankerne så dækker de resterende 30 procent.

“Med den her ordning kan en mindre rejsearrangør eller den lokale tøjbutik, som oplever en dramatisk nedgang i salget lige nu, få lettere ved at få et lån i banken og holde hovedet oven vande”, udtalte erhvervsminister Simon Kollerup (S) dengang.

Men Væktsfonden oplyser, at der per den 8. juni 2020 er ansøgt om garantier for i alt 506.156.602 kr. Det har givet mulighed for lån eller kreditter for lidt over 723 millioner kr. hos finansieringsinstitutter. Det svarer til, at der er udbetalt under tre procent af de 25 milliarder, som regeringen har afsat til lån for at hjælpe små virksomheder gennem coronakrisen.

Det er landets banker, der på baggrund af “normale kreditvurderinger” vurderer, om de små virksomheder skal have lån eller ej. Men bankerne er ifølge Jakob Brandt slet ikke interesserede i at låne penge ud til små virksomheder gennem de statsgaranterede lån, fordi bankerne selv skal garantere for 30 procent af udlånet, og den risiko vil de ikke løbe.

“I vores optik er en sund virksomhed en selvstændig eller en virksomhed, der er selvforsørgende og skaffer sig en indkomst, man kan leve af. Bankerne opgør dette ef-

ter nogle helt andre kriterier. Allerede før Covid-19-krisen kunne vi konstatere, at 20 procent af vores medlemmer havde fået nej til lån i banken, fordi bankerne ikke mente, at de var veldrevne virksomheder”, siger Jakob Brandt.

Han påpeger, at bankerne hellere benytter sig af egne ordninger end de statsgaranterede lån, i de tilfælde hvor der lånes penge ud til de små virksomheder.

“Det gør alt i alt, at denne garantimodel slet ikke er attraktiv”, påpeger Jakob Brandt.

Overrasket over, at flere ikke har haft brug for hjælp

I Finans Danmark, som repræsenterer virksomheder i bank- og realkreditsektoren, mener man ikke, at bankerne står i vejen for, at små virksomheder får del i de statsgaranterede lån.

“Det store billede er, at coronakrisen har ramt på en måde, der viser sig langt mildere, end regeringen og vi frygtede for to måneder siden. Kigger vi på, hvordan krisen har ramt danske virksomheder, har vi fra bankernes side også været overraskede over, at flere ikke har haft brug for hjælp. Det billede går igen i regeringens løn- og kompensationsordninger”, siger Niels Arne Dam, som er underdirektør og cheføkonom i Finans Danmark.

Ifølge seneste opgørelse fra Finans Danmark har 5.250 små virksomheder per 11. juni fået økonomisk hjælp af bankerne under coronakrisen.

“Bankerne har i mange tilfælde også fundet egne løsninger for mange virksomheder, som behøvede hjælp, hvor den rigtige løsning har været, at man ikke har tegnet et statsgaranteret lån”, siger Niels Arne Dam. ■



FOTO: Mads Jensen/Ritzau Scanpix

Højtuddannede fædre får førsteplads i barsel

Højtuddannede fædre tager mest barsel af alle. Det viser analyse foretaget af tænketanken CEVEA på baggrund af tal fra Danmarks statistik.

De største forskelle viser sig ved uddannelsesniveau. Hvis begge forældre har en lang videregående uddannelse, tager faderen i gennemsnit 18 procent af barslen. Faderen står derimod kun for seks procent af barslen, hvis begge forældre kun har en ungdomsuddannelse.

748 FORSKERE

har underskrevet Dansk Magisterforenings underskriftindsamling for at få forlænget tidsbegrænset ansatte forskeres stillinger.

Flere forskere er nemlig kommet bagud med deres forskningsprojekter under coronakrisen. Det er blandt andet på grund af, at forskerne ikke har haft adgang til laboratorier.

“Forsinkelserne risikerer at ødelægge talentfulde forskerkarrierer, samtidig med at samfundet går glip af vigtig viden”, siger Camilla Gregersen, formand for Dansk Magisterforening.

STADIG FÆRRE LÆSER VIDERE DIREKTE EFTER GYMNASIET

Der er sket et løbende fald i unge, der læser videre direkte efter gymnasiet. Det er en udvikling, man har set siden 2014. Det viser tal fra Danmarks Statistik.

2014:	24,0 %
2015:	21,8 %
2016:	19,2 %
2017:	16,6 %
2018:	14,9 %
2019:	13,7 %



Foto: Damir Kopezhayev/Unsplash

Forsker: Coronavirus bør være et farvel til storrumskontorer

Nyt studie fra Sydkorea viser, at coronavirus spreder sig hurtigere på storrumskontorer.

I en kontorbygning testede man 1.143 personer med gang i alle bygningens 19 etager. Af disse var 97 prøver positive. 94 af de 97 smittede arbejdede på II. etage i et callcenter.

Det tyder på, at længden af interaktion og kontakt forårsager øget smittespredning, mener forskerne.

“Det er langtfra første studie, som viser, at der er øget risiko for sygdomme og sygedage blandt personer, som arbejder på storrumskontor, sammenlignet med personer, der arbejder på enekontor”, siger Tobias Otterbring, der er lektor ved Institut for Virksomhedsledelse på Aarhus Universitet.

Læs mere på magisterbladet.dk

TEOLOGI-PROFESSOR BLIVER DEKAN PÅ DET HUMANISTISKE FAKULTET

Kirsten Busch Nielsen er ny dekan ved Det Humanistiske Fakultet på Københavns Universitet. Hun overtager for Jesper Kallestrup, der bestred posten i to år. Hun er konstitueret dekan frem til foråret 2021.

“Stillingen som dekan for Det Humanistiske Fakultet er en vigtig og spændende opgave, så den har jeg ikke haft spor svært ved at se det attraktive i og takke ja til. Men det er også en udfordrende opgave, og de ting er jo ikke modsætninger”, siger Kirsten Busch Nielsen.

Nyt talentprogram skal skaffe flere kvindelige professorer – kun 63 har søgt

Uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen (S) igangsatte Inge Lehmann-programmet i 2019. Målet med programmet var at skabe en bedre kønsbalance i det danske forskningsmiljø ved at få flere kvindelige professorer.

Det er færre end hver fjerde professor, der er kvinde, af i alt 2.500 professorer.

Der blev afsat 20 millioner kroner til projektet, men kun 63 kvindelige forskere har søgt.

Charlotte Wien mener, at det vil være for tidskrævende for de kvindelige forskere at søge midlerne. Hun er professor og forskningschef på Syddansk Universitets Bibliotek.

“Langt hovedparten af ansøgerne ville jo spilde deres tid, for programmets midler rækker bare til 4-5 bevillinger”, siger hun.



FOTO: Philip Davall/Ritzau Scanpix

“Jeg sidder nogle gange og undrer mig over, hvorfor unge mennesker vil arbejde på et universitet. Det er et hårdt arbejdsmiljø, som er præget af stor usikkerhed. Du skal igennem mange trin, før du kan få tilbudt en fastansættelse”.

Helge Hvid, arbejdsmiljøforsker ved Roskilde Universitet, om universiteternes arbejdsmiljø til Magisterbladet d. 25. maj

Du kan læse mere på magisterbladet.dk



124%

Så meget er trafikken på magisterbladet.dk steget fra jan – maj 2020 i forhold til samme periode i 2019. Trafikken er vokset fra 76.524 brugere i årets første fem måneder af 2019 til 171.197 brugere i samme periode i år.

Læs de daglige nyheder på
magisterbladet.dk



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



Månedens gang på #SoMe

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



Når big mother bestemmer

Flere har under coronakrisen bemærket en vis velvilje blandt danskerne til at lade sig lede af regeringen helt ned på mikroniveau. Antropologen Dennis Nørmark beklagede på FB, at mange i hans bekendtskabskreds tror, at udlandsrejser er gjort decideret ulovlige. "Det mest tåkrummende var, da Danske Torpare (som jeg selv er medlem af) desperat bad regeringen om at afklare, hvad "ikkenødvendige rejser" var, fordi dens medlemmer ikke var myndige nok til selv at vurdere, om det var græsplæneslåning på ødegården eller et sprunget vandør. Så har velfærdsstaten da tævet den sidste rest af individuel dømmekraft ud af folk".

KETTLEBELLKEMI

Efterhånden som den ene samsfundsaktivitet efter den anden åbnede, forekom det stadig mere absurd, at de videregående uddannelser holdes fysisk lukket. "Regeringen prioriterer at åbne fitnesscentre før de videregående uddannelser. Hvorfor @AneHalsboe? #forskpol #dkpol", tweedede DTU-professor Rasmus Bjørk. Men nøden lærer som bekendt nøgne kvinder at spinde: "Vi har et fitnesscenter på AarhusUni. Lad os afholde undervisning der. Pilatespolitologi og kettlebellkemi", foreslog AU-professor Peter Dalsgaard.

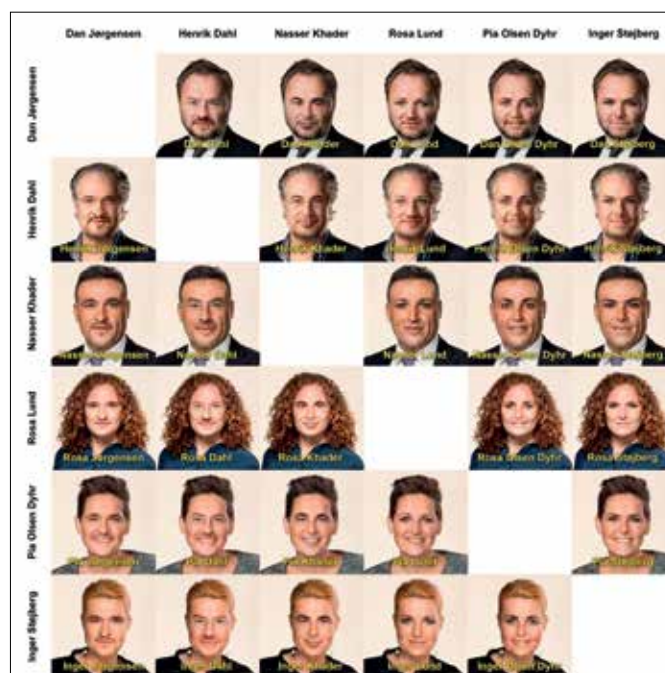


KÆMPE DEMO

De gode viljer kom i modstrid, da organisationen Black Lives Matter kaldte til demonstration i Danmark. For selv om alle tager afstand fra drabet på George Floyd, og selvom politiske demonstrationer er lovlige, var det en voldsom omvæltning at se en så stor menneskemængde, når vi i tre måneder er blevet indoktrineret med afstandskrav. "Vi render rundt her i Udkantsdanmark og passer på, at vi ikke er for tæt på vores nabo på den anden side af marken, alt imens storbyboere er immune og helte. Hvad er det, I drikker, der gør, at I kan tillade jer at pisse på os andre?" skrev eksempelvis sønderjyden Lasse Elbech i en FB-kommentar. Og Enhedslistens Pelle Dragsted, der ellers var meget begejstret for arrangementet, måtte gribe i egen barm: "Kritikken af demonstrationen i går ift. smittespredning har noget på sig. Vi, der deltog, bør være ekstra opmærksomme på social distance og de øvrige forholdsregler", tweedede han.

KVAJEKAGE

Lagkagehuset har haft en hård måned på SoMe, efter at TV 2 afslørede, at virksomheden har fået coronahjælpepakke, selv om ejerfirmaet har adresse i skattelyet Jersey. "Betal jeres skat", lød det igen og igen i kommentarfeltet på Lagkagehusets FB-profil, og sågar forfatteren Carsten Jensen kastede sig ud i et mindre kørstog: "Når Lagkagehuset ansøger om støtte fra staten under coronakrisen, ja, så tillader jeg mig at bruge ordene umoralsk og ussel, for det er det, det er", skrev han. Heldigvis skulle der ikke mere end et par gratis lagkager til at genoprette den gode stemning. "Kender du en, der bliver student i år?" spurgte Lagkagehuset og udlovede 5 store studenterkager. Og så var der pludselig 8.700 glade kommentarer og halvt så mange likes – trods alt.



Politikere, vi mangler

"Har du også svært ved at finde hoved og hale i dansk politik? Så har jeg lavet en lille oversigt", skriver computerkunstneren **Andreas Refsgaard** om sit politiske "hovedværk" på Twitter og tilføjer, at nu må Statens Kunstfond da give ham det arbejdslegat. Og ja, det må den da.

CBS-studerende dumper onlineundervisning

Øget fleksibilitet, men et mindre effektivt læringsrum. Dugfriske undersøgelser på CBS udstiller onlineundervisningens begrænsninger, mener forskere.

DE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER har modtaget stor ros for at gennemføre en meget omfattende omstilling til onlineundervisning på uheldigt kort tid.

Men hvordan er kvaliteten af de nye og påtvungne undervisningsformer?

Knap så god ifølge en miniundersøgelse fra CBS blandt 114 studerende på 26 uddannelsesretninger.

I undersøgelsen, som CBS Students har gennemført for studentermedlemmer af Akademisk Råd i slutningen af maj, svarer blot 24 pct., at de har været tilfredse med den onlineundervisning, de har modtaget i foråret 2020. 54 pct. svarer omvendt, at de har været utilfredse.

Frederikke Schöler Høgsgaard, studerende og medlem af Akademisk Råd, er ikke overrasket over resultatet.

“Det bliver jo en lidt rodet omgang, når du skal gå fra 0 til 100 på få dage. Men jeg har stor tiltro til, at alle har forsøgt deres bedste. Og forhåbentlig kan vi få skabt forbedringer ved at få mere struktur og klarere retningslinjer. Det kunne være noget så simpelt som at få CBS’ onlinekalender til at virke igen, så der kommer bedre styr på skemalægningen”, siger hun.

I 2023 skal langt størstedelen af kurserne på Copenhagen Business School gøre brug af onlineteknologi, fordi såkaldt blended learning ifølge universitetet kan skabe et mere engagerende og udfordrende undervisningsmiljø, der kan styrke de studerendes motivation.

Den målsætning kan undervisere og studerende øve sig mere på i efteråret, hvor ledelsen har besluttet, at mindst 50 pct. af undervisningen skal afvikles online.

“Læringsmiljøet online er mindre effektivt, og du opnår ikke den samme grad af engagementet, hverken fra studerende eller fra undervisere”.

Michael Mol,
professor i ledelse, Copenhagen Business School

Næstformand i Akademisk Råd på CBS, professor Bent Meier Sørensen, mener dog, at undersøgelsen tjener som en “advarsel mod at bruge onlineundervisning i stort omfang”.

“Jeg har brugt 20 år på at uddanne mig til at blive en dialogbaseret underviser, og jeg må bare konstatere, at det er rigtig svært online. Retfærdigvis siger CBS, at blended learning og onlineundervisning er to forskellige ting, men det kan ikke nægtes, at der indgår en hel del onlineelementer i blended learning. Jeg synes bare, at det står meget klart nu, at den fysiske tilstedeværelse fortsat må stå i centrum”, siger han.

Kvaliteten daler

Bent Meier Sørensens vurdering deles af to andre CBS-professorer, Michael Mol og Car-

melo Cennamo. De har i Financial Times offentliggjort resultaterne af en undersøgelse af 250 forskere og studerendes oplevelser med nødundervisning på business schools i hele verden, herunder CBS. I artiklen konkluderer forskerne, at onlineundervisningens begrænsninger har vist sig “overvældende”.

“Nogle er glade for den øgede fleksibilitet, men fraværet af klasserumsatmosfære og den særlige dynamik på campus forringer i høj grad læringsoplevelsen. Læringsmiljøet er mindre effektivt, så kvaliteten daler, og du opnår ikke den samme grad af engagement, hverken fra studerende eller fra undervisere”, siger Michael Mol.

Samtidig peger underviserne på, at en større gruppe af studerende er passive online sammenlignet med campusundervisning.

“Og man ved ikke, hvad de tænker, så det er simpelthen et dårligere undervisningsmiljø”, siger han.

Michael Mol tror, at pædagogik kan forbedre onlineundervisningen, men det løser ikke alle udfordringerne, og han tvivler på, at den personlige og sociale interaktion i det fysiske rum kan genskabes online. Dermed vil onlineundervisning per definition påvirke oplevelsen af fællesskab negativt, vurderer han.

“Det fysiske, sociale miljø er meget vigtigt. Det her er unge voksne, der er ved at definere sig selv, særligt i begyndelsen af studiet, og derfor er socialisering og interaktion for mange en vigtig og central del af selve læringsprocessen”. ■

Det lyder dyrt og besynderligt, at CBS til efteråret vil lægge 50 pct. af undervisningen online, siger professor i it-medieret læring.

PROFESSOR:

Onlineundervisning er dyrere i længden

Digital læring kan forbedre undervisningen på landets universiteter, men den er dyrere på den lange bane.

Det siger Nina Bonderup Dohn, professor i viden, læring og it ved Syddansk Universitet. Hun foretrækker at kalde det "it-medieret læring", fordi vægten dermed lægges på læring og indholdet i undervisningen.

Og noget af det bedste af slagsen har ifølge Nina Bonderup Dohn en lighed med gammeldags korrespondancekurser, der foregår i en brevudveksling mellem uddannelsessted og kursist.

"En hel del af den tidlige it-medierede læring, fra dengang båndbredden var dårlig, er faktisk bedre end mange af de formater, vi ser i dag. Selvfølgelig skal vi ikke tilbage til brevkorrespondance, men den rammesatte dialog, som underviseren faciliterer, og som foregår asynkront, giver folk

tid til at tænke sig om og kan noget andet end tilstedeværelsesundervisningen, hvor alle er med på samme tid", siger hun.

Nina Bonderup Dohn laver selv asynkron rollespilsforløb, hvor de studerende får roller og skal skrive til hinanden, men også i den "samtidige" undervisning giver teknologien ifølge hende nye potentialer.

"Du kan fx have en delegation af studerende ude og lave feltarbejde og interview og sende det direkte tilbage til klassen, hvor så holdet kan diskutere indholdet og give respons. Dermed har du flere kon-

tekster i spil på samme tid og kan komme ud til relevante praksisser", siger Nina Bonderup Dohn.

Omfang af onlineundervisning kan ikke fastsættes centralt

Det kan på den baggrund lyde som et oplagt tiltag, at ledelsen på Copenhagen Business School den 1. maj skrev til studienævnene, at "minimum" 50 pct. af undervisningen i efterårssemestret skal være online.

Beslutningen er konkret begrundet i le-

delsens forventning om krav til fortsat social distancing, men CBS har samtidig en ambitiøs politik om, at det meste af universitetets undervisning i 2023 skal være såkaldt "blended learning", der kombinerer e-læring og traditionelle undervisningsformer.

Ifølge Nina Bonderup Dohn er det en fordel for uddannelsesinstitutionerne, at underviserne har været tvunget til at omfavne onlineundervisning.

"Det har været påtvunget af udefrakommende omstændigheder, men uden den samme barriere af frustrationer, som hvis det havde været et ledelsestiltag. Selvfølgelig har kvaliteten været svingende, men mange af os har lært af vores erfaringer. Det vil være en skam at droppe de gode praksisser nu".

Hun er dog samtidig forundret over, hvordan CBS er nået frem til, at mindst 50 pct. af al undervisning skal være online. Dermed er hun på linje med professor Thomas Ryberg, der tidligere i Magisterbladet har givet udtryk for, at andelen virker "tilfældig".

"Det er muligt, at man kan argumentere med social distancering, men pædagogisk og didaktisk giver det ingen mening. Omfanget af onlineundervisning må bero på, at man for hvert enkelt kursus afdækker, hvordan og i hvilket omfang it-medieret læring kan understøtte den ønskede læringsproces. Det afskærer man sig fra, når man fastsætter en procentsats", siger Nina Bonderup Dohn.

Ingen besparelser at hente

Hun understreger samtidig, at blended learning ikke kan føre til besparelser, hvilket ifølge Gregor Halff, uddannelsesdekan på CBS, heller ikke er tilfældet.

"På ethvert universitet, der er gået i den retning, har det været en investering, og det gælder også CBS. Jeg kender ikke noget universitet, hvor blended learning har givet nogen besparelse", siger Gregor Halff.

Et bestyrelsesreferat fra marts 2019 tyder da heller ikke på, at CBS opfatter strategien som en potentiel besparelse. Her fremgår det, at CBS "generelt" ikke ønsker at reducere i tilstedeværelsesundervisningen, "men at supplere denne del med digitale læringsressourcer".

Konkret får undervisere, der omlægger et kursus i efterårsemestret, 50 udviklingstimer til opgaven, mens gennemførelse, forberedelse og planlægning følger de almindelige normer.

Den model tror Nina Bonderup Dohn dog ikke på, hvis blended learning på sigt skal give mening.

"Det er desværre ikke en engangsinvestering. Hvis man vil bruge læringsrummet til andet end blot at kopiere den fysiske tilstedeværelse, så kræver det mere af din tid. Det gælder ikke kun banale ting som at være meget eksplicit i forhold til instruktioner og forberedelse af de studerende forinden, du skal også bruge mere tid på dialog, især hvis du bruger det asynkrone læringsrum. Fx hvis mere dialog skal være skriftlig", siger hun.

Ifølge Gregor Halff har CBS på nuværende tidspunkt ikke gennemført undersøgelser af de studerendes oplevelser med onlineundervisningen i dette semester, og selvom Sundhedsstyrelsen har sænket afstandskravet fra to til en meter, har CBS på nuværende tidspunkt ikke planer om at reducere kravet om 50 pct. onlineundervisning. ■

NY CARLSBERG FONDET

NEW CARLSBERG FOUNDATION

Ny Carlsbergfondets Forskningsinitiativ

Ny Carlsbergfondet opslår hermed forskningsstipendier inden for fondets virkefelt. Der opereres med tre forskellige virkemidler: (1) tre-årige ph.d.- stipendier (op til 1.5 mio. kr. i støtte), (2) tre-årige postdoc-stipendier (op til 1.8 mio. kr. i støtte) samt (3) individuel projektstøtte.

Ny Carlsbergfondets Forskningsinitiativ blev iværksat i 2010 og har det formål at generere ny kunstvidenskabelig viden og samtidig bygge bro mellem universiteternes og museernes forskning.

Ansøgningsfrist 18. september 2020

For ph.d.- og postdoc-stipendier gælder det, at et kunstmuseum/udstillingssted (evt. flere i fællesskab, i særlige tilfælde også kulturhistoriske museer) ansøger fondet om at få tildelt et projekt. Ansøgningen skal rumme en kort beskrivelse af projektets faglige område, dets relevans for museet, samt henvise til en foreløbig aftale med et universitet om ansættelse/forskeruddannelse, herunder en plan for en eventuel restfinansiering. Det er universitetet, der efterfølgende opslår stillingen og udgør ansættelsesstedet.

Projektstøtten er af normalt 3-12 måneders varighed. Ansøgere skal aftale en tilknytning til en institution (museum, universitet eller andet), der står for selve ansættelsen og for administration af stipendiet. Ansøgere må have ph.d.-grad eller dokumentere tilsvarende forskningskvalifikationer.

Oplysninger om ansøgningsprocedure, formalia og behandlingsforløb findes på
www.ny-carlsbergfondet.dk/forskningsinitiativ

Nærmere oplysninger kan fås ved henvendelse til forskningskonsulent Tom Hermansen på mail: th@ncf.dk

Brolæggerstræde 5
1211 København K
T 33 11 37 65
sekretariatet@ncf.dk

Studerende mistede motivationen under corona

Ifølge forskere bag en ny undersøgelse af de første uger med online nødundervisning kan problemer med motivationen mindskes med mere interaktion og struktur i undervisningen. Danske Studerendes Fællesråd læser resultaterne anderledes.

MANGLEDE MOTIVATION til at studere er ifølge en ny undersøgelse fra Københavns Universitet den langt største udfordring, som studerende oplevede i løbet af de første 2-3 uger med onlineundervisning, efter at universiteterne lukkede ned 13. marts.

Spørgeskemaundersøgelsen, som 1.298 studerende på KU's sundhedsvidenskabelige fakultet har deltaget i, peger også på andre udfordringer. Mens 69 pct. peger på motivation, nævner 42 pct., at de har savnet uformelle samtaler med undervisere og medstuderende. 37 pct. har manglet hjælp, når der var noget, de ikke forstod, mens 32 pct. har haft svært ved at finde ud af, hvad de er blevet bedt om.

Til gengæld har tekniske problemer været få. Kun 7 pct. giver udtryk for, at de har haft problemer med at bruge den nødvendige software.

Resultaterne viser, at der var tale om en nødsituation, forklarer Lasse X Jensen, der forsker i onlinelæring ved KU's Institut for Folkesundhedsvidenskab. 40 pct. af deltagerne oplyser da også, at intet eller kun noget af deres undervisning var blevet omgættet.

“Når manglende motivation var så dominerende, skyldes det nok, at pandemien havde enormt fokus og skaber uvished. Men også at studerende, især på bachelorruddannelser, er vant til meget strukturerede forløb. Når du går online, bliver undervisningen ofte mere fleksibel, og du kan gøre mange ting, når det passer dig”, siger Lasse X Jensen.

Undersøgelsen gentages i løbet af juni, og her forventer forskerne mere positive tilbagemeldinger. De skriver i et resumé, at “langt størstedelen” af udfordringerne kan imødekommes med pædagogiske og administrative tiltag.

“Vi skal fx arbejde med at skabe struktur og klare rammer for det, der foregår online. Det er ikke nok bare at lægge materialer op. Vi skal have fokus på interaktion mellem studerende og undervisere. Det må

“Det er alt det udenom, der er afgørende for en god undervisningsoplevelse, og det er onlineundervisningens store problem”.

Johan Hedegaard Jørgensen,
formand, Danske Studerendes Fællesråd

ikke være envejsundervisning”, siger Lasse X Jensen.

Johan Hedegaard Jørgensen, formand for Danske Studerendes Fællesråd, er knap så positiv. Han mener, at resultaterne afslører en medfødt mangel i e-learning.

“Der er helt åbenlyse udfordringer. Rigtig mange savner det fysiske samvær, hvor man uformelt kan snakke med undervisere og medstuderende. Vi ved også fra undersøgelser, at manglen på kontakt skaber mistrivsel. Så det er alt det udenom, der er

afgørende for en god undervisningsoplevelse, og det er onlineundervisningens store problem”, siger han.

Lasse X Jensen er enig i, at onlineundervisning ikke kan erstatte campusundervisning, og han er heller ikke overrasket over, at kun 11 pct. i undersøgelsen præference for e-læring, når de sammenligner fjernundervisningen med det, de er vant til.

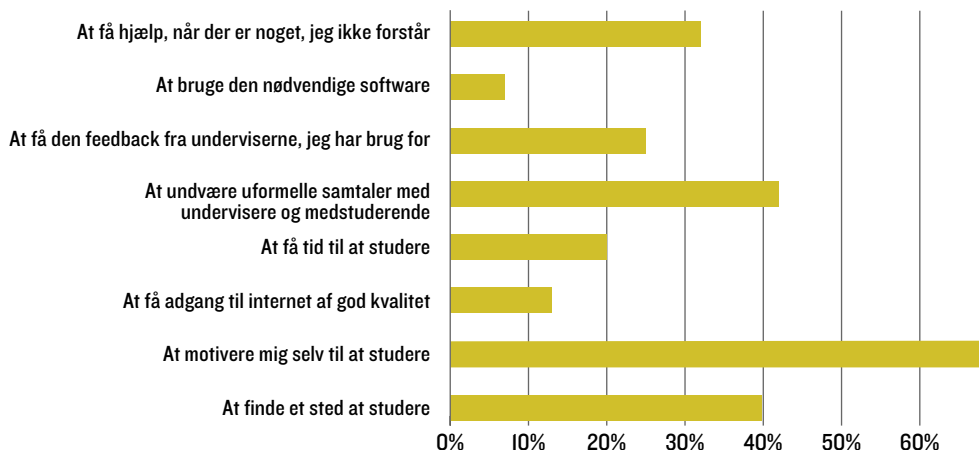
“Jeg kan godt forstå, at de foretrækker campus. Vi skal ikke omlægge alt til online, men derimod bruge digitale værktøjer, hvor det giver mening. Det kan eksempelvis forbedre kvaliteten af den læring, der foregår ind imellem undervisningen på campus”.

Christian Dalsgaard, lektor og forsker i digitale medier og læring ved Aarhus Universitet, er enig. Men han mener samtidig, at de studerende har en vigtig pointe.

“Det uformelle er noget, uddannelsesinstitutionerne i dag ikke rammesætter, og det er vi nok ikke så opmærksomme på. Man skal heller ikke prøve at erstatte det 1 til 1 online, men til gengæld arbejde med at skabe en tættere forbindelse mellem studerende og undervisere ved at bruge samarbejds- og kommunikationsværktøjer”. ■

HVILKE UDFORDRINGER VAR DE STØRSTE UNDER DE FØRSTE 2-3 UGER MED FJERNUNDERVISNING?

DET HAR 1.298 STUDERENDE I EN UNDERSØGELSE FRA KØBENHAVNS UNIVERSITET SVARET PÅ:



Arbejds miljø- 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/arbejds miljøkonference

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

Dansk
Magisterforening



“Vi vaccineforskere bliver respekteret på en helt anden måde, end vi har været vant til. Det er fedt”.

Coronakrisen er vaccineforskningens månelanding

USA's måneprogram gav store tekniske landvindinger. Tilsvarende med vaccineforskningen under coronakrisen. Biokemiker og professor i vaccineforskning Camilla Foged har arbejdet med vacciner i 21 år.

“Som forsker er jeg begejstret for alt det, der sker inden for vaccineområdet.

Coronakrisen kan sammenlignes med måneprogrammet, på den måde at virkelig mange mennesker arbejder mod et helt specifikt mål, at der er mange ressourcer, en enorm opmærksomhed - og at der dermed kommer masser af ny viden hurtigt. Det er det største, der er sket for vaccineforskning i mine 21 år som forsker.

Vaccineforskning inden for infektionssygdomme har typisk været udviklingslandenes problem. I ilandene har det skullet handle om kræft, for at der har været penge i det. Sådan er det ikke længere.

Jeg forsker lige nu både i vacciner baseret på mRNA og i vacciner, der kan indåndes, og som giver immunitet i slimhinderne. Det smarte ved lungerne er, at man ad den vej kan give en bedre beskyttelse mod luftvejsinfektioner, og det er meget aktuelt i forhold til Covid-19.

Vi vaccineforskere bliver respekteret på en helt anden måde, end vi har været vant til. Det er fedt.” ■



Akademikere vil have større frihed

Friheden er blevet større under coronakrisen, siger DM's medlemmer. Men den er ikke nødvendigvis gratis. Vi skal forberede os på diskussioner om, hvornår vi skal være online, og hvor meget lederne må følge med i vores hjemmearbejde, siger forsker.



85 procent af DM's medlemmer har arbejdet hjemme under coronakrisen, og mange har været glade for den fleksibilitet, der følger med.

42 procent af medlemmerne er således blevet mere positive over for hjemmearbejde, viser en ny medlemsundersøgelse.

Det overrasker ikke DM's formand, Camilla Gregersen, at den øgede fleksibilitet falder i god jord hos mange.

"Akademisk arbejde er præget af en høj grad af selvstændighed, samtidig med at der er et stort arbejdspress. For at det kan hænge sammen i en travl hverdag, hvor

"Det bliver lidt vemodigt at slå den lille arbejdslejr ned, som jeg har rejst i spisestuen derhjemme", siger Katrine Gro Nielsen, som er regulatory affairs specialist hos Haldor Topsøe. Hun har arbejdet hjemme siden midten af marts.

der også skal være tid til familie og fritid, er der behov for fleksibilitet, der går begge veje. Og så er der færre forstyrrelser, når man arbejder hjemmefra", siger hun.

Katrine Gro Nielsen er en af dem, der er blevet glad for at arbejde hjemme. Hun mærker, at det er godt for hende.

"I starten var det en ny og udfordrende hverdag, at alt skulle foregå på skærmen. Nu synes jeg, det er let, og jeg ser flere og flere fordele", siger Katrine Gro Nielsen, som er biolog og regulatory affairs specialist hos Haldor Topsøe.

"Jeg er mere selvstyrende nu, og ingen dumper lige ind og afbryder mit arbejde, så der er ikke de samme forstyrrelser. Det er superfedt", siger hun.

Selv om hun har savnet at se kollegerne tredimensionelt, har hun nydt hjemmearbejdet og synes, det bliver mærkeligt og lidt vemodigt at slå den lille arbejdslejr ned, som hun har rejst i spisestuen derhjemme.

Vellykkede onlinemøder fordrer facilitering

Undersøgelsen viser også, at DM'erne er blevet ret vilde med onlinemøder. 70 procent angiver, at de er blevet meget mere eller lidt mere positive over for møder på Zoom og Teams.

Dermed ligger DM's medlemmer langt over gennemsnittet, når det gælder onlinemøder. En Gallup-undersøgelse i slutningen af april viste, at 42 procent af danskerne generelt er blevet mere positive over for onlinemøder.

Katrine Gro Nielsen har som så mange andre mødetes online med kollegerne i afdelingen til morgenmøde hver dag.

"Vi har snakket om løst og fast. Det har primært været arbejdsrelateret, men der har også været plads til at høre, hvordan hinanden har det, og tale om noget mere privat", siger hun.

Ib Ravn er ph.d. og lektor på DPU og har forsket i mødekultur. Hans bud på, hvorfor så mange er blevet glade for onlinemøder, er, at de ganske enkelt har prøvet det.

"Rent teknologisk er det jo nemt. Men jeg gætter på, at når den teknologiske lettelse letter, vil irritationen over ustyrede møder og behovet for facilitering melde sig".

“Jeg er mere selvstyrende, og der er ikke de samme forstyrrelser, når jeg arbejder hjemme. Det er superfedt”.

Katrine Gro Nielsen, biolog og regulatory affairs specialist hos Haldor Topsøe

“Så jeg håber, at en øget opmærksomhed på mødefacilitering bliver en positiv effekt af coronakrisen”, siger Ib Ravn.

Hjemmearbejde kræver stor empati hos lederne

Ifølge undersøgelsen mener hele 74 procent af DM's medlemmer, at deres nærmeste leder har håndteret krisen godt eller endda meget godt, og det er positivt. For hvis hjemmearbejde skal være en god oplevelse, kræver det empatiske ledere, mener John Paulin Hansen, professor ved DTU Management, Danmarks Tekniske Universitet, som er ved at undersøge, hvordan det går med at samarbejde og lede under coronakrisen.

“For når man leder på distance, skal man udvise endnu større empati, da det er svært at se på et videobillede, om en person har det godt. Derfor kan det blive en udfordring at opfatte og tage aktion på de signaler, som pressede medarbejdere sender”, mener han.

Samarbejdsudvalgene får en udvidet dagsorden

DTU-professoren forudsiger travlhed i samarbejdsudvalgene. Både medarbejdere og arbejdsgivere kan se fordele ved det fleksible arbejde, men udfordringen er, at nogle ledere vil forvente, at man kan deltage i onlinemøder, selv om man er lidt småsyg, ligesom barns sygedag ikke længere nødvendigvis bliver en undskyldning for ikke at være online.

“Derfor skal der snakkes og forhandles og lægges nye linjer i samarbejdsudvalgene”, siger han.

Camilla Gregersen mener, det er en selvfølge, at muligheden for onlinemøder ikke skal presse dem, der har

lovligt fravær. For det er vigtigt for arbejdsmiljøet, at sygdommeldinger respekteres, og at man kan trække sig fra arbejdet, når man selv er syg eller har et sygt barn, der kræver pasning.

“Derfor er det vigtigt, at ledelse og medarbejdere på de enkelte arbejdspladser får talt det grundigt igennem, så der er enighed om fælles aftaler og retningslinjer”, siger hun.

John Pauli Hansen forudsiger også, at nogle arbejdspladser kommer til at diskutere, om lederne må kigge med derhjemme, når de ikke længere bare kan gå en tur ned ad gangen og spørge, hvordan det går.

“Man kan følge med ved at dele kalendere, som mange allerede gør. En anden mulighed er at dele dokumenter, så lederen har mulighed for at se, hvad der bliver skrevet og af hvem, og om nogen hænger i bremsen”.

“Men det kræver ledere, der bruger det konstruktiv og ikke til at spionere. Så det handler om tillidsbaseret ledelse”, slår han fast.

Camilla Gregersen kan godt se, at behovet for løbende kommunikation bliver større, når man arbejder mere på afstand. Både i forhold til forventninger til udførelsen af opgaver og i forhold til feedback mellem ledere og medarbejdere.

“Men tilliden skal ikke sættes over styr af kontrol. Det handler i stedet for om sparring om opgaverne, så det gode samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i hverdagen understøttes - også når der er en fysisk afstand. Og der er ingen grund til mistillid, for opgaverne bliver jo løst glimrende også under hjemmearbejde, viser vores erfaringer nu”, siger hun. ■



VIL DU SKABE GOD DIGITAL LÆRING?

- Styrk dine IT pædagogiske kompetencer

En master i ikt og læring (MIL) er for dig, der arbejder med integration af ikt i læreprocesser inden for uddannelser, organisationer eller erhvervsliv

Følg et enkelt modul eller flere og forbliv kompetent hele livet!



Mere tid til opgaven og mindre stress under coronakrisen

Færre magistre har oplevet stress under coronakrisen, viser DM-undersøgelse. God ledelse kan være en af årsagerne, siger stressforskere. For stiftskontorchef Lene Krabbesmark var det afgørende at vise medarbejderne tillid, da hun pludselig skulle lede på distancen.

Lene Krabbesmark nåede at have otte hverdage som ny leder for 13 medarbejdere, før regeringen sendte dem alle sammen på hjemmearbejde. Fra den ene dag til den næste skulle hun pludselig lede på distancen. Heldigvis havde hun fire års ledererfaring at trække på og en holdning om, at god ledelse kræver tillid, tydelig prioritering og tilgængelighed. Også når medarbejdere arbejder hjemme.

“Det er gået overraskende godt med hjemmearbejdet”, siger hun efter to en halv måneds “nedlukning”. Alle på nær én har kunnet yde stort set samme arbejdsindsats som før i administrationen af Lolland-Falsters Stift, hvor Lene Krabbesmark er stiftskontorchef. Kun servicemedarbejderen måtte ty til at afvikle sin restferie, da der efter en grundig rengøring ikke var så meget at lave.

Dermed ligger Lene Krabbesmarks oplevelser på linje med de er-

faringer, som mange andre medlemmer af DM har haft under coronaen ifølge en ny rundspørge fra DM til medlemmerne.

Undersøgelsen viser, at færre oplevede symptomer på stress under krisen end i august 2019, da der blev gennemført en lignende undersøgelse. Hvor 40 procent sidste år havde symptomer på stress, gjaldt det “kun” 33 procent i maj 2019. Det var et fald på syv procentpoint, selv om arbejdet nu foregik derhjemme med de distraktioner og barrierer, det kan give.

Faktisk oplevede flere, at de havde tid nok til deres opgaver og kunne udføre dem med en kvalitet, de var tilfredse med. Flere fik fra ledelsen klare mål for, hvornår opgaverne var løst i tilfredsstillende kvalitet, og markant flere vidste, hvordan de skulle prioritere mellem opgaverne.

De nye arbejdsformer medførte kun en lille forringelse af produktiviteten, og som en særlig bonus faldt den ugentlige arbejdstid i gennemsnit godt fire timer til 35,9 timer om ugen - inklusive frokostpause.

Tankevækkende resultat

“Det er ret tankevækkende, at færre oplever stresssymptomer, når de arbejder så meget hjemme”, siger stressforsker og cand.psych. Tanja Kirkegaard fra Psykologisk Institut på Aarhus Universitet.

“Det resultat havde jeg ikke forventet. Jeg er positivt overrasket over, at så mange ledere ifølge undersøgelsen har kunnet balancere at skabe klare mål og prioriteringer for medarbejderne og samtidig håndtere alle de andre, nye og uforudsete le-

delsesopgaver, der følger med en sådan nedlukning”.

Seks ud af ti DM-medlemmer (62 procent) var ifølge undersøgelsen helt eller overvejende enige i, at “det er klart, hvordan jeg skal prioritere mellem mine opgaver, hvis det er nødvendigt” - mod 46 procent i august 2019.

Til gengæld er Tanja Kirkegaard ikke overrasket over, at det tilsyneladende har virket stressreducerende, at flere magistre har haft tid nok til at udføre klart prioriterede opgaver i en tilfredsstillende kvalitet. Ifølge forskningen sænker netop de forhold stressniveauet.

“Men hvor er det fantastisk at se den positive effekt, når man eksperimenterer med arbejdsmåder i praksis. Måske fortæller det, at man til hverdag kan risikere at glemme de ting (tydelig ledelse og prioritering, red.) - eller at man måske er for lidt opmærksom på, om vi har tid nok til vores opgaver. Jeg vil opfordre til, at man på arbejdspladserne nu undersøger, hvad det var, der gjorde forskellen, hvis arbejdsmiljøet blev bedre eller værre under coronaen. Har vi for mange opgaver i forhold til den tid, vi har til rådighed, har vi for mange møder, har vi for meget spildtid, har vi nok ro, skal vi have flere hjemmearbejdsdage, kan vi strukturere tiden bedre?” siger hun.

Tillid og tilgængelighed

Netop sådan en evaluering planlægger Lene Krabbesmark i juni med de 13 medarbejdere, der arbejder i administrationen i Lolland-Falsters Stift.

Som leder valgte hun under coronakrisen at holde onlinemøde med



Lene Krabbesmark nåede at have otte hverdage som ny leder for 13 medarbejdere, før regeringen sendte hende hjem på arbejde. "Det er gået overraskende godt", siger hun.





hele staben hver morgen med en åben dagsorden, så alle kunne bevare en kollegial kontakt og stille spørgsmål. Hun var tilgængelig på telefon og mail, og hun meldte tydeligt ud, hvad hun forventede af medarbejderne:

“I er hjemsendt på arbejde med fuld løn. Det betyder også, at I står til rådighed, og at I skal flekse ud, hvis I tager en tur på stranden med ungerne”, sagde hun for eksempel.

Til gengæld kontrollerede hun ikke medarbejdernes arbejdstid og præstationer. Hun var tydelig med, hvilke opgaver der kunne vente, og udviste tillid. Erfaringen blev, at alle leverede en fin arbejdsindsats under de nye forhold.

Vær åben om fordele og ulemper

Undersøgelsens resultater er spændende. Men pas nu på med at konkludere for hurtigt på de umiddelbare meldinger fra hjemmekontorerne - herunder DM's spørgeundersøgelse, der ikke har så høj svarprocent (20), siger erhvervspsykolog og forsker Malene Friis Andersen fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Hun opfordrer til, at man på den enkelte arbejdsplads forholder sig åbent til, hvad hjemmearbejdet egentlig har haft af fordele og ulemper. Man skal også huske, at mennesker er forskellige og reagerer forskelligt på nye arbejdsbetingelser. DM's undersøgelse viser for eksempel, at nogle blev mere stressede under coronaen, og det gjaldt både magistre, der fik mere at lave, og folk, der havde for lidt at gøre.

Malene Friis Andersen arbejder på et forskningsprojekt, som undersøger, hvad der sker med den mentale sundhed under coronakrisen, herunder hvilken betydning ledere og kolleger har for at forebygge og håndtere mentale helbredsproblemer.

115 ledere og medarbejdere er interviewet, og analyserne er ikke klar endnu. Men det foreløbige indtryk er, at forskerne har grund til at være positivt overraskede:

“Da vi satte i gang med forskningsprojektet, troede vi, at nu skulle vi høre historien om medarbejdere og ledere, der havde det rigtig svært, som var rundforvirrede og



Stiftskontorchef Lene Krabbesmark har så gode erfaringer med hjemmearbejde, at hun har aftalt med en kommunikationsmedarbejder, at hun fremover arbejder hjemmefra langt de fleste dage.

usikre på, hvad der skulle ske. Men vi har fået et meget mere varieret billede, hvor vi også kan genfinde billedet fra DM's undersøgelse. Det er ikke bare en lidelseshistorie. Der er folk, der oplever positive gevinster, og der er nogle ting, der er blevet nemmere i opgaveløsningen. Nogle ledelser er blevet mere synlige, og der er faktisk nogle relationer, der bliver stærkere trods distancen”, siger hun og kalder de nye arbejdsbetingelser en “balje af læring”, i forhold til hvordan arbejdsfællesskaber kan indrettes i fremtiden.

Derfor tog stressen ikke overhånd

Også professor emeritus Helge Hvid fra Center for Arbejdslivsforskning ved RUC har fået en positiv aha-oplevelse ved at se, hvordan folk har klaret det grænseløse arbejde under coronakrisen. Han har ellers med sin forskning påvist, at mennesker trives dårligt med at mikse arbejds- og privatliv.

Alligevel rapporterer mange af magistrene mindre stress fra hjemmekontorerne, “og det overrasker mig umiddelbart, fordi vi tidligere har studeret hjemmearbejde og fleksible arbejdsforhold, og vi har hver gang konkluderet, at det er udmærket med hjemmearbejde, men der skal ikke være for meget af det. Det er vigtigt at have kontakt med leder og kolleger - også fysisk og ikke kun online - for at få en arbejdsplads og et samarbejde til at fungere”, siger Helge Hvid.

At stressen alligevel ikke har taget overhånd, skyldes formentlig, at hele samfundet har været i en ekstraordinær situation. Der er så at sige sat nye grænser. Der har været mindre tryk på.

“Hele “tidspuslespillet” har været ude af drift”, siger Helge Hvid.

Man har ikke skullet pendle, hente og bringe børn, passe sport og de gamle i familien. Det har været legalt at udskyde opgaver på arbejdet, og dertil kommer, at mange magistre faktisk har arbejdet mindre.

Kunsten er nu at lære noget af erfaringerne under coronakrisen, siger også Helge Hvid. I fremtiden forventer han, at det bliver mere udbredt at holde digitale møder, hvor flere faktisk kan komme til orde end ved fysiske møder takket være chatfunktionen. Han tror også, at flere opgaver, som kræver ro, vil blive løst derhjemme. Og så håber han, at coronakrisen har lært os, at store forandringer ikke nødvendigvis skal komme oppefra.

“Det er fantastisk, hvad medarbejdere og ledere i de udførende led har kunnet skabe af forandringer på meget kort tid”, siger han.

Chefer med kontrolgen

Skal der ske ændringer i den måde, arbejdspladsen fungerer på? Det vil Lene Krabbesmark drøfte med medarbejderne på evalueringsmødet i juni. Hun er åben over for mere hjemmearbejde og flere digitale møder, og belært af gode erfaringer fra coronakrisen har hun aftalt, at en kommunikationsmedarbejder i fremtiden arbejder hjemmefra langt de fleste dage:

“På den måde kan vi fastholde en dygtig medarbejder, der skulle flytte til Aalborg”.

Det er ikke alle hendes chefkolleger, der ser sådan på det.

“Der sidder nogle chefer rundt omkring, som gerne hurtigst muligt vil tilbage til at arbejde præcis som før. De mener, at alle hurtigst muligt skal være til stede igen og ikke have blot en enkelt ugentlig hjemmearbejdsdag. Det tolker jeg som manglende tillid, og det har jeg ikke set belæg for hverken i dette eller i mine tidligere job. Folk ligger ikke på sofaen hele dagen, og de er jo ikke længere væk end et telefonopkald”. ■

OM UNDERSØGELSEN:

Spørgsmålene er stillet i 2019, hvor 4.858 svarede, og igen i 2020, hvor 5.640 svarede. Det giver en svarprocent på ca. 20 i 2020.

Magistre er mindre stressede

Lidt færre oplever, at arbejdet tager energi fra privatlivet, eller oplever stresssymptomer som fx hukommelsesbesvær og hjertebanken. Andel, der er "overvejende enig" eller "helt enig"

Jeg oplever, at mit arbejde tager så meget af min energi, at det går ud over mit privatliv



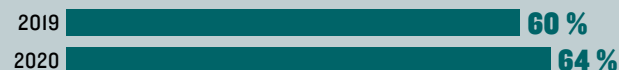
Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer, som ofte forbindes med stress



Flere oplever, at de har tid til opgaverne

Der er især sket en stigning i antallet af medlemmer, der har tid nok til deres arbejdsopgaver. Andel, der er "overvejende enig" eller "helt enig"

Jeg kan udføre mine arbejdsopgaver i en kvalitet, som jeg er helt tilfreds med



Jeg oplever at have tid nok til mine arbejdsopgaver



Arbejdstiden er faldet

Den gennemsnitlige arbejdstid er faldet fra 40,2 timer om ugen (inklusive frokost) før coronakrisen til 35,9 timer nu. Medlemmer uden børn arbejder i gennemsnit 1,5 timer mere om ugen end medlemmer med børn. Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid (inklusive frokost)

Arbejdstid

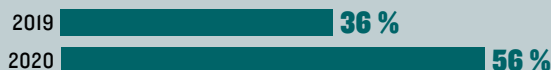


Ledelsen er blevet tydeligere

Flere oplever at have klare mål for opgaveudførelsen og klar prioritering i opgaverne.

Andel, der er "overvejende enig" eller "helt enig"

Der er klare mål for, hvornår mine arbejdsopgaver er løst i en tilfredsstillende kvalitet



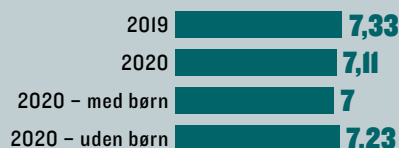
Det er klart, hvordan jeg skal prioritere mellem mine opgaver, hvis det er nødvendigt



Produktivitet er faldet en smule

Medlemmernes selvvaluerede produktivitet er faldet en smule siden 2019. Det gælder i lidt højere grad for medlemmer med børn.

Produktivitet 0-10



DO IT IN ENGLISH, BUT DO IT RIGHT!

Amerikansk ph.d. med alsidig samfundsvidenskabelig baggrund tilbyder oversættelse fra dansk til engelsk og redigering/finpudsning af dine engelske tekster. Også omskrivning af alle slags manuskripter.

Bøger, ph.d. afhandlinger, artikler, rapporter, ERC proposals, projektbeskrivelser, webtekster, ansøgninger, TORs, summaries mm.

Hurtig service, højeste kvalitet, rimelige priser. Mangler du kvalificeret modspil? Vil du have en 'reader from Hell?' Kontakt mig.

**Mange kan oversætte.
Jeg kan skrive.**

Steven Sampson
stevensampson@hotmail.com
tlf. 2074 1264

MASSER AF PSEUDOARBEJDE PÅ ALLE NIVEAUER



Pseudoarbejde er ikke kun for akademikere – det opleves på alle niveauer, viser en Gallup-måling, der også dokumenterer, at mange ikke siger fra over for unyttige opgaver. Forskere peger på, at opgavernes formål forsvinder i et komplekst system. Men hvem har skylden?

Akademisk pseudoarbejde står for skud fra alle sider. Statsminister Mette Frederiksen (S) klager over akademisering og har bebudet en nærhedsreform, der skal udskifte kolde, overflødige hænder med varme. Og forbundet Djøf har en brandingkampagne, hvor man undskylder og angler medlemmernes medskyld for et stort bureaukrati.

Men pseudoarbejde er et forholdsvis udbredt fænomen, som opleves inden for alle uddannelsesgrupper. Det viser en meningsmåling fra Gallup, som Magisterbladet har fået foretaget lige før coronakrisen.

I undersøgelsen spørges 763 personer i beskæftigelse, hvor ofte de oplever unyttige opgaver i deres arbejde. 40 procent svarer henholdsvis “af og til”, “ofte” og “dagligt eller næsten dagligt”. Kun 21 procent oplever, at de “aldrig” har unyttige opgaver.

Antropologen Dennis Nørmark skrev i 2018 bogen “Pseudoarbejde” med filosofen Anders Fogh Jensen. Han mener, at undersøgelsen bekræfter, at samfundet har et problem.

“Omfanget passer meget godt med min fornemmelse. De mennesker, vi interviewede til vores bog, oplevede sjældent, at det var hele deres arbejde, der var pseudoarbejde. For de fleste var det en procentdel. Men at 40 procent oplever det af og til eller mere, synes jeg da er for meget”, siger Dennis Nørmark.

Backstagearbejde

I efteråret 2019 skrev han og Anders Fogh Jensen en kronik, hvori de specifikt pegede på det akademiske pseudoarbejde som et problem, og de rådede direkte statsministeren til

at indføre et ansættelsesstop for akademiske medarbejdere for at nedbringe mængden af pseudoarbejdet.

Gallup-undersøgelsen viser imidlertid, at de unyttige arbejdsopgaver ikke er noget, der er forbeholdt akademikere. Blandt adspurgte med grundskolen som højeste uddannelse oplever 35 procent at have unyttige opgaver “af og til”, “ofte” eller “dagligt”. Det tal stiger gradvist til 43 procent for adspurgte med videregående uddannelse.

Dennis Nørmark erkender, at der findes unyttige opgaver på alle uddannelsesniveauer. Men det lever op til hans forventninger, at det oftest opleves blandt folk med videregående uddannelser.

“I vores bog peger vi på særlige former for arbejde - vi kalder det backstagearbejde - som er af analyserende, rapporterende, informationskabende og dokumenterende karakter. Og jo længere uddannelse, jo mere sandsynlighed for, at man ender i den type opgaver. Næsten alle dem, der er med i vores bog, har videregående uddannelse”, siger han.

Problem på tværs af samfundet

Nina Holm Vohnsen er antropolog og lektor ved AU, og hun har forsket i bureaukratiets absurditeter. Hun mener ikke, at pseudoarbejde er et akademikeranliggende.

“Det her er ikke et problem, der tilhører de veluddannede. Det går på tværs af samfundet. Du vil se håndværkere med meget stolthed i at levere et godt produkt, der bliver frygtelig frustrerede over dumme beslutninger længere oppe i systemet. Den følelse er ikke en skid anderledes end hos sagsbehandleren eller en lektor på et universitet”.

I sit forskningsprojekt har Nina Holm Vohnsen fulgt sagsbehandlere i et jobcenter i 7 måneder og blandt andet oplevet, hvordan krav til proces og dokumentation tog tid fra bor-

gerkontakten og skabte frustrationer. Men problemstillingen er kompleks. For det, at en medarbejder oplever en opgave som unyttig, er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at den er unyttig.

“Det er en vigtig distinktion, for spørgsmålet er altid: For hvem er det nyttigt? Noget, som folk elsker at skamme ud, er, at man skal dokumentere ting. I den offentlige sektor står de ansatte i kø for at fortælle, hvordan det æder kernen i deres arbejde. Men for de borgere, der kommer i klemme i systemet, kan det være ekstremt nyttigt at vide, hvorfor deres ydelse er stoppet, eller på hvilket grundlag deres børn er tvangsfjernet”, siger hun.

Afmagt

Spørgsmålet er, hvordan man som medarbejder reagerer, når man oplever, at man løser unyttige opgaver? Det dykker undersøgelsen ned i ved at spørge, hvor mange der har talt med deres leder om de unyttige opgaver. Svaret viser en omtrent ligefordeling mellem ja og nej. Med andre ord er der relativt mange, som slet ikke gør opmærksom på, at de udfører angiveligt unyttigt arbejde.

“Det synes jeg er det mest interessante. Men jeg har haft det på fornemmelsen: Det er enormt svært at snakke med sin leder om det her. Og det er mærkeligt, at det er sådan. Hvis kvaliteten af arbejdet er dårlig, burde det jo være noget, man var forpligtet til at tage op”, siger Dennis Nørmark.

Undersøgelsen spørger videre om grunden til, at folk ikke har snakket med chefen om de unyttige opgaver. Det mest valgte svar - 41 procent - er: “Det betyder ikke noget for mig”, og det næstmeste er: “Det gider jeg ikke blande mig i”, som 21 procent har valgt.

Nina Holm Vohnsen forklarer den ligegyldige indstilling med den kompleksitet, som kendetegner bureau-

“Hvis distancen til beslutningen opleves som for stor, så kaster man håndklædet i ringen og tænker: Hvis det er det, chefen og systemet vil have, så får de det”.

Janne Gleerup

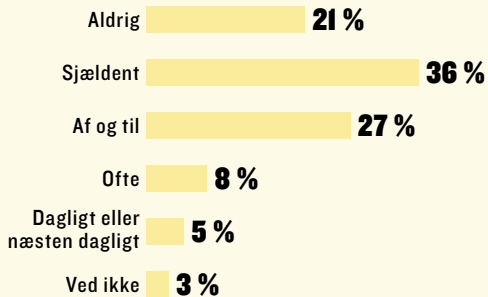
»

PSEUDOARBEJDE

4 UD AF 10 LØSER JÆVNLIGT UNYTTIGE OPGAVER

Unyttigt arbejde er ingen sjældenhed. 40 procent fortæller, at de i deres arbejde løser unyttige opgaver "af og til", "ofte" eller "dagligt".

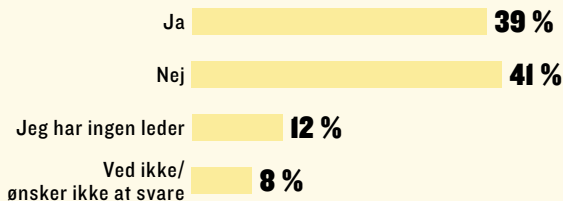
Hvor ofte løser du unyttige opgaver som en del af dit arbejde?



DE FLESTE DISKUTERER IKKE UNYTTIGT ARBEJDE MED CHEFEN

Mange af dem, der oplever at have unyttige opgaver, vælger ikke at tage det op med deres leder.

Har du talt med din leder om, hvorfor du skal løse de unyttige arbejdsopgaver?

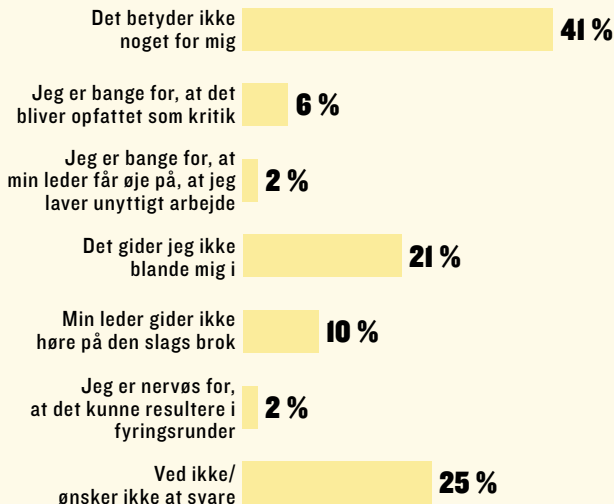


Kun stillet til respondenter, der løser unyttige opgaver som en del af deres arbejde

MANGE SLÅR SIG TIL TÅLS MED UNYTTIGE OPGAVER

"Det betyder ikke noget for mig" eller "det gider jeg ikke blande mig i" er de hyppigste grunde til, at man ikke tager op med sin leder, at man løser unyttige opgaver.

Hvorfor har du ikke talt med din leder om de unyttige arbejdsopgaver?



Kun stillet til respondenter der ikke har talt med deres leder

Kilde: Kantar Gallup for Dansk Magisterforening.



kratiske systemer. Folk mister overblikket, og så stiger ligegyldigheden.

"Man prøver at forstå, hvorfor man skal gøre det. Men inden man forstår det, er man blevet så rundtossed, at man resignerer og lader det ligge, og så er det, man afskriver det som åndssvagt og unyttigt", siger hun.

Ifølge lektor og arbejdslivsforsker Janne Gleerup kan det være en følelse af afmagt, der skaber ligegyldigheden. Og det sker blandt andet, når beslutningerne er så langt væk, at man ikke kan påvirke dem.

"Vi har oplevet, at ansvaret er blevet decentraliseret, men beslutningerne er centraliserede. Og vi ved fra arbejdslivsforskningen, at kombinationen af at få et større ansvar og mindre indflydelse kan lede til afmagt og ligegyldighed. Hvis distancen til beslutningen opleves som for stor, så kaster man håndklædet i ringen og tænker: Hvis det er det, chefen og systemet vil have, så får de det", siger Janne Gleerup, som også er tilidsrepræsentant og medlem af DM's hovedbestyrelse.

Akademiske syndebukke

Da statsminister Mette Frederiksen åbnede folketingsåret i efteråret, var begrebet pseudoarbejde med i hendes tale. Det fik Dennis Nørmark og Anders Fogh Jensen til at skrive den kronik, som gav statsministeren gode råd til at bekæmpe pseudoarbejdet i det offentlige. Rådene var blandt andet at rydde ud i lovene og afskaffe resultatkontraktstyringen.

Men noget kontroversielt foreslog de også et akut ansættelsesstop for akademikere og at reducere optaget på akademiske uddannelser. "Akademikere ansætter akademikere, så der er kun én måde at stoppe ræset på, hvis hovedet ikke skal ende med at blive større end kroppen - og det er igen et ansættelsesstop for akademikere i administrationen", skrev de.

Det fik DM-formand Camilla Gregeren til at reagere: "Ja, nogle akademikere arbejder bag skriveborde og er derfra med til at udvikle den offentlige sektor, men det er galimatias på forhånd at udpege administrative medarbejdere som syndebukke, uanset om de er akademikere eller HK'ere", lød hendes svar.

Dennis Nørmark fastholder dog, at akademikere er en del af problemet. Også selv om pseudoarbejdet opleves blandt folk på alle uddannelsesniveauer.

"Grunden til, at vi har fokuseret på akademikere, er, at akademikere ikke alene er udsat for pseudoarbejde, de skaber det også. Sygeplejersken eller læreren, der døjer med retningslinjer og dokumentationskrav, har sjældent noget at gøre med, at de her ting blev opfundet. Det kommer fra administrative fag, og der sidder flest med videregående uddannelser", siger Dennis Nørmark.

Hvem fandt på new public management?

Den forklaring er lektor Janne Gleerup meget uenig i. Hun mener, at det voksende bureaukrati - blandt



andet de resultatkontrakter, Dennis Nørmark selv peger på - er resultatet af nogle politiske beslutninger.

“Der er ingen sagsbehandlere på jobcentrene, der har fundet på alle de lovpligtige dokumentationskrav. Årsagen til, at vi har fået tunge, detalregulerede top-down-styringssystemer, er, at der har været et politisk ønske. Man har villet en liberal udvikling af den offentlige sektor gennem “new public management”. Det er ikke noget, bestemte fag har udviklet med en hemmelig bagtanke om at fremme egen beskæftigelse - det kommer af en politisk beslutningsproces”, siger hun.

Samme synspunkt kom frem i forbindelse med beslutningen om at halvere antallet af ansatte i Rigspolitiet. Politilederforeningens formand, Michael Agerbæk, pegede på, at pseudoarbejdet, som statsministeren gerne vil gøre op med, kommer fra politikerne selv i form af “meget rigide målkraft, som medfører et omfattende dokumentations- og kontrolregime”.

Lyt til brok

I et ordsprog hedder det, at vejen til Helvede er brolagt med gode hensigter. Det er sådan, Nina Holm Vohnsen ser bureaukraternes rolle.

“Der var engang nogle tidligere embedsmænd fra Finansministeriet, der skrev en kronik om indførelsen af kontraktstyring med titlen: “Tilgiv os, vi vidste ikke, hvad vi gjorde”. Akademikere er uddannet til at identificere problemer og løsninger. Og når man får øje på et problem, er det svært at sige, at det vil vi ikke gøre noget ved. Det er meget menneskeligt”, siger hun.

Men hver gang man vil løse et problem, risikerer man at gøre det modsatte, fordi man bygger videre på kompleksiteten. Skal man finde en vej ud af den spiral, kan man oplagt begynde at lytte til de medarbejdere, der brokker sig, mener Nina Holm Vohnsen.

“Brok er udtryk for, at nogle er engagerede i det, de opfatter som kernen i deres arbejde. Særligt hvis nogen har mod til at sige: Det, jeg laver her, er vi bedre tjent ved ikke at lave. Og så må man som leder udarbejde et hierarki over, hvilke opgaver der er vigtigst”. ■



ELSE MARIE BEHRMANN ER GÅET TIL KAMP MOD PSEUDOARBEJDE

Medarbejderne i Silkeborgs jobcenter er i gang med at ændre deres arbejdsprocesser, så de får mere tid til kerneopgaven: borgerne. “Det handler om at komme væk fra at tænke, at alt, hvad vi laver, skal kunne trækkes ud af et system”.

jobcenteret i Silkeborg har man ikke tænkt sig at vente på regeringens nærhedsreform. Her har man igangsat et projekt, hvor medarbejderne selv forsøger at minimere unødvendig administration, så der bliver mere tid til borgerkontakt.

Udgangspunktet var, at medarbejderne ikke er glade, når de føler, de udfører unyttigt arbejde.

“Vi havde en trivselsundersøgelse, og her blev ledelsen opmærksom på, at når man løser administrative opgaver, der ikke er med til at understøtte det arbejde, vi laver med

»



» borgerne, så går det ud over trivlsen blandt medarbejderne. Så man satte en proces i gang, hvor vi har fået lov til at pege på det, der kan være anderledes”, fortæller Else-Marie Behrmann, der er teamleder i jobcenteret.

Medarbejderne har inddelt deres nyttige opgaver i tre kategorier: det, de selv kan ændre; det, de kan forsøge at påvirke; og det, de ikke kan gøre noget ved, eksempelvis lovbestemte krav. Fokus er i første omgang på det, man selv kan ændre.

“En af de forandringer, vi har skabt, er i forhold til møder. Det handler om at skærpe opmærksomheden på formålet og længden af møderne. Men vi er i startfasen, og der er mange ting, der ikke er nemme at ændre, for eksempel fordi det involverer andre afdelinger i kommunen. Det er ikke noget quickfix”.

Tillid eller kontrol

Som Else-Marie Behrmann oplever det, handler mange af de opgaver, der stjæler tid fra borgerkontakten, om dokumentation, der beviser, at man har gjort det, man skulle. Alternativet er i og for sig enkelt: tillid.

Det var en trivselsundersøgelse, der fik Else-Marie Behrmann og hendes kolleger til at arbejde med at minimere de opgaver, som ikke er en del af kernearbejdet – at hjælpe borgerne.

“Når der sættes noget i gang på baggrund af politiske mål, så skal vi gerne kunne dokumentere, at vi har leveret den her indsats. Men så kan man i stedet overveje, om man tror på medarbejderne, så de ikke skal bruge tid på at registrere deres arbejde”.

Dokumentationsbehovet kommer - i høj grad - ud af politiske ønsker, fortæller Else-Marie Behrmann. Men forklaringskæden er længere end som så. Hun nævner som eksempel TV 2-dokumentarudsendelsen “Daginstitutioner bag facaden”, der blev vist sidste år før folketingsvalget og chokerede mange med optagelser af små børn, der i lang tid var helt uden voksenkontakt.

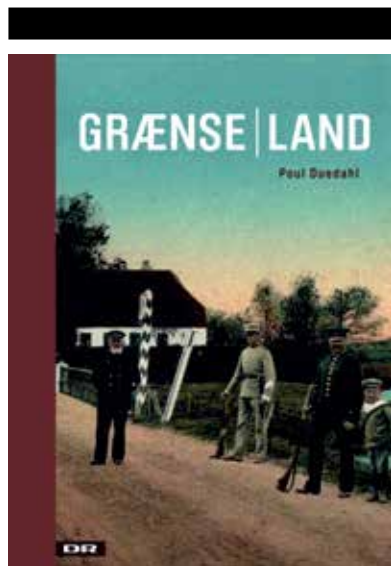
“Da gik man også og talte om, at vi ikke skal have så mange registreringer. Men når der så kommer sådan et eksempel i tv, så er kravet: mere tilsyn. Man kan ikke leve med fejl, og så må man sætte noget i værk, og når man har sat noget i værk, skal det også registreres”.

Men det kommer ikke kun udefra. For de enkelte medarbejdere har også vænnet sig til at tænke i dokumentation og registre.

“Det handler om at komme væk fra at tænke, at alt, hvad vi laver, skal kunne trækkes ud af et system. Det er vi skolet meget til, og vi har et system, hvor vi måske også bliver fristet til at putte nogle informationer ind, der kan give noget viden”. ■

Else-Marie Behrmann arbejder også i sin fritid for at nedbringe de unyttige arbejdsopgaver. I sit lokalområde i Skanderborg har hun været medstifter af en dialoggruppe, der ønsker at skabe debat og fokus på problemet med kontrol og manglende tillid i samfundet.

“Når man løser administrative opgaver, der ikke er med til at understøtte det arbejde, vi laver med borgerne, så går det ud over trivlsen”.



HISTORIE

GRÆNSELAND

Poul Duedahl

Gads Forlag, 2020, 320 sider, 299,95 kr.

Den dansk-tyske landegrænse udgør en stiplede linje på omtrent 69 kilometer trukket tværs over landkorret mellem Vadehavet og Flensborg Fjord. Grænse- linjen adskiller to forskellige territorier, lovgivninger og retssystemer - og to befolkningers forskellige syn på, hvad der er væsentligt og uvæsentligt. En grænse er nemlig også en mental barriere, og det har i tidens løb ført til blodige kampe om, hvor den skulle gå. Derfor er Danmarks og Tysklands historie tæt sammenflettet med grænse- landets. "Grænse- land" fortæller, ligesom tv-serien af samme navn, om grænse- landet mellem Danmark og Tyskland fra tiden omkring 1840 og frem. Den tager læserne med på en rejse fra Hamborg til Kolding og fortæller om de skillelinjer, der har delt området indbyggere, og om de veje, der har bundet dem sammen. Om de uoverensstemmelser, som satte spørgsmålstejn ved grænsernes og vejenes placering, om de krigsuro- ligheder, som ændrede deres forløb, og om de konsekvenser, som begiven- derne fik for grænse- landets befolk- ning. Lige indtil en folkeafstemning i 1920 lagde den nuværende grænse- linje endeligt fast.

Se flere bøger på magisterbladet.dk

KOMMUNIKATION

Faglig videndeling på sociale medier - Thought Leadership og Personal Knowledge Management i praksis

Hans Christian Christiansen

Hans Reitzels Forlag, 2020, 176 sider, 300 kr.

Bogen introducerer til digital videnomsætning og til strategier for, hvordan man som videnarbejder og virksomhed kan udnytte de digitale teknologier på en måde, der gør en reel forskel. Bogen er den første på dansk, der giver medarbejdere og virksomheder redskaberne til at videndele med succes, og som forklarer teorierne bag. Bogen viser, hvordan man som videnarbejder kan skabe værdi for sit eget eller virksomhedens brand gennem kuratering, hvordan man kan etablere et professionelt brand gennem en contentstrategi, og hvordan man kan forholde sig kritisk bevidst til de problemstillinger, der omgærdet aktiviteterne på de sociale medier.

IT OG TEKNOLOGI



Homo futura - 7 kompetencer til en bedre fremtid

Camilla Mehlsen

Dafolo, 2020, 217 sider, 279,95 kr.

Camilla Mehlsen giver i sin nye bog "Homo futura" et tankevækkende bud på, hvordan børn og unge bliver klar til en digital tidsalder med kunstig intelligens og informationsekspllosion, hvor tendenser som hackschooling, fake news, filterbobler, just-

in-time-læring og platformso-ekonomi dominerer. Gennem bogen præsenterer Camilla Mehlsen 7 afgørende kompetencer for fremtidens menneske. Med bogen giver Camilla Mehlsen et sjældent indblik i den digitale generations adfærd og verden.

PÆDAGOGIK

Pædagogers kompetencer - Mellem etik, dannelse, relationer og metodologi

Daniela Cecchin og Vicki Sieling

Akademisk Forlag, 2020, 448 sider, 449,95 kr.

Pædagogers kompetencer er et bud på, hvad fremtidens pædagoger bør vide og kunne. Hvilke kompetencer er der brug for i en stadig mere kompleks og digitaliseret institutionsverden? Og hvordan omsætter man i praksis forskningsbaseret viden til vedkommende udviklings- og læringsmiljøer for børn og unge? Forfattergruppen består af fremtrædende forskere, undervisere og fagfolk, som ud fra hver deres vinkel byder på både teoretiske overvejelser og inspirati- on til udvikling af praksis.

VIDENSKAB

Kommunikation om videnskab - fra dannelse til deltagelse

Oluf Danielsen

Trykværket, 2020, 354 sider, 249 kr.

Forskere og journalister har i mange år søgt at forklare både indhold og betydning af naturvidenskab til lægfolk, altså til ikkefagfolk. Forskeren ønsker at forklare for at skabe tiltro til viden- skaben og dens resultater og derved måske opnå øget øko- nomisk støtte til det fortsatte arbejde. Journalisten søger traditionelt konfliktstof eller sensationelle resultater. Det kan for eksempel være tilfælde om videnskabens

ikkegunstige virkninger på menneske og miljø. Direkte involvering af lægfolk er vokset frem i form af konsen- suskonferencer, videnskabs- cafeer og borgerhøringer. Dialogerne tildeler forskere og journalister nye roller. Bearbejdningen af kløften mellem forskning og lægfolk, måske med journalisterne som hjælpere, kan være af central betydning for beslut- ninger i dagligdagen og på den politiske arena.

SPROG



Grænsegængere og grænse- dragninger i nordiske modersmålsfag

Nikolaj Elf, Tina Høegh, Kristine Kabel, Ellen Krogh, Anke Piekut og Helle Rørbech (red.)

Syddansk Universitetsforlag, 2020, 301 sider, kan downloades gratis

"Grænsegængere og grænse- dragninger i nordiske modersmålsfag" er første publi- kation i en nyetableret konferencserie udgivet af Nordisk Netværk for Moders- målsdidaktisk Forskning (NNMF). Den rummer 14 bi- drag fra danske, svenske og norske forskere samt fra den australske modersmålsdidak- tiske/LI-forsker Mary Mack- en-Horarik. På baggrund af bogens bidrag udpeges fire forståelser af grænsebegre- bet, blandt andet i relation til forestillingen om fagets ker- ne. Samlet set er der tale om et originalt nyt bidrag til nor- disk og anden international modersmålsdidaktisk forsk- ning, der også har relevans for fagdidaktisk og almendi- daktisk samt curriculuminte- resseret forskning.

KROGERUP HØJSKOLES GENÅBNING:

Højskoler insisterer på liv og refleksion – og det er vigtigt lige nu

Efter en hård kamp fik folkehøjskolerne lov til at genåbne. Magisterbladet var på besøg på Krogerup Højskole, hvor sprit, kram og refleksioner var det, der dominerede dagen.

De studerende bliver mødt med et velkommen hjem-skilt forment som et hjerte. Ved siden af skiltet står der et bord, som fungerer som tjek ind-station for eleverne, der vender tilbage til højskolen efter coronanedlukningen.

Jeg møder forstander på Krogerup Højskole Rasmus Meyer i et stort grønt område ved et bord-bænke-sæt i højskolens baghave. I baghaven kan man også se de to opsatte telte, som skal fungere som samlingssted. Teltene er hvide og ligner de coronatesttelte, som man kan finde rundtomkring i landet.

Eleverne har mistet mere end to måneder af deres højskoleophold. Højskolerne var oprindeligt en del af fase tre af genåbningen og skulle åbne den 8. juni. Regeringen besluttede dog at genåbne højskolerne fra den 27. maj i stedet som en del af den udvidede fase to. Det betyder, at de har godt fire uger tilbage på højskolen.

Rasmus Meyer håber på, at eleverne på højskolen kan vende oplevelsen til noget positivt.

“Jeg tror og håber, at de kommer til at opleve en større taknemmelighed for alt det, vi før tog for givet”, siger han.

Ingen kys og kram

Den konstante summen på velkomstpladsen bliver højere og højere. Store blå Ikea poser er fyldt med tøj og ting, som eleverne løbende bærer ned på deres værelser.

Pludselig lyder et smæk fra en bildør, og blikket rettes mod parkeringspladsen. En ung kvinde i mørkeblå T-shirt, træningsbukser og sorte Nike-sko sætter i spurt mod bilen.

“Velkommen hjem”, lyder det, da hun krammer den netop ankomne elev.

“Det er helt uvirkeligt. Jeg er bange for, at der er nogle, der vækker mig, og jeg så vågner op på mit værelse derhjemme”, svarer hendes veninde.



Gensynsglæden var til at få øje på, da højskoleeleverne mødte hinanden på velkomstpladsen.

På Krogerup Højskole har de grupper, som de kalder familier. En familie består af ca. otte personer, som er de eneste, man må have fysisk kontakt med, for at undgå smittespredning. Det er også inden for familiegrupperne, man deler toilet og bad.

Alle, der ikke er en del af ens familiegruppe, får et lille spark fod mod fod, når man hilser.

Rasmus Meyer forventer, at eleverne får svært ved at overholde kravet om afstand. Det er forventeligt, når man går på en højskole, fortæller han.

“Jeg håber og tror, at de får svært ved at følge det. Det skal forstås på den måde, at der ligger en sund livsenergi i at kramme og kysse hinanden, og det ville være mere alarmerende, hvis man kunne sige til mere end 100 unge mennesker, at de nu skulle gå på række og i takt”, siger han.





Men han oplever, at folk er klar til at betale en pris for at få den sidste del af opholdet på højskolen.

“De er klar over, at højskolen kan lukke, lige så hurtigt som den er åbnet, hvis de ikke overholder retningslinjerne. Den skal ikke åbne for enhver pris”, siger han.

Hjælpepakkerne har betydet, at Krogerup Højskole havde et økonomisk fundament at vende tilbage til, fortæller Rasmus Meyer.

“Det er rørende at se, at det ikke kun er virksomheder, der bliver prioriteret af regeringen i forbindelse med coronakrisen. Regeringen har vist, at den anser højskoler som en vigtig del af dansk kulturliv, da den valgte at gøre os til en del af hjælpepakkerne”, siger han.

Kæmpede for at komme tilbage

Flere elever fra højskolen har kæmpet for, at eleverne kunne vende tilbage fysisk, i “Højskolernes Opråb”. Det er en onlinebevægelse på tværs af højskolerne.

En af de aktive var Anton Bloch. Han er elev på Krogerup Højskole, hvor han læser journalistik.

“Vi syntes ikke, at det gav mening, at efterskolerne - som ifølge SSI havde større smitterisiko end højskolerne - fik lov til at åbne, når højskolerne ikke gjorde”, siger han.

Anton Bloch mener, at højskolerne giver noget helt specielt til de unge i samfundet.

“Højskolerne går imod det præstationssamfund, som er blevet lagt ned over os. Det har handlet om fra politikernes side, hvordan de unge kunne komme hurtigst igennem systemet og ud på arbejdsmarkedet. Her får man lov til blive klogere uden tanker på et karaktergennemsnit, der skal oprettholdes”, siger han.

“Man har i løbet af nedlukningen været i kontakt med nogle sider af sig selv, som man ikke har været før”, forklarer Ida Skibsted Cramer (i midten af billedet).

Du kom med alt det, der var dig

“Coronaen mindede os om, hvad man let glemmer; at livet er skrøbeligt. Mennesker dør, mørket findes, pandemier lukker samfund”. Sådan lyder ordene fra forstanderens tale, da han skal byde eleverne velkommen hjem ved velkomstceremonien.

De mere end 100 elever sidder nu i teltet med en meters afstand.

Teltet og spritdispenserne er nye, men Højskole-sangbogen er den samme. De begynder at synge: “Du kom med alt det, der var dig ...”.

Ved sidste vers slår det knæk for en af eleverne. Hun kan ikke holde tårerne tilbage.

Det er Ida Skibsted Cramer. Hun bliver aet på armen af sin sidekvinde.

“Der er nogle følelser forbundet med den sang. Det var den sang, vi sang, inden vi forlod højskolen”, indleder hun.

“Man har i løbet af nedlukningen været i kontakt med nogle sider af sig selv, som man ikke har været før. Jeg har selv haft en klump i halsen under store dele af nedlukningen, hvor jeg har haft nemt ved at blive bevæget”.

Sangen rammer plet i forhold til nogle af de problemstillinger, som de unge har oplevet under coronakrisen, mener Ida Skibsted Cramer.

“At livet, det er livet værd, på trods af tvivl og stort besvær”. Jeg synes, de to sætninger er meget livsbekræftende og beskriver den nuværende situation meget godt”, siger hun.

“Jeg synes, at det er noget af det, som højskolerne kan. De insisterer på liv og refleksion over tilværelsen, og det er ekstra vigtigt i situationer som den, vi står i lige nu”.

Unuanceret debat

Ida Skibsted Cramer har tidligere gjort sig bemærket i Politiken, da hun skrev et debatindlæg, hvor hun argumenterede for genåbningen af højskolerne. Hun mener, at diskussionen om højskoleelever og højskolernes genåbning var blevet for unuanceret.

“De fik det til at handle om, at vi var nogle for-kælede unge, der ville tilbage til højskolen som en form for et selvrealiseringsprojekt. Højskoler poder os med mod til at deltage i demokratiet og giver de menneskelige værdier en vigtig opmærksomhed. Den form for udvikling har i høj grad sin væsentlighed for samfundet, og derfor er højskoler også noget, man burde prioritere at åbne”, siger hun.

“Vi tager lige en pause på 10 minutter, så vi kan få luftet lidt ud i teltet”, siger forstanderen efter fællessangen.

Alle eleverne går ud af teltet. Nogle ryger. Der bliver igen en høj summen, inden forstanderen kalder dem ind igen. Håndtaget på spritdispenseren bliver trykket ned og hænderne gnedet godt igennem. Noget, eleverne formentlig kommer til at gøre en del de sidste fire uger af deres højskoleophold. ■

NU KAN OLDEMOR FÅ KULØR I KINDERNE

Det er blevet nemt og gratis at gå på nettet og få sort-hvide fotos farvelagt ved hjælp af kunstig intelligens. Men kan vi tillade os at lade en robot farvelægge historien? Magisterbladet har spurgt fire eksperter.

Oldedar og oldemor var grå. Det samme var H.C. Andersen, Karen Blixen, Liva Weel. Men den kollektive opfattelse af den grå fortid står måske over for en ordentlig rusketur. På internettet ligger der værktøjer, der gratis og meget brugervenligt lægger farver på de sort-hvide billeder. Ved et simpelt greb kan oldemor få kulør i kinderne, himlen over familiegården bliver blå, fortiden får farver.

Men hvad siger fagkunds-kaben til disse digitale fiksfakserier? Nærmere vi os fortiden, eller er det en form for historieforfalskning, når vi lader en maskine dekorere med farver, når vi ret beset ikke aner, om de er autentiske?

Magisterbladet har stillet spørgsmålet til en række akademiske fagpersoner inden for fotografi og historie. Og som udgangspunkt for spørgsmålene har vi konstrueret en række eksempler ved hjælp af et gratis værktøj på nettet.

Både-og ...

“Du får noget, men du mister også noget”.

Kunsthistoriker og lektor ved AU Lars Kiel Bertelsen ser både fordele og ulemper ved farvelagte sort-hvidbilleder.

“Som fotohistoriker kan jeg godt tænke, at det her er for galt. Billederne var jo sort-hvide, så man gør vold på den historiske autenticitet ved at lægge farver på. Men den anden side af mit akademiske hoved synes, det er skønt, hvis de her muligheder gør, at en masse mennesker kaster sig over deres gamle album for at revitalisere billederne. Det er den grundlæggende dobbeltheden”.

Som menneske identificerer man sig mere med de farvelagte personer end de sort-hvide, siger han. Men selv om farvelægningen umiddelbart føjer noget genkendelighed og realisme til billederne, så er den også med til at udviske nuancer, mener Lars Kiel Bertelsen.

“Hvis man eksempelvis ser på Holger Damgaards billede af de fattige, der spiser - er det så sandsynligt, at de alle var klædt i blå? Her er det tydeligt, at der er tale om en algoritme-styret billedbehandling. Den forstærker nogle mønstre og undertrykker andre. Jeg kan som ekspert se forskellene i de sort-hvide billeder, og det, der springer mig i øjnene, er, at farvekoloreringen fjerner de forskelle”.

Lars Kiel Bertelsen sammenligner diskussionen med dem, der ofte opstår, når der kommer nye bibeloversættelser.

“I den gamle bibel stod, at man skulle “komme hviledagen i hu”. Nu



står der, at man skal “huske sabbatdagen”. Jeg synes, der var en skønhed i den gamle formulering, mens den nye er lidt flad. Men samtidig tænker jeg, at vi selvfølgelig skal reaktualisere vore kulturarv. I det øjeblik vi stopper med at gendigte biblen, er det bare nogle gamle tekster”, siger han.

Grønsværen i Idrætsparken er igen blevet grøn ved farvelægning af dette foto af Peter Elfelt fra 1916. Til gengæld har to spillere fra samme hold fået henholdsvis røde og grå striber.



Foto: Peter Elfelt



Foto: Holger Damgaard

Billedet af fattige, der bespises, er taget i 1917 af Holger Damgaard, der betragtes som Danmarks første pressefotograf. Kunsthistoriker Lars Kiel Bertelsen bemærker, at algoritmen i programmet har gjort alt tøjet blå.

Forkærlighed for sort-hvid

Farver kan gøre os mere engagerede og interesserede. Det fastslår Mette Kia Krabbe Meyer, seniorforsker ved Billedsamlingen på Det Kongelige Bibliotek.

“Jeg var med til at arrangere udstillingen “Blinde vinkler” om Dansk Vestindien. Vi havde en gymnasie-

klasse inde for at teste et første oplæg, og det var helt klart, at de reagerede mest på de billeder, der var i farver. De ville helst se film, for eksempel “Guldkysten”, men var deres interesse først fanget, så ville de også gerne se på historiske billeder som kobberstik og fotografier i sort-hvid. Men før følte de helt klart en afstand

FARVEGENERATOR

Magisterbladet har farvekoloreret billederne ved hjælp af et åbent værktøj, der findes på sitet colourise.sg, som tilhører regeringen i Singapore. Det er et såkaldt *deep learning*-værktøj, der er “optrænet” gennem analyse af over 500.000 billeder.

- det er historisk og derfor ikke vedkommende”, fortæller hun.

Hun har flere fagkolleger, der har eksperimenteret med farvelægning af billeder. Personligt er hun dog mest glad for de sort-hvide billeder.

“Det er nok, fordi jeg har den her forkærlighed for det tidlige fotografi. Der er knyttet en særlig fascination af, at en refleksion af virkeligheden kunne fastholdes. Det banker mit hjerte for, så jeg har ikke et behov for at farvelægge. Men jeg kan sagtens forstå, at nogle har det, og anerkender det som et behov for at levendegøre noget historisk”.

Formidling er fortolkning

Blandt fotografer var farvefotos faktisk ildeset i mange år, bemærker Mette Sandbye, professor og leder af Institut og Kunst- og Kulturvidenskab, KU.

“I starten blev farvefotos brugt af reklameindustrien og til familiefotos, mens særligt kunst- og dokumentarfotografer rynkede på næsen af det. Vi skal helt op i 1990’erne, før det bliver accepteret”, siger hun.

Hun mener, man skal passe på med at tillægge sort-hvide fotos en større grad af sandhedsværdi end de farvelagte. For eksempel mener hun, at det er i orden at lægge farver på H.C. Andersen, selv om vi reelt ikke aner, hvilke nuancer han havde i huden. >>

Thora Hallager, en af de første kvindelige fotografer, tog billedet af H.C. Andersen i 1869. Og selv om vi ikke ved, hvilken teint nationaldigteren havde, er det i orden at lade computeren give et bud, mener professor Mette Sandbye.

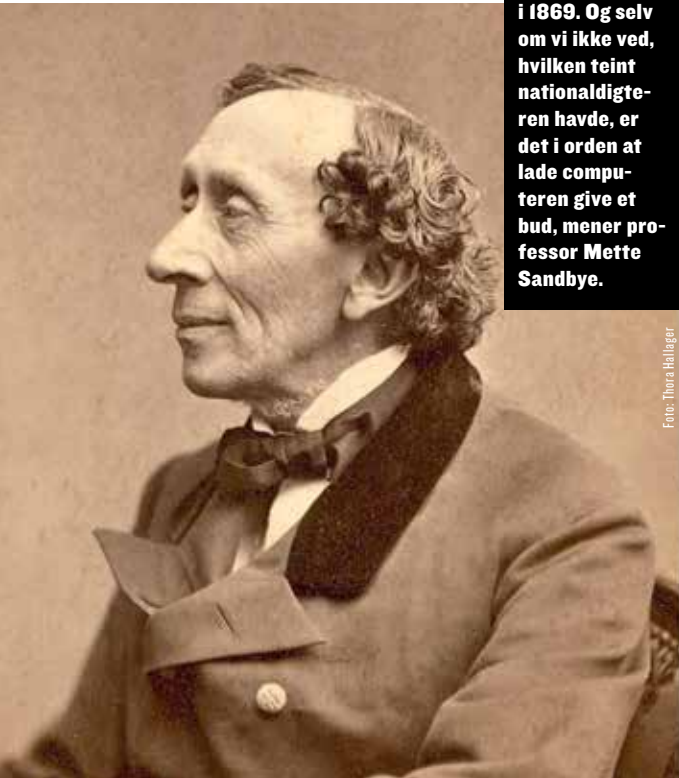


Foto: Thora Hallager



Foto: Eddie Adams/Ritzau Scanpix

» “Farvelægningen i de her programmer er baseret på en statistisk analyse og gennemsnit af en masse big data. Og sådan er det jo med al historieformidling - man laver en oversættelse og en fortolkning, der rummer en del sandhed, men også et element af fiktion”.

De undtagelser, hvor Mette Sandbye mener, det kan være problematisk at farvelægge, er, når fotografen bevidst har valgt sort-hvid som en æstetisk udtryksform, eller ved særlige ikoniske fotos, eksempelvis Eddie Adams’ henrettelsesbillede fra Vietnam-krigen.

Eddie Adams tog Vietnam-krigens måske mest berømte foto, da en Vietcong-officer blev henrettet på åben gade. Professor Mette Sandbye mener, at dette fotografi har en ikonisk status, der gør, at det vil være forkert at farvelægge.

Virkeligheden har farver

Mens flere er vægelsindede mht. brugen af farvelægning, er der mere entydig begejstring hos Poul Duedahl, professor i historie ved AAU og anerkendt historisk formidler, blandt andet tre gange vinder af prisen for “årets historiske bog”.

“Det er et fremskridt. Vi relaterer til menneskelivet i farver, fordi vores eget liv er i farver. Alternativet er, at fortiden bliver livløs og fremmedgjort. Ingen i fortiden levede i en sort-hvid verden. Så i virkeligheden er det de sort-hvide billeder, der forvrænger fortiden”, siger han.

Farvelægningen er en måde at anskueliggøre fortiden på og gøre den forståelig, som man også forsøger at gøre i andre former for historieformidling.

“Det, vi gør ved billederne, er det, arkæologer har gjort i mange år, når de opfører bygninger på baggrund af udgravede murbrokker eller genskaber skaffet til en flintøkse. Og i forhold til billederne bruger vi så tekniske virkemidler, der med en rimelig sandsynlighed kan regne ud, hvilke farver motiverne har haft”.

I historiefaget er der ifølge Poul Duedahl en stående diskussion om, hvor grænserne for fortolkning går. Men generelt er tolerancen i faget blevet større, end eksempelvis da han selv var studerende i halvfemserne. Og det er han glad for.

“Der skal selvfølgelig være et formål, og det er, at vi gør historien mere nærværende. Fortidens dårlige fototeknikker dehumaniserede menneskene på billederne. Nu får vi muligheden for at give dem livet tilbage og spejle os i dem. Det helt afgørende er, at vi ikke lægger skjul på, at det er en fortolkning”. ■

Sådan kommer du godt tilbage til arbejdet

De fleste er ved at være fysisk tilbage på arbejdspladserne efter coronanedlukningen. Her får du fem gode råd til, hvordan du kommer godt tilbage, fra DM's arbejdsmiljøkonsulent Søren Bjerregaard Kjær og antropolog Christian Groes.

ANERKEND FORSKELLIGHEDER

Christian Groes mener, at det er vigtigt, at vi anerkender, at der er vidt forskellige måder at takle en krise på, alt efter hvilken livssituation man er i, og hvilke personlighedstræk man har. Nogle kollegaer vil have mere tillid til autoriteterne end andre og gå meget op i at følge myndighedernes anbefalinger til punkt og prikke. De kan have svært ved at acceptere, at alle ikke er lige så autoritetstro. Andre vil være udtalt skeptiske over for myndighedernes anbefalinger og bryder dem måske endda bevidst. Andre igen tager ikke stilling til krisen og prøver bare at føre så normal en tilværelse som muligt. Vi er typisk ikke vant til at se så tydelig en splittelse i vores nære omgangskreds eller blandt kollegaerne som i den krise, vi befinder os i, og der ligger nogle potentielle konflikter i splittelsen, hvis vi ikke kan acceptere hinandens forskelle. Her er det vigtigt at huske på, at coronapandemien er et nyt fænomen, og at ingen sidder inde med alle svarene på, hvad der er rigtigt og forkert. Derfor er der også en god grund til, at vi ikke alle handler ens.

GEM DISKUSSIONERNE

Fordi der er så mange ubekendte i den nuværende situation, kan det også være en god idé at gemme diskussioner på arbejdspladsen om coronakrisen, til at den er kommet på afstand, og vi bedre kan tage stilling til den. Desuden har vi været vant til at leve i hver vores osteklokke. Vi har fx ikke kunnet mødes med vores venner på caféer for at diskutere situationen og nå til de kompromiser, som vi normalt ville i forbindelse med en kontroversiel situation. Det betyder, at vores holdninger til krisen kan komme til at fremstå stærkt opdelt. Endelig pointerer Christian Groes, at det er særlig vigtigt, at medarbejderne står sammen på de arbejdspladser, der er økonomisk hårdt ramt af krisen. Ellers kan der hurtigt opstå splittelse og konflikter.

PRIORITER OPGAVER

Måske kommer du tilbage til en pukkel af arbejdsopgaver, der har hobet sig op, imens du har arbejdet hjemmefra. Dels fordi det måske ikke er alle opgaver, som I kunne løse hjemmefra, dels fordi nogle er mindre produktive på det interimistiske hjemmekontor. Derfor er det også en god idé, at I – ledere og medarbejdere i fællesskab – sætter jer ned og finder ud af, hvilke opgaver I vil prioritere her og nu. Find ud af, hvad der er realistisk at nå, og hvad der er vigtigst at nå. På den måde kan I mindske risikoen for at stresse over en uoverkommelig arbejdsbyrde i den kommende tid.

FÅ GANG I KOLLEGA-FÆLLESSKABET IGEN

Når du vender tilbage til arbejdspladsen, skal du vænne dig til en ny rutine i forhold til dine kollegaer. For det første skal du selvfølgelig vænne dig til, at de nu er omkring dig igen, og at I skal genetablere et godt fællesskab. Men du skal også vænne dig til, at store dele af kollegafællesskabet ikke kan fungere på samme måde som før krisen – meget skal gentænkes. Der skal tages nye forbehold i forhold til frokostordninger, fredagsbarer, firmaudflugter og meget mere. Samtidig er kollegafællesskabet vigtigere end nogensinde, fordi mange har oplevet tiden derhjemme som ensom. Det er derfor vigtigt, at I sammen finder nogle gode løsninger på de udfordringer i forhold til kollegafællesskabet, som coronakrisen har medført. Fx er vejret for tiden til, at man sidder udenfor, så udnyt chancen, og tag med kollegaerne ud i det fri og spis frokosten der. I bør også være opmærksomme på, om der er nogle i fællesskabet, som har haft det særligt svært under krisen og kræver ekstra opmærksomhed eller har behov for en snak under fire øjne om deres oplevelser under corona.

TAL OM, HVAD I HAR LÆRT

Det kan være en god idé at få en snak om, hvad I har lært i løbet af den tid, I har arbejdet hjemme. Hvad har I savnet ved den fysiske arbejdsplads, og hvad savner I ved hjemmearbejdspladsen? Er der nogle gode vaner, som man kunne tage med sig fra hjemmearbejdspladsen? Måske har I fx fundet ud af, at man bedre kan koncentrere sig om nogle opgaver derhjemme, mens I har savnet kollegaernes tilstedeværelse ift. andre opgaver. På den måde kan I bruge erfaringen, I har gjort jer, til at gøre arbejdspladsen bedre.

SIG DOG FRA

BUD NUMMER ET:

Åbn munden

“Du er den eneste, der vil stille op”, svarer en TV2-journalist tørt, da direktør på AROS Erlend Høyersten spørger, hvilke kulturchefer der ellers skal deltage i debatten om kulturens rolle i Danmarks genåbning.

Det forstår han ikke. Selv er han rasende og uforstående over for situationen. Et par dage forinden havde regeringen offentliggjort sin genåbningsplan, hvor kulturen på trods af lav smitterisiko og sikre sundhedsforanstaltninger var blevet nedprioriteret til først at kunne åbne den 8. juni i planens tredje fase.

“Det var jo absurd, og der var ingen tal eller forklaringer bag beslutningen. I Italien åbnede museerne to uger før restauranterne og caféerne, men ikke i Danmark. Der var storcentrene vigtigere end kulturen. Det kan ikke være andet end symbolpolitik, og derfor følte jeg, at jeg blev nødt til at sige fra”, forklarer Erlend Høyersten.

Endnu mere frustrerende er det derfor, at han nu står ene mand om at forsvare kulturbranchen.

“Det undrer mig enormt, at kulturen ikke siger mere fra. Jeg stod ganske alene med kritikken. Mange i branchen opfører sig som embedsmænd i stedet for at bruge deres stemme og vise deres evner. Det er en kæmpe svaghed. Vi er en del af demokratiet. Vi er forpligtet til at vise, hvad vi gør. På AROS besluttede vi os for at kæmpe for at blive en del af genåbningsens fase to, hvilket betød, at vi kunne åbne den 22. maj i stedet for at vente til den 8. juni. Jeg er sikker på, at politikerne har hørt vores opråb, og at det har været med til at påvirke fremrykningen”.

Kulturbranchen fik en syngende lussing, da politikerne smed dem bagerst i køen i coronagenåbningen. Her kommer fem bud på, hvad kulturen kan gøre for at undgå lignende nedprioritering i fremtiden.

BUD NUMMER TO:

Kom med fakta

Coronakrisen har allerede fået vidtrækkende konsekvenser for landets museer, teatre, biografteatre og koncertsteder, som alle har været tvunget lukket siden den 13. marts.

I slutningen af maj meddelte for eksempel Designmuseum Danmark, at museet måtte fyre mere end to tredjedele af sine medarbejdere, hvis man skulle kunne åbne igen i 2021.

Mens nabolande som Tyskland og Norge tidligt i nedlukningen annoncerede, at kulturen skulle styrkes i denne krisetid, afviste den danske kulturminister, Joy Mogensen (S), i første omgang en målrettet hjælpepakke til kulturen, da hun “ville opfatte det som upassende, hvis hun talte kultur i den aktuelle situation”.



Kritikken af ministeren eksploderede, og kort tid efter fik piben en anden lyd. Nu ville Kulturministeriet sende 100 millioner kroner i retning af nødlidende kunstnere.

Ministerens udtalelse og kovending kom ikke bag på professor i kunst- og kulturvidenskab Mette Sandbye. Ifølge hende har kulturområdet længe været nedprioriteret i det politiske, og et øget fokus på betydningen og vigtigheden af kunst og kultur for et samfund er derfor yderst tiltrængt, coronakrise eller ej.

“Den kulturpolitiske debat trænger til et nyt fokus og et fagligt løft. I dag udspringer debatten ofte i følelser og meninger, mens man savner et oplyst, vidensbaseret grundlag for at løfte diskussionen om, hvorfor kultur og kunst er vigtigt for vores samfund, også set i et historisk perspektiv”, siger Mette Sandbye.

Der er netop for første gang startet et stort kultur-

“Det undrer mig enormt, at kulturlivet ikke siger mere fra”, siger direktør på kunstmuseet ARoS Erlend Høyersten.

forskningsprogram på Københavns Universitet, “Kunsten som Forum”, hvor ti forskere over fem år skal undersøge, hvordan kunst og kultur er fællesskabsgenerende og dermed har samfundsmæssig værdi, forklarer hun.

“Der er brug for forskningsorienteret krudt til kulturen, og det her er et skridt i den rigtige retning, men der er brug for flere initiativer. Jeg håber, at det nuværende momentum i kulturdebatten kan få hjulene i gang”, siger hun og refererer til, at blandt andre De Radikale skubbede på for at få regeringen til at genåbne kulturlivet tidligere end planlagt som en del af den udvidede fase to i genåbningsplanen.

BUD NUMMER TRE:

Organiser jer

Men det vil kræve mere end et par lydøre politikere at skaffe kulturlivet indflydelse, siger Jon Stephensen, der er teaterdirektør på Aveny-T på Frederiksberg i København. Kulturlivet skal forene sig i én fælles brancheorganisation, mener han.

“Kulturlivet er alt for let at puste væk, fordi vi skyder med spredehagl. Det er alles kamp mod alle, og vi har hver især vores små løsninger. Det kommer vi ingen vegne med. Kulturbranchen mangler en fælles interesseorganisation, som kan tale med én høj stemme”, forklarer Jon Stephensen, der nu har taget initiativ til at danne en sådan kulturel brancheorganisation.

Han mener, at det er kulturbranchens egen skyld, at den gang på gang negligeres.

“Der er ikke nogen, der taler dansk kulturs sag. Modsat alle andre interesser er der ingen klar stemme med gennemslagskraft fra kulturlivet. Se på Landbrug og Fødevarer. Se på Dansk Industri eller Dansk Erhverv. De er alle stærke organisationer med stærke personer i spidsen og tæt på magten”.

Idéen til brancheorganisationen “Dansk Kultur”, som Jon Stephensen har navngivet den, opstod netop i kølvandet på coronanedlukningen.

“Coronakrisen var jo lakmusprøven. Her så vi, hvordan kulturen hurtigt var et overstået politisk kapitel. Det ville være let bare at skyde skylden på politikerne, men sagen er den, at vi har sovet i timen. Vi mangler at forstå, hvad vi skal sige, så kulturlivet ikke bliver betragtet som noget følelsesladet pladder”.

Siden Jon Stephensen luftede idéen om en kulturel, overbyggende brancheorganisation i april, er reaktionerne strømmet ind. Han kalder opbakningen enorm og siger, at han nu drøfter potentielle løsninger med de forskellige kulturbrancher.

“Det er voldsomt svært at holde momentum, fordi jeg også har travlt som teaterchef, men det skal lykkes. Der er en følelse i kulturlivet af, at det er nu, vi skal rykke sammen, for det har coronakrisen lært os, at vi bliver nødt til”.

BUD NUMMER FIRE:

Forny jer

Forkvinde i DJBFA, landets største komponistforening for professionelle komponister og sangskrivere, Anna Lidell ser også et potentiale for kulturen i den kommende post-coronatid.

Ifølge hende har krisen tvunget musikere såvel som andre kunstnere til at tænke i nye initiativer, og det var måske tiltrængt.

“Det er en ambivalent krise, da de økonomiske og menneskelige omkostninger er enorme, men kulturelt har vi mulighed for at vinde meget, fordi kulturinstitutionerne og kunstnerne bruger krisen til at afprøve nye idéer og formater. Så selvom krisen virker sort lige nu - og den er sort for mange kunstnere - må vi sætte de lange lys på, og her tror jeg ikke, at kulturen har tabt, tvært imod”, siger Anna Lidell.

“Jeg har for eksempel kolleger og medlemmer, som har spillet på plejehjem, i baggårde, eller som har streamet koncerter live på nettet for et helt nyt og større publikum. Den slags tænkte man slet ikke i før, men nu virker det. Og det giver kulturen en mulighed for at finde nye platforme og formater. Vi kan nå ud til langt flere end før og på nye måder”.

Anna Lidell opfordrer derfor kolleger i branchen til at bruge nedlukningsperioden til at opkvalificere sig og samle inspiration.

“Det er enormt vigtigt, at kulturbranchen vender blikket indad og ser på, hvordan vi kan bidrage til samfundet og til kunsten på nye måder. Nogle gange ved man ikke, at man er god til noget, før man prøver det, og de erfaringer kan man gøre sig nu”, fortæller hun.

BUD NUMMER FEM:

Klar jer selv

Kulturlivet har brug for en ordentlig opfriskning, siger forfatter Knud Romer.

Han mener ligesom Anna Lidell, at der er brug for initiativ, energi og fornyelse, hvis kulturbranchen fortsat skal holde sig relevant. Men for at det kan lykkes, må kulturinstitutionerne stoppe med at please politikerne.

“I kulturlivet skal de stoppe med at tro, at Christiansborg er deres ven. De sidder i en passiv position, hvor de søger legater og forventer, at andre passer på dem og giver dem penge. De burde aktivere sig selv og gå i krig med markedet. I stedet for at fedte for politikerne skal de komme efter dem med fakler og høtve”, siger Knud Romer.

Han mener, at der er gået det såkaldte “forfatterskolesyndrom” i kulturlivet.

“Du behøver ikke at skrive noget, der er interessant, fordi du har fået et legat. Gu gør du så! Gør dig relevant, og giv den gas”.

Knud Romer mener, at der er et enormt potentiale i interessen for kultur og kunst i Danmark. Problemet er bare, at nogle museer, teatre osv. ikke tør eller vil forny sig, fordi de får støtte af staten.

“Mange i branchen opfører sig som embedsmænd i stedet for at bruge deres stemme og vise deres evner”.

Erlend Høyersten



“Hvis kulturinstitutionerne holder øjne og ører åbne og interesserer sig for, hvad folk vil have, så vil besøgene vælte ind. Tænk, hvis for eksempel Den Kongelige Afstøbningssamling, som ligger på en af landets dyreste adresser ved Langelinie i København, valgte at arrangere en udstilling om amputerede kvinder som skønhedsideal i stedet for at ligge støvet og ukendt hen. Det ville aktivere en enorm diskussion!”

“Skandalen er berømmelsens mor”, pointerer Knud Romer og siger, at kulturlivet jo netop er frit til at eksperimentere og skabe sensation, hvis man altså vil og tør.

Tilbage på ARoS er Erlend Høyersten enig i, at alt for mange i kulturbranchen er for optaget af, hvad politikerne tænker. Hvis det virkelig er tilfældet, at kulturchefer holder munden lukket i den offentlige debat, fordi de frygter at miste deres statsstøtte, så er der for alvor noget galt, siger han.

“Hvis man straffes for at sige fra, så er der, som Shakespeare skrev det, “something rotten in the state of Denmark”. Og hvis de virkelig er bange, så skal de sige det højt. Vi har ikke politikervælde i Danmark. Vi er et demokrati!”

Uanset om man står sammen eller hver for sig, skal man i hvert fald ikke opgive kampen for kulturen, siger Erlend Høyersten. Man skal råbe højere. ■

KULTUR I CORONAENS TID

Covid-19 lukkede Danmark, men kulturlivet fortsatte. I foråret så flere nye digitale kulturtilbud dagens lys, da en række kunstnere og kulturinstitutioner tog sagen i egen hånd og fandt på nye måder at nå danskerne på. Her er en række af dem.

Morgensang hos DR

Blot få dage efter at Danmark lukkede ned i midten af marts, kunne tv-kanalen DR1 og radiokanalen P2 invitere til daglig morgensang med DR Pigekestrets chefdirigent, Phillip Faber. Programmet blev så stor en succes, at konceptet på trods af den gradvise genåbning er blevet forlænget frem til sankthans. Hver morgen spiller Phillip Faber klaver og synger for, mens seerne kan følge med i teksterne og synge med fra stuen.

Idéen til initiativet kom fra kunstnerisk leder for DR Pigekestret Anne Karine Prip.

“I mit og Phillips (Phillip Faber, red.) arbejde er fællessang ikke nyt. Vi har afholdt en masse fællessangskoncerter igennem tiden, og vi ved, at danskerne er glade for at synge. Da



Phillip Faber inviterede alle danskere til at synge med på nogle af den danske sangskats klassikere.

FOTOGRAF: MIKKEL SUPPRAS



For første gang nogensinde blev filmfestivalen CPH:DOX afholdt online, hvor interesserede fra hele landet kunne opleve festivalens film såvel som paneldiskussioner.

FOTOGRAF: SOFIE BJERREGAARD

corona opstod, sad jeg ret tidligt i forløbet og tænkte, at vi burde lave noget, som danskerne kunne bruge til et eller andet, og så sendte jeg Phillip en sms med idéen om morgensang”, fortæller Anne Karine Prip.

Den første morgensang blev sendt på DR Pigekestrets Facebookside, men konceptet viste sig hurtigt så populært, at produktionen blev opskalaret.

“Vi skrev ud på Facebook aftenen inden den første morgensang, og næste morgen var der cirka 70.000, der så med på Facebook. Det havde vi aldrig regnet med. DR1 sagde så, at de var interesserede i at sende det, og konceptet voksede kun derfra”.

Anne Karine Prip er dybt taknemmelig for danskernes interesse for morgensagen.

“Helt naturligt opstod der en brugerinvolvering i morgensangen, fordi folk sendte hilsner ind og kom med bud på sange, vi kunne synge. Organisk blev det af, at danskerne er med i det og kan nyde vores fælles sangskat”, siger Anne Karine Prip.

CPH:DOX

48 timer inden den årlige filmfestival CPH:DOX skulle åbne i de københavnske biografteatre, lukkede det meste af Danmark ned. Direktør for CPH:DOX Tine Fischer stod med et valg. Enten >>



Med udsigt til solnedgang og bilers baglygter har danskerne kunnet nyde filmklassikere i det fri i maj. Cinematekets driveinbiograf er bare én af mange driveininitiativer i Danmark i øjeblikket.

MIKKEL TENGVAÐ & MARK PALLISGAARD HANSEN

skulle festivalen aflyses, eller også skulle den på bare to døgn omdannes til en digital platform.

“Jeg så, hvordan mange andre internationale filmfestivaler valgte at aflyse, men jeg kunne ikke klare tanken om at gøre det samme. Jeg tænkte, at hvis vi lukker, så tør jeg ikke tro på, at vi kan åbne igen til næste år. Jeg har brugt 15 år på at bygge festivalen op, og nu kan det hele falde fra hinanden. Vi skulle bare have det til at lykkes”, fortæller Tine Fischer.

To dage senere den 18. marts åbnede CPH:DOX således som planlagt, men hvor alt fra talks til livedebatter, film og workshops nu foregik via hjemmesiden cphdox.dk. Her kunne man leje alle dokumentarfilmene i ti timer for 45 kroner eller livestreamede dagens debat.

Festivalen blev til noget helt andet end planlagt, men det er på mange måder en succeshistorie, forklarer Tine Fischer.

“Det viser sig, at det digitale rum er interaktivt på en helt særlig måde. Det lykkedes os at skabe et onlineunivers, som er en kollektiv og social oplevelse, selvom den foregår derhjemme. I en tid, hvor mange er bekymrede og ensomme, har vi set, hvordan festivalen samler folk og får dem til at interagere med os og hinanden”.

Pop up-driveinbiograf

I maj måned kunne bilejere i København og omegn køre til Nordhavn, hvor biografen Cinemateket og kokken Claus Meyer gik sammen om en pop up-driveinbiograf, hvor cirka 175 biler hver aften kunne se filmklassikere og få et måltid mad. Med én daglig visning af film som “Pulp Fiction”, “Mine aftener i Paradis” og “Thelma & Louise”, alle med filmoplæg og en tre-rettersmenu for op til fire personer i hver bil, fik arrangementet hurtigt medvind, fortæller Jakob Buhl Vestergaard, der er vicedirektør i Det Danske Filminstitut, der ejer Cinemateket.

“Publikums reaktioner har været fantastiske. De første 16 dage havde vi komplet udsolgt hver aften, så vi valgte at forlænge arrangementet til resten af maj, fordi det var så over-



vældende. Vores ønske var at udfordre og fremme biografoplevelsen, nu hvor de klassiske biografer var lukket, og det synes vi, at vi lykkedes med”, siger Jakob Buhl Vestergaard.

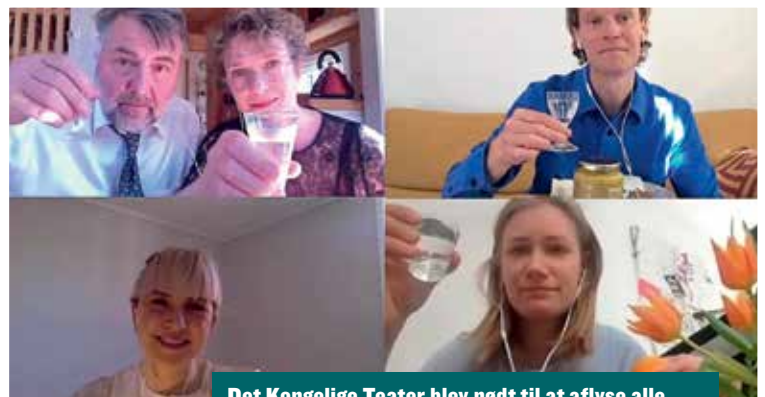
Selvom driveinbiografen har været en succes, tror Jakob Buhl Vestergaard på den normale biografoplevelse i de mørke sale med de røde veloursæder. Derfor skulle driveininitiativet kun være et begrænset pop up-arrangement, så længe biograferne var tvunget lukket.

“Vi ville gerne stoppe visningerne, inden biograferne åbnede igen. Vi ønskede på ingen måde at træde nogen over tæerne, men derimod at fremme biografoplevelsen i en tid, hvor den klassiske biografur ikke var tilgængelig. Det har været sjovt at prøve, men det er en helt anden oplevelse at se film i en rigtig biografsal, og det håber jeg også, at danskerne synes”.

KGL Xtra

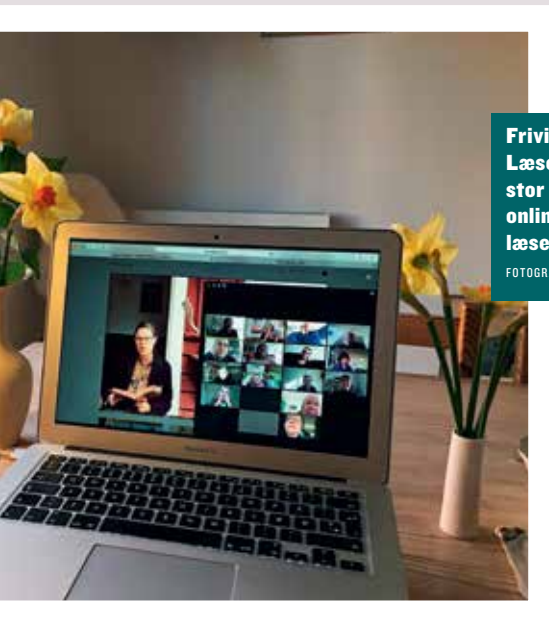
På Det Kongelige Teater har de i nedlukningsperioden oplevet en massiv interesse for deres nye onlineunivers KGL Xtra, hvor man gratis kan se hele forestillinger såvel som et kig bag kulisserne hos teatrets ansatte.

Projektet var oprindeligt planlagt til først at lanceres denne sommer, men da Covid-19 tvang teatret til fysisk at luk-



Det Kongelige Teater blev nødt til at aflyse alle sine planlagte forestillinger i april og maj. I stedet arrangerede de teaterforestillingen “Karantæne”, hvor skuespillerne hver især sad derhjemme og spillede deres roller via videoopkald.

FOTOGRAF: DET KONGELIGE TEATER



Frivilligorganisationen Læseforeningen har oplevet stor begejstring for sine nye onlineaktiviteter, hvor der læses højt via videoopkald.

FOTOGRAF: HELENE FOSBERG MADSEN

ke sine døre, blev der truffet en hurtig beslutning, forklarer kommunikationsdirektør ved Det Kongelige Teater Magnus Restofte.

“Vi havde en køreplan, og vi vidste, hvad vi ville, og pludselig var verden en helt anden. I ledelsen tænkte vi, at vi blev nødt til at give noget tilbage til danskerne. Hvis vi alle skulle isoleres fra hinanden, troede vi på, at der ville være et behov for at dykke ned i kunsten på en anden måde, end vi plejer”, siger Magnus Restofte.

Modtagelsen af KGL Xtra har været overvældende. Allerede i slutningen af marts havde mere end 250.000 brugere set opslaget med teatrets opsætning af operaen “Napoli”, og 100.000 så en balletdansers træningsvideo til børn i hjem-isolation, fortæller Magnus Restofte.

I april opsatte Det Kongelige Teater også forestillingen “Karantæne”, hvor fem skuespillere optrådte og interagerede med hinanden via videoopkald. Forestillingen blev sendt live på Facebook, hvor alle kunne se med, og blev efterfølgende tilgængelig på KGL Xtra. Også forestillingen “Googleren”, som oprindeligt skulle opsættes i Skuespilhuset dette forår, blev i stedet skrevet om til det digitale format og kan ligeledes opleves online.

Læseforeningen gik online

“Skal vi så ikke mødes næste mandag?” udbød en ung deltager i en af Læseforeningens læsegrupper, da myndighederne sendte alle hjem. Det havde Mette Steenberg, formand i Læseforeningen, en frivillig organisation, der bruger læsning til at skabe fællesskaber for blandt andre ensomme, udsatte og psykisk sårbare, ikke tænkt over.

“Højtlesning er jo en meget håndholdt teknologi, der handler om den stemning og interaktion, som opstår i et fysisk rum i mødet med litteratur, så vi vidste ikke, om det ville fungere, men da vi begyndte at afholde interne møder online, fandt vi ud af, at vi faktisk godt kunne aktivere en form for intimitet i det digitale rum”, siger Mette Steenberg.

Siden da har Læseforeningen tilbudt virtuel højtlesning til sine faste lukkede læsekredse såvel som til alle andre interesserede. Højtlesning har nemlig en særlig evne til at skabe fællesskaber og samhørighed, forklarer Mette Steenberg. Noget, som særlige grupper i samfundet har haft et stort behov for i denne tid.

“Det er i litteraturen og kulturen, vi har et fælles møde-

sted, så hvis du er ensom eller psykisk syg, kan mødet med skønlitteraturen hjælpe. Derfor har det også været vigtigt for os at tilbyde læsegrupperne digitalt, selvom det selvfølgelig ikke er det samme”.

Mette Steenberg siger, at det for eksempel er svært at se hinandens reaktioner på litteraturen gennem computerskærmen. Derfor regner de i foreningen heller ikke med, at deres tilbud udelukkende skal foregå digitalt fremover. De håber, at det kan bruges som et supplement.

“Reaktionerne på initiativet har været positive, og vi har formået at nå ud til et langt større geografisk område. Det vil vi gerne fortsætte med, men vi håber, at folk også vil komme tilbage til de fysiske grupper”.

SMK

På Statens Museum for Kunst har museumsdirektør Mikkel Bogh også mærket danskernes interesse for kultur i karantænetiden.

“SMK har haft fokus på digital formidling i mange år, men nu hvor vi er tvunget til at lukke museet, har vi kunnet sætte ekstra kræfter ind på at formidle og præsentere vores samling digitalt. Det har vi fået utrolig positiv respons på”.

Efter flere års arbejde åbnede SMK's nye onlinesamling, SMK Open, i november sidste år. Her kan brugerne gå på opdagelse blandt mere end 40.000 kunstværker og for eksempel søge efter værker i specifikke farver, med særlige motiver eller af bestemte kunstnere.

Ud over at invitere brugerne til at udforske SMK Open delte SMK hver dag i lukkeperioden udvalgte værker fra samlingen og videointerview med de ansatte på museets sociale medier.

“Vi har fået langt flere digitale besøg i den seneste tid, end vi plejer. Vi kan mærke, at der er utrolig stor efterspørgsel efter kvalificeret indhold. Vi har blandt andet fået en hilsen fra en bedstemor og hendes børnebørn, som sad i hver deres ende af landet og sammen gik på virtuelt museumsbesøg hos os”, siger Mikkel Bogh. ■



På Statens Museum for Kunst har værkstedsansvarlig Michael Hansen produceret kreative gør det selv-videoer til børn (SMK Hjemkunsts-kab) under coronakrisen.

FOTOGRAF: JOAKIM ZÜGER



7 råd til NGO-ledere

Sådan redder I arbejdsmiljøet

Dårligt arbejdsmiljø er stadig alt for udbredt i NGO-branchen. Netværket BANGO har derfor udarbejdet syv konkrete råd, der skal hjælpe lederne med at italesætte problemerne og gøre noget ved dem.

Tyghed, tydelighed og kommunikation skal hjælpe med at forbedre arbejdsmiljøet i NGO-branchen, hvor der længe har været problemer med stress, dårlig ledelse og manglende APV'er.

Det siger formanden for DM Privat og selvstændige, Julia Hunt, der som en del af netværket BANGO (Bedre Arbejdsmiljø i NGO'er) har været med i arbejdet med at udarbejde syv konkrete anbefalinger til organisationernes ledelse.

“De her anbefalinger er rettet mod ledelseslaget, da lederne har et ansvar. Hvis man ikke får styr på problemerne, så vil de bare fortsætte. Derfor er det så vigtigt, at vi nu starter en dialog om, hvad det kræver at skabe et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen”, siger Julia Hunt.

“I en branche som NGO-branchen, hvor der er så meget usikkerhed i tidsbegrænsede ansættelser og skiftende fagligt indhold i projekterne, er det altafgørende, at ledere tør

være ledere og kan skære igennem over for medarbejderne”.

BANGO er for alle, der arbejder i NGO-branchen, og som har lyst til at påvirke arbejdet med arbejdsmiljø.

I begyndelsen var netværket hemmeligt, og man skulle have en anbefaling for at komme med, eftersom det, der blev delt, var enormt sårbart. Men BANGOs Facebook-gruppe blev hurtigt så stor, at Julia Hunt og de andre efter cirka et år besluttede at åbne netværket mere op.

Julia Hunt oplever, at netværket allerede har haft en positiv effekt på sammenholdet blandt nogle medarbejdere i branchen.

“Der er sådan lidt fætter-kusinefest over branchen, fordi folk ofte skifter job, men inden for den samme lille kreds, og det kan være svært at se, hvem man kan stole på. Netværket har givet folk en mulighed for at få nogle allierede, som man ved værdsætter arbejdsmiljø i lige så høj grad som en selv”.

BANGOs anbefalinger er udarbejdet i fællesskab ud fra medlemmernes egne erfaringer i NGO-branchen. Julia Hunt håber, at anbefalingerne vil være en af mange initiativer, som vil skabe bevidsthed og forandring i branchen.

I dag kræves det derfor ikke, at du kender nogen, for at du kan blive en del af BANGO, men det er stadig et fortroligt rum, hvor alle kan dele deres erfaringer og historier med andre uden bekymring, siger Julia Hunt.

“Jeg oplever allerede, at BANGO har gjort en forskel for arbejdsmiljø i branchen. Der er sket meget de sidste par år på det her område, men der er stadig lang vej igen”.

Exitsamtaler

En af BANGOs konkrete anbefalinger er exitsamtaler. Her skal man invitere den forhenværende medarbejder til en samtale, hvor vedkommende ærligt kan dele sine erfaringer fra virksomheden. Den viden kan nemlig være ekstremt nyttig for ledelsen.

“Der er desværre en tendens til, at man får tingene til at handle om den enkelte medarbejder, når vedkommende siger op. “Hun havde også pro-

Formand for DM Privat Julia Hunt oplever, at netværket BANGO allierede har haft en positiv effekt på sammenholdet blandt medarbejdere i NGO-branchen. “Netværket har givet folk en mulighed for at få nogle allierede, som man ved værdsætter arbejdsmiljø i lige så høj grad som en selv”.

blemer derhjemme, eller han passede aldrig rigtig ind”, bliver ofte fortællingen, når folk stopper. Man kigger aldrig på, hvor man som arbejdsplads selv fejler, siden folk siger op”.

“Exitsamtaler giver organisationerne en mulighed for at blive kloge på, hvad man selv kan gøre for at ændre tingene. Derudover kan det give medarbejderne, som enten er blevet opsagt, eller som selv er gået, en god oplevelse, der kan forebygge, at de går utilfredse fra arbejdet”.

BANGO foreslår, at HR-afdelingen, tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten deltager ved samtalen i stedet for den nærmeste leder, da de forhåbentlig vil kunne følge op på pointerne fra den forhenværende medarbejder.

“Vi håber, at de her anbefalinger vil være første skridt til at få talt om de her ting, så der er mere ballast og flere steder at referere til, når vi snakker arbejdsmiljø i en NGO”.

Du kan gå med i BANGO på dm.dk under “netværk”. ■

BANGOS ANBEFALINGER

1. Sæt det gode arbejdsmiljø på dagsordenen

Sæt det gode arbejdsmiljø på dagsordenen, og brug det som en styrkeposition, og tag selv en lederuddannelse med fokus på arbejdsmiljø og trivsel.

2. Forsvar behovet for penge til drift og administration

Køb ikke ind på præmissen om, at penge til administration er dårligt. Forsvar, at dine medarbejdere er deres løn værd.

3. Vær en leder

Vær leder for dine medarbejdere, hjælp dem med at finde retning og prioritere i hverdagen, så de kan lede projekterne, og lad samtidig ikke samtlige mål og milepæle være forankret hos den enkelte.

4. Lad kompetencerne styre arbejdets indhold

Undlad at lade timeregnskabet og puljemidlerne styre, hvem der laver hvad. Sæt fagligheden i fokus.

5. Skab tryghed i ansættelserne

Ansæt faste medarbejdere, når det overhovedet er muligt.

6. Prioritér efteruddannelse og kompetenceløft

Giv mulighed for løbende efteruddannelse og kompetenceløft, og brug MUS som afsæt for at tale herom. Læg gerne beslutningerne herom i et neutralt udvalg på arbejdspladsen, så det ikke er den enkelte leder, der bestemmer det.

7. Afhold exitsamtaler

Sørg for en fast struktur om exitsamtaler, som følges op med tilbagemeldinger til ledelsen.

Netværk

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

Her ser du et udpluk af de nyeste:

- Akademikere i Turisme
- Antropologiklubben Aarhus (AAA)
- Audiologisk, Audiologopædisk & Logopædisk (AAL) Fagligt Netværk
- FleksAJob - netværk for akademikere i fleksjob
- HSE-netværk for akademikere (Midtjylland)
- Netværk for humanister i den offentlige debat
- Netværk for ikke-voldelig og assertiv kommunikation (NIAK)
- KUNST - Netværk for de kunstneriske brancher
- Netværket Digitale Humanister
- Netværk for Morgendagens Rådgivere
- Netværk for akademikere i Nordsjælland
- Netværk for Antropologer i Sydjylland (NAIS)

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



Dansk
Magisterforening



Beboere til MP Pension: I vandaliserer vores ejendom



I en patricierejendom fra 1907 er kernetræsvinduer, der i følge ekspert kan holde op til 200 år endnu, ved at blive udskiftet med vinduer, der kommer med en fabriksgaranti på 10 år. Beboerne kalder det vandalisering af et ikonisk byggeri og et helt unødvendigt miljøsvineri. Medejeren MP Pension siger, at vedligeholdet bliver for dyrt, fordi lejerne ikke vil være med til at splitte regningen.

Facadem på patricierejendommen Ny Christiansborg på Christians Brygge midt i København er pakket ind i vindstærk plast og høje stilladser.

På den statelige bygning fra 1907 er entreprenører ved at udskifte samtlige vinduer i den del af ejendommen, der vender ud mod Københavns Havn og huser en række erhvervslejemål.

Fra stuerne rundt om hjørnet, der ligger langs med Vestre Voldgade, kan beboerne fra deres karnapper i ejendommens øvrige lejemål se tårnet på det rigtige Christiansborg og det udskældte arkitekturcenter BLOX. I deres lejligheder har de udvendige originale kernetræsvinduer ikke set maling eller andet vedligehold i årevis.

En årelang konflikt mellem bebo-

erne og ejerne, MP Pension og P+, ingeniørernes og juristernes pensionskasse, har indtil videre bremset for, at vinduerne også bliver udskiftet i lejelejlighederne.

Striden står om, hvorvidt den gamle ejendom skal moderniseres eller renoveres, hvor meget det vil koste henholdsvis at udskifte eller bevare de originale vinduer - og hvordan regningen i sidste ende skal splittes mellem ejere og lejere.

Cathrine Lundgren-Andersen, der er talsperson for "vinduesgruppen", som er nedsat af beboerne i de 20 lejligheder, siger, at det værste af det hele er at skulle se passivt til, mens en ikonisk ejendom "bliver vandaliseret".

Hun mener, at pensionskasserne har siddet al den information overhørig, som beboerne har indsamlet til fordel for bevarelsen af vinduerne.

"Vi har arbejdet med byggesag-

kyndige eksperter igennem fem år. Vi har ikke set et eneste miljømæssigt eller økonomisk argument, der taler for, at det er en god idé at pille gamle stærke kernetræsvinduer ud, der kan holde 200 år mere, og erstatte dem med vinduer med en holdbarhed på 10-20 år", siger Cathrine Lundgren-Andersen.

Uenighed, ikke uvilje

MP Pension og P+ har ejet Ny Christiansborg i fællesskab i 32 år. I dag har bygningen en anslået værdi af cirka 275 millioner kroner. Udskiftningen af vinduerne sker, fordi vedligeholdet af de gamle er for dyrt, og lejerne ikke vil betale deres del af udgiften. Det forklarer Anders Schelde, som er investeringsdirektør i MP Pension.

"Der er grænser for, hvor længe man kan udskyde et stort moderniseringsprojekt som dette. Vi

”Vi har ikke kunnet nå til enighed med lejerne om en fordeling af udgiften, og vi kan ikke forsvare over for pensionskassens medlemmer at gå i gang med et omkostnings tungt projekt på et ukendt grundlag”.

Anders Schelde, investeringsdirektør i MP Pension

har været i dialog med beboerne siden 2014, men er ikke kommet hinanden nærmere. Derfor er vi gået i gang med renoveringen af erhvervslejemålene. De udgør cirka 60 procent af ejendommen”, siger Anders Schelde.

Det er ikke uvilje, der har afholdt MP Pension og P+ fra at overveje, om ejendommens originale vinduer skulle bevares, understreger han.

”Men reglerne for, hvem der skal betale regningen for et omfattende renoveringsarbejde, er uklare. Vi har ikke kunnet nå til enighed med lejerne om en fordeling af udgiften, og vi kan ikke forsvare over for pensionskassens medlemmer at gå i gang med et omkostningstungt projekt på et ukendt grundlag”, siger Anders Schelde.

Den udlægning af begivenhederne kan beboerne ikke genkende.

”Vi har sagt på gentagne dialogmøder med P+ og MP Pension, at vi er klar til en lejeforhøjelse, der modsvare den udgift, som er forbundet med at renovere de originale kerne-træsvinduer. Men ejerne er af ejendommens administrationsselskab blevet præsenteret for fejlbehæftede beregninger på, hvad bevarelsen vil koste. En beregning, der er mange millioner dyrere end vores egen”, forklarer Cathrine Lundgren-Andersen.

Materialerne er i top

En af de eksperter, som beboerne har søgt rådgivning hos, er Søren Vadstrup. Han er uddannet restaureringsarkitekt med speciale i træ og tidligere leder af Rådvaad-centret. I dag underviser han på Kunstakademiets Arkitektskole i København.

Ifølge Søren Vadstrup var Ny Christiansborg et prestigebyggeri i 1907, og derfor er såvel materialer som arkitektur helt i top.

”Det er ikke alle gamle vinduer, der er værd at reparere på og holde

kørende. Men i bygningen på Christians Brygge brugte man kernefyrfyr af bedste kvalitet. Samtidig er træet blevet spejlskåret på en måde, så det ikke suger fugt”, forklarer Søren Vadstrup.

Såvel energi- som støjmæssigt er kernetræsvinduer 30-40 procent bedre end de vinduer, der fremstilles i dag, vurderer restaurationsarkitekten.

”Vi kender til vinduer, der vedligeholdt rigtigt kan holde op til 300 år. Min vurdering er, at vinduerne på Christians Brygge som minimum har en yderligere levetid på 150-200 år. Hvis ejerne af huset prioriterer bæredygtighed, ressource- og miljøbevidsthed højt, så findes der ikke ét godt argument for at skifte vinduerne”, siger Søren Vadstrup.

Bygningsrestaurering er ikke nogen eksakt videnskab, og de byggesagkyndige rådgivere, som MP Pension og P+ har entret med, er nået frem til en anden konklusion end Søren Vadstrups, forklarer Anders Schelde fra MP Pension.

”De nye vinduer har en fabriksgaranti på 10 år, men kan holde ca. 50 år med mere eller mindre vedligehold. De gamle vinduer kan holde længe, men med løbende vedligehold - så det er en sandhed med modifikationer, at de kan holde i 150 eller 200 år”, siger Anders Schelde.

Set fra et miljømæssigt perspektiv ærgrer det MP Pensions investeringsdirektør, at kernetræsvinduerne bliver pillet ud.

”Det har jeg det skidt med. Og derfor er vi også ved at undersøge, om vi kan afsætte de gamle vinduer et sted, hvor de kan genbruges”, siger han.

Den udmelding forbavser vinduesgruppens talsperson, Cathrine Lundgren-Andersen.

”Vi mente, at vi havde en aftale med MP Pension og P+ om, at de i

det mindste ville nummerere og bevare vinduerne, så de kan sættes igen en dag, hvis det bliver muligt. Vi håber virkelig, at de holder deres ord”, siger hun.

En ærgerlig tvist

Her og nu håber beboerne, at de har held med at standse en yderligere vandalisering af den ejendom, de bor i.

”Vores naboejendom til den anden side, som ejes af en andelsforening, har gennemrenoveret sine facader og bevaret det oprindelige håndværk. Det er bevisligt hverken dyrere eller for krævende hvad vedligeholdet angår”, påpeger hun.

Når MP Pension og P+ har så travlt med at gennemføre moderniseringen af de gamle bygninger, kan det kun skyldes, at de er ved at salgsmodne ejendommen, mener Cathrine Lundgren-Andersen.

”Lige nu bliver pensionskassemedlemmernes millioner brugt til at smadre noget af det smukkeste og mest uerstattelige bygningshåndværk, København kan præstere”, siger hun.

Ifølge Anders Schelde har MP Pension ingen konkrete planer om at sælge.

”Det her er en ærgerlig tvist om økonomi, bæredygtighed og æstetik. Det er i høj grad en æstetisk beslutning, om man vil renovere eller modernisere. De bæredygtighedsmæssige hensyn er mere sekundære i den sammenhæng”, mener Anders Schelde.

MP Pension skal både være ansvarlig udlejer og en ansvarlig pensionskasse, understreger han.

”Den samlede rådgivning, vi har fået, pegede på, at en udskiftning af vinduer var den bedste løsning. Vi føler, at vi har handlet ansvarligt i sagen om ejendommen på Christians Brygge”, siger Anders Schelde. ■

Beboer Cathrine Lundgren-Andersen. foran karnapvinduet fra 1907: ”Vi har ikke set et eneste miljømæssigt eller økonomisk argument, der taler for, at det er en god idé at pille 100 år gamle stærke kerne-træsvinduer ud, der kan holde 200 år mere, og erstatte dem med vinduer med en holdbarhed på 10-20 år”.



FILOSOFI

**VEND VERDEN
– GENVIND AUTONOMIEN
I EN DIGITAL TIDSALDER**

Vincent Hendricks

Politikens Forlag, 2020,
216 sider, 250 kr.

En bog om, hvordan fire gamle dyder kan give os større handlefrihed. Er vi i færd med at miste vores autonomi og myndighed som selvstændigt tænkende mennesker? Dette væsentlige spørgsmål stiller Vincent F. Hendricks i sin nye bog. Vi tænker, at vi er myndige borgere, der tager kvalificerede beslutninger om alt, fra hvem vi synes, der skal have nøglerne til Statsministeriet, til hvilken smartphone vi vil erhverve os næste gang, men i virkeligheden er vores autonomi under et gevaldigt og stort set usynligt pres i informationstidsalderen. Ifølge Hendricks taler meget nemlig for, at vi uden vores viden er blevet berøvet vores frie vilje og i stedet er blevet til produkter, der kan handles på det evigt voksende marked for information og manipulation. Gennem videnskabelige og filosofiske overvejelser og personlige refleksioner argumenterer Hendricks for, at vejen til at generobre vores autonomi og vende verden ligger i fire klassiske latinske dyder og i en ambition om at være det, han kalder "ordentlige mennesker".

Se flere bøger på
magisterbladet.dk



HISTORIE

Dannebrog – historien om et nationalt symbol

Hans Christian Bjerg

Hovedland, 2019,
147 sider, 169,95 kr.

Danskerne hejser ofte flaget. På fødselsdagen, til landskampen, på helligdagen, i villa- og kolonihaven, på juletræet, til fest og i sorg. Dannebrog symboliserer det nationale fællesskab, og flaget vækker følelser, hjælper os med at udtrykke holdninger og tro, som under Muhammed-krisen. Men flaget og det nationale fællesskab er under pres fra politiske fantasier, der undsiger fællesskabet. Under besættelsen - i 1943 - udkom bogen "Vort flag", den første større, populære bog om Dannebrog's historie. Den fik stor udbredelse og opnåede at blive trykt i adskillige oplag. Spørgsmålet er, om dansk identitet og kultur er under lige så stærkt pres i dag anno 2019?

KUNST



Modernismens ansigter

Peer E. Sørensen

Aarhus Universitetsforlag,
2019, 452 sider, 399,95 kr.

Omkring Første Verdenskrig undergik alle kunstneriske udtryk store forandringer. Den gamle kunst mistede sin selvfølgelighed. I modernismens ansigter undersøger professor emeritus Peer E. Sørensen, hvordan værdisammenbruddet i kølvandet på krigens ekstreme rædsler

skabte grobund for modernismens radikale brud med fortiden. Bogen viser, både hvordan revolutioner, fascisme og vold gennemsyrrer modernismen, og at den som kunstnerisk strømning er mere og andet end krig og kaos.

LITTERATUR

Afrodite i den tidlige græske epik – En analyse af Afroditeskildringen hos Hesiod, Homer og i de Homeriske Hymner

Kristoffer Maribo Engell Larsen

Museum Tusulanums Forlag,
2020, 228 sider, 225 kr.

Den tidligste litteratur, der er bevaret fra den græske verden, er fortællende, episke digte, der i varierende omfang skildrer gudernes oprindelse, historie og forhold til menneskene. Afrodite, den græske gudinde for sex og forførelse, er blandt de græske guder, der hyppigst optræder i den tidlige græske poesi. Dette til trods har Afrodite ikke nydt megen opmærksomhed i forskningslitteraturen. Afrodite i den tidlige græske epik udgør således den første systematiske analyse af Afroditeskildringen hos Homer, Hesiod og i de Homeriske Hymner. Med perspektiver til sumerisk digtning og til det babylonske epos "Gilgamesh" bidrager bogen ligeledes til forskningen i den mesopotamiske kulturs påvirkning af den tidlige græske poesi og mytologi.

MUSIKHISTORIE

Niels Viggo Bentzon

Bertel Krarup

Multivers, 2020,
144 sider, 159,95 kr.

Niels Viggo Bentzon (1919-2000) var som komponist, klaverspiller og kulturfænomen en af Danmarks kendteste og mest farverige kunstnere. Som komponist producerede han nær-

mest uafbrudt og nåede op på godt 660 opusnumre inden for stort set alle genrer, om end med en klar hovedvægt på instrumentalmusik. Forfatteren, der i længere perioder var tæt på Bentzon, forsøger i denne bog at komme rundt om det hele, men med klar hovedvægt på komponisten, der ved sin egenart og originalitet rager op som en af de betydeligste i dansk musik i 1900-tallet.

SAMFUND



Velfærdssamfundet – enkelt, retfærdigt og effektivt?

Bent Greve

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

Formålet med bogen er at belyse, dels om der har været nedskæringer i den danske velfærdsstat, dels om der som en konsekvens af en række forandringer i de seneste 5-10 år er sket en vækst i uligheden i Danmark. Bogen tegner et billede af den danske velfærdsstats udvikling over de seneste år og peger på nogle myter i debatten, som påvirker udviklingen af den danske velfærdsstat. "Velfærdssamfundet - enkelt, retfærdigt og effektivt?" inspirerer, giver viden og kvalificerer til en diskussion om, hvordan vi fremmer den samfundsmodel, som internationalt er så berømmet, men som ofte kritiseres i Danmark, herunder for, at den ikke løser de opgaver, den skal.

Rekordmange følger KU's onlinekurser

Københavns Universitet oplever mangedobling i tilmeldinger til universitetets gratis onlinekurser. Dermed følger universitetet en international trend.

SÅKALDTE MOOCS (Massive Open Online Courses) blev udviklet for at give et ubegrænset antal studerende fra hele verden nem og gratis adgang til uddannelse.

Og mens store dele af verden har været lukket ned under Covid-19-pandemien, melder Københavns Universitet nu om en stærkt forøget interesse for universitetets MOOCs, der spænder over emner som bæredygtig turisme, globale sundhedsudfordringer, strategisk ledelse og nordisk mad, og som tiltrækker studerende fra lande som USA, Indien, Storbritannien og Brasilien.

KU's i alt 18 nuværende kurser tilbydes via læringsplatformen Coursera, og alene i april har 19.700 studerende her tilmeldt sig et KU-kursus, en stigning på 534 pct. i forhold til 2019, hvor 3.650 blev tilmeldt.

Det svarer nogenlunde til den samlede fremgang hos Coursera, der ifølge Class Central har været på 644 pct. eller 10 mio. nye brugere, der benytter sig af platformens adgang til mere end 200 uddannelsesinstitutioner.

“Coursera giver os en mulighed for at tilbyde forskningsbaseret undervisning med global gennemslagskraft”.

Flemming Konradsen,
professor, Københavns Universitet

Flemming Konradsen, professor ved Institut for Folkesundhedsvidenskab og formand for KU's MOOCs-styregruppe, betegner udviklingen som “eksplosiv”. Han tror på baggrund af henvendelser og feedback, at de mange nye kursister blandt andet skyldes voksende global arbejdsløshed og nedlukningen af uddannelsesinstitutioner.

“Det er hjerteskrædende, at så mange unge ikke har adgang til uddannelse. Så det er jo bare endnu mere tydeligt, at vi er nødt til at forfølge en agenda om ikke at skabe endnu større ulighed ved at gøre strukturerede uddannelsesforløb tilgængelige i en lavindkomstsetting”, siger han.

KU er globalt synlig

Mens Coursera på det seneste har bevæget sig i en mere kommerciel retning og nu fx tilbyder fulde online masteruddannelser til en pris på op til 100.000 kroner ved de mest prestigefyldte uddannelsesinstitutioner, holder KU fast i, at kursusudbuddet skal være frit tilgængeligt. Ønsker kursisterne et diplom, koster det 49 dollars. Halvdelen er KU's andel og går til at forbedre kursusindholdet.

“Coursera giver os en mulighed for at tilbyde forskningsbaseret undervisning med global gennemslagskraft og nå grupper, vi ikke kan med en traditionel tilgang til videnskabsformidling”, siger Flemming Konradsen.

Han lægger ikke skjul på, at det også handler om at udnytte platformen til at gøre KU mere synlig i resten af verden. Ifølge Coursera har platformen mere end 200 partnerinstitutioner og 56 mio. registrerede brugere.

MOOCS

(MASSIVE OPEN ONLINE COURSES)

Onlinekurser (ofte gratis) rettet mod et ubegrænset antal deltagere med adgang via internettet. Undervisningsmaterialerne kan være filmede forelæsninger, pensum, øvelser, quizzer og opgaver, ligesom kurserne ofte benytter sig af diskussionsfora.

“Selvfølgelig er det også en måde at synliggøre, hvor vi står stærkt, og sælge os selv til dygtige studerende og ansatte. Populært sagt vil man nok kalde det branding, men det er nok et lidt for snævert begreb”, siger Flemming Konradsen.

Kritikere har betvivlet læringsudbyttet af ren onlineundervisning som den, KU tilbyder via Coursera, hvor kursisterne ikke har mulighed for at konsultere underviserne, men i stedet for skal give hinanden feedback. Gennemførelsesraten på 6,5 pct. af i alt 734.000 indskrevne siden 2013 opfatter Flemming Konradsen ikke nødvendigvis som et problem. Han hæfter sig i stedet ved, at de bandede forelæsninger er set mere end 5 mio. gange, og betragter det som en succes, at knap 50.000 studerende har gennemført et kursus.

“Men vi vil da gerne have, at folk består, og af samme grund er vi også begyndt at udbyde kortere kurser, fordi det øger gennemførelsen. Desuden går tendensen i retning af mere specialiserede kurser”, siger han. ■

UBRUGELIG



LØS ET PROBLEM

I krisetider kommer der færre jobopslag. Arbejdsgiverne bliver mindre risikovillige og passer mere på deres penge. Derfor er du som jobsøgende også nødt til at være mere kreativ. Find ud af, hvad virksomheden, du søger job hos, har brug for, og vær konkret, når du fortæller, hvilken værdi du kan bidrage med. Måske er du fx god til at formulere pressemeddelelser, arrangere webinarer, promovere virksomheden på sociale medier osv. Hvis du kan argumentere for, hvordan du kan tjene din egen løn ind, har din arbejdsgiver ingen grund til ikke at ansætte dig – krisetid eller ej. Du kan også forsøge at søge uopfordret. Her er det typisk en god idé at tjekke arbejdsgiverens website. Hvis arbejdsgivere ikke er interesserede i at modtage uopfordrede ansøgninger, vil man typisk skrive det her.

6 gode råd

Sådan søger du job i krisetider

Corona har ramt økonomien og de jobsøgende hårdt. Det er både blevet sværere at finde et job inden for mange brancher, og det kan være mere udfordrende psykisk.

Her er karriererådgiverens og psykologens råd til, hvordan du som jobsøgende håndterer krisen.



KASSERET

2

ORIENTER DIG I ANDRE BRANCHER

Den økonomiske krise rammer ikke alle brancher i samme grad. Brancher, der er afhængige af eksport eller turisme, bliver fx hårdest ramt lige nu. Museer og andre kulturtilbud er også hårdt ramt. Andre brancher, der fx er afhængige af onlinesalg, er mindre hårdt ramt. Nogle virksomheder oplever måske endda fremgang på trods af krisen. Det kan derfor være en god idé at sætte sig ned og bruge noget tid på at researche, hvordan de forskellige brancher udvikler sig lige nu, og hvor mulighederne kunne være.

3

FIND DET AKTIVITETSNIVEAU, DER PASSER DIG

Det kan være begrænset, hvor mange relevante job du har mulighed for at søge. Nogle kan i den forbindelse have det fint med at sænke deres aktivitetsniveau. Andre har det svært med ikke hele tiden at have skruen i vandet. Hvis du føler, at du har behov for at lave mere, kan du fx bruge tiden på at finde kurser. Der er et væld af onlinekurser, og Dansk Magisterforening og Magistrenes A-kasse er i fuld sving med at skabe kurser, der giver mening her i krisetiden. Du kan også danne nogle faglige netværk, så du har andre i samme situation som dig at snakke med. Prøv fx at skrive ud på LinkedIn. Du kan bruge dine akademiske evner til at researche, hvor arbejdsmarkedets brancher bevæger sig hen, eller hvilke arbejdsopgaver virksomhederne har brug for hjælp til at løse. Hvis du omvendt føler, at presset på dig begynder at blive for stort, og stresssymptomerne begynder at melde sig, så bør du kontakte din fagforening, læge eller psykolog.



5

VÆR OPMÆRKSOM PÅ SYMPTOMERNE PÅ STRESS

Selvom man som jobsøgende nu teknisk set har mere fritid, end hvis man havde et fast arbejde, er man alligevel i forholdsvis stor risiko for at blive ramt af stress. Grunden til dette lidt paradoksale forhold er bl.a., at man står i en utryk situation, man ikke selv er herre over. Man kan ikke bare sige: "Nu vil jeg have et job i morgen". Derfor er det en god idé at være opmærksom på symptomerne på stress, så man kan nå at opsøge hjælp fra professionel side, hvis de melder sig. De hyppige symptomer er urolighed i form af en følelse af frygt for, hvad der skal ske i fremtiden fx med økonomien og karrieren. Det er søvnproblemer, enten ved at man ikke kan sove, eller at man sover for meget og ligger i sengen til langt op ad dagen med tanker om, at det alligevel kan være lige meget, om man står op. Det er irritabilitet, indadvendthed og generelt øget sårbarhed. Fysisk kan det komme til udtryk gennem hjertebanken og ondt i maven.

»

6 gode råd Sådan søger du job i krisetider



4

DET ER NORMALT AT SYNES, AT DET ER SVÆRT

Krisetider er ikke alene svære for økonomien. De kan også være svære for psyken. Vær derfor bevidst om, at det er normalt, hvis du synes, at situationen er svær. Arbejdsløshed er svært for de fleste. Dels fordi vi i Danmark hægter meget af vores selvtilid og identitet op på vores arbejde. Dels fordi man mister en stor del af sit kollegiale netværk som arbejdsløs, hvilket kan føles ekstra ensomt. Og endelig fordi arbejdsløshed kan virke som en afvisning og måske underbevidst også som et tegn på, at der ikke er brug for en. Selv her under krisen, hvor arbejdsløsheden er strukturel og rammer mange, kan det føles som et nederlag, fordi man tænker "hvorfor mig, hvorfor ikke naboen?"

6

KOM VIDERE

Hvis man begynder at føle, at det bliver hårdt psykisk, er der overordnet fire ting, man kan gøre, om end man ikke skal forvente et simpelt quickfix. For det første må du forsøge at finde ud af, hvad du selv kan navigere i nu og her. Hvilke problemer er det realistisk, at du rent faktisk kan løse. For det andet må man i forlængelse af det acceptere, at der er ting, man ikke kan ændre, og acceptere sig selv. Nu er jeg her, hvor jeg er, og det er, som det er, kan man tænke. Det lyder måske simpelt, men det er det for de færreste. Ikke alle kan nå til den erkendelse på egen hånd. For det tredje må man være vedholdende og forsøge at tænke positivt. Igen er det nemmere sagt end gjort, og ikke alle er uden videre i stand til det. Endelig bør man opsøge professionel rådgivning, hvis man begynder at få det dårligt. Det er ikke sundt at blive i de negative følelser alene, og her kan professionel sparring og coaching sikre, at man kommer videre på en effektiv måde.

Kilder: Cecilie Burkal Cohrt, karrierekonsulent, Dansk Magisterforening og Lene Sheila Gjørup, erhvervspsykologisk konsulent, supervisor og terapeut i CopenPsyk.



FILOSOFI

DANNELSE OG DEMOKRATI

Oskar Negt (ovs. Karen Sonne Jakobsen og Birger Steen Nielsen)

Frydenlund, 2019, 199 sider, 269,00 kr.

Den tyske filosof og sociolog Oskar Negt er blandt vor tids mest betydningfulde tænkere. I "Dannelse og demokrati" ser han på dannelse i en tid præget af opbrud, og hvilke opgaver det stiller for uddannelse af børn, unge og voksne. De europæiske samfund er i krise, mener Oskar Negt. Det har undermineret deres demokratiske sammenhæng og forandringskraft, og derfor står dybtgående politiske reformer på dagsordenen. Men det kræver en gennemgribende uddannelsesreform med fokus på dannelse og demokrati. I bogen præsenterer Negt en udvidet og opdateret udgave af sine begreber sociologisk fantasi og eksemplarisk erfaringslæring. Bogens hovedovervejelse er: Hvad skal mennesker vide for at kunne orientere sig i en verden af opbrud og ombrudning?

Se flere bøger på magisterbladet.dk.



KOMMUNIKATION

Atlas over professionelle samtaler

Klaus Bakdal og Frederik Fredslund-Andersen

Dansk Psykologisk Forlag, 2020, 216 sider, 340,00 kr.

"Atlas over professionelle samtaler" er en bog til dig, der i dit daglige arbejde har ansvar for samtaler med medarbejdere, borgere, kunder eller kolleger, og som kender oplevelsen af at være i tvivl om, hvordan du fx griber samtalen bedst muligt an, taler om svære og følsomme emner og får din samtalepartner til aktivt at bidrage til samtalen. Bogen hjælper dig med at skabe orientering i samtaleens terræn og finde vej, så samtalen fører til fælles forståelse og skaber grundlag for handling. Med sine 30 kort vil bogen inspirere dig til at gøre noget nyt i dine daglige samtaler og til at reflektere over din professionelle samtalepraksis.

HISTORIE



Frygtens logik - Den Kolde Krig - en ny global historie 1917-1961

Poul Villaume

Gads Forlag, 2020, 528 sider, 349,95 kr.

Under Den Kolde Krig fra slutningen af 1940'erne til Berlinmurens fald i 1989 kunne én overilet beslutning udløse en 3. verdenskrig og civilisationens ødelæggelse i et atomart ragnarok. De kommunistiske partidiktatorer stod uforsonligt over for den demokratisk-kapita-

listiske verden. Efter 1990 har øst-vest-konflikten haft et langt efterliv, og i dag tales der om tendenser til en ny kold krig. Der er derfor god grund til at prøve at forstå baggrunden for Den Kolde Krig og mekanismerne i dens optrapning og ekstreme militarisering. Men der er også grund til at undersøge de ofte oversete bestræbelser på begge sider på at nedtrappe konflikten og søge dialog trods grundlæggende ideologiske forskelle.

LEDELSE

Mellemlederens dilemmaer

Dorte Cohr Lützen

Gyldendal, 2020, 198 sider, 300 kr.

At være mellemleder kan ofte føles som at være en lus mellem to negle. En, der bliver klemt ovenfra af topledelsen og nedefra af medarbejdernes høje krav og forventninger. Desuden omtales mellemlederen tit som en overflødig instans, en, der sætter en kæp i hjulet for forandringer og fremdrift. Men mellemlederen spiller en vigtig rolle i virksomheden. Denne bog tager fat på 10 vigtige dilemmaer, som de allerfleste mellemledere kommer til at stå i. Det handler bl.a. om tid, feedback, ledelse på tværs, stress og teamledelse.

SPROG

Dialekter i rigt mål

Georg Adamsen

Modersmål-Selskabet, 2019, 384 sider, 200 kr.

Bogen giver prøver på de danske dialekter og forklarer deres udvikling - og måske afvikling. En række forfattere skriver om alle de store dialektområder og adskillige af de små. Nogle af dem med et glimt i øjet, andre med en vis bekymring. De dialekter, som Blicher fik at høre, når han

rejste rundt i Danmark, er for længst forsvundet - eller i al fald meget stærkt forandrede. Alligevel spiller dialekter stadig en stor rolle sprog- og kulturhistorisk. Vi oplever dem i film, litteratur og musik. Reklamer og erhvervsliv spiller helt bevidst på danskernes opfattelser af dialekter. "Dialekter i rigt mål" kommer hele vejen rundt.

SKØNLITTERATUR



Næsten lykkelig

Anne Hjelmsø

Brændpunkt, 2020, 360 sider, 225 kr.

Romanen "Næsten lykkelig" handler om hittebarnet Maja, der kommer til Danmark fra Vietnam som 5-årig. Pigen ved intet om sin baggrund og sit ophav og kender hverken det danske sprog eller sin fødselsdag. Hun vokser op med danske forældre, der inderligt har ønsket sig et barn, men dog ikke evner at rumme barnets identitets-kvaler med at være mellem to kulturer. Desillusioneret flygter hun til Vietnam, hvor hun vil søge efter noget familie og måske finde et stædet. Hun trives godt i sit fædreland, blomstrer op og føler sig nærmest lykkelig. Alligevel må hun erkende, at hun ikke kan fortsætte det liv. Hun må hjem til sin syge adoptivmor og hverdagen i Danmark. Trist, men modnet vender hun tilbage til Eventyrkvarteret. Men hun har noget at kæmpe for nu og finder styrke til at få visse drømme opfyldt.

Arrangementer, inspiraton og kurser i DM



Medlemsmøder

Workshop: Sådan får I det bedste ud af organisationsforandringer

22. juni 2020 – Online

How your research skills can create value outside academia

25. juni 2020 – Online

Drømmer du om et arbejdsliv med udgangspunkt i din faglighed?

26. august 2020 – Vejle

4-dages eller 30 timers arbejdsuge: Er det overhovedet muligt?

27. august 2020 – København

Styrk dig i rollen som konsulent

8. september 2020 – København

Vindermentalitet for akademikere

9. september 2020 – Aarhus

Lær podcast-håndværket og de grundlæggende teknikker

17. september 2020 – Aarhus

Kurser

Den faciliterende projektleder

10.-12. august 2020 – København

Excel udvidet kursus – kun for ledige medlemmer

31. august 2020 – Aarhus

WordPress grundlæggende – kun for ledige medlemmer

7.-8. september 2020 – Aarhus

Den faciliterende projektleder – kun for ledige

10.-11. september 2020 – København

Fundraising – kun for ledige

10.-11. september 2020 – København

Infografik – kun for ledige medlemmer

22. september 2020 – Aarhus

Online bannere – kun for ledige medlemmer

30. september 2020 – København

Leder uden kasket

1.-2. oktober 2020 – København

Målrrettede arrangementer

DM tilbyder arrangementer rettet specielt mod forskellige medlems-segenter.

Ledere

Morgenmøde for ledere: Den motiverende samtale

16. september 2020 – København

Morgenmøde for ledere: Lederskab i konflikter

1. oktober 2020 – Aarhus

28. oktober 2020 – København

Seniorer

Du kan deltage, hvis du er medlem af en af DM's regionale seniorafdelinger.

Udflugt til Ertebølle og Næsby Dale

18. august 2020 – Ertebølle

Tilmelding: hani@dm.dk

På knæ for livet

28. oktober 2020 – Aalborg

Tilmelding: hani@dm.dk



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

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

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

Dansk
Magisterforening



Konferencer

Arbejds miljøkonference 2020 – Vejen til et bæredygtigt arbejds liv

10. september 2020 – København
28. september 2020 – Aarhus

Digitalisering i uddannelserne: etiske og læringsmæssige udfordringer

20. oktober 2020 – København

Årsdag for ledere 2020

18. september 2020 – Aarhus
25. september 2020 – København

Studerende og nyuddannede

Sådan lander du dit næste job – 4 ugers online forløb

14. september 2020 – Online

Sund Snak – Om naturens sundhedsfremmende effekt

15. september 2020 – København
16. september 2020 – Odense
17. september 2020 – Aarhus
18. september 2020 – Aalborg

Nyuddannet – Kend dine rettigheder

17. september 2020 – København
24. september 2020 – Aarhus
27. oktober 2020 – København
18. november 2020 – Online

Fald godt til i første job

15. september 2020 – Aarhus
1. oktober 2020 – København

En fremtid som selvstændig

7. oktober 2020 – København
8. oktober 2020 – Aarhus

Sund Snak – Om sunde søvnvaner

7. oktober 2020 – Aarhus
8. oktober 2020 – Aalborg
20. oktober 2020 – København
4. november 2020 – Odense

En fremtid som projektleder I – Kom godt i gang med projektkarrieren

26. oktober 2020 – København
9. november 2020 – Aarhus

En fremtid som projektleder II – Få styr på projektværktøjskassen

3. november 2020 – København
16. november 2020 – Aarhus

Coronaen eksponerer sårbarheden hos udenlandske studerende

Som udenlandsk studerende er universitetet omdrejningspunktet for ens sociale liv. Derfor har lukningen været en alvorlig psykisk belastning for den gruppe, fortæller ph.d.-studerende, der har undersøgt problemet.

Nedlukningen af universiteterne under coronaepidemien har været træls for de fleste studerende. Men en gruppe har været særligt hårdt ramt. For udenlandske studerende i Danmark, som ikke har haft familie og socialt netværk tæt på, har tiden med social isolation været en hård psykisk belastning.

Det viser en undersøgelse foretaget af forskere ved Institut for Antropologi på KU. I en spørgeundersøgelse blandt internationale studerende på KU siger 75 procent af de i alt 881 respondenter, at de af og til eller ofte er ængstelige, 65 procent svarer, at de af og til eller ofte er ensomme, og 51 procent svarer, at de af og til eller ofte føler sig nytteløse.

Ifølge initiativtageren til undersøgelsen, Brian Noel McGahey, der er ph.d.-studerende ved instituttet, fortæller tallene, at de internationale studerende er en særlig sårbar gruppe. Og i en krisesituation som coronaen forstærkes sårbarheden og de udfordringer, gruppen kæmper med.

“Jeg tror desværre ikke, det er noget nyt, at internationale studerende i Danmark ofte er ensomme. Det, man ser med coronasituationen, er, at det afslører nogle problemer, der

findes i forvejen, men samtidig giver det os lejlighed til at tale om dem”, siger Brian Noel McGahey.

Glemt

Som ph.d.-studerende fra Irland kan han selv tale med om følelsen af at være en smule glemt, når de sociale mødesteder pludselig forsvinder, og folk holder sig hjemme med fokus på familie og nære relationer.

“Jeg har ingen familie her. Og mine danske venner ... jeg ved ikke, hvor de er. Folk er ligesom forsvundet. De eneste mennesker, jeg møder, er dem, jeg bor med”, fortæller han med henvisning til sit kollegium.

Blandt hans bofæller, som også er studerende fra udlandet, kunne han konstatere de samme udfordringer og frustrationer, som han selv gik med, og det fik ham til at begynde at gennemføre etnografiske interview med dem om deres situation. Det førte til en straksbevilling fra fakultetet til en bredere spørgeundersøgelse om emnet.

Tallene i undersøgelsen bakkes op af en lang række kommentarer, der blandt andet fortæller om ensomhed, nedtrykthed og bekymring over både ens egen situation og udviklingen i ens hjemland.

Forstod ikke, at folk var ude

I sine interview og i sin hverdag på kollegiet kunne Brian Noel McGahey konstatere, hvordan de monotone dage uden adspredelse lige så langsomt drænede folk for energi og motivation.

“Dagene går ud i ét, og man tænker kun på, at man bør arbejde. Men samtidig får man sværere ved at finde energien og koncentrationen”, siger han.

Han fortæller også, hvordan man som fremmedsproget ikke har samme adgang til information. Mange internationale studerende får primært nyheder fra medier i deres hjemlande, og det kan forvirre billedet af, for eksempel hvilke forholdsregler man skal tage.

“På mit kollegium havde vi især i



Da KU lukkede, blev Pablo Serranos liv forvandlet til en trædemølle uden oplevelser. Det gjorde ham stresset og trist, og nu rejser han hjem til Madrid før tid.



“Mine danske venner ... jeg ved ikke, hvor de er. Folk er ligesom forsvundet”.

Brian Noel McGahey, ph.d.-studerende

Som ph.d.-studerende fra Irland kan han selv tale med om følelsen af at være en smule glemt, når de sociale mødesteder pludselig forsvinder, og folk holder sig hjemme med fokus på familie og nære relationer.

starten en idé om, at danskerne ikke gjorde nok. Vi så en masse mennesker gå på gaden og i parkerne, og det forstod vi ikke. Vi vidste godt, at det var muligt eksempelvis at gå i supermarkedet. Men vi antog, at vi helst ikke skulle gå ud. Det skabte meget frustration”.

Brian Noel McGahey mener ikke, at man kan pege fingre ad KU eller andre universiteters håndtering af situationen, da de selv har været underlagt regeringens beslutninger. Men læren af undersøgelsen er blandt andet, at de internationale studerende er en gruppe med større sårbarhed og særlige behov i den slags kriser.

Pablo blev stresset af at kede sig

Stresset af kedsomhed? Pablo Serrano kan godt selv høre, at det lyder som et paradoks. Han har sjældent haft så god tid til sine studieopgaver som i de måneder, coronakrisen har tvunget ham til at arbejde hjemmefra på sit kollegieværelse. Men samtidig har han sjældent haft det så skidt.

“Jeg føler, at jeg ikke burde være stresset. Jeg har masser af tid til at studere og leve et sundt liv. Men det med at man ikke har noget, der adskiller studietid og fritid, gør, at man aldrig rigtig kan koble fra. Der er ikke noget, der bryder ens dag, og der er ikke den sociale stimulans, når man går ud og ser andre mennesker. For mig har det været stressende”, fortæller han.

Pablo Serrano er fra Spanien, men tager sin kandidatgrad i økonomi på KU. Hans danske hjem er et af de 22 værelser på Diakonisse Kollegiet på Frederiksberg. Og efter den store nedlukning i marts kom den tidligere hospitalsgang til at være rammen om hele hans tilværelse.

“I starten havde jeg det fint med det. Jeg tænkte, at vi bare gør, hvad der er nødvendigt. Jeg kunne følge undervisningen online, og så var jeg jo blandt en masse andre studerende her. Men efterhånden som tiden gik, begyndte monotonien og den manglende stimulans at påvirke mig”.

Altid de samme personer

Før coronaen ville Pablo Serrano tilbringe sin hverdag med undervisning på campus, i en læsesal på biblioteket og senere med venner, typisk andre udenlandske studerende. Nu blev bevægelsesmønstret indskrænket til de ti meter mellem hans værelse og fælleskøkkenet. Fritid og studietid løb ud i ét.

“Jeg begyndte at have det mindre godt. Jeg følte mig isoleret og stresset. Jeg tror måske, det kom af, at der ikke skete noget nyt. Man var altid sammen med de samme få personer, alle var i samme situation og var ved at blive trætte af det. Stemningen ændrede sig. Man havde ikke lyst til særlig meget, og folk begyndte at holde sig for sig selv”.

Han vidste godt, at det var tilladt at gå ud og mødes med folk, så længe man holdt afstand. Men uden universitetet som det sociale omdrejningspunkt var det, som om hans netværk i København var forduftet.

“På universitetet har man en masse venner blandt de internationale studerende. Men det er overfladiske venskaber. Alle har kun været her i kort tid, så man har ikke haft tid til at opbygge solide venskaber. Og under coronaen har folk begrænset sig til kun at se deres nærmeste venner”, siger han.

Oprindeligt havde Pablo Serrano planlagt at rejse hjem på ferie efter semesterafslutningen. Nu har han fremrykket hjemrejsen og tager den sidste eksamen online i Madrid. Også selv om han vender hjem til et land, hvor restriktionerne er væsentligt skrappere end i Danmark.

“Dernede vil jeg være mere begrænset, men jeg tror alligevel, det vil være bedre for mig end her. Jeg har brug for en forandring”. ■

Sidste frist for debatindlæg til nr. 6 er mandag den 3. august 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.



OM IGEN, MAGISTERBLADET!

Af René Jensen, cand.scient. et act.

KU har tydeligvis fået fingrene grundigt i klemme efter at have trykt et opslag til en stilling som it-vice direktør. Det ledsagende billede viser en mand, der står i forgrunden, og flere personer, der sidder i baggrunden - heraf er to kvinder de bedst synlige. Man kunne vel forvente, at det er et neutralt billede?

Under forudsætning af at professor Rikke Andreassen fra RUC er citeret korrekt i Magisterbladets artikel i majudgaven, må min konklusion være, at billedet langt fra er neutralt. Jeg troede, at man blot kunne søge stillingen, hvis man havde de rette kvalifikationer - uagtet om man er kvinde eller mand.

Som midaldrende, forretningsorienteret hvid mand af naturvidenskabelig uddannelse kunne jeg nærmest frygte, at jeg ville være uønsket på KU.

Det påpeges med stor tydelighed af professor Andreassen, at billedet i jobannoncen fremstiller academia som et sted, hvor hvide middelklassemænd udlægger sandheden om verden for os andre. Som nævnt ovenfor har jeg som stående antagelse, at professor Andreassen er citeret korrekt. Lad os derfor tage påstandene i udsagnet en ad gangen. Langt de fleste (hvis ikke alle) af mine undervisere på Det Naturvidenskabelige Fakultet på KU har været hvide mennesker af europæisk afstamning. Jeg formoder, at lønniveauet for en lektor eller en professor økonomisk placerer dem i middelklassen. Så langt er professor Andreassen og jeg altså enige. Det er blot slet ikke tydeligt, hvordan en vice direktør inden for it skulle vise noget om academia på KU. Der er jo ikke tale om en akademisk stilling! Professor Andreassen skylder os et godt argument for sin påstand. Hvad ville billedet i øvrigt have sagt om academia på KU, hvis den mest tydelige person havde været en kvinde i spadsredragt og håret sat op i en stram knold i nakken? Ville det per se gøre KU til en feministisk rotterede? Mon dog! Det påpeges desuden, at manden på billedet udstråler handlekraft. Igen, må vi få et argument? Er det, fordi han står op, eller fordi han bærer hvid skjorte og jakke? Kvinderne - forstår man af professor Andreassens billedanalyse - ser beundrende og passivt til. Hvordan vurderer professor Andreassen, at kvinderne ser beundrende til? Igen, kan vi få et argument? At de sidder og lytter, er ikke så underligt, for det gør langt, langt de fleste tilhørere under en fremlæggelse - uagtet deres køn og deres jobbeskrivelse! Professor Andreassen forventer vel heller ikke, at hendes studerende stiller sig op ved siden af hende ved tavlen, når hun underviser? Hvordan vurderer professor Andreassen i det hele taget, at kvinderne er passive? Måske skulle jobopslaget have været et videoklip, så vi kunne holde øje med alle aktørerne på billedet. Idéen er hermed givet videre til fremtidige jobopslag.

Det havde klædt Magisterbladet at belyse emnet ordenligt i stedet for ukritisk at være talerør for en professor, der kommer med udokumenterede påstande. Om igen!



DEN SKJULTE ARBEJDSKAMP

Af Susi Trolle, cand.comm., arbejdsmiljøkonsulent, ejer af og partner i Trolle og Kunze

“Man skal ikke blive syg af at gå på arbejde i Danmark, så enkelt er det. Men vi må bare konstatere, at et moderne arbejdsmarked også giver mange psykiske belastninger, stressskader og nedslidning, og det er et voksende problem” - Mette Frederiksen (A) i Politiken 13. august 2013, daværende beskæftigelsesminister.

Vi har i Danmark 150 års erfaringer med at forbedre arbejdsmiljøet, siden det engang i 1870'erne hed arbejderbeskyttelse og handlede om at nedbringe antallet af syge og lemlæstede børn. Arbejdsmiljøarbejdet er siden blevet lovreguleret og sat i system med TR, MED, MUS, APV og alle de andre forkortelser. Der er imidlertid stadig mange, der sygemeldes pga. arbejdsbetinget, psykisk nedslidning.

I Magisterbladet kan man læse, at en tredjedel af lederne har været syge med stress.

Hver tredje NGO-ansat oplever dårligt psykosocialt arbejdsmiljø. Ifølge Stressforeningen har danske lønmodtagere 3,8 mio. sygefraværsdage hvert år på grund af stress. Ifølge Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø har ansatte, der føler sig mobbede, dobbelt så meget langtidssygefravær som andre sygemeldte.

Det psykosociale arbejdsmiljø er alvorligt hæmmet af, at det er overladt til virksomhederne selv at tage vare på. Bevares, man udfylder en APV - og hvad så? Arbejdstilsynet må ikke andet end at vejlede under sine besøg, hvilket er uhyre sjældent, og har kun lov-

hjemmel til at give påbud i særligt graverende tilfælde. For ellers er det psykosociale arbejdsmiljø afhængigt af arbejdsgiverens prioritering af - og kompetence i forhold til - at lede arbejdsmiljøarbejdet til gavn for sine ansatte. Psykosocial mistrivsel bliver i højere grad end fysiske skader individualiseret. Stress bliver nemt en personlig, ikke en fælles sag.

Det gav deltagere på DM's Kongres 2019 i hvert fald udtryk for. Det er den enkel-

te, der sygemeldes med stress, og som efterfølgende skal på bene igen. Den, som chefen tager en omsorgssamtale med - uanset om han eller hun har kompetencerne til det - så den sygemeldte så hurtigt som muligt kommer tilbage til en i øvrigt ofte uforandret arbejdsplads.

Siden Septemberforliget i 1899 har fagbevægelsen kæmpet for bedre rettigheder. Men vi bliver stadig syge af at gå på arbejde! Jeg ville ønske, at vi i fagbevægelsen i samlet flok gik i Fælledparken for at kæmpe for “glade og sunde kolleger”! Tænk, hvis vi nedlagde arbejdet i protest mod den næste stresssygemeldte kollega, der måtte gå hjem med et krakeleret sind! Når Arbejdstilsynet ikke har ressourcerne, den juridiske hjemmel eller den nødvendige politiske opbakning til at arbejde seriøst med det psykosociale arbejdsmiljø. Og når arbejdsgiverne kan afskrive problemerne som en individuel problemstilling. Hvem er så tilbage til at passe på arbejdstagerne? Det håber jeg, at vi i fagbevægelsen er, for nok er det psykosociale arbejdsmiljø en blød sag, men det har skarpe menneskelige og økonomiske konsekvenser, hvis ikke vi står sammen om den bløde side af arbejdslivet.



Hans Stokholm Kjer kalder sig selv professionel projektmager.

“ER DET IKKE KLOGERE AT SATSE PÅ DIN KANDIDATGRAD I MATEMATIK END PÅ DIN HOBBY?”

Kom ud over stepperne, og prøv din drøm af som selvstændig. Det har altid været rådet fra iværksætterrådgiver Hans Stokholm Kjer. Men når hans egen datter tager springet, er han mindre kry.

Af Hans Stokholm Kjer

“Få dig nu det CVR-nummer!”

Noget i den retning har jeg sagt rigtig mange gange, når jeg har mødt passionerede mennesker med gode ideer om at skabe deres helt egen plads på arbejdsmarkedet. Over de seneste måneder har jeg fået et lidt mere nuanceret blik på den sag.

For et års tid siden var det nemlig min datter og hendes gode veninde, som kunne meddele, at de ville starte en webshop med salg af høj kvalitetsgarn, strikkeopskrifter og tilhørende udstyr. De har også en langsigtet plan, men den er vist ikke offentlig endnu.

Jeg har så fulgt tilblivelsen af Yarniverse.dk på sidelinjen gennem faserne “spændende tanke”, “måske kan det faktisk lade sig gøre”, “vi må lige finde ud af lidt mere”, “lad os skrive en forretningsplan”, “selskabsform, finansiering, jura, ejeraftale osv.”, “iværksætterkursus”, “netværksdannelse”, “webdesign”, “leverandørvalg”, “SoMe” – og til for nylig, hvor “yes, nu er vores første lagervarer ankommet!” og “lancering” fandt sted.

Og undervejs har jeg som erfaren iværksætterrådgiver bidt mig i tungen på kryds og tværs.

Jeg kunne docere i timevis med det ene kloge råd efter det andet, og jeg har gang på gang haft lyst til blot at fortælle, hvordan man typisk griber det ene og det andet an. Men jeg ved også, at erfaringer ikke kan købes – de skal drages.

En forældres bekymringer

Så meget tidligt i forløbet sagde jeg til min datter, at jeg rigtig gerne vil hjælpe, men hun skal spørge først, for det er hende og hendes medejer, der kommer til at bære ansvaret. Hun har haft nogle enkelte helt konkrete

spørgsmål – bl.a. om sin skepsis over for et virkelig fåbeligt råd, hun havde fået af en professionel – og mine faglige bidrag er yderst begrænsede.

Som forælder har jeg også gennemlevet alle de tanker og bekymringer, der ofte får prædikaten jantelov, hvis man giver udtryk for dem:

“Er det ikke klogere at satse på din kandidatgrad i matematik end på din hobby?”

“Er der ikke alt for hård konkurrence på det marked?”

“Tror du virkelig, du gider stå til langt ud på natten og agere lagerarbejder, når julehandlen sætter ind?”

“Undgår I at blive snydt af leverandører?”

“Undervejs har jeg som erfaren iværksætterrådgiver bidt mig i tungen”.

“Kan I finde ud af at tage så meget for varerne, at I tjener nok på dem?”

“Hvad nu, hvis hele opsparingen ryger på det her?”

Med andre ord udpensling af alle de farer, jeg som yngelplejende handyr er sat i verden for at beskytte mit afkom imod. Jeg har inderligt forsøgt at holde tand for tunge, og jeg tror, det er lykkedes. Nu er shoppen så åben. De første ordrer er ekspederet, og frem-

tiden med gazellevekst og alt det der ligger klar.

Jeg er en meget ubekymret type, som er vant til at fjerne problemerne sten for sten, før de vokser sig til en mur. Jeg er vant til at turde agere agilt og justere både strategi og taktik, i takt med at virkeligheden flytter sig. Jeg har aldrig været bange for, at problemer skulle blive uoverstigelige i mine egne virksomheder. Og det er nok ofte den attitude, jeg har haft, når jeg har rådgivet usikre iværksættere.

Men når det drejer sig om datterens virksomhed, må jeg indrømme, at jeg er knap så kry.

Cecilie og Malene, jeg stoler på jer.

Jeg stoler på, at jeres fælles passion og jeres stærke sammenhold nok skal få jer igennem al den modvind, som I helt sikkert vil møde fra tid til anden. Jeg glæder mig over, at I har sikret jer gennem grundige skriftlige aftaler og gennem åbenhjertig og ærlig bevidstgørelse af, hvordan I arbejder som personer og som hold.

Og hvis jeg som far har blot en lillebitte andel i, at min datter tør og kan tage selv i arbejdsmarkedets store, men ofte halvtomme buffet, ja, så vil jeg til-lade mig at være stolt.

Læs hele indlægget på
magisterbladet.dk





ÅBENT BREV TIL DM'S HOVEDBESTYRELSE

Skal DM være en bæredygtig fagforening? Kan fagbevægelsen gå forrest i den grønne omstilling?

Sidste kongres viste en klar opbakning fra DM's medlemmer til en aktiv grøn indsats både politisk og driftsmæssigt. Derfor vil vi i medlemsnetværket MBOS - Bæredygtig fagforening - gerne bakke op om processen ved at bidrage med tre konkrete forslag:

1) Klimarepræsentant på arbejdspladsen

Det er på tide, at tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne får en ny kollega: klimarepræsentanten, som med fokus på muligheder, retigheder og incitamenter hjælper ledelse og kolleger med at drive den grønne omstilling af arbejdspladsen fremad. Fagforeningens grundlæggende arbejde for at sikre medlemmernes vilkår lokalt får her en direkte grøn komponent, som samtidig er et vigtigt element i ambitionen om at gøre det "faglige arbejde" relevant for omstillingen.

Med udgangspunkt i den konkrete arbejdsplads kan klimarepræsentanten blive et vigtigt bindeled mellem lønmodtagere, arbejdsgiver og fagforening. Den nye funktion som klimarepræsentant vil kræve udviklingskurser o.l., som DM oplagt vil kunne tilbyde.

2) Foreningens investeringer skal være fossilfrie

Vi ønsker fuld gennemsigtighed, med hensyn til hvad medlemmernes penge går til. Investeringer i olie, kul og gas er med til at forlænge den fossile økonomi og forværre klimakrisen. Vi opfordrer derfor Hovedbestyrelsen til at sikre, at ingen af vores indskudte penge i fx Reservefonden er hensat i fossile investeringer såsom olie, kul eller gas. Fagforeningen må tage et aktivt ansvar for at sikre sig, at midlerne er investeret ansvarligt, og det er ikke tilstrækkeligt at henvise til en kapitalforvalter som fx MP Pension og deres "principper for investering".

3) Skru ned for reklamer og op for værdierne - afskaf merchandise

Den grønne omstilling har enorm betydning hos den unge målgruppe blandt studerende, der inden længe skal overveje, hvor kontingentpengene skal lægges. Skal de vælge DM i fremtiden, bør vi tydeligt vise, hvilke værdier vi står for.

Derfor: Afskaf reklamer og merchandise, og gør et nummer ud af dén fortælling. Det kunne være begyndelsen på noget nyt at nedsætte materialeforbruget kraftigt og udfordre PR-afdelingen til at tænke nye måder at kommunikere DM's værdier på i en omstillingstid. Vi ønsker en tidssvarende branding, der står mål med ambitionen om at hverve nye medlemmer.

Fremtiden er grøn - lad os gå forrest i fællesskab

Dette er blot tre konkrete forslag til, hvad en bæredygtig fagforening kan sætte sig i spidsen for at gennemføre og arbejde aktivt for - også på vegne af hele fagbevægelsen.

Omstillingen kræver et kollektivt svar, hvor vi som del af stærke fællesskaber viser, at vi vil kæmpe for en bæredygtig fremtid. Her kan fagbevægelsen forny sin berettigelse og legitimitet på afgørende vis.

Er DM parat til at gå forrest i den presserende og absolut nødvendige omstilling? Lad os satse på, at svaret er et rungende JA.

Med venlig hilsen

MBOS - Bæredygtig fagforening

SVAR FRA DM: VI ARBEJDER FOR EN GRØN FREMTID

KÆRE MBOS-MEDLEMSNETVÆRK

Tak for jeres åbne brev med input til grøn omstilling og bæredygtighed. Det er tanker, som vi tager seriøst og vil lade gå med ind i vores fortsatte arbejde med DM's grønne udvikling. Så svaret er bestemt et ja til, at vi vil gå videre med arbejdet med en grøn fremtid.

I hovedbestyrelsen er vi også meget optagede af, hvordan vi kan komme videre i den bæredygtige og grønne retning, og vi og sekretariatet har det løbende med i vores beslutningsovervejelser.

Indsatser for grønne forbedringer

DM er det sidste år blevet aktiv i Broen til fremtiden, hvor vi i alliance med andre fagforeninger og grønne NGO'er arbejder for en ansvarlig og grøn omstilling. Vi har derudover i regi af vores hovedorganisation stærkt fokus på grønne job og grøn omstilling.

DM ejer Akademikerhuset på Peter Bangs Vej i Kbh., hvor der er arbejdet med forskellige grønne forbedringer, og flere er undervejs. Vi kan ikke nævne det hele, men her er nogle nedslag: miljørigtig kantinedrift med økologi og genanvendelse, udskiftning og tilpasning af det store ventilationsanlæg i Akademikerhuset, så der opnås energibesparelser - og et sundere arbejdsmiljø. Aktuelt ses på solceller til taget på bygningerne, ligesom der overvejes intelligente lyssensorer i kontorer og gange.

Klimarepræsentanter

Vi vil gerne arbejde med klima-/miljørepræsentanter på arbejdspladserne og tage forslaget med i vores dialog med arbejdsgivere og andre organisationer i fagbevægelsen. I industriens funktionæroverenskomst tidligere i år er der blevet tilføjet et "grønt protokollat", der nævner behovet for samarbejde mellem ledere og ansatte ift. grøn omstilling.

Vi ser grønne repræsentanter på arbejdspladserne som en mulighed for at involvere flere på arbejdspladsen, og vi håber, at det kan sætte gang i lokale diskussioner om, hvad man vil gøre på den enkelte arbejdsplads ift. grønne tiltag. Vi ved, at store forandringer skal forankres ledelsesmæssigt for at slå igennem.

Fossilfrie investeringer

Jeres andet konkrete forslag går på at sikre fossilfrie investeringer. Her kan vi fortælle, at DM's investeringspolitik er baseret på en række hensyn, som gennem årene er blevet skærpet i tråd med et mere etisk og bæredygtigt fokus. DM's investeringspolitik fordrer nu, at FN's 10 principper for virksomheders samfundsansvar overholdes, og at der ikke må investeres i kulbaserede aktiviteter, krigsmateriel, skattelylande eller tobak.

Ofte hovedbestyrelsen har besluttet, at DM kan være med til at stille borgerforslag om at stoppe yderligere olieudbudsrunder i Nordsøen.

Afskaffelse af merchandise

Forslaget om at afskaffe merchandise og skru op for værdier og ned for reklamer vil vi gerne se i sammenhæng med en tidssvarende branding og et muligt valg af bæredygtige produkter.

På nuværende tidspunkt byder DM nye medlemmer på universiteterne velkommen med en relevant bog eller en kittel - ingen af delene er bras, der ryger lige i skraldespanden. Når det er nødvendigt at profilere DM via merchandise og trykte materialer, har vi valgt, at der skal ligge retningslinjer, så vi altid vælger det mest bæredygtige og certificerede produkt. Derudover arbejder vi på at tænke kommunikation og hvervning mere digital, så vi på sigt ikke er så afhængige af fysiske produkter.

Venlig hilsen

Hovedbestyrelsen i DM



Nyt job?

Gør en forskel

Se de ledige stillinger her

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

I usikre tider
skal vi være mere
for hinanden.
Lad os komme
I GANG

SPØRG, HVIS DU ER I TVIVL

I usikre tider leder vi alle efter kvalificerede svar. Svar, der tager udgangspunkt i lige præcis vores økonomi, vores job og vores håb for fremtiden.

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 DM 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.