

# magisterbladet

NR. 8 · 2020

MAGASIN FOR MEDLEMMER AF DM · MAGISTERBLADET HAR REDAKTIONEL FRIHED



## Nye netværk kun for kvinder

“Vi har mere eller mindre alle sammen oplevet at blive bedømt på vores køn, eller det der er værre.”

Ida Alban Adler, fuldmægtig

---

SIDE 16



# Nyt job?

Gør en forskel



**Se de ledige stillinger her**

[www.naalakkersuisut.gl/da/Naalakkersuisut/Job/Ledige-stillinger](http://www.naalakkersuisut.gl/da/Naalakkersuisut/Job/Ledige-stillinger)

# Der kommer ikke en vaccine og redder klimaet

Coronakrisen er her stadig og giver små og store sorger for os alle sammen hele tiden. Besværlige arbejdsvilkår, udfordringer med økonomien og aflysninger af små og store begivenheder præger hverdagen for os alle sammen.

Også på det politiske niveau overskygger corona det meste. Men vi er nødt til at stoppe og anerkende, at vi ikke kan lægge alle andre problemer til side, indtil coronavaccinen er fundet, og vi kan vende tilbage til vores normale liv. Andre mørke skyer nærmer sig.

Klimaudfordringerne venter ikke. Og der kommer ikke en vaccine og redder klimaet.

Tværtimod kræver de store klimaudfordringer, at vi alle gør en forskel, at vi alle ændrer adfærd. Og at vi gør det sammen. Vi skal finde andre energiformer end benzin og diesel, og der

**“Vi kan gøre en forskel ved også at løfte diskussionerne om grøn omstilling ind på arbejdspladserne.”**

skal ske ændringer inden for brancher med højt CO2-udslip. På det personlige plan skal vi muligvis leve anderledes. Vi skal flyve mindre og i det hele taget finde måder at transportere os på, som belaster klimaet langt mindre. Og vi skal bruge digitale møder, hvor det fagligt og socialt giver mening. Lige nu, hvor vi er det påtvunget generelt, kan det gå ud over relationerne, men doseret rigtigt giver det i et klimamæssigt perspektiv god mening at spare transporten og mødes digitalt.

Langt de fleste af os ønsker at bidrage til den grønne omstilling. Men mange oplever faktisk også barrierer for at gøre mere. DM fik gennemført en Gallup-undersøgelse tidligere på året, som viste, at langt de fleste danskere gerne vil gøre en større indsats. Men samtidig blev det overraskende klart, at arbejdspladsen er et overset indsatsområde, når det kommer til klimaet.

Alt for mange ved ikke, hvad deres arbejdsplads overhovedet

gør for klimaet. Mange kan ikke sortere affald på arbejdspladsen. Og flertallet ved ikke, om der er energibesparende tiltag. Det skal vi have gjort noget ved.

Og hvorfor skal vi i DM så mene noget om det? Det skal vi, fordi vi skal tage videnskaben alvorligt. FN's klimapanel er kommet med alvorlige meldinger om, at der nu er et overforbrug og en overudnyttelse af kloden. Hvis vi ikke handler nu, bliver store dele af kloden udyrkelig og ubeboelig. Det skal vi adressere på alle samfundsplaner. Og vi kan gøre en forskel ved også at løfte diskussionerne om grøn omstilling ind på arbejdspladserne.

Vi stiller nu overenskomstforslag om, at arbejdspladserne begynder at arbejde strategisk med den grønne omstilling. Og vi foreslår, at de ansatte får indflydelse på, hvordan arbejdspladserne arbejder med at nedbringe CO2-udledning. Der kan iværksættes flere tiltag, fx tilbydes klimavenlig kost på arbejdspladserne, der kan være med til at ændre de generelle madvaner, og tænkes nyt ift. transport. Der er brug for en koordineret indsats fx gennem det eksisterende samarbejdssystem og ved hjælp af særlige klimarepræsentanter, der skal bære ideer videre og i samarbejde med ledelserne få dem gjort til virkelighed.

Jeg tror, at arbejdet med bæredygtighed kan engagere flere forskellige personer på arbejdspladserne. Jeg tror på, at vi sammen kan gøre en forskel - også på det grønne område.

Det er en historisk arv for fagbevægelsen at skabe et godt samfund for alle. Den arv kan vi videreføre ved også at tage et medansvar for den grønne omstilling og skabe opbakning til forandring.



*Camilla Gregersen*

## HOVEDBESTYRELSEN for DM

### FORMAND

Camilla Gregersen

### DM OFFENTLIG

Anders Christian Rasmussen

### DM LEDER

Nina Louise Hallgren

### DM PRIVAT OG SELVSTÆNDIGE

Bjarke Friborg

Claudia Hage

Helle Idland

Julia Bjerre Hunt

Lotte Bjerrum Køie

Sine Jensen

### DM VIDEN

Anders Henning Simonsen

Erik S. Christensen

Janne Gleerup

Olav Wedege

Bertelsen

Tommy Dalegaard Madsen

### DM STUDERENDE

Thomas Bæk Kristensen

My Martinussen

Ronja Rose Ravnskov

### NÆSTFORMAND, DM VIDEN

Thomas Vils Pedersen

Andreas Bech

Anne Bisgaard Pors

Dorthe Friis Pedersen

Gregers Lysholm Pedersen

Mette Sejerup Rasmussen



# magisterbladet

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

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

**Magisterbladet har redaktionel frihed**

## REDAKTION:

Jakob Elkjær, ansvarshavende redaktør  
je@dm.dk

Troels Kølln, journalist  
tko@dm.dk

Martin Ejlersten, journalist  
me@dm.dk

Pernille Siegmundfeldt, journalist  
psi@dm.dk

Thomas Bøttcher, journalist  
tb@dm.dk

Anna Dalsgaard, journalist  
ada@dm.dk

Benedicte Borelli, journalist  
beb@dm.dk

Magnus Vesth Skjødt, journalistpraktikant  
mvs@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:** Sara Galbiati

**Oplag:** 37.800 eksemplarer

ISSN 0903-7349

Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 39.864  
i perioden 1.7.2018-30.6.2019



## PRODUKTIONSPLAN:

### Nr. 9 2020

Udkommer: Fredag den 6. november  
Deadline debat: Mandag den 26. oktober  
Deadline annoncer: Onsdag den 21. oktober

### Nr. 10 2020

Udkommer: Fredag den 4. december  
Deadline tekstannoncer: Onsdag den 18. nov.  
Deadline stillingsannoncer: Onsdag den 18. nov.  
Deadline debat: Mandag den 23. nov.

### Nr. 1 2021

Udkommer: Fredag den 15. januar  
Deadline tekstannoncer: Fredag den 18. dec. 2020  
Deadline stillingsannoncer: Fredag den 18. dec. 2020  
Deadline debat: Mandag den 4. januar 2021

# Jeg er en del af problemet med sexchikane

Da jeg var indlands- og udlandsredaktør fra 2003 til 2005 på dagbladet Information, underbetalte jeg systematisk free- og fastlancere, der skrev til avisen.

Skribenterne fik mindre en 1.000 kr. for store artikler - plus et lille månedligt grundbeløb til korrespondenterne.

Ekstremt lav aflønning af freelancere var og er praksis på de fleste store danske dagblade.

Der var ikke en kæft, der sagde noget dengang på Information. Hverken medarbejderne, ledelsen (den var jeg jo også en del af), Danmarks Journalistforbund eller freelancerne selv. Altså lige med undtagelse af Tysklandskorrespondenten, da han sagde op:

“Det er ikke altid, jeg har råd til ordentlig mad. Det kan ikke blive ved”.

Hvorfor går jeg til bekendelse nu?

Pga. debatten om sexchikane i mediebranchen. Jeg har som mangeårig journalist og redaktør spurgt mig selv, om jeg var en del af problemet. Hidtil har jeg sagt nej. Men svaret er faktisk ja.

Jeg har ikke sexchikaneret nogen. Til gengæld har jeg været med til at vedligeholde et system med insidere og outsiders, som sexchikane trives så godt i.

Et system med et A-hold med gode job og sit på det tørre og et B-hold af håbe-

men også inden for fx NGO-branchen, kulturområdet og på universiteterne. Ja, det gælder stort set hele det arbejdsmarked, som nyuddannede magistre møder i dag.

I starten kunne jeg godt se det dobbeltmoraliske i, at vi på Information skrev lange vrede artikler om working poor i USA uden ordentlige fagforeninger, hvor de arbejdede for fem dollars i timen - gys - mens vi reelt ofte selv betalte mindre. Jeg fattede ikke, hvorfor der ikke var nogen fra Dansk Journalistforbund eller i Informations medarbejderforening, som sagde stop.

Jeg tænkte, at det var, fordi vi var de gode og venstreorienterede. Pæne mennesker med de rigtige meninger. Men jeg gjorde ikke oprør, og efterhånden gled jeg smertefrit ind i rollen og blev en del af mediebranchens system med insidere og outsiders. Information har ingen penge. Vi gør det for en større sag.

Min påstand er, at det i større eller mindre grad er sådan på hele arbejdsmarkedet. De fastansatte, fagbevægelsen og ledelserne ser mere eller mindre igennem fingre med, at der findes et A- og B-hold. Sådan er det jo.

Mediecheferne siger nu, at de vil gøre op med sexchikane.

Men det er løgn, for de samme chefer afviser samtidig at bremse udviklingen hen imod stadig flere løstansatte. Det samme kan man fx sige om de danske universiteter, som laver den ene fine nedskrevne politik om sexchikane og mangfoldighed efter den anden. De er ikke en klat blæk værd, så længe man samtidig øger antallet af løstansatte.

Her er en oplagt kamp for DM og den øvrige danske fagbevægelse. Vi skal selvfølgelig sige fra over for sexchikane, men det er ikke nok. Vi er tvunget til at bekæmpe prekariseringen, hvis det for alvor skal batte.

PS. Informations medarbejderforening fik senere forbedret forholdene for freelancerne. Det er mig bekendt den eneste mediearbejdsplads, hvor de fastansatte har taget en rigtig kamp for de løstansatte.

“Mediecheferne siger nu, at de vil gøre op med sexchikane. Det er løgn”.

fulde, løstansatte, freelancere, lavtlønnede, studenter og måske endda ulønnede, som vil give stort set hvad som helst for at blive en del af A-holdet - og som derfor er lette ofre for magtmisbrug - for sexchikane er jo magtmisbrug. Hvor er det nu, vi kender det fra? Nå, ja, den film-, teater- og musikbranche, hvor #MeToo startede.

Som forsker Dorte Marie Søndergaard fra Aarhus forklarer i Politiken, så handler det om, at det er nemmere at fastholde en sexistisk kultur, når mange kæmper om de samme stillinger, så cheferne kan vælge og vrage.

Det er også en relevant problemstilling for magistre. Ikke blot i medierne,

# 30

Studerende fik fjernet deres borde – det burde være ulovligt, siger ekspert



## ARTIKLER

- 7** Over 250 tilfælde af Covid-19 anerkendt som arbejdsskader
- 11** Små lokale uddannelser lukker på stribe
- 12** Regeringen spænder ben for uddannelser uden for de store byer
- 22** Altafgørende it-system truet af sammenbrud - afløseren allerede to år forsinket
- 26** Trine Aaen sluttede fred med sine begrænsninger og vandt
- 28** Coronamysterium: Humaniorastuderende på KU havde det elendigt og klarede sig glimrende til eksamen
- 37** Museer frygtede massearbejdsløshed, men blev reddet af coronahjælp
- 38** Vi vil ikke bare debattere. Vi vil påvirke nogle hjerter



# 14

Bag facaden: Søjlernes orden



# 49

Manden med 5.000 chefer



# 34

6 gode råd: Sådan modarbejder I en sexistisk kultur på arbejdspladsen

- 40** Stress - gør noget ved det!
- 42** Myndighederne skal undgå at skabe frygt og panik i krisetider
- 45** Hjemme igen: 6 gode råd til hjemmearbejde
- 46** Så blev det også forbudt at ryge i egen have under hjemmearbejde

## TEMA OM KVINDENETVÆRK

- 16** Stærke kvinder har også brug for et fortroligt rum



**18**  
Væk med ydmygheden: Nyuddannede starter netværk for powerkvinder

- 20** Kvinder skal gøre sig ekstra umage for at se professionelle ud

## FASTE

- 3** LEDER
- 4** REDAKTØRENS KOMMENTAR
- 8** SIDEN SIDST
- 10** MÅNEDENS GANG PÅ #SOME
- 45** NYE BØGER
- 54** NYE BØGER
- 55** DEBAT
- 58** JOB



# DM Netværk

DM's mange netværk er søsat og drevet af medlemmerne selv. Find et netværk for dig og få adgang til viden, sparring og idéer. På [dm.dk/netværk](https://dm.dk/netvaerk) kan du blandt andet finde disse otte nye faglige fællesskaber:

## **Unge Kvinder i Ledelse**

Savner du faglig sparring og input fra ligesindede, der forstår dine udfordringer og som kan bidrage med nye perspektiver?

## **KULTURAM – et fællesskab om arbejdsmiljø i kulturbranchen**

Et netværk med fokus på vilkår og rettigheder som kulturarbejder. Vi arbejder sammen på at fremme trivsel og sikkerhed i branchen.

## **Ledere i kulturbranchen**

Er du leder med personaleansvar inden for kulturbranchen (primært offentlig / semi-offentlig) og ønsker sparring og videndeling med andre ledere?

## **Højskolenetværket - fagligt netværk for ansatte på højskolerne**

Et netværk med fokus på at styrke det faglige og kollegiale samarbejde blandt ansatte på højskoler i hele landet.

## **Kommunale ledere**

Et netværk for dig, der er leder med personaleansvar i en kommune og ønsker sparring og videndeling med andre kommunale ledere.

## **Netværket Digitale Humanister**

Netværk for erfarne digitalister. Vi deler hjerner, giver hinanden sparring og viser vores skrivebord og projekter frem.

## **KUNST – Netværk for de kunstneriske brancher**

For dig der har lyst til at udforske og udvikle dit arbejdsmæssige ståsted gennem et inspirerende og fagligt udfordrende fællesskab på tværs af de kunstneriske brancher.

## **Antiracistisk Netværk**

Er du optaget af kampen mod racisme i samfundet? Og har du lyst til at være med i et netværk, der rent faktisk vil gøre noget ved det i stedet for bare at snakke om det?

**Gratis for medlemmer af DM** – tilmeld dig på [dm.dk/netværk](https://dm.dk/netvaerk)

Dansk  
Magisterforening





# Over 250 tilfælde af Covid-19 anerkendt som arbejdsskader

**ARBEJDSLILSYNET HAR OPLEVET** en meget kraftig stigning i antallet af anmeldte arbejdsskader pga. coronavirus. Det viser en aktindsigt, som Magisterbladet har fået.

I månederne april til og med juli var der 1.732 anmeldte arbejdsskader inden for området forgiftning og infektion. I 2019 var der i samme periode 94 anmeldelser, mens der i 2018 var 101 anmeldte skader inden for den kategori. Der har altså været op mod 18 gange så mange anmeldelser som normalt.

Arbejdstilsynet skriver til Magisterbladet, at den markante stigning med al sandsynlighed stammer fra coronatilfælde, der er anmeldt som arbejdsulykker.

Normalt er der ikke mange infektioner, der anmeldes som arbejdsulykker, oplyser Arbejdstilsynet.

Mange coronatilfælde anmeldes som arbejdsulykker, fordi anmeldere opfatter den mulige smittesituation som en akut hændelse, selv om infektioner som sådan hyppigst opfattes som erhvervssygdomme, skriver Arbejdstilsynet.

Ifølge den seneste opgørelse fra Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring (AES) fra den 7. september er der modtaget 1.178 anmeldelser om arbejdsskader, der er relateret til Covid-19, hvoraf der er truffet afgørelse i 447 sager. 254 sager er anerkendt, mens 193 sager er afvist.

Alle de afgjorte sager, der handler om, at en person har fået sygdommen Covid-19 efter udsættelse for smitte på sit arbejde, er anerkendt, oplyser AES.

Når 193 sager er afvist, så skyldes det ifølge et skriftligt svar fra AES, at en del af de af-

**“Der gik ikke mange dage efter min sygemelding i marts, før jeg slet ikke kunne stå op fra sofaen”.**

**Kirsten Lykke Jakobsen,**  
social- og sundhedsassistent

viste sager handler om andre sygdomme end Covid-19, fx psykiske sygdomme som stresspåvirkninger. Endelig er der en mindre gruppe sager, hvor den tilskadekomne ikke er omfattet af lov om arbejdsskadesikring. Det kan fx være selvstændige, der ikke har tegnet forsikring for sig selv.

## **Bekymring for frontpersonalet**

Der står kvinder bag 948 ud af de indtil videre i alt 1.178 anmeldelser, hvilket primært skyldes, at de fleste anmeldelser kommer fra frontpersonale på sundheds- og socialområdet.

Hos fagforbundet FOA, der har tusindvis af medlemmer, som bl.a. plejer ældre og handicappede, er man bekymret for medlemmerne, men samtidig glade for, at et stigende antal arbejdsgivere anmelder, forklarer FOA's forbundssekretær, Maria Melchiorson.

“Vi ved ikke, hvilke senfølgeskader denne virus har af konsekvenser på sigt. Derfor er det

meget vigtigt at få anmeldt det som arbejdsskade, hvis man har fået coronavirus i forbindelse med sit arbejde”, siger Maria Melchiorson.

Forbundssekretæren forudser, at vi vil se mange flere sager de kommende måneder.

“Nu håber jeg, at værnemidler i tilstrækkelig grad er kommet ud på arbejdspladserne, at arbejdstagere instrueres ordentligt i at anvende dem, og at Arbejdstilsynet kommer mere aktivt på banen for at sikre, at det er sundt og sikkert at gå på arbejde”, siger Maria Melchiorson.

Hos Elmer Advokater, som blandt andet er specialister i arbejdsskadesager, konstaterer man, at det er for tidligt at sige, hvorvidt de anerkendte arbejdsskadesager om Covid-19 på sigt fører til erstatning.

“Det er svært at gætte på, hvad dette ender med. Corona er en ny sygdom, og vi kender slet ikke alle senfølgerne endnu, og om følgerne bliver varige”, siger advokat Birgitte Filtenborg.

Kirsten Lykke Jakobsen blev smittet med coronavirus på sit job som social- og sundhedsassistent på Høstebro Sygehus.

“Der gik ikke mange dage efter min sygemelding i marts, før jeg slet ikke kunne stå op fra sofaen. Jeg kunne hverken gå i bad eller lave mad. Jeg lå bare i sengen. Min mand var hjemsendt med lønkomensation, så han var heldigvis hjemme og kunne tage sig af mig”, siger hun til Magisterbladet.

Kirsten Lykke Jakobsens sygdom er nu anerkendt som en arbejdsskade. Hun afventer, om hun kan komme tilbage på fuld tid, før hun søger eventuel erstatning. ■



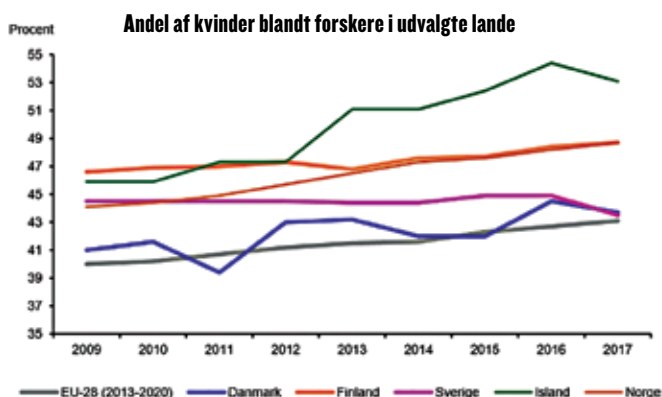
Foto: Unsplash

## Kontormiljøer er stadig hårde for øjnene

Indberetninger fra kontoransatte om tørre, trætte og irriterede øjne er ikke faldet, selv om der bliver arbejdet en del med ventilation og temperatur. Ifølge tidligere professor i indeklima ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) Peder Wolkoff har man muligvis overset luftfugtighedens betydning. Ud over betydningen for medarbejdere er der evidens for, at problemer med tørre øjne forårsager en markant økonomisk byrde i form af en forringet arbejdspræstation, siger Peder Wolkoff ifølge NFA.

## Mere ligestilling blandt forskere hos de nordiske naboer

Hvis man skal vride en enkelt positiv vinkel ud af den seneste ligestillingsopgørelse i Uddannelses- og Forskningsministeriet, så er det, at andelen af kvindelige forskere på de danske universiteter i 2017 akkurat sneg sig op over EU-gennemsnittet på 43,1 procent – i Danmark lå vi på 43,7 procent. Kvindeandelene i såvel Norge som Finland og Island ligger noget højere end de danske, mens der er lidt usikkerhed om Sverige, der kun indsamler data hvert andet år.



KILDE: UFM

**“Stakkels jordiske Jakob, som ikke kan se det store perspektiv herude i kosmos, hvor alting føles så dejligt ligegyldigt. Ja, jeg er virkelig beyond på det her tidspunkt”.**

Jakob Nielsen fra Videnskab.dk fik ondt af sin psykolog, mens han trippede på psilocybin som forsøgsperson i et medicinsk forskningsprojekt på Riget.



Illustration fra bogen Grov Konfækt.

## GROV KONFÆKT

Det gik ikke stille af, da J.F. Struensee afskaffede censuren og indførte trykkefrihed i Danmark i 1770. I et væld af pamfletter begyndte intellektuelle at hudflette autoriteterne om datidens hotte emner: politik, sædelighed og forholdene ved hoffet. Hvordan man hånede, krænkede og injurierede i den offentlige debat længe før internettet, kan man læse i storværket “Grov Konfækt”. På illustrationen fra bogen ses “en af de mange tabere i lotteriet, der i desperation river sin lodseddel i stykker og tramper på den, mens familien sulter”.

# 45

Så mange millioner afsætter Realdania, Kommunernes Landsforening og landets fem regioner nu til at sætte ekstra turbo på lokale klimaplaner, der skal leve op til Paris-aftalen. Klimapolitik er lokalpolitik, mener de involverede. I første omgang skal 20 pilotkommuner fremme den grønne omstilling og reducere deres CO<sub>2</sub>-aftryk.

## HØJERE UDDANNELSE ER IKKE ALTID LIG MED MERE I INDKOMST

Mens den gennemsnitlige årsløn for en akademiker nærmest har stået stille i perioden 2008 til 2018, så er reallønnen for personer med en kort videregående uddannelse i samme periode steget med knap 12 procent. Det er pensionsselskabet PFA, der konkluderer, at mange år på skolebænken ikke automatisk giver en bedre løn. Det samme kan siges om pensionsopsparing. Hos akademikerne har det beregnede depot været næsten uændret i 10 år, mens det for de kortuddannede ifølge PFA er steget med 310.000 kroner.

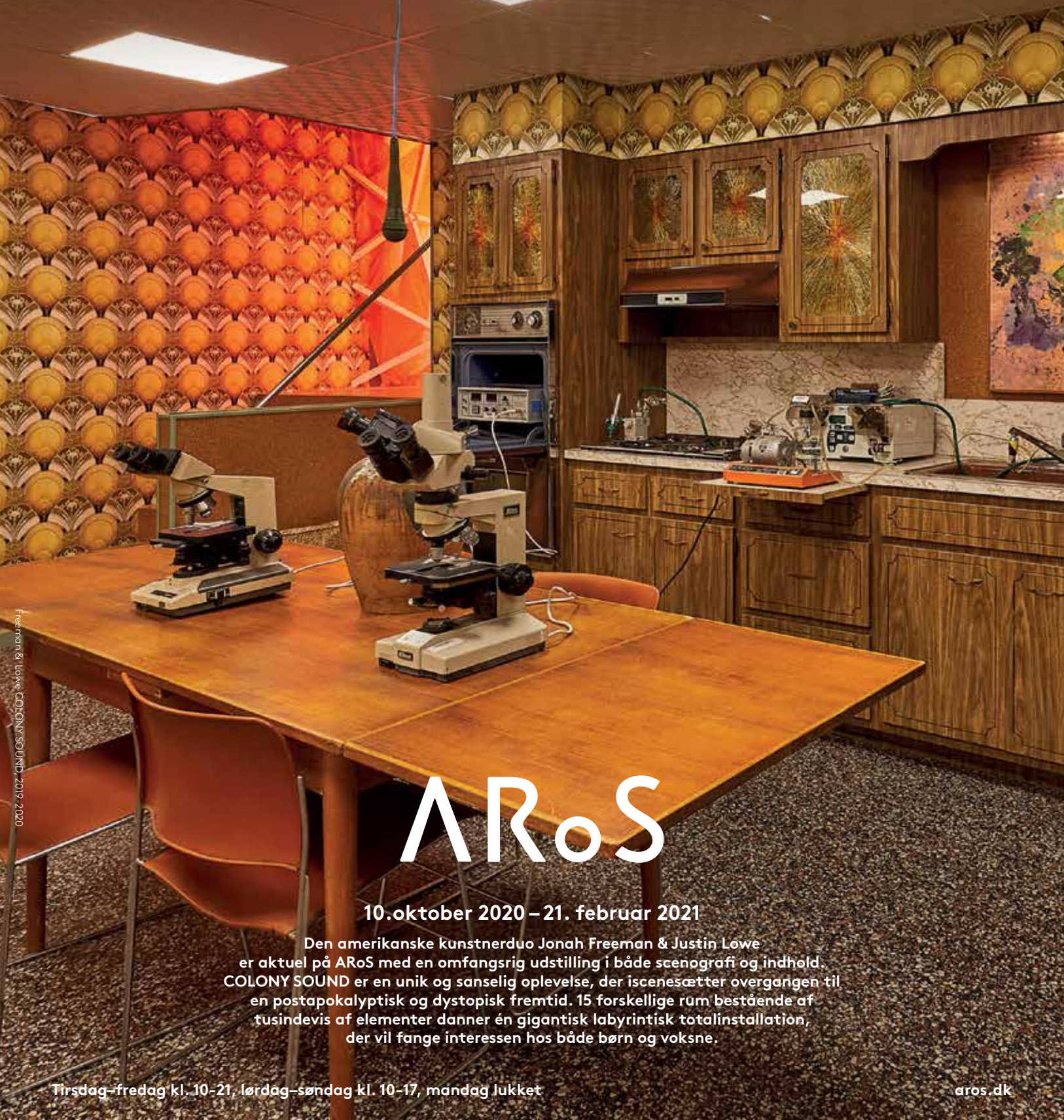
Du kan læse mere på [magisterbladet.dk](http://magisterbladet.dk)





# JONAH FREEMAN & JUSTIN LOWE

# COLONY SOUND



# ARoS

10. oktober 2020 – 21. februar 2021

Den amerikanske kunstnerduo Jonah Freeman & Justin Lowe er aktuell på ARoS med en omfangsrig udstilling i både scenografi og indhold. COLONY SOUND er en unik og sanselig oplevelse, der iscenesætter overgangen til en postapokalyptisk og dystopisk fremtid. 15 forskellige rum bestående af tusindevis af elementer danner én gigantisk labyrintisk totalinstallation, der vil fange interessen hos både børn og voksne.

Tirsdag-fredag kl. 10-21, lørdag-søndag kl. 10-17, mandag lukket

aros.dk



# Månedens gang på #SoMe

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



## AUKEN KÆMPER MED SPRITTEN

Coronaen skaber store og små problemer for landets undervisere. I afdelingen for "små" må nok regnes de vanskeligheder, KU-lektor **Sune Auken** kæmper med, efter at han er rykket til nye lokaler, hvor de gammeldags sorte tavler til kridt er blevet afløst af whiteboards. "Moderne tider er dejligt og alt det der. Hvis ikke det lige var, fordi der nu er pøset så megen sprit på de tavler i disse #COVID19dk-tider, at whiteboard-mærkerne ikke længere kan skrive på dem", klager lektoren og beskriver en "uigennemtrængelig hinde af sprit" på de ellers så smarte whiteboards.

## SEPTEMBER

September har stået i sexchikanens tegn. Efter at tv-værten **Sofie Linde** fortalte offentligt om "klamme mænd" på DR, er den offentlige debat eksploderet med beretninger og tilkendegivelser om grænseoverskridende seksuel adfærd. Senest har ransagelsen bevæget sig ind på Christiansborg, hvor særligt **Samira Nawa** fra Radikale Venstre har stillet sig i spidsen for opgøret med en sexistisk kultur: "Vi kan ikke som ansvarlige politikere fordømme de eksempler på sexismen, der ser lyset i mediebranchen, og samtidig nægte at kigge indad", tweetede hun, og så raslede det ellers ud af skabene med pinagtige historier om rigets folkevalgte

mænd. I den debat var der ikke mange modargumenter, indtil den aldrig behagesyge **Inger Støjberg** greb det ledige synspunkt: "De 'rigtige' krænkelsestilfælde må ikke drukne i en krænkelseskultur, der er kommet fuldstændig ud af proportioner. Jeg mener ærligt talt, at verden bliver et rigtig trist sted, hvis mænd ikke længere tør give en kvinde et kompliment om, at hun ser godt ud", skrev hun på FB og høstede over 20.000 likes inden for et døgn. Hyldest på Facebook og latterliggørelse i Twitter-segmenet – måske er det ikke så mærkeligt, at **Støjberg** er den eneste toppolitiker, der ikke har en åben Twitter-profil.

## GØR, SOM JEG SIGER, IKKE SOM JEG GØR

**Jens Otto Kraghs** gode gamle sang om skiftende standpunkter er blevet lidt af en schlager. Først var det statsminister **Mette**, der som ung ordfører i 2005 skældte ud på forældre, der ikke støttede op om folkeskolen – en kritik, hun så mere "nuanceret" på fem år efter, da hendes datter begyndte i Hareskov Lilleskole. Så havde man mere tiltro til SF-formand **Pia Olsen Dyhr**, der i 2018 konstaterede på FB: "Desværre forlader alt for mange elever og lærere i de her år folkeskolen til fordel for

privatskoler eller andre erhverv. Det skal og kan vi vende". Men heller ikke formanden for SF – det store folkeskolelærerparti – ønskede i længden at gå forrest i den kamp. "Vi synes ikke, at vores datter skulle være fanget i en dårlig klasse på grund af frygt for mediernes reaktion. Jeg er mor først. Derefter politiker", skrev hun på FB, da Ekstra Bladet havde fået nys om, at hendes datter efter sommer startede 7. klasse på en privatskole.

## SZKØRE SASZELINE

Coronapandemien har givet næring til en hel del misinformation og konspirationstænkning ude i den store verden. Herhjemme bliver den slags tosse-rier som regel forbigået med et skuldertræk, men da sangerinden og influenceren **Saszeline Drejer** pludselig sprang ud som sælvpapirhat og blandt andet opfordrede sine 90.000 følgere til at undgå mundbind, blev det for meget for Instagram, der simpelthen lukkede hendes profil. "Det betyder vel, at min stemme i debatten har været for voldsom, og at det har skabt for mange ringe i vandet", konstaterede hun først på FB, men valgte så at undsige sin egen opfordring om at droppe mundbind. Mange følgere opfordrede hende dog til at "kæmpe videre".



## PLACEBO PÅ TUBE

Adfærdspsykolog **Anders Colding-Jørgensen** er fascineret af placeboeffekten, lader han forstå på Twitter, og er nu sågar godt i gang med at produktudvikle på det psykologiske fænomen.

## EFTER 100 ÅR: PÅ (MED) DEN IGEN

Det med ansigtsmasker er ikke en fremmed fugl, gør International Røde Kors opmærksom på. For godt 100 år siden var opfordringen omtrent den samme. Dengang var det som beskyttelse mod "den spanske syge", der hærgede Europa på bagkanten af første verdenskrig. Dengang døde 15.000-18.000 danskere og på verdensplan mellem 20 og 40 millioner.



# Små lokale uddannelser lukker på stribe

10 uddannelsesstationer til 160 millioner har mere end svært ved at tiltrække studerende. Ansøgertallet daler, godt hver tredje studerende er faldet fra undervejs, og fire ud af 10 stationer er lukket igen. Projektet har været en fejlkonstruktion fra start, mener rektortalsmand.

**AMBITIONEN OM AT SKABE** 500-1.000 studiepladser uden for storbyerne ved at etablere 10 nye uddannelsesstationer er slået fejl. Det viser de første to års erfaringer.

Nye tal fra Danske Professionshøjskoler (DP) viser, at stationerne, der hver koster 16 millioner over fire år, tiltrækker så få studerende, at fire ud af 10 udbud helt har måttet lukke.

Derudover er hhv. 29 og 33 procent af de studerende, der begyndte at læse på stationerne i 2018 og 2019, faldet fra igen. Det er, ifølge DP's analyse, et relativt højt frafald sammenlignet med de ordinære udbud.

Læreruddannelsen i Randers under VIA er en af de uddannelser, der ikke har kunnet starte et nyt årgangshold op i år. Det har været dyre lærepenge, erkender uddannelsesdekan Elsebeth Jensen fra læreruddannelsen på VIA.

“Det har virkelig overrasket mig, at vi ikke har kunnet tiltrække flere unge i en by på Randers' størrelse. Men vi er blevet klogere”, siger Elsebeth Jensen.

Det er ikke muligt at tage en hel professions- eller erhvervsakademiuddannelse på en uddannelsesstation. Også studerende i Randers har skullet til en af de andre campusser i VIA for at tage store dele af deres undervisningsfag.

“Så længe det kun er muligt at tage halvdel af en uddannelse på en uddannelsesstation, så tror jeg, at frafaldet vil blive ved med at være højt”, siger Elsebeth Jensen.

## Små steder er sårbare

I alt er 143 studerende blevet optaget på stationerne i 2020 - heraf 40 på en nystartet sygeplejerskeuddannelse i Herning.

Når man er så langt fra målet om 500-1.000 nye lokale studiepladser, så skyldes det en fejlkonstruktion fra starten. Det mener Stefan Hermann, der er rektortalsmand for de seks professionshøjskoler.

“Det blev politisk besluttet, hvor stationerne skulle ligge, og at kun en del af en uddannelse skulle lægges geografisk ud. Det gør det meget vanskeligt at skabe noget, som er holdbart, attraktivt, fedt, og som også hænger godt sammen fagligt”, siger Stefan Hermann, der også er rektor på Københavns Professionshøjskole.

## Halve uddannelser duer ikke

Det var den daværende regering, der i 2018 var med til at diktere oprettelsen af nye seltituddannelser. Det skete som led i planen om at skabe “et Danmark i bedre balance”,

**“Det duer ikke at udbyde halve læreruddannelser i hver en lille by, hvor meget politikerne end ønsker det”.**

Elsebeth Jensen, uddannelsesdekan på VIA

## Folketinget er langt fra målet

<b>Mål:</b>	<b>500-1.000 nye uddannelsespladser</b>
<b>2018:</b>	<b>159 studerende</b>
<b>2020:</b>	<b>143 studerende</b>

også uddannelsesmæssigt. I det samlede udbud indgik seks professionsuddannelser og fire erhvervsakademiuddannelser.

Også uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen og S-regeringens støttepartier har prioriteret at få spredt uddannelserne mere ud.

Men skal det lykkes, skal der tænkes radikalt anderledes, vurderer Elsebeth Jensen.

“Efter tre år med uddannelsesstationer står vi med den dyrekøbte erfaring, at det ikke duer at udbyde halve læreruddannelser i hver en lille by, hvor meget politikerne end ønsker det”, siger hun.

Stefan Hermann understreger, at professionshøjskolerne forstår den politiske interesse og selv tager forsyningsforpligtelsen alvorligt.

“Men det fungerer tydeligvis ikke, hvis finansiering, forudsætninger og aftaler ikke er på plads”, understreger han. ■

*DM Professionshøjskoler har bedt uddannelses- og forskningsminister Ane Halsboe-Jørgensen (S) om en kommentar til tallene. Det lykkedes ikke inden bladets deadline.*



# Regeringen spænder ben for uddannelser uden for de store byer

550 millioner fra bl.a. professionshøjskolernes markedsføringsbudgetter skal bruges på mere nærpoliti, siger regeringen. Men netop de penge går til at sikre regeringens målsætning om velfærdsuddannelser uden for de store byer, siger uddannelserne.

**R**egeringen risikerer at skyde sig selv i foden, når den vil tage penge til markedsføring fra uddannelserne for at finansiere planerne om mere nærpoliti. For uden pengene til markedsføring vil det være svært at sikre regeringens plan om at få uddannelserne ud i hele landet.

Det påpeger bl.a. rektor Birthe Friis Mogensen fra UC Syd.

“Den markedsføring, der koster mest på UC Syd, er fx åbent hus-arrangementer og brobygningsarbejde. Initiativer, der hjælper de unge i Sydjylland til at finde ud af, hvad de kan uddanne sig til i deres nærområde og som forhåbentlig betyder, at så mange som muligt vælger rigtigt i første hug”, siger Birthe Friis Mortensen.

I Sydjylland tyede UC Syd til egentlig annoncering, da en ny uddannelse til skattemedarbejder blev oprettet sidste år i Haderslev.

“Hvor mange unge ved, hvad en skattemedarbejder laver? Vi fik kun nok studerende til det første hold i Haderslev, fordi vi kørte en informationskampagne, bl.a. på de sociale medier”, forklarer rektor Birthe Friis Mogensen.

Regeringen vil finansiere mere nærpoliti ved at tage 550 millioner fra gymnasiernes og de videregående uddannelsesinstitutioners markedsføringsbudgetter.

Ifølge forslaget til næste års finanslov skal institutionerne i 2021 aflevere 100 millioner kroner og i 2022-24 150 millioner årligt fra deres markedsføringskonti til finansiering af udspillet “Trygheden først - et politi der er dér, hvor danskerne har brug for det”.

Men forslaget møder skarp kritik. Både fra uddannelsesinstitutionerne og fra SF, der er støtteparti for regeringen.

“Vi kan ikke på nogen måde støtte, at besparelser i uddannelsessektoren finansierer et politiforlig”, siger Jakob Mark fra SF.



Ifølge rektor for UC Syd, Birthe Friis Mogensen ligner det en uddannelsesbesparelse ad bagvejen.

“Det er virkelig nedslående, at en regering, der har talt så varmt for at styrke uddannelserne, nu fremsætter et forslag, som ikke kan undgå at ramme os på kvaliteten”, siger Birthe Friis Mogensen.

### Usund konkurrence skal væk

Hvordan millionbesparelsen skal fordeles på de enkelte institutioner, er ikke afklaret. Det bliver en del af finanslovsforhandlingen.

En opgørelse, som Uddannelses- og Forskningsministeriet lavede sidste år, viste, at professionshøjskolerne i 2016 og 2017 brugte hhv. 83,7 millioner og godt 79 millioner på markedsføring. Tilsammen brugte alle videregående uddannelsesinstitutioner cirka 200 millioner på forskellige aktiviteter med det formål at fremme kendskabet til institutionerne.

Danske Professionshøjskoleers egne beregninger viser, at omkostningen til markedsføring er væsentligt lavere. Ifølge beregningerne lå den reelle udgift på grunduddannelserne i 2019 på sammenlagt 12,9 millioner kroner. Pengene gik ifølge sekretariatet til udvikling af kampagner, produktion af materialer samt til rekrutteringsbureauer.

Bjørn Brandenburg, der er s-ordfører for forskning og uddannelse, mener, at institutionerne sagtens kan finde 550 millioner over fire år, uden at det går ud over kvaliteten af uddannelserne.

“Vi vil ikke skære i midler til vejledning og information, men vi vil af med den usunde konkurrence mellem institutionerne. Som når tre ungdomsuddannelser fx prøver at udkonkurrere hinanden ved at plastre busser til med reklamer, lave TV-kampagner eller ansætte pressechefer til at fortælle gode historier. De penge gør mere gavn i en reform, der øger trygheden i hele Danmark”, siger Bjørn Brandenburg.

### Kampagne skaffede fuldt hold

På Professionshøjskolen Absalon i Region Sjælland griber man yderst sjældent til egentlig markedsføring. Til gengæld har institutionen en stor informationsopgave. Det forklarer rektor Camilla Wang.

**“ Vi fik kun nok studerende til det første hold i Haderslev, fordi vi kørte en informationskampagne”.**

**Birthe Friis Mogensen, rektor**

“I vores område er det vanskeligere at tiltrække unge, da uddannelsestraditionerne ikke er så stærke. Samtidig er der en stor mangel på pædagoger, lærere og sygeplejersker over alt i regionen. Derfor er vi nødt til at bruge kræfter på at fortælle om vores uddannelser”, siger rektor Camilla Wang.

Der er dog undtagelser. Fx måtte Professionshøjskolen Absalon lave en indsats ud over det sædvanlige, da den nye sygeplejerskeuddannelsen skulle etableres i Holbæk i 2017.

“Holbæk har ingen videregående uddannelser i forvejen, der er ingen campus i byen og de unge i området er vant til at søge væk. Derfor var det var nødvendigt at annoncere bredt, ved busstoppesteder, i aviser og via en reklame i de nordvestsjællandske biografer”, fortæller rektor Camilla Wang.

Alle 60 pladser på uddannelsen blev besat.

### Det rammer kvaliteten

Det er kun lidt over et år siden, at den da nytiltrådte S-regering fjernede de årlige topcentbesparelser og i sit forståelsespapir proklamerede, at uddannelsesområdet skulle styrkes. Derfor er det to skridt frem og et tilbage, når man nu igen planlægger at tage penge fra området. Det siger Per Nikolaj Bukh, der er professor i offentlig økonomistyring ved Aalborg Universitet.

“Det kan ikke undgå at gå ud over uddannelseskvaliteten. I runde tal svarer beløbet til 150-200 stillinger”, siger han.

Aalborg-professoren er enig med socialdemokraterne i, at visse uddannelser bruger for mange penge på reklamer, fx hvis de er til stede i lufthavne eller går på hugst i regioner eller byer, hvor andre også er til stede.

“Men det er ikke situationen for professionshøjskolerne. De er forpligtede til at uddanne til velfærdssektoren i regionerne, og vi står med en kæmpe udfordring i forhold til at få nok sygeplejersker og pædagoger,” påpeger Per Nikolaj Bukh.

Foruden at være professor er han også bestyrelsesmedlem på UC Nordjylland. Hverken her eller på andre professionshøjskoler har man et markedsføringsbudget i den størrelsesorden, siger han.

“Derfor er der også lidt ‘komiske Ali’ over det, når regeringen hævder at besparelsen bare skal stoppe de usunde reklamer. De 550 millioner kan kun findes på rammebevillingen. Jeg tror egentlig, det havde mødt større accept og respekt, hvis politikerne havde sagt lige ud, at en del af gaveboden blev åbnet for tidligt og at de bredeste skuldre må aflevere lidt i en coronatid”, siger Per Nikolaj Bukh.

Ifølge Socialdemokraternes uddannelses- og forskningsordfører Bjørn Brandenburg gør regeringen bare hvad den også lovede inden valget.

“Dengang sagde vi at 200 millioner skulle overføres fra uddannelsernes reklamebudgetter til en nærhedsreform. Nu er beløbet endda sat ned”, siger Bjørn Brandenburg. ■











# SØJLERNES ORDEN

Efter den 38 dage lange meget omtalte elevblokade på humaniora i København sidste år stiftede nogle af de aktive studerende en orden sammen – og de fik en fælles tatovering med søjler, fortæller Maria Langmark på 22 år.

“Vi fik ideen til at stifte en orden. Søjlernes Orden. Vi sad til blokaden og talte hele natten, det var vinter og koldt udenfor, men vi hyggede os, drak lidt rødvin og blev gode venner”.

“Vi kendte jo ikke alle sammen hinanden. Vi kommer fra flere forskellige studier, og nogle var endda lige startet på 1. semester. Men vi havde et sammenhold. Et fællesskab. Som et symbol på det fællesskab har vi fået lavet søjletatoveringer, der repræsenterer vores uddannelser”

“Søjlerne er tegnet af en i gruppen, kunstneren Skurkulette aka Teresa Juhl, som læser italiensk på 3. semester. Og det er ikke bare tilfældige tatoveringer. Der er smukke joniske søjler, enkelte doriske søjler, detaljerede korintiske søjler og sågar en egyptisk søjle”. ■

# Stærke kvinder har også brug for et fortroligt rum

Omkring 20 højtuddannede kvinder, som netop er trådt ud på arbejdsmarkedet, har startet et nyt netværk kun for kvinder. Med netværket får kvinderne et fortroligt rum, hvor de kan få støtte og sparring.

**N**år unge kvinder starter i deres første job, kan det være særligt svært at sige fra på jobbet, specielt hvis det handler om køn. Det fortæller cand.mag. i østeuropastudier Ida Alban Adler, som til daglig er fuldmægtig i ledelsessekretariatet i Skattestyrelsen, hvor hun er med til at bekæmpe økonomisk kriminalitet. Hun er sammen med knap 20 andre kvinder i gang med at skabe netværket "Kvinder i første job". Udelukkende for højtuddannede kvinder i alderen 27-32 år.

"Når man er i starten af sin karriere, er der mange situationer, man ikke ved, om er særlige, eller om andre måske også oplever dem. Men i netværket sidder jeg sammen med nogle meget dygtige, unge kvinder,



som jeg kan spejle mig i”, siger Ida Alban Adler.

De omkring 20 kvinder har indtil videre mødtes i netværket én gang. Det skete i DM med bistand fra to DM-konsulenter. De vil medvirke et par gange for at hjælpe med at sætte rammerne for netværket, hvorefter kvinderne i netværket selv tager styringen. Der tegner sig dog allerede en klar tendens for, hvor brugbart netværket kan blive.

“Vi fik ret hurtigt etableret en fortrolighed, og jeg har opdaget, at vores snakke kan være meget personlige og derfor også enormt sårbare. Det kunne fx være en snak om, hvorfor man føler sig uretfærdigt fravalgt til større opgaver til fordel for mandlige kolleger. Eller om barsel - hvornår går man ind til sin chef og siger, at man er gravid?”

Den fortrolige snak kan også være om løn, lederambitioner eller om at opleve sexisme eller deciderede seksuelle krænkelser på jobbet.

“Hvordan håndterer man det lige som ung kvinde i starten af sit arbejdsliv, hvis chefen eller kolleger taler til en på en upassende måde?” siger Ida Alban Adler.

At de kun er kvinder i netværket, betyder for hende, at de får et mere frit rum at tale i. Det erfarer hun også, at flere af hendes dygtige kvindelige chefer har draget stor nytte af i lignende kvindenetværk.

“Flere kvinder i vores netværk er superdygtige og har store ambitioner. Nu kan vi støtte og sparre med

## “Vi fik ret hurtigt etableret en fortrolighed, og jeg har opdaget, at vores snakke kan være meget personlige og derfor også enormt sårbare”.

**Ida Alban Adler**, ledelsessekretær i Skattestyrelsen

ikke slut i morgen. At vi i netværket kan være i et fortroligt rum og tale om personlige erfaringer med dette, tror jeg er rigtig sundt”, siger Ida Alban Adler.

Hun fortæller, at hun selv har oplevet at være i en situation i et tidligere job, hvor hun efter nærmere eftertanke og refleksion følte, at hun blev nedgjort af en stor gruppe mænd, fordi hun var eneste kvinde til stede.

“Der blev jøket med, at jeg skulle lægge mig ned på gulvet, da der skulle tages et billede. Det var ment i sjov, men for mig var det ydmygende. I situationen tænkte jeg ikke, at det var så slemt, og grinte faktisk lidt af det. Men jo mere vi snakker om sådanne situationer, jo mere sur over det bliver jeg. Det er vigtigt, at vi får fastsat nogle klare rammer og redskaber til at sige klart fra over for, at man havner i sådanne situationer”, siger Ida Alban Adler og forklarer, at netværket ikke bare har et fagligt omdrejningspunkt for kvinderne.

“Det handler derimod meget om det helt personlige - at være en kvinde i starten af sin karriere”. ■

hinanden i at være “powerkvinder”. Både nu og forhåbentlig også i lang tid fremover ved løbende at følge og sparre med hinanden gennem vores arbejdsliv”, siger Ida Alban Adler.

### Sexisme og MeToo er også på dagsordenen

Siden 2017 har #MeToo været et centralt og omdiskuteret redskab i den offentlige debat. Og de seneste uger er sexisme på jobbet også kommet på dagsordenen herhjemme, efter at den kvindelige X Factor-vært Sofie Linde stod frem på Zulu Comedy Galla i slutningen af august.

Det fik 1.615 kvinder til efterfølgende at skrive under på støttebrev til Sofie Linde med ønske om i den kommende tid at sætte styrket fokus på sexisme i mediebranchen.

I dagene efter har der været flere eksempler på kvinder, som er stået frem i medierne og har fortalt om grænseoverskridende oplevelser på deres arbejdspladser. Det gælder bl.a. på TV2 og i DR.

“Nu hører vi meget om MeToo og sexisme, og det bliver helt sikkert også et emne i vores netværk. Det kan vi slet ikke komme uden om. Vi har mere eller mindre alle sammen oplevet at blive bedømt på vores køn eller det, der er værre. MeToo er

**Ida Alban Adler, fuldmægtig i Skattestyrelsen, er sammen med knap 20 andre kvinder i fuld gang med at skabe et netværk for unge højtuddannede kvinder i deres første job, hvor de fortroligt kan tale og sparre om karriere og arbejdsliv.**

### DM'S NETVÆRK

Læs mere om DM's netværk og muligheden for at oprette dit eget netværk på [dm.dk/netværk](http://dm.dk/netværk)



Væk med ydmygheden:

# Nyuddannede starter netværk for powerkvinder

Mange kvinder er for ydmyge, synes to nyuddannede kvinder. Med et nyt netværk vil de hylde og understøtte "powerkvinder" i starten af karrieren i Aarhus.

**D**et er yt med ydmygheden. I hvert fald hvis man spørger de to unge og nyuddannede Aarhus-kvinder Ellen Fruekilde og Eva Gottschalk. De er i fuld gang med at starte et nyt netværk for kvinder i Aarhus.

"Vi ønsker med netværket at skabe et rum, hvor vi kan inspireres af andre kvinder, og hvor vi lægger janteloven på hylden og i stedet for hylde hinandens kvaliteter, og hvor det er i orden at synes, at man er sej", siger Ellen Fruekilde, som til daglig arbejder som projektkoordinator i reklamevirksomheden Genie Corp.

Hun har sammen med sin veninde, Eva Gottschalk, som er social

media manager på Jyllands-Posten, taget initiativ til netværket "Powerkvinder i Aarhus". De to unge kvinder kender hinanden fra Medievidenskab på Aarhus Universitet, hvor de begge færdiggjorde studierne i 2019.

De har ønsket at skabe et netværk for unge akademikerkvinder i starten af deres arbejdsliv, der mødes bredt på tværs af faglighed, job, branche og sektor. Det er et aktivt tilvalg, at netværket skal være for kvinder.

"Der er mange seje kvinder i Aarhus, men vi oplever også meget ydmyghed omkring, hvorvidt man som kvinde faktisk vil stå ved, at man er sej og kan noget. Desuden kan man måske have svært ved at få de ideer, man brænder for, gennemført på

arbejdet, og så har man brug for nogen, der bakker en op, og som kommer med input til, hvordan man kan få det, man ønsker, gennemført og løftet yderligere", siger Eva Gottschalk.

## Det skal ikke være en politisk bevægelse

Rammerne omkring møderne i netværket har de to kvinder ikke fuldt ud fastlagt endnu. De tænker, at netværket skal være for omkring 20-30 kvinder i starten af deres arbejdsliv.

Netværket vil i udgangspunktet bruge DM's lokaler i Aarhus til at holde møder og workshops, ligesom de også kan tage ud til foredrag eller på virksomhedsbesøg hos hinanden eller hos andre inspirerende kvinder. Det er tanken, at kvinderne i netværket skal hylde den positive energi - mere end at de vil sætte fokus på mere overordnede problemer i arbejdslivet.

"Det er ikke tanken, at vi i netværket vil have fokus på udfordringer med fx ligestilling og løn. Og som

**Ellen Fruekilde og Eva Gottschalk er tidligere studiekammerater fra Medievidenskab på Aarhus Universitet og har startet et kvindenetværk, som skal hylde unge, seje kvinder på arbejdsmarkedet.**



**“Netværket handler om at give hinanden et selvtillidsboost, så man tør følge sin mavefølelse og kan brænde igennem på jobbet”.**

**Eva Gottschalk**, social media manager, Jyllands-Posten

udgangspunkt tænker vi heller ikke, at det skal være en politisk bevægelse. Men sidder folk med arbejdsrelaterede problemer, og ønsker man at få dem debatteret i netværket, så skal der naturligvis være et rum for at tale ærligt og åbent om det”, siger Ellen Fruekilde.

Netværket handler dog først og fremmest om at hyld hinandens styrker og at give hinanden inspiration til, hvordan de styrker kan forvaltes bedst muligt, forklarer Eva Gottschalk.

“Man skal have mod til at være sig selv på arbejdspladsen og tage styringen over sin egen karriere og sine drømme. Netværket handler om at give hinanden et selvtillidsboost, så man tør følge sin mavefølelse og kan brænde igennem på jobbet. Det skal være et rum for rigtig positivitet, og hvor man bakker hinanden op”, siger Eva Gottschalk. ■

# Kvinder skal gøre sig ekstra umage for at se professionelle ud

Kvindelige konsulenter bliver ofte forskelsbehandlet og oplever at blive bedømt ud fra køn, ikke kvalifikationer. Det oplever selvstændig konsulent Julia Bjerre Hunt, som har taget initiativ til at starte et netværk for kvindelige konsulenter, hvor de kan hjælpe hinanden med at løse konkrete udfordringer i arbejdslivet.

**K**vindelige konsulenter skal gøre sig mere umage og være mere klar til at tage andre og mere direkte konfrontationer, end mandlige konsulenter generelt skal.

Det oplever Julia Hunt, som er selvstændig konsulent og bl.a. underviser på kurser om ledelse af frivillige i virksomheden Ingerfair. Hun har taget initiativ til at starte netværk for kvindelige eksterne konsulenter inden for humaniora og samfundsvidenskab (KVIK).

“Jeg har kollegiale relationer, som kommer til kort, når det handler om den særegne rolle, det er at være kvindelig konsulent, som i princippet lever af at sælge sig selv, og hvor grænsen mellem faglighed og personlighed derfor meget nemt flyder sammen”, siger Julia Hunt, som også er formand for DM’s sektor for privatsatte og selvstændige.

Hun flyttede for nylig fra København til Roskilde og har derfor brug

for at danne et netværk med kvindelige konsulenter, som kan samles uden for hovedstaden. Med netværket ønsker hun et refleksionsrum, hvor hun og andre kvinder kan tale fortroligt uden at skulle bruge tid på at forklare, at der er forskel på, hvordan mænd og kvinder bedømmes, når de får og er på en arbejdsopgave.

“Jeg oplever, at den forskelsbehandling er mindre nu, end da jeg startede som konsulent, men jeg kan stadig mærke og konstatere, at de overvejelser, problemer og snakke, jeg har med andre om at begå mig som selvstændig kvindelig konsulent, ikke altid bliver genkendt, når jeg taler med mandlige kolleger”, siger Julia Hunt.

“Jeg har derfor brug for et fortroligt rum, hvor man vil stå ved, at det kan være sårbart i arbejdet, og hvor man frit og åbent kan tale om, når man føler sig underkendt eller fravalgt på grund af sit køn”.



**Kvindelige konsulenter skal være klar til at tage andre direkte konfrontationer and mandlige konsulenter, fortæller selvstændig konsulent Julia Hunt, som har startet et netværk for højtuddannede, kvindelige konsulenter.**



### Som en slags "Mads og Monopolet"

Julia Hunt er åben over for, hvad netværket skal tale om. Men det skal være jobrelateret, og hun har ikke brug for at tale om situationer "fra gamle dage".

"Men jeg håber, vi kan bruge vores historik som kvinder og konsulenter som ballast til at vende konkrete udfordringer og jobsituationer som en slags "Mads og Monopolet", siger Julia Hunt.

Hun forklarer, der fx er masser af pres på konsulenteres ytringsfrihed og diskussionen om, hvorvidt man hyres til at fremstille bestemte konklusioner.

"Vi skal kunne give hinanden redskaber til at komme ud af låste situationer. Og så er det altid superspændende med faglig sparring".

Julia Hunt er ofte ude til kundemøder og til foredrag. Og der lever hverdagssexismen. Hun oplever fx, at det i særlig grad bliver bemærket, når der er kvinder på talerstolen.

Men det gælder fx også påklædning.

"Mænd har typisk en standard

med jakkesæt. Det er nemt. Men kvinder skal gøre sig ekstra umage for at se professionelle ud - uden at man må ligne en mand, men samtidig skal man være autentisk og ikke spille på sit køn. Når man er nyuddannet kvinde, fylder det utrolig meget", siger Julia Hunt og tilføjer:

"Forventninger omkring, at kvinder skal rende rundt i høje hæle og med læbestift for at se professionelle ud, er jo noget vås".

Selv om Julia Hunt også selv jævnligt oplever sexisme, så synes hun, det var værre i starten af hendes kar-

riere. I dag er den type oplevelser ofte mere subtile.

"Jeg oplever da stadig eksempler på sexisme. Det kan fx være, når jeg taler med en mandlig kursist, der lige laver lidt sjov med, at nu har han mit nummer, så måske vi lige kan tage en kop kaffe en dag", siger Julia Hunt.

"Man skal bruge meget energi på at overbevise folk om, at sexisme er et problem. Den tid skal vi ikke bruge på at forsvare eller forklare det i et kvindenetværk. Det gider jeg ikke bruge tid på længere", siger hun. ■

## "Forventninger omkring, at kvinder skal rende rundt i høje hæle og med læbestift for at se professionelle ud, er jo noget vås".

**Julia Hunt**, selvstændig konsulent i Ingerfair

## Vil du have indflydelse i vores forsikringsfællesskab?

### Stil op til delegeretvalg i LB Foreningen.

Som medlem af Dansk Magisterforening har du adgang til Lærerstandens Brandforsikring, som er en del af LB Forsikring.

Vidste du, at du som forsikringstager i Lærerstandens Brandforsikring er medejer af dit forsikringsselskab? Du ved det måske ikke, men faktisk er demokrati og medlemseje en helt central del af LB Foreningen, der ejer LB Forsikring.

Her er det nemlig medlemmerne, der er ejerne.

Hos os er man ikke bare en kunde, men et medlem med en demokratisk stemme. Og det er helt enkelt - vil du have indflydelse må du være med.

Dit og de andre medlemmers ejerskab varetages af 45 delegerede i LB Foreningen, der er hovedaktionær i LB Forsikring, som blandt andet består af Lærerstandens Brandforsikring.

Netop nu er det muligt for medlemmer i postnummer 3700-4799 at stille op som kandidat og blive en af de delegerede i LB Foreningen.

Læs mere og se hvordan du kan stille op på [www.lbforeningen.dk/valg](http://www.lbforeningen.dk/valg)



LB Foreningen

# Altafgørende it-system true

## – afløseren allerede to år forsinket

Universiteternes studieadministration er fuldstændig afhængig af it-systemet STADS, men systemet er oldgammelt, fejlbehæftet, truet af sammenbrud, og afløseren Kopernikus er allerede to år forsinket.

**E**t skandaleramit it-system med cirka 25 år på bagen, der er fyldt med fejl, og som man for længst er holdt op med at udvikle på, kan lukke universiteternes studieadministration ned.

STADS, som programmet hedder, bruger universiteterne til alt lige fra optagelse og indskrivning af nye studerende til tilmelding til undervisning og eksamen, karaktergivning og registrering af studieaktivitet, så de studerende kan få udbetalt deres SU. Ministeriet bruger også data fra systemet til at beregne størrelsen af universiteternes uddannelsesbevilling.

Cirka 100.000 studerende bliver administreret ved hjælp af STADS, så det er med andre ord altafgørende for universiteterne, at det fungerer, men i it-verdenen, hvor udviklingen går lynhurtig, har STADS for længst overskredet sin sidste salgsdato og måske også sin udløbsdato.

Jesper Olesen, universitetsdirektør på Københavns Universitet, siger, at man ikke behøver at være datalog for at kunne regne ud, at STADS synger på sidste vers. Det er skabt under nogle forudsætninger, der ikke eksisterer længere, og der er sket rigtig meget i mellemtiden hvad angår bru-

gerkrav og funktioner, siger han.

“Vi er som universitet dybt afhængige af, at STADS fungerer, og det betyder også rigtig meget for vores VIP’er og for vores studerende”, siger Jesper Olesen og fortsætter:

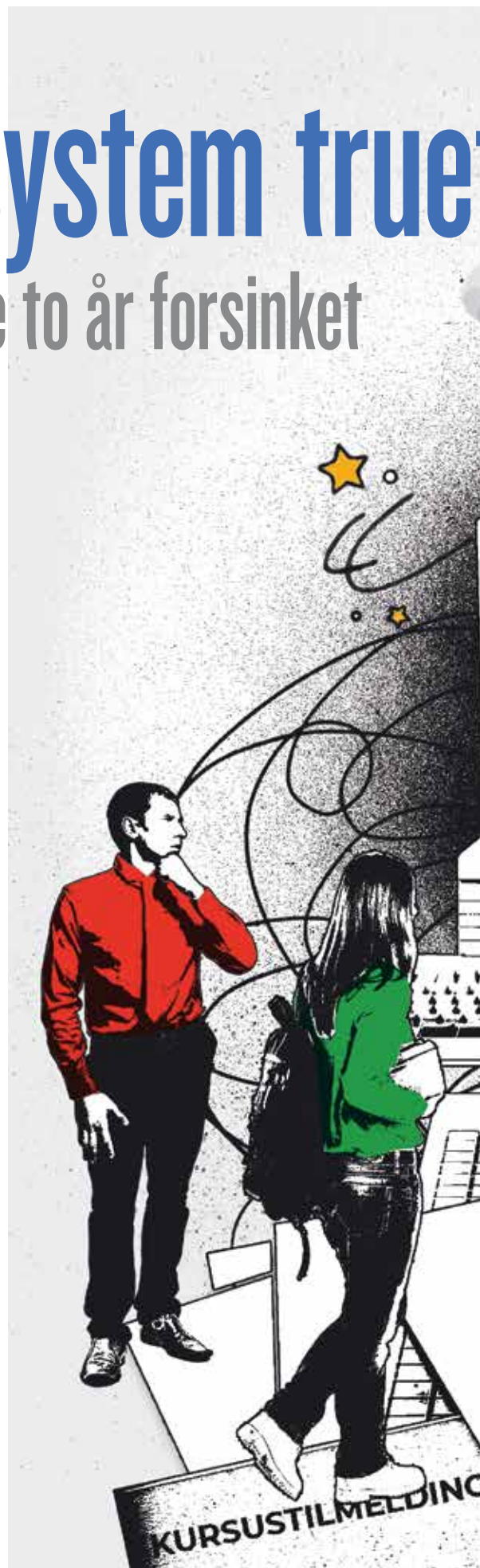
“Vi humper videre og lapper det sammen her og der. Det er risikabelt at arbejde med, men vi lever med det på godt og ondt, da vi bruger det til mange arbejdsprocesser, og det trods alt er bedre end at bruge pen og papir. Når der er pres på i forbindelse med optag, kalder vi rutinemæssigt ekstra personale ind, i tilfælde af at systemet bryder sammen, og vi må lave tingene manuelt”, siger han.

Jesper Olesen tilføjer, at han har forståelse for, at det tager lang tid at udvikle afløseren Kopernikus, men han kunne virkelig godt tænke sig, at det gik hurtigere.

“Der har været mange forskellige ønsker til, hvad systemet skal kunne, så vi skulle blive enige om, hvilke basale behov vi har på alle universiteterne, så det er i virkeligheden ikke så mærkeligt, at det er svært og tager tid”, siger Jesper Olesen.

### Kritisk konsulentrapport

At der er store problemer med STADS, kan ikke komme som den



# t af sammenbrud



store overraskelse. Allerede i 2016 klagede universiteterne deres nød i et brev til ministeriet.

Selv den ordinære drift af STADS var tæt på at være truet, og der var ikke længere et samlet overblik over situationen, skrev de.

Efterfølgende hyrede Uddannelses- og Forskningsministeriet et konsulentfirma til at udarbejde en analyse af STADS. Anbefalingen lød derfor hurtigst muligt at udskifte det med et nyt. I konsulentrapporten, der er på engelsk, står der oversat til dansk:

“STADS giver ikke et solidt grundlag for langsigtet bæredygtig vedligeholdelse. Det vil være muligt for KMD-teamet at holde systemet kørende i nogle få år. Det skal bemærkes, at det nuværende vedligeholdelseskerneteam både er underbemandet og mindre produktivt, end benchmarkresultater antyder. Dette betyder, at mens vedligeholdelse er mulig, er den fejlbehæftet og ikke omkostningseffektiv”.

Konsulenterne skriver også, at omkostningerne til vedligeholdelse vil være stigende i de kommende år, ligesom det vil være svært og dyrt at videreudvikle systemet i forhold til myndighedskrav og institutionernes behov.

Universiteternes regning for STADS lyder på 43,6 millioner kroner i år, men det stiger til 82,3 millioner kroner i 2021.

## Holdes sammen med gaffatape

Ministeriet valgte at lytte til konsulenterne og i samarbejde med universiteterne at gå i gang med udviklingen af et nyt system, der senere fik navnet Kopernikus, men processen er allerede to år forsinket, så utålmodigheden og frygten for sammenbrud i forbindelse med spidsbelastninger som det årlige studenteroptag breder sig på universiteterne.

Arnold Boon, universitetsdirektør på Aarhus Universitet, er godt træt af STADS. Han sammenligner it-strukturen i programmet med en tallerken kold spaghetti, hvor det hele er viklet ind i hinanden.

“Der er blevet udviklet på STADS lag på lag gennem årtier, og der er udviklet moduler til enkelte universiteter, så ingen kan længere overskue strukturen. Når man foretager en ændring ét sted, kan det give en ny

»



» fejl et helt andet sted i systemet. STADS bliver billedlig talt holdt sammen med gaffatape”, siger Arnold Boon.

Han understreger, at ledelsen på alle universiteterne har et stort ønske om, at Kopernikus-projektet bliver en succes, da der er brug for et fælles it-system på universiteterne, der kan effektivisere administrationen og sætte de studerende i centrum, men bekymringen er, at det allerede har taget så lang tid, og om det bliver yderligere forsinket, samt hvad prisen ender med at blive, da det er universiteterne, som skal betale.

“Jo længere tid det tager, jo længere tid skal vi leve med STADS, og jeg tør slet ikke tænke på konsekvenserne, hvis vi får et stort nedbrud”, siger Arnold Boon.

Lone Vestergaard, studiechef på Aalborg Universitet, siger, at de oplever, at systemet er blevet mere stabilt, efter at man holdt op med at udvikle nye funktioner i nævneværdig grad i 2018.

“Min største bekymring er, hvornår vi har et nyt system. Det er længe siden, vi begyndte at tale om at udskifte STADS, og jeg kender ikke til større it-projekter, der ikke blev forsinket. STADS vil have vanskeligt ved at imødekomme vores behov, hvis der kommer ny lovgivning, som kræver ny systemunderstøttelse. Vi har mødt forståelse fra styrelsen i forbindelse med nogle mindre ændringer, som vi ikke kan implementere, før vi har et nyt system, men vi kan jo ikke bede politikerne undlade at vedtage ny lovgivning i de næste fire-fem år alene på grund af manglende systemunderstøttelse”, siger Lone Vestergaard.

### Forstår bekymring

Flemming Bøge, kontorchef i Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte, er ansvarlig for at holde STADS flydende og for at udvikle Kopernikus. Han siger, at han godt kan forstå, hvis der på universiteterne er en bekymring for systemnedbrud.

“Det er et kernesystem, der skal fungere, da det vil være fuldstændig uoverskueligt, hvis tingene skal laves manuelt. Det er helt naturligt, at folk tænker, om de kan være trygge, eller om de risikerer, at det falder ned om ørerne på dem om et halvt år. Jeg tænker, at vi har en vigtig kommunikationsopgave i forhold til at berolige folk og forklare, hvorfor STADS godt kan holdes i drift, mens vi gør klar til Kopernikus”, siger Flemming Bøge.

Han tilføjer, at ministeriet har gjort sig store anstrengelser for at sikre, at STADS kan køre fire år endnu. Problemet er, at kodningen er så gammel, at der ikke er mange på markedet med kompetencerne til

## DE STØRSTE OFFENTLIGE IT-SKANDALER

Det er nærmere reglen end undtagelsen, at det går galt, når det offentlige udvikler nyt it, så STADS-skandalen er langtfra enestående. Tværtimod.

I en beretning fra juni 2000 undersøgte Rigsrevisionen 124 store statslige it-projekter.

Totalomkostningerne var 4.527 millioner kroner, og blot 18 afsluttede og 18 igangværende projekter var gennemført i overensstemmelse med de oprindelige planer.

De resterende 88 projekter svarende til 71 procent kunne ikke gennemføres som planlagt, på grund af at tiden, økonomien eller funktionaliteten var skredet.

at håndtere opgaven, men man har indgået en kontrakt med en ekstern leverandør om support og vedligeholdelse af systemet, fortæller Flemming Bøge.

“Når vi taler med studiecheferne på universiteterne, giver de udtryk for, at kvaliteten er blevet bedre, og vi kan også se, at antallet af systemfejl er nedadgående, men det er ikke det samme som at sige, at alle oplever, at STADS fungerer. Jeg er ved godt mod og føler mig tryk ved, at vi kan holde det kørende uden store udfald til gene for universiteterne, men det er klart, at der tilbage i tiden har været alvorlige problemer”, siger han.

### Driftsproblemer i årevis

Et hurtigt kig tilbage viser, at der har været masser af driftsforstyrrelser de seneste år. I 2014 oplevede universiteterne store problemer, da ministeriet skiftede leverandør.

I 2015 blev ministeriet og universiteterne enige om at sætte al større systemudvikling af STADS i bero bortset fra et nyt modul til optag af internationale studerende, men i 2018 opgav man helt at få udviklet den nye funktion, da prisen ville blive for høj.

Samtidig kom der flere lovændringer i 2015, som systemet ikke kunne håndtere, blandt andet studiefremdriftsreformen, der betød, at universiteterne fik ansvar for at sikre, at alle studerende var tilmeldt kurser svarende til fuld studieaktivitet. Før reformen var det den studerendes eget ansvar at holde styr på, at kurser ikke lå på samme tidspunkt, og at de havde det rette antal ECTS-point.

Problemet var, at STADS ikke kunne validere, om en studerende måtte skifte til et andet valgfag eller bytte med en anden studerende, efter at tilmeldingsfristen var udløbet,

hvis et kursus eksempelvis blev aflyst.

Studieadministrationerne måtte som konsekvens behandle mange af de studerendes sager manuelt. Særligt KU, der har mange valgfag, var hårdt ramt og stod til at miste en bevilling på 354 mio. kr. i 2020, hvis man ikke levede op til fremdriftsreformen.

I april 2016 oplevede man igen store driftsproblemer med STADS, herunder manglende stabilitet i forbindelse med studieoptag.

I foråret 2018 var den igen gal, og KU og AU havde store driftsproblemer med STADS' selvbetjeningsportal, og i juni var der fortsat problemer med ustabil drift, som påvirkede optagelsen via den koordinerede tilmelding og understøttelsen af tilmelding til undervisning og eksamener. I 2019 oplevede alle universiteter store performanceproblemer med bl.a. optagelse.dk.

### Gentager historien sig?

STADS blev forsinket med fem år, da det blev udviklet, og frygten er, at historien er ved at gentage sig i forbindelse med afløseren Kopernikus, siger en kilde tæt på arbejdet i styregruppen. Kilden ønsker at være anonym, men kritiserer ministeriet for ikke at have formået at etablere en kompetent organisation, at projektstyringen har været utilstrækkelig, og at fremdriften i projektet er utilfredsstillende.

Forskerforum har fået aktindsigt i referaterne fra møderne i styregruppen.

Dokumenterne viser frustration over, at arbejdet går langsomt, samarbejdsudfordringer bliver diskuteret, og der er store problemer med at besætte centrale poster, så universiteternes egne medarbejdere bliver bedt om at træde til i perioder.

På et møde den 24. april 2017 vurderer DTU's repræsentant, at sektoren ikke kan vente fem år på nyudvikling, og efterlyser muligheder for, at processen fremskyndes. Den 15. maj 2018 diskuterer styregruppen “behovet for fremdrift i programmet”.

“Der er indtil nu talt meget om organisation, og der blev udtrykt et ønske om at se mere fremdrift i programmet”, står der.

I referatet fra mødet den 26. marts 2020 står der, at ministeriet har genoptaget rekrutteringsprocessen i forbindelse med en programleder, der skal afløse den eksterne konsulent, der har udfyldt rollen. Der skal også findes en chefarkitekt og forvaltningsleder.

I mødereferatet fra 16. april 2020 fremgår det, at den eksterne konsulent, Thomas Gottschalck, partner i virksomheden Implement, kom med en række råd til det videre arbejde, da han trådte ud af projektet.

Blandt andet kritiserede han, at der er

uklare roller og mandater, og at det har taget sammenlagt syv måneder at genbesætte to ledige stillinger.

“Dette påvirker fremdrift og motivation i programmet markant”, sagde han ifølge referatet.

Forskerforum har bedt Thomas Gottschalck uddybe sine synspunkter, men det har han takket nej til.

### **Sundhedsplatformen skræmmer**

Flemming Bøge, kontorchef i Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte og ansvarlig for Kopernikus-projektet, siger, at han godt forstår, at en forsinkelse på to år kan virke som lang tid. Offentliggørelsen af udbudsmaterialet er blevet udskudt flere gange. Blandt andet fra sommeren 2020 til november 2020, og nu er et realistisk bud, at det først bliver i april 2021.

Forinden skal Statens It-råd foretage en risikovurdering, og det arbejde er planlagt til vinter i år eller forår 2021.

Flemming Bøge siger, at tingene tager tid af flere årsager. For det første er det en præmis for projektet, at universiteterne driver studieadministration på vidt forskellige

måder, og hvis man skal udvikle et fælles system, der ikke er lige så komplekst, som STADS er i dag, kræver det, at man harmoniserer de administrative processer.

“Det er en tidskrævende proces, når de forskellige ønsker skal bøjes mod hinanden”, siger han.

Han tilføjer, at det er korrekt, at man har haft nogle rekrutteringsproblemer, men at man har valgt en samarbejdsmodel, hvor de har frikøbt kernemedarbejdere fra universiteterne, men det er et dilemma, fordi man låner universiteternes bedste folk. Derfor har de også i en periode hyret eksperter konsulenter ind.

“Det har vi ikke ønsket at blive ved med, og efter sommerferien har vi fået sat det fulde hold i ministeriet”, siger han.

Ifølge Flemming Bøge har de lagt sig fast på at indkøbe et amerikansk standardsystem, som der er fem forskellige leverandører af, men selvom det er en hyldevare, skal det tilpasses danske forhold, da uddannelsessystemet er meget anderledes i Danmark i forhold til USA. I den proces er man meget grundig for at undgå at begå de samme fejl, som man gjorde i forbindelse med Sund-

hedsplatformen, der også bygger på et tilpasset amerikansk standardsystem.

“Det er snublende nært at sammenligne med Sundhedsplatformen, men vi har været meget grundigere for at sikre, at vi ikke står med de samme udfordringer. Vi har sikret os, at markedet kan honorere vores krav, at projektet er forankret ude på universiteterne, og at implementeringen er på plads. Det lyder måske simpelt, men det kræver en betydelig indsats at forberede”, siger han.

Flemming Bøge håber, at man kan gå i udbud i april 2021, og så vil man formentlig få fire-fem tilbud. Forhandlingerne med leverandørerne vil strække sig til nytår, og når systemet er tilpasset de danske forhold, skal det testes på et pilotuniversitet, som bliver KU.

Derefter skal Kopernikus formentlig indføres i tre bølger med to-tre universiteter ad gangen, så hans bedste bud er, at vi skal hen til 2024 eller 2025, før alle universiteterne har fået et nyt studieadministrativt system. ■

# Master i Retorik

Er du nysgerrig på retorikkens verden?  
Vil du ruste dine mundtlige kompetencer?  
Vil du kunne tilgå egen- og andres kommunikation strategisk?

Så tag en Master i Retorik og opbyg din evne til at kommunikere professionelt.

Master i Retorik udbydes i et samarbejde mellem Aarhus Universitet og Roskilde Universitet. Du vil blive undervist både i Århus og Roskilde.

## STUDIESTART

29. januar 2021

## ANSØGNINGSFRIST

1. november 2020

## LÆS MERE PÅ

[cc.au.dk/uddannelse/evu/retorik/](http://cc.au.dk/uddannelse/evu/retorik/)



AARHUS UNIVERSITET



# Trine Aaen sluttede fred med sine begrænsninger og vandt

Efter et cykelstyrt og en psykisk nedtur fik Trine Aaen at vide, at hun nok aldrig ville få et rigtigt arbejde. I dag hjælper hun andre fysisk og psykisk sårbare som koordinator i Peer-Partnerskabet.



## FAKTA

Peer-Partnerskabet er stiftet af foreningerne Det Sociale Netværk og SIND og arbejder for, at peerstøtte bliver et fast tilbud til psykisk sårbare. Derudover bidrager de til forskning på området. Peerstøtte går ud på at tilbyde støtte til psykisk sårbare personer igennem erfaringsbaseret støtte og læring mellem mennesker.

**Trine Aaen fik sit liv slået ud af kurs af et cykelstyrt. Nu arbejder hun med at hjælpe andre fysisk og psykisk sårbare.**



“**D**u skal nok komme igennem studiet, men du skal ikke regne med at få et normalt job”. Sådan sagde en behandler til den i dag 30-årige Trine Aaen, der læste antropologi på Københavns Universitet, efter at et cykelstyrt havde slået hendes liv ud af kurs.

Men Trine Aaen fik et job. Hun arbejder i dag som lokalkoordinator i København for Peer-Partnerskabet, en forening stiftet af Det Sociale Netværk og SIND. Peer-Partnerskabet arbejder med og forsker i peerstøtte, der går ud på at sætte folk, der oplever psykisk sårbarhed, sammen med frivillige peers, der har fået deres egne kriser lidt på afstand.

### Væltede på cykel

Og netop kriser er noget, som Trine Aaen selv har erfaring med.

En kold fredag eftermiddag i november vælter Trine Aaen på sin cykel på Nørrebro. Hun er på vej i sommerhus med nogle venner, da hendes ene snøreband vikler sig ind i kæden, og hun falder direkte ned på sin højre skulder.

“Jeg var alene, og der var ingen på gaden til at hjælpe mig. Så jeg fik selv filtret mig fri og kom lige så stille op på cyklen igen. Jeg var lidt øm de efterfølgende dage på sommerhusturen, men det var først, da jeg mødte ind på arbejde ved computeren et par dage senere, at smerterne for alvor tog til”.

“Der bredte det sig gradvist fra højre håndled op i underarmen til albuen. Senere tog smerterne til i den venstre arm, da jeg kompenserede ved at bruge den i stedet for den højre”.

Det blev starten på et langt sygdomsforløb og en sygemelding på halvandet år.

### Intet hjælp

De mange smerter resulterede i, at Trine Aaen ikke kunne varetage sit studium. Hun forsøgte sig med mange behandlingsformer, dog uden nytte.

“Jeg prøvede alle mulige ting for at få styr på de der arme. Jeg famlede mig lidt frem og forsøgte at få fat i, hvad end jeg kunne af behandlinger”.

Det endte med også at gå ud over hende psykiske helbred.

“Jeg endte med at få det rimelig dårligt mentalt af det. Jeg havde tit svært ved at finde rundt i alle de her behandlinger, og hvornår jeg havde fået en henvisning til det ene og det andet”.

“Den hverdag, jeg kendte, forsvandt. Jeg var vant til, at jeg var studerende, og til at have et fedt studiejob i et ministerium, og

det var min profil. Men det var det pludselig ikke længere”.

“Nu var jeg sygemeldt og havde pludselig ikke særlig meget indhold i min hverdag længere. Alt blev fokuseret på, at jeg skulle få det bedre, jeg jagtede den ene behandling efter den anden og blev til sidst vildt stresset”.

“Jeg endte med at blive rigtig deprimeret og havde mistet håbet på, at jeg nogensinde skulle få det godt igen”.

Derfor virkede det som et dødsstød, da en behandler sagde til Trine Aaen, at hun ikke skulle regne med at få et normalt fuldtidsjob.

“Jeg havde alle de her bekymringer om min fremtid. Så det ramte mig sindssygt hårdt, for hvad er så meningen med at tage den her uddannelse, hvis det ikke fører til et job, jeg kan passe?”

### Studentergården

I løbet af de halvandet år, Trine Aaen var sygemeldt, havde hun mange op- og nedture. Men især en pige på Trine Aaens kollegie viste hende, at hun ikke var alene. Hun led nemlig også af tennisalbuer. Det udviklede sig hurtigt til et fællesskab, hvor de hjalp hinanden og udvekslede erfaringer.

“Vi brugte hinanden til at snakke om, hvordan vi gik og havde det - og ikke kun fysisk. Det der med at opleve, at jeg faktisk ikke var den eneste, der gik og havde de her fysiske udfordringer og ikke mindst de psykiske eftervirkninger - det var rigtig vigtigt for mig at have en ven, der 100 procent kunne sige, at hun forstod mig”.

“Vi kunne jo ikke behandle hinandens

se. Jeg satte stramme rammer for mig selv om at arbejde 9-16 og fri i weekenderne, så jeg blev også effektiv af det. Jeg sluttede ligesom fred med mine begrænsninger”.

### Var der et job til mig?

Trine Aaen færdiggjorde sit speciale i juni 2019 inden for normeret tid. Hun havde genfundet troen på sig selv, og halvandet års kamp var nu overstået. Næste udfordring var at finde et job.

“Jeg havde stadig den der besked i baghovedet, at jeg nok ikke kom til at have et normalt fuldtidsjob. Hvad skulle jeg sælge mig selv på? Jeg følte, at jeg var blevet overhalet af de andre på grund af mit sygdomsforløb”.

Efter halvanden måned som ledig så Trine Aaen opslaget fra Peer-Partnerskabet. Inden samtalen var hun dog meget i tvivl. Hvor meget skulle hun fortælle?

“Hvor meget skulle jeg fortælle om mine egne levede erfaringer? Er det et godt kort? Taler det mig ned at fortælle, at jeg har haft nogle udfordringer? Det var noget, jeg tænkte over”.

“Men så gik det op for mig. Det, at jeg selv havde haft så meget gavn af at snakke med ligesindede, det var jo peer to peer. Jeg vidste bare ikke, at det var det, det hed!”

“Og så endte samtalen med slet ikke at handle om alle de her studiejob, man helst skulle have haft, men derimod om mine egne levede erfaringer. Så jeg gik derfra og tænkte, at det var da alligevel ret fedt, at jeg kunne sige de her ting, og at de blev modtaget med ret stor nysgerrighed. At det ikke

## ”Jeg var vant til at have et fedt studiejob i et ministerium. Det var min profil, men det var det pludselig ikke længere”.

**Trine Aaen**, lokalkoordinator for Peer-Partnerskabet

smerter, men bare det at vide, at det ikke var unormalt, det var en kæmpestor hjælp. Jeg kunne jo godt tale med andre mennesker i mit liv, men der var bare ikke den samme forståelse”.

Efter mere end halvandet år som sygemeldt fik Trine Aaen modet til at vende tilbage på sit studie og starte på sit speciale. Den gensidige støtte og mødet med andre i samme situation skubbede hende til at slutte fred med sine begrænsninger.

“Jeg kunne se enden på min uddannel-

var noget, jeg skulle pakke væk”.

Nu håber Trine Aaen, at hendes erfaringer kan inspirere andre.

“Det, jeg har været igennem, er jo overhovedet ikke unikt. Der er mange andre, der har prøvet det samme som mig. Man føler sig sat af. Jeg troede, at det var enormt vigtigt med et prestigefyldt studiejob og at gennemføre på normeret tid. Men det er okay, at der er nogle bump på vejen.

Og du er ikke alene, så mit råd er at sige det højt”. ■

## Coronamysterium:

# Humaniorastuderende på KU havde det elendigt og klarede sig glimrende til eksamen

Trods tvangsdigitalisering af al undervisning fik studerende på Det Humanistiske Fakultet på Københavns Universitet et væsentligt bedre eksamensresultat i forårssemestret end sidste år.

**T**ilsammen udgør mere end 12.000 individuelle eksamenshandlinger før sommerferien på Københavns Universitets (KU) Humanistiske Fakultet en overraskende afslutning på et meget usædvanligt forårssemester.

På trods af akut corona-nedlukning i marts og tvangsdigitalisering af al undervisning semesteret ud har de studerende ikke alene præsteret lige så godt som under normale forhold, de har præsteret bedre.

Og Humaniora på KU står ikke alene. Lignende meldinger har allerede lydt fra flere uddannelsesinstitutioner fra Aarhus Universitet over VIA til CBS, hvor ledelserne forståeligt har udtrykt lettelse over, at karaktererne ved eksamen har været de samme eller lidt højere end normalt.

På KU's Humanistiske Fakultet kan ledelsen ligefrem tillade sig at være begejstret. Her har de hjemsendte studerende via Zoom hevet et karaktergennemsnit i land på 7,5 mod 7,0 i 2019 og 7,1 året forinden.

Det ligner en væsentlig forbedring og er under alle omstændigheder ifølge Peter Allerup, professor emeritus i statistik ved Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse, statistisk signifikant. Og dermed også interessant.

På hele KU var karaktergennemsnittet i foråret 7,2 og i 2019 7,0.

“Det er klart, at et oplagt spørgsmål er, om de studerende ligefrem har haft godt af at være derhjemme i stedet for at sidde i auditoriet og kigge på smukke medstuderende. Altså at de har været i stand til at koncentrere sig bedre”, siger Peter Allerup.

Sagt på en anden måde: I en normal undervisnings-

situation folder man ørerne ud for meget andet end det, der præcist tæller til prøverne.

“Man vil gerne lære mere. Her kan Zoom måske fungere som et filter. Man sidder derhjemme, og så udebliver den faglige baggrundssnak. Tilbage står de udfordringer, der angår eksamen. Og jeg kan godt have en mistanke om, at man netop på Humaniora har meget glæde af at diskutere og snakke med sidemanden om faglige perspektiver på tingene”, siger han.

At nedlukningen i sig selv skulle have haft en positiv effekt på de humaniorastuderendes koncentration, modsiges dog af en intern KU-undersøgelse af de udfordringer, coronasituationen gav de studerende, som blev gennemført i midten af juni.

Hele 78 pct. af Humanioras studerende gav her udtryk for, at de ofte eller altid havde svært ved at motivere sig selv til at studere, hvilket var et markant dårligere resultat end for studerende på andre fakulteter. Også i spørgsmål relateret til nervøsitet, uro og ensomhed gav Humanioras studerende dårligere tilbagemeldinger.

Ligeledes gav 36 pct. af dem udtryk for, at de havde svært ved at forstå, hvad der forventedes af dem, hvilket var dobbelt så mange som i en tilsvarende undersøgelse i 2018.

Peter Allerup tvivler dog på, at humaniorastuderende under corona-nedlukningen har haft det dårligere end andre studerende.

“Det er interessant, at særligt humaniorastuderende har haft svært ved at finde motivation, for man hører ellers, at de er rigtig gode til at fordybe sig i isolation og nærmest bare skal lukke øjnene for at gå i dialog med Søren Kierkegaard”, siger Peter Allerup.

Men en anden ting, der kendetegner humaniorafagene, er den kritiske indstilling, mener han.

“Mens man som matematiker, det er jeg selv, er utrolig beskedent og ydmyg, så er humanister kendt for at

**“Måske har vi været for generøse, men jeg kan ikke se andre forklaringer”.**

**Allan Hilton Andersen**, oversætter og medlem af censorformandskabet i engelsk

Mindre udenomssnak med sidemanden og større koncentration. Det er ifølge statistiker en mulig forklaring på, at studerende på Humaniora på Københavns Universitet fik et bedre eksamensgennemsnit efter forårets nedlukning.



## “Det er klart, at et oplagt spørgsmål er, om de studerende ligefrem har haft godt af at være derhjemme i stedet for at sidde i auditoriet og kigge på smukke medstuderende”.

**Peter Allerup**, professor emeritus i statistik

være kritiske, fordi de har gode evner til at udtrykke sig. De skændes også betydeligt mere end fx ingeniører, der siger, at en pind er 4,3 meter lang, punktum. Så det, der var tænkt som en kedelig screening, kan humanister opfatte som en anledning til at ytre sig kritisk”, mener Peter Allerup.

Ifølge Lars Pynt Andersen, der er censor i dansk og lektor på Aalborg Universitet, var niveauet i foråret “bestemt ikke dårligere end normalt”, og han er ikke overrasket over det samlede resultat. Der er ikke nogen grund til at slutte, at ubekvemme vilkår under nedlukningen automatisk skulle give dårlig læring, mener han.

“Det er ikke nødvendigvis sådan, at man lærer mere, jo mere behageligt, man har det. Så det, at man føler, at man er presset, kan godt medføre, at de stærke arbejder hårdere og lærer mere”, siger han.

Lars Pynt Andersen tror samtidig, at der bag det forbedrede gennemsnit er store individuelle forskelle.

“Nogle studerende har nok kunne vende udfordringen til noget positivt, fordi de har haft bedre mulighed for fordybelse og personlig feedback end den sædvanlige forelæsning med 100 mennesker”, siger han.

Den klare forbedring af karaktergennemsnittet kan ifølge Hanne Caspersen, formand for censorkorpset for

historie, tyde på, at censorerne har været mildere i deres bedømmelser. Men hun kan ikke bekræfte det på baggrund af de tilbagemeldinger fra censorer, hun har fået.

“Det, jeg har hørt, adskiller sig ikke fra, hvad vi er vant til. Det har ikke været dårligere eksaminer, men man kan sige, at under ideelle betingelser ville de studerende have haft adgang til andre materialer, fx på arkiver, end det var tilfældet. Og det har vi taget hensyn til”, siger hun.

Allan Hilton Andersen, oversætter og medlem af censorformandskabet i engelsk, er omvendt ikke i tvivl om, at den pæne forbedring af karaktererne skyldes større overbærenhed fra censorerne.

“Jeg er ret sikker på, at gennemsnittet er blevet højere, fordi Zoom er fuldstændig håbløs i en eksamenssituation. Teknisk fungerede det upåklageligt, men det har påvirket en hel del studerende, der er blevet nervøse i den uvante situation, og der har vi nok været eftergivende og set med mere milde øjne på fejl. Måske har vi været for generøse. Jeg kan ikke se andre forklaringer”, siger han.

Også Peter Allerup mener, at en mere generøs karaktergivning kan være en del af forklaringen.

“Jeg tror, vi som undervisere har det med at lade de studerendes generelle indsats afspejle sig i vores karakterer. Lidt ligesom man giver en årskarakter i gymnasiet. Vi har en erindring om og et indtryk af den studerende, som karakteren gerne må bære præg af”, siger han.

“Jeg ved godt, at det er en vandet tese, men det kan være, at man er tilbøjelig til at lade karakteren gå op, når man på grund af nedlukningen ikke rigtig har et klart forhåndsindtryk”, siger han.

Det har ikke været muligt at få en kommentar fra Det Humanistiske Fakultets uddannelsesdekan Jens Erik Mogens. ■



# STUDERENDE FIK FJERNET DERES BORDE

– DET BURDE VÆRE ULOVLIGT, SIGER EKSPERT

Arbejdsmiljøloven gælder ikke de humaniorastuderende på Københavns Universitet, der har ondt i ryggen på grund af manglende borde. Det er uværdigt og respektløst at fjerne bordene, og undervisningsmiljøloven bør strammes op, lyder kritikken.

**O**ndt i ryggen, spændingshovedpine, studerende på smertestillende og stigende bekymring for coronasmitte. Det er konsekvensen af, at Det Humanistiske Fakultet på Københavns Universitet har fjernet de studerendes borde for at få plads til flere studerende uden at bryde afstandsreglerne.

“Mange af os sidder og balancerer med notesbøger og vores bærbare computere på knæene. Når man har haft fire lektioner, som jeg lige har haft, er man fuldstændig ødelagt i ryggen bagefter”, fortæller Anna Nørgaard Sørensen, der er 24 år og studerer engelsk på 9. semester.

Hun oplever, at det fysiske undervisningsmiljø er blevet væsentligt forringet, efter at fakultetet har fjernet de studerendes borde. Og den oplevelse er hun ikke alene om. Den seneste tid har der været heftig de-



**Anna Nørgaard Sørensen er 24 år og studerer engelsk på Københavns Universitet. Hun er én af de mange studerende på Humaniora, som oplever ondt i ryggen og spændingshovedpine på grund af manglende borde i undervisningslokalerne. Når hun kommer hjem fra universitetet, tager hun smertestillende.**



bat blandt de studerende på de sociale medier, hvor flere klager over at have fået ondt i ryggen på grund af de manglende borde.

“Det er et generelt problem. Der er mange af mine medstuderende, der døjser med ondt i ryggen, og det på trods af at vi kun har været i gang i to uger. Jeg er oprigtigt bekymret for, om vi risikerer kroniske rygskeer. Vi skal holde til mange år på arbejdsmarkedet, og det kan vi ikke med rygge, der bliver ødelagt på grund af dårlig arbejdsstilling”, siger Anna Nørgaard Sørensen.

Undervisningsmiljøloven siger, at studerende har ret til et godt undervisningsmiljø, så undervisningen kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Loven stiller dermed krav til, at møblerne er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Men i modsætning til arbejdsmiljøloven er der ingen specifikke krav til borde.

“Det eneste, der står, er, at alle elever har ret til et godt undervisningsmiljø. Men det kan man ligesom ikke bruge til så meget, for hvad betyder det i praksis?” spørger direktør for Dansk Center for Undervisningsmiljø og ekspert i undervisningsmiljøloven, Jannie Moon Lindskov.

Hun mener, det er nødvendigt at se på, hvordan de studerende trives med den fysiske indretning, der er i undervisningslokalerne:

“Hvis de studerende får ondt i ryggen, fordi der ikke er nogen borde, så duer det ikke”, siger Jannie Moon Lindskov.

Hun mener, at der er behov for en mere specifik lovgivning:

“Hvorfor er det, at vores elever og voksne studerende ikke har de samme favorable rettigheder, som når vi andre går på arbejde? Det er en debat, som er vigtig at tage”, siger Jannie Moon Lindskov.

#### **Plads til flere**

Årsagen til, at bordene er sløjet, er ifølge ledelsen på Det Humanistiske Fakultet, at de både har





## DET SIGER ARBEJDSMILJØLOVEN

- Bordpladen skal have en størrelse, der passer til arbejdsopgaverne.
- Der skal være plads til nødvendigt udstyr, hjælpemidler og materialer.
- Der skal også være plads til at lægge fra sig og mulighed for at skifte og indtage hensigtsmæssige arbejdsstillinger. Når medarbejderne skal udføre arbejdet, skal der desuden være plads under og bag bordet til frit at dreje på stolen, rejse sig og sætte sig m.m.
- For arbejdspladser ved skærm er det væsentligt, at borddybden er tilstrækkelig til, at skærmen kan stå i optimal afstand fra øjnene – 50-70 cm. Jo større skærm, jo større afstand skal der ofte være mellem øjne og skærm. Dette gælder dog ikke for fladskærme, som begrænser kravene til borddybde.
- Der skal være mulighed for at understøtte armene ved arbejdsopgaver, hvor det er hensigtsmæssigt, fx ved skærmarbejde.
- Arbejdsområdet for armene har betydning for belastningen af ryg, nakke, skuldre og arme. Arbejdet skal fortrinsvis foregå i det normale arbejdsområde og kun i begrænset omfang i det maksimale arbejdsområde, se figur 1.

Læs mere her: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/arbejdspladsens-indretning-inventar-a-1-15/>

skullet sikre et tilfredsstillende fagligt niveau i undervisningen og samtidig overholde sundhedsmyndighedernes krav om én meter fra sæde til sæde.

“Efter nedlukningen i foråret var det et meget stort ønske fra de studerende at få så meget fysisk undervisning som muligt igen. Det, og ønsket om at levere den bedst mulige undervisning, var vores udgangspunkt, og derfor fjernede vi bordene i undervisningslokalerne. Beslutningen blev bakket op i vores studienævn, hvor der sidder både medarbejder- og studentrepræsentanter, og af Studenterrådet”, siger prodekan for Det Humanistiske Fakultet Jens Erik Mogensen.

Han forklarer, at de fleste borde i undervisningslokalerne er 130 cm brede.

“Der vil derfor kun kunne sidde en person, ikke to personer pr. bord som normalt, hvis bordene blev stående. Uden bordene bliver det altså muligt for alle studerende på et hold at deltage i undervisningen, samtidig med at vi overholder myndighedernes retningslinjer”, siger Jens Erik Mogensen.

Men den løsning mener Anna Nørgaard Sørensen ikke er holdbar, og hun stiller sig undrende over for, at Det Humanistiske Fakultet som det eneste fakultet på KUA har fundet det nødvendigt at fjerne bordene.

“Når alle andre fakulteter på Københavns Universitet har borde i undervisningslokalerne, burde det også være muligt hos os”, siger hun.

### Bange for smitte

Flere studerende har følt sig nødsaget til at afmelde fag på grund af fysiske gener. Men for Anna Nørgaard Sørensen handler det ikke kun om de fysiske gener. Hun oplever også en stigende bekymring for at blive smittet med corona.

“Før var bordene der til at sikre, at der var et minimum af afstand mellem os. Nu rykker alle bare tættere sammen. Der er fin nok plads, og der er klistermærker på gulvet, der markerer, hvor langt vi skal sidde fra

hinanden. Men fordi det er svært at høre, hvad der bliver sagt, kommer vi til at sidde tæt uden at tænke over det”, siger Anna Nørgaard Sørensen.

Hun fortæller, at mange humaniorastuderende vælger ikke at dukke op til undervisningen, fordi de er bange for at blive smittet.

“Det virker jo helt grotesk, eftersom man har fjernet bordene for at sikre afstand”, siger Anna Nørgaard Sørensen.

### Køb nogle klapborde

Løsningen er enkel, mener hun.

“Der er masser af plads til, at der sagtens kan være borde, samtidig med at vi overholder afstandskravene. Og hvis der er enkelte lokaler, hvor det viser sig, at der ikke er plads, vil jeg opfordre ledelsen til at indkøbe nogle klapborde. Det er jo ikke, fordi vi kræver kæmpe borde. Vi vil bare gerne have et lille bord, så vi ikke alle sammen ender med at få dårlig ryg”, siger Anna Nørgaard Sørensen.

Anna Nørgaard Sørensen har ikke råd til kiropraktor eller fysioterapeut, og hun mener, at omkostningerne kan blive dyre for samfundet, hvis ikke fakultetet gør noget ved problemet.

Chefkonsulent Julia Bjerre Hunt har blandet sig i debatten på de sociale medier. Hun er indigneret over den forskelsbehandling, studerende og medarbejdere får:

“Jeg synes, det er ufint. På en arbejdsplads ville man aldrig nogensinde slippe af sted med at behandle sine medarbejdere på den her måde”, siger Julia Bjerre Hunt.

Hun anerkender, at ledelsen har et argument om, at de gør deres bedste, og at de skal overholde sundhedsmyndighedernes krav.

“Men man skal tage nogle beslutninger, der kan forsvares. Hvor når begynder studerendes fysiske og psykiske arbejdsmiljø at blive regnet for noget? Er der en AMR til stede? Det kan ikke være rigtigt, at studerende er mindre værd end medarbejdere,” siger Julia Bjerre Hunt.

### Dilemma

Men hvad stiller man op, når de studerende efterspørger undervisning på universitetet i stedet for at blive fjernundervist, når der samtidig er en coronapandemi?

“Vi står i en særlig situation. Det



er et svært dilemma, men det virker ikke, som om denne her løsning med at fjerne bordene er langtidsholdbar”, siger Jannie Moon Lindskov.

I stedet opfordrer hun uddannelsesinstitutionerne til at organisere sig anderledes:

“For eksempel kan man overveje, hvordan man kan reducere brugen af computere, når man sidder i undervisningslokalerne, ved i højere grad at lade de studerende lave gruppearbejde, hvor de sidder ved borde i fællesområder uden for lokalerne. I stedet kan noget af forelæsningen foregå som fjernundervisning. Eller man kan vælge at beholde enkelte borde i undervisningslokalerne til de studerende, der har ondt i ryggen”, siger hun.

### Lyt til de studerende

Dansk Center for Undervisningsmiljø (DCUM) har fået flere henvendelser fra studerende, der er frustrerede over de fysiske undervisningsforhold. DCUM har et undervisningsmiljøtilsyn, der har mulighed for at gå i dialog med de enkelte uddannelsesinstitutioner, men ressourcerne

## DET SIGER UNDERVISNINGSMILJØLOVEN

- Elever, studerende og andre deltagere i offentlig og privat undervisning har ret til et godt undervisningsmiljø, således at undervisningen kan foregå sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
- Undervisningsmiljøet på skoler og uddannelsesinstitutioner (uddannelsessteder) skal fremme deltagernes muligheder for udvikling og læring og omfatter derfor også uddannelsesstedets psykiske og æstetiske miljø (jf. § 1).
- Den myndighed, bestyrelse eller person, der har ansvar for uddannelsesstedet, skal sørge for, at de krav, der er omtalt i stk. 1, bliver opfyldt. (jf. § 2).

Læs mere her: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2001/166>

er begrænsede, og derfor anbefaler DCUM i første omgang de studerende selv at gå i dialog med ledelsen.

“Det er vigtigt, at ledelsen lytter til, hvilke løsninger de studerende har på de her udfordringer. Derfor råder vi også de studerende til at sørge for at få valgt nogle undervisningsmiljørepræsentanter, der kan tale de studerendes sag, så de kan få mere indflydelse på det fysiske undervisningsmiljø”, siger Jannie Moon Lindskov.

Ifølge ledelsen på Humaniora er man lydhør over for andre løsninger:

“Vi er klar over, at det ikke er en optimal løsning, og vi følger situationen tæt og lytter til de studerendes input. Vi har blandt andet nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter for de studerende og for underviserne, der skal vurdere, om forskellige andre løsninger kan give en lige så høj undervisningskvalitet”. ■

# MPG

## MASTER I OFFENTLIG LEDELSE // MASTER OF PUBLIC GOVERNANCE

- OFFENTLIG LEDELSE SKABER VÆRDI

### MPG-uddannelsen

er en problem- og projektbaseret masteruddannelse for offentlige ledere. Uddannelsen forener den nyeste viden om ledelse, styring og offentlige organisationer med deltagernes egne ledelsesmæssige problemstillinger og personlige udvikling som leder.

- TEORI OG PRAKSIS I TÆT KOBLING
- PERSONLIGT LEDERSKAB
- FLEKSIBEL - TILPASSET DIT BEHOV

”



Jeg er slet ikke i tvivl om, at MPG-uddannelsen løfter vores kapabilitet. Bedre kvalificerede ledere giver en stærkere organisation, og det er altafgørende for vores udvikling. Det er helt essentielt, at MPG-uddannelsen adresserer de krav og forventninger, der er til en fremtidig offentlig sektor. Jeg oplever, at vores erfarne ledere som via deres fagprofessionalisme har nået et relativt højt lederniveau, bliver endnu bedre ledere med en MPG-uddannelse. De får nogle redskaber til at se deres lederjob i et større perspektiv, hvor de kan reflektere over deres egen funktion, og hvor den vil bevæge sig hen. Det giver nye perspektiver på opgaveløsningen, og styrker generelt deres lederidentitet helt enormt.

**CHRISTIAN ROSLEV**  
Kommunaldirektør, Aalborg kommune



AALBORG UNIVERSITET

[WWW.MPG.AAU.DK](http://WWW.MPG.AAU.DK)

**ANØGNINGSFRIST**  
1. NOVEMBER 2020

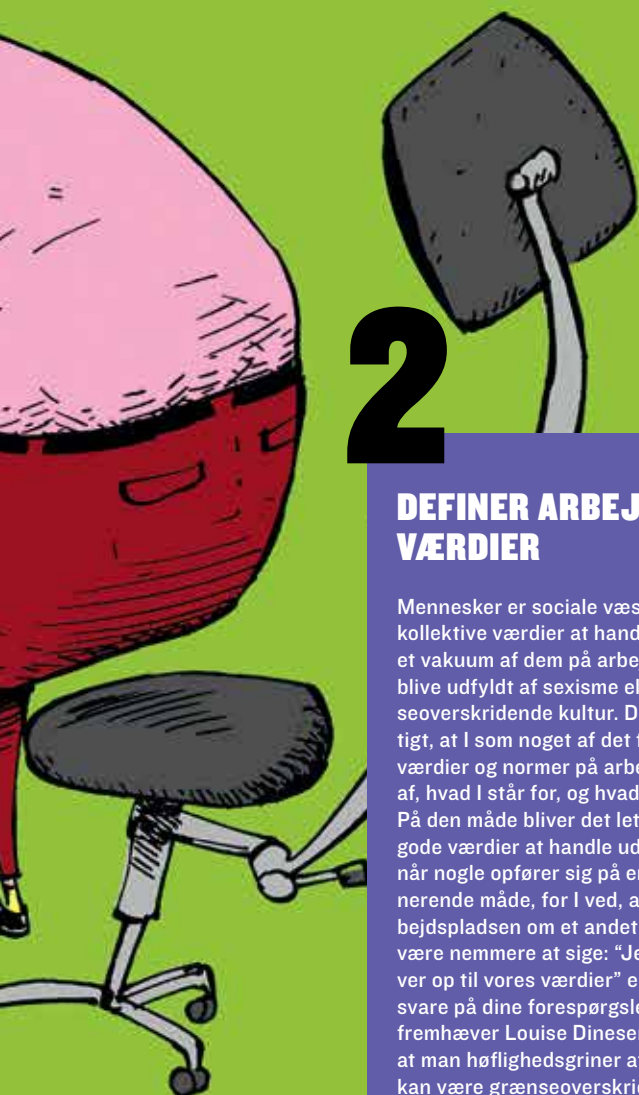
**STUDIESTART**  
FEBRUAR 2021

HALLØJ LILLE DU!  
KUN DU TÆNKE DIG  
AT SE LIDT NÆRMERE  
PÅ MIN TOKSISKE  
MASKULINITET?



# Sådan modarbejder I en sexistisk kultur på arbejdspladsen

Sofie Lindes tale har antændt diskussionen om sexchikane på arbejdspladsen. Her får I seks gode råd til, hvordan I kollektivt på arbejdspladsen kan forebygge og håndtere sexismen og sexchikane.



## 2

### DEFINER ARBEJDSPLADSENS VÆRDIER

Mennesker er sociale væsner, der har brug for kollektive værdier at handle efter, og hvis der er et vakuum af dem på arbejdspladsen, kan det blive udfyldt af sexismen eller en generelt grænseoverskridende kultur. Derfor er det også vigtigt, at I som noget af det første definerer jeres værdier og normer på arbejdspladsen. Find ud af, hvad I står for, og hvad I ikke vil acceptere. På den måde bliver det lettere dels at finde nogle gode værdier at handle ud fra, dels at sige fra, når nogle opfører sig på en sexistisk eller chikanerende måde, for I ved, at I står sammen på arbejdspladsen om et andet værdisæt. Det kan fx være nemmere at sige: "Jeg synes ikke, at du lever op til vores værdier" end at sige: "Jeg vil ikke svare på dine forespørgsler om seksuelle emner", fremhæver Louise Dinesen. Det er også normalt, at man høflighedsgriner af vittigheder, selvom de kan være grænseoverskridende eller sexistiske. Her er det vigtigt, at man i stedet står sammen og gør det trygt og legitimt at sige fra. Ellers kan man komme til at fungere som en støtte for en krænkende adfærd. Særligt ledelsen har et ansvar for at sige fra.

## 1

### SKAB STØRRE FORSTÅELSE

For at forebygge sexchikane er det vigtigt at forstå, hvad der ligger bag. Ifølge chef- og erhvervspsykolog Louise Dinesen opstår sexchikane typisk som følge af en sexistisk kultur på arbejdspladsen, hvor der også ofte er andre problemer. Forskning har vist, at uklare normer og værdier, mangelfuld kommunikation og information, modsatrettede krav og utryghed er risikofaktorer i forhold til en sexistisk kultur. For at bekæmpe og forebygge sexchikane er det altså ikke enkelte synderbukke, man skal forsøge at fange, men selve arbejdspladsens kultur og struktur, der skal ændres. Konsulent i Dansk Magisterforening Cecilie Burkal Cohrt fremhæver, at sexchikane og sexismen også er et spørgsmål om at udøve magt, hvorfor den groveste sexchikane typisk går ud over de medarbejdere, der er lavest i hierarkiet, og hvorfor kvinder på top-poster ofte oplever sexistiske bemærkninger. En sexistisk kultur kan komme til udtryk i former for diskrimination, der ikke nødvendigvis er seksuelle, understreger Cecilie Burkal Cohrt. Fx hvis man som kvinde oplever at blive afbrudt gentagne gange af sine mandlige kollegaer, oplever "mansplaining" eller bliver forbigået til vigtige projekter. Det kan være en god ide, at I på arbejdspladsen tager hul på en fælles dialog om, hvad I forstår ved sexchikane og sexismen. Her kan I med fordel hente mere viden udefra, så I bliver klogere på, hvad der er på spil.

## 3

### UNDERSØG PROBLEMET KVANTITATIVT

Undersøg, hvordan problemet optræder på jeres arbejdsplads og omfanget af det. Det er ikke nok med et enkelt spørgsmål i en APV. Direkte adspurgt om, hvorvidt man har oplevet sexchikane, vil mange blive i tvivl om, hvorvidt deres oplevelse kan defineres som sexchikane eller ej. Desuden afdækker det ikke en sexistisk kultur på arbejdspladsen. Hvis man kvantitativt vil afdække et problem med sexismen på arbejdspladsen, er man derimod nødt til at spørge nuanceret ind til kulturen på arbejdspladsen og have mange åbne svarfelter. Særligt spørgeskemaer har den fordel, at de kan være helt anonyme, mener Louise Dinesen







»

## 6 gode råd Sådan modarbejder I en sexistisk kultur på arbejdspladsen

4

### UNDERSØG PROBLEMET KVALITATIVT

Det er også en mulighed at gå kvalitativt til værks. Her er det dog vigtigt, at processen bliver faciliteret af en, som medarbejderne kan have tillid til, og som ikke har et magtforhold til den enkelte medarbejder. Det kan for eksempel være, at TR, AMR eller en ekstern konsulent tager en snak med medarbejderne enkeltvis om, hvad de har oplevet i forhold til sexchikane og sexismen på arbejdspladsen. Målet er at skabe et trygt rum, hvor man tør fortælle om sine oplevelser, uden at der bliver sat spørgsmålstejn ved dem eller ens motiver. Stormøder og lignende fungerer derfor ikke som et godt forum i forhold til at fortælle om oplevelser med sexchikane og sexismen. Resultaterne skal analyseres, så der er fokus på arbejdspladsens kultur og struktur frem for på den enkelte medarbejder.

### FÅ HJÆLP UDEFRA

Hvis man som ledelse har svært ved at ændre en sexistisk kultur, så bør man søge ekstern hjælp. For måske har man ikke tilstrækkelig viden om emnet, eller måske er man endda selv en del af problemet. Hjælp udefra kan komme i form af eksterne konsulenter, men også fagforeninger. Dansk Magisterforening har for eksempel et team af konsulenter, som sidder klar til at hjælpe. Hvis man som medarbejder oplever store problemer, som ledelsen ikke er villig til at håndtere, eller man bare har brug for støtte eller inspiration, kan man også kontakte sin fagforening. Som en sidste løsning kan man kontakte Arbejdstilsynet, hvis man som medarbejder ikke kan få ledelsen til at anerkende problemet.

5

### SKAB ETISK INFRASTRUKTUR

Det er vigtigt at have en god "etisk infrastruktur" på arbejdspladsen. Det vil bl.a. sige, at der er helt klare retningslinjer for, hvor man skal gå hen som medarbejder, hvis man oplever sexismen. Og at det ikke kun er ét sted, man kan gå hen. Man skal kunne føle sig helt tryk ved at fortælle sin historie, og jo flere forskellige steder og personer man kan gå til, jo større er sandsynligheden for, at man gør det. En whistleblowerordning kan være én mulighed, hvis der er store problemer på arbejdspladsen. Men den må altså aldrig stå alene. Det skal desuden være helt tydeligt, hvordan informationen bliver behandlet, og hvad man kan forvente som whistleblower. Derudover skal ledere og tillidsvalgte også klædes godt på og uddannes til at kunne forebygge, forstå og håndtere sexismen. Både når der er sager, og når der ikke er. Og selvom den bedste løsning oftest er en løsningsorienteret konflikthåndtering, så bør arbejdspladsen også have politikker om sanktioner klar. Endelig er det vigtigt, at der er klare procedurer for eventuelle sexchikanesager, og at I som arbejdsplads kan tilbyde offeret en form for rehabilitering, efter at sagen er afsluttet. Selvom forebyggelse er vigtigt, kan sager opstå, og her er det vigtigt, at organisationen lærer af uheldige sager og får rettet sine forebyggende aktiviteter til.

Kilder: Cecilie Burkal Cohrt er konsulent i Dansk Magisterforening. Louise Dinesen, chef- og erhvervspsykolog. Autoriseret arbejdsmiljørådgiver af Arbejdstilsynet på det psykosociale område.

# Museer frygtede massearbejdsløshed, men blev reddet af coronahjælp

I marts frygtede museerne massearbejdsløshed, men blot 53 medarbejdere er opsagt pga. coronakrisen, viser rundspørge fra Magisterbladet, som 94 museer har svaret på.

**I SLUTNINGEN AF MARTS** lød advarslen fra organisationen Danske Museer, at den påtvungne lukning af museerne kunne føre til massearbejdsløshed i branchen.

Nu viser en opgørelse over omfanget af afskedigelser, at museerne indtil videre har klarret sig langt bedre end frygtet.

På 94 museer, som har svaret på en rundspørge fra Magisterbladet, er der i alt afskediget 53 årsværk som følge af coronakrisen, og kun et enkelt museum bekræfter, at man forventer opsigelser resten af året.

De 94 museer er arbejdsplads for langt størstedelen af de omkring 3.700 medarbejdere på de 102 statslige og statsanerkendte museer.

## Ømuseum slog rekord

De økonomiske hjælpepakker i kombination med lidt trist sommervej er en gennemgående forklaring på den overraskende udvikling. På de danske øer har man for eksempel nydt godt af gratis færgefart, siger Kim Furdal, museumsleder på Ærø Museum.

“Coronalukningen faldt i en periode, hvor vi har meget få besøgende. Til gengæld slår vi med al sandsynlighed besøgsrekord i 2020. Så intet tyder på, at vi skal afskedige medarbejdere i efteråret og foråret”, siger Kim Furdal.

Tidligere økonomisk overvismand Michael

**“Først holdt lønkompen- sationen hånden under de ansatte, og så fik de med sommerpakken et boost med perfekt timing”.**

**Michael Svarer,**  
overvismand

Svarer mener, at den økonomiske hjælp til museerne faldt på det helt rigtige tidspunkt.

“Jeg tror helt sikkert, at hjælpepakkerne har været afgørende for, at museerne er kommet godt igen. Og så selvfølgelig vejret. Først holdt lønkompen- sationen hånden under de ansatte, og så fik de med sommerpakken et boost med perfekt timing, da de igen åbnede, og det store rykind af gæster kom”, siger han.

## Ministeren: Kulturen klarede sig

Kulturminister Joy Mogensen oplyser til Magisterbladet, at sommerens billetterabat udløste 71 mio. kr. i tilskud til museerne.

“Selvom det har været og fortsat er udfordrende tider, ser det ud til, at museerne blandt andet med den hjælp har klaret sig igennem med skindet på næsen”, siger hun.

Ifølge Nils M. Jensen, direktør i organisationen Danske Museer, har sommerpakken, med blandt andet halv pris på billetter, da også været en “gave” til de danske museer.

“Det ser lidt lysere ud nu end før sommerferien, og jeg tror ikke, nogen museer står på konkursens rand. Men mange er fortsat stærkt udfordret, fordi de er afhængige af de udenlandske turister”, siger han.

Odense Bys Museer har takket være lønkompen- sationen fastholdt alle 113 fastansatte medarbejdere. Men den afgørende test kommer ifølge administrationschef Jan Schmidt Nielsen, når det nye H.C. Andersens Hus åbner til juni næste år.

“Vi regner ikke med at skulle afskedige folk, men de udenlandske gæster skulle gerne komme tilbage. De mange kinesiske gæster får vi nok ikke tilbage foreløbig, så vi satser i stedet på tyske, svenske og norske”, siger han. ■

# Vi vil ikke bare debattere.

Black Lives Matter-bevægelsen har vist, at det er svært at se bjælken i eget øje, mener en af stifterne af DM's antiracistiske netværk, som gennem oplysning og aktivisme vil arbejde for at afskaffe både institutionel og strukturel racisme i Danmark.



# Vi vil påvirke nogle hjerter

**VI HAR EN TENDENS** til at klappe os selv og hinanden på skulderen og sige: "Gudskelov, vi ikke er som USA", siger Trond Helstrup Poulsen, som i foråret var med til at stifte DM-netværket Antiracistisk Netværk.

"Danmark er heller ikke som USA, men til trods for at mange mener, vi ikke har racisme i Danmark, har jeg en ven med et asiatisk klingende navn, som først begyndte at blive indkaldt til jobsamtaler, da han skiftede navn til Adam", siger Trond Helstrup Poulsen, som er seniorkonsulent i bureauet ORANGE elevator.

Han mener, der er for stort fokus på bekymringerne ved at ansætte "sorte" og "brune", og at det er problematisk, når Pia Kjærsgaard fx melder ud i Folketinget, at det er for

besværligt at ansætte dem, fordi de skal bede fem gange om dagen.

"Når sådanne holdninger er så relativt udbredt, kan man kalde det kulturel racisme, og så er der stadig et stort grundlag for oplysning over for arbejdsgiverne og støtte til dem, der oplever diskrimination og racisme", siger Trond Helstrup Poulsen.

## Netværk med ligesindede

Netværket vil fx støtte folk, der er i gang med at søge job, og som kæmper med at føle sig udelukket fra jobsamtaler, fordi deres baggrund i Danmark ikke kan spores mange generationer tilbage.

"Det er ikke en erfaring, jeg selv har. Det nærmeste, jeg kommer det, er, at jeg er blevet nægtet adgang til

et diskotek, da jeg kan se en anelse sydlandsk ud om sommeren. Derfor lytter jeg mest til dem, der har erfaringen, og prøver at give dem taletiden, når jeg kan", siger Trond Helstrup Poulsen, som er cand.merc. i erhvervsøkonomi og filosofi.

Han fortæller, at netværket stille og roligt bliver udvidet, så folk, som kan støtte hinanden, kan bringes sammen. Dermed er det ikke så anderledes end andre netværk, hvor man samles om en fælles erfaringsbase, man kan trække på.

## Initiativtagerne kommer fra et aktivistisk miljø

Trond Helstrup Poulsen har været aktiv i antiracistiske fællesskaber såsom antiracistisk by ligesom





## DM'S NETVÆRK

Læs mere om Antiracistisk Netværk, DM's andre netværk og muligheden for at oprette dit eget netværk på [dm.dk/netværk](http://dm.dk/netværk)

de to andre stiftere, Pernille Cauchi og Tue Magnussen. De kendte ikke hinanden, selv om de har færdedes i de samme kredse, men andre i deres netværk nævnte, at de var i samme fagfællesskab. Pernille Cauchi var initiativtager og kontaktede de to andre.

“Jeg var klar med det samme, og vi mødtes til en kop kaffe og diskuterede detaljerne”, fortæller Trond Helstrup Poulsen.

De vil bruge den netværksplatform, som DM stiller til rådighed, til oplysning og arrangementer.

“Der er en anden form for kapacitet i DM end i andre antiracistiske netværk. Det handler både om en god akademikerbase med viden og om, at DM har været hurtig til at

løbe med bolden og stille kommunikation og lokaler til rådighed og hjælpe med praktik og økonomi. Det er vi ikke vant til i andre netværk, og det har betydet en masse, så det skal DM have kredit for”, siger Trond Helstrup Poulsen.

Netværket holdt det første møde lige inden coronanedlukningen. Men til trods for at de ikke har kunnet holde større møder, har der været stor interesse i at deltage i netværket, og det er lykkedes at få flere med.

### Forskellige ben

Målet med netværket er at gå på flere forskellige ben, hvoraf det ene er at skabe debat.

“Vi har oprettet en debatfond,

**Flere fra Antiracistisk Netværk støttede op om FN-dagen for flygtninge, som blev holdt på Den Røde Plads i København 20. juni. Initiativtageren til netværket, Pernille Cauchi, står i midten i en lysegrøn T-shirt.**

hvor vi selv både vil skrive debatindlæg og svare på andres indlæg, så vi kan holde debatten i gang og trække i den rigtige retning”, siger Trond Helstrup Poulsen.

Det første debatindlæg er skrevet til Kommunernes Landsforenings blad og handler om racisme i kommunerne, både overordnet og i forhold til medarbejderne.

“Men den overordnede debat om, hvad racisme er, om vi har racisme i Danmark, og hvad vi skal gøre ved det, bliver ikke taget nok, og hvis vi kan bidrage til at holde den gryde i kog, er det godt”, siger han.

Derudover vil de deltage i andres arrangementer og være med til at organisere begivenheder sammen med andre fællesskaber og selv være organisator på sigt.

“Og så skal vi som medlemmer af netværket naturligvis bære vores tanker og krav om antiracisme ud på vores enkelte arbejdspladser som en del af vores indsats”, siger Trond Helstrup Poulsen.

### DM skal være en antiracistisk fagforening

Netværket har også et ønske om at påvirke de politiske niveauer i de store organisationer til at melde mere klart ud.

“Vi ønsker, at man i dagens Danmark kan sige: “Jeg er ikke racist, og jeg tolererer det heller ikke”. Det er et vigtigt budskab, så man for alvor får lukket racismen ned”, siger Trond Helstrup Poulsen.

Da det giver god mening at starte der, hvor man selv sidder, har de som mål at ændre DM's vedtægt.

Derfor har netværket et mål om på sigt at deltage i DM's kongres og være med til at forme DM fremefter.

“DM skal være et foregangseksempel på både en medlemsorganisation og en arbejdsplads, der tager antiracisme alvorligt og har en stærk antiracistisk policy, som gennemsyner hele organisationen. Ingen skal være i tvivl om, at DM ikke bare er en ikke-racistisk organisation, men en antiracistisk organisation”, siger han. ■

# S - GØR NOGET VED DET! STRESS

Erhvervspsykolog Pernille Rasmussen maner i en ny bog til handling mod stress. Det behøver hverken at være uoverskueligt eller dyrt.

## “Knæk stresssekoden – enkle værktøjer til høj trivsel på arbejdspladsen”.

Det er titlen på erhvervspsykolog Pernille Rasmussens nye bog, der har som ambition at guide chefer og medarbejdere til at forebygge stress.

“Der findes masser af bøger, der beskriver, hvad stress er. Jeg vil gerne vise, hvordan vi undgår at få stress. Det handler ikke om store kampagner og dyre kurser, men om små ting, som vi alle sammen kan gøre hver eneste dag. Mange arbejdspladser mangler den viden. Og små ting har stor effekt. Banalt er ofte genialt, hvis vi altså gør det”, siger Pernille Rasmussen.

At der mangler handling mod stress, viser Dansk Magisterforenings spørgeundersøgelse fra begyndelsen af 2020 blandt medlemmer, der er ledere. Hver fjerde leder svarer, at der ikke gøres nok for at forebygge stress på deres arbejdsplads, og knap hver tredje har selv været sygemeldt med stress.

Kort fortalt opstår stress, når vi mennesker efter en belastning ikke når at restituere, før vi kastes ud i den næste kraftanstrengelse,

forklarer Pernille Rasmussen. Ingen kan holde til at være “på” hele tiden. Men hvordan tager man hul på dialogen om, at “puha, nu har jeg brug for at sunde mig”, på en akademikerarbejdsplads, hvor den enkelte i høj grad selv styrer sit eget arbejde?

“Det kan man gøre ved at italesætte, at det er vigtigt at holde pauser, hjernepauser, væk fra skærmen. På et møde kan man sige: “Hey, skal vi ikke blive bedre til det med pauser?” Man kan jo starte med at spise frokost sammen i stedet for at sidde ved skærmen, og i løbet af dagen kan man foreslå lige at gå ned og få noget luft eller hente noget kaffe. Det er en måde at drage omsorg for hinanden på. Og i fritiden skal vi lade være med at holde hinanden i gang med arbejdet med mails og sms. Vi holder fri, når vi holder fri”, siger Pernille Rasmussen, der efter at have beskæftiget sig med stress som psykolog og forsker i 17 år har en vigtig pointe:

### Små skridt bedre end ingen skridt

Se nu bare at komme i gang med at gøre noget for at forebygge stress og fremme trivsel. Små skridt fremad er bedre end ingen skridt - og det er i hvert fald ikke noget godt argument at sige, at man har for travlt.



## ALLE OM BORD

Det kræver involvering af alle dele af organisationen at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. Derfor er det en god idé på arbejdspladsen at afklare, hvad disse aktører kan gøre:

**Individ** – den enkelte medarbejder

**Gruppe** – teamet/afdelingen

**Ledelse** – mellemlidelsen

**Organisation** – det øverste ledelsesniveau

# S

*Men risikerer man ikke med den tilgang at pynte lidt på overfladen af et dårligt arbejdsmiljø - i stedet for virkelig at komme til bunds i problemet?*

“Det er klart, at hvis der virkelig er problemer med stress, så er det ikke løst ved, at man holder frokost eller gør en anden lille ting. Det kan blive ridser i overfladen. Men når 25 procent af lederne siger til Dansk Magisterforening, at der ikke er nok forebyggelse af stress på deres arbejdsplads, hvorfor siger de så det? Det er måske, fordi de ikke kan overskue, hvad de skal gøre ved det. De tænker måske: “Gud, vi magter ikke at tage os af det”. I den situation kan småt være godt, for så er man i gang. Man får måske nogle sejre, der kan føre til det næste initiativ”.

## Inspiration fra succes historier

Som tidligere ansat i et forskningsprojekt på Bispebjerg Hospital i samarbejde med den kendte “stressoverlæge” Bo Netterstrøm ved Pernille Rasmussen en masse om evidens og om, hvad der virker forebyggende mod stress: At topledelsen skal bakke op, at man skal have en gennearbejdet og ajourført stresspolitik, at hele organisationen skal tage et medansvar, at arbejdet skal give mening, at man skal have ressourcer nok til at løse opgaverne, det skal være trygt, og der skal være klare roller osv.

Denne viden deler hun ud af i bogen, der er opdelt i fem tema-



**Psykolog Pernille Rasmussen driver firmaet Grow People, der fokuserer på håndtering af stress, foredrag og kurser. Foto: Claus Peuckert**

## PERNILLES TRE TIPS TIL AKADEMIKERE

De tre vigtigste gode råd til at forebygge stress på akademikerarbejdspladser er:

1. At prioritere opgaverne og kravene, så de passer med den tid og de ressourcer, der er til rådighed.
2. At italesætte og realisere, at medarbejderne har mulighed for restitution: pauser i løbet af dagen; holde fri fra mails og sms i fritiden; opfordring til at få nok søvn.
3. At arbejdspladsen er gennemsyret af klar forventningsafstemning. Det skal være tydeligt, hvad ledelsen forventer af den enkelte medarbejder, af grupper af medarbejdere, og hvad medarbejderne forventer af hinanden.

er: Restitution og mentalt fokus. Balance mellem arbejde og fritid. Fællesskab og hjælpsomhed. Innovation og kreativitet. Mening og passion.

For hvert tema er der en fortælling fra en arbejdsplads, der har haft succes med at forebygge stress på forskellig vis. Pernille Rasmussen knytter til hver af dem sine faglige kommentarer og samler pointer og gode råd op i listeform. Derudover rummer bogen interview med fire fagpersoner: en læge, en psykolog, en antropolog og en fremtidsforsker.

## Hvorfor stress ved skrivebordene?

En af fortællingerne er fra en neurologisk afdeling på et sygehus, hvor det er lykkedes at få nedbragt sygefraværet og at skabe en omsorgsfuld kultur. Her skriver Pernille Rasmussen, at job i sundhedssektoren oplagt kan være stressende, fordi de rummer en kombination af tidspres, ansvar, lille indflydelse og store konsekvenser for liv og død, hvis der sker fejl. For de fleste akademikere er der slet ikke samme kontante konsekvens, hvis de fejler.

*Hvordan kan det så være, at stress er udbredt bag skrivebordene?*

“Fordi rigtig mange akademikere på en måde er deres egen chef og i høj grad styrer deres egen tid. Der står ikke en leder og styrer det. Det er dejligt med den fleksibilitet og egenrådighed, der præger jobbet. Men problemet er, at man kan komme til at tage for meget ansvar - også for noget, der reelt er lederens ansvar, som at sørge for at der er ressourcer nok til de opgaver, der skal løses. Man får ikke sat grænser og får ikke bedt om hjælp, men tænker: Jeg må bare speede op, og så får man dårlige vaner med at arbejde “around the clock”, siger Pernille Rasmussen. ■



# MYNDIGHEDERNE SKAL UNDGÅ AT SKABE FRYGT OG PANIK I KRISETIDER

Når trusler banker på, skal myndighederne kommunikere, så de ikke skaber angst og panik. Historiker ser paralleller i kommunikationen til befolkningen under den kolde krig og under coronakrisen. Og vi kan bruge erfaringerne fra coronakrisen, når nye trusler dukker op.

I januar 1962, under den kolde krig, omdelte Statsministeriet pjecen "Hvis krigen kommer" til alle husstande i Danmark, så danskerne kunne forberede sig på at håndtere og overleve en atomkrig, så samfundet ikke brød sammen.

Næsten 60 år senere, i marts 2020, indledte statsministeren sammen med sundhedsministeren, Sundhedsstyrelsens direktør og andre myndighedspersoner en lang række pressemøder, som skulle få borgerne i Danmark til at forstå alvoren i truslen fra coronavirussen, så smitten kunne holdes nede.

Og man kan næsten bruge de samme ord om myndighedernes coronakommunikation, som historikere har brugt om koldkrigs pjecen.

"Pjecen var oplysende, uddannende og instruerende og gennemsyret af sociale normer om ansvarsbevidsthed og rettidig omhu", hedder det i en artikel i Temp, tidsskrift for historie, som historiker på Syddansk Universitet Casper Sylvest har skrevet sammen med kollegaen Rosanna Farbøl og Iben Bjørnsson, museumsinspektør på Koldkrigsmuseet.

"Trods de mange væsentlige forskelle på atomkrigstruslen og en sundhedskrise er der interessante ligheder i den måde, befolkningen adresseres på. Det handler om at beskrive alvoren i situationen og tilskynde til ansvarlig handling", siger Casper Sylvest, som er lektor, ph.d. ved Institut for Historie på Syddansk Universitet og leder af forskningsprojektet Danish Civil Defence: Cultures of Fear and Survival during the Cold War (DACIDE).

## Topkarakter i coronaens første fase

Da statsministeren lukkede landet ned i marts 2020, sagde hun fx: "Vi får brug for samfundssind ... Jeg er klar over, at det, jeg, sammen med myndighederne, beder danskerne om i dag, er store ting. Meget indgribende. Vi gør det, fordi det har effekt. Vi skal ikke gå i panik".

Winni Johansen er professor på Institut for Virksomhedsledelse ved Aarhus Universitet og forsker i, hvad myndigheder og virksomheder kan gøre ved kommunikationen i en sundhedskrise. Hun mener, at myndighederne bestod i coronakrisens første fase.

"Det lykkedes at kommunikere om nedlukningen og skabe forståelse for alvoren i coronasmitten uden at skabe frygt og panik. Danskerne syntes stort set, det var hensigtsmæssigt at lukke ned, og havde tillid til Sundhedsstyrelsen og statsministeren, selvom de var overraskede og chokerede over det, der skete", siger Winni Johansen.

"Men danskerne er også vant til at have tillid til myndighederne. Sammen med de andre nordiske lande er vi blandt dem, der har størst tillid til myndighederne, og selv om Sverige håndterede det på en anden måde, stolede danskerne stadig på de informationer, de fik", siger hun.

## Følelspolitik kræver balance

I forskningsprojektet om den kolde krig er forskerne især optaget af spørgsmål om frygt og krisehåndtering, og hvordan man præsenterer borgerne for en



Myndighederne ønskede at hindre frygt og panik, så ingen personer i pjecen "Hvis krigen kommer" fra 1962 har ansigtsudtryk. Ingen er bange, paniske eller giver udtryk for følelser eller smerte.



**"Det kan kun lykkes, hvis alle gør det sammen. Alles adfærd bliver afgørende". Statsminister Mette Frederiksen talte til borgernes moral og ansvarlighed, da hun lukkede landet ned på grund af coronasmitte.**



## “Kommunikationen under den kolde krig handlede blandt andet om, hvordan man hjalp samfundet, når man hjalp sig selv.”

Casper Sylvest, , lektor og ph.d., Institut for Historie, SDU.

trussel, der kan komme. Casper Sylvest ser flere paralleller i myndighedernes kommunikation dengang og nu. Lighederne handler især om, hvordan man forvalter ansvaret for at komme igennem en krise, og hvordan man håndterer frygten.

“På den ene side skal man oplyse om truslen, så befolkningen tager den alvorligt, og samtidig skal man gøre det på en måde, der ikke forstærker frygten for det ukendte. Risikoen er, at borgerne bliver opgivende eller handler uhensigtsmæssigt”, siger Casper Sylvest.

“Det er en form for følelspolitik, hvor man appellerer til folk om at tage ansvar og være gode borgere, og det kræver en balancegang”, siger Casper Sylvest.

Han fortæller, at under den kolde krig kom det tydeligt til udtryk i pjecer og film om atomtruslen, at der foregik en forhandling af ansvar.

I pjecen “Hvis krigen kommer” fortæller myndighederne fx, at de stiller varslingsystemer, beredskab og beskyttelsesrum til rådighed. Til gengæld forventer myndighederne, at borgerne opfører sig korrekt under et angreb og ikke panikker. En overskrift lyder fx: “Hold dem orienteret - stands tilløb til panik”.

## “Spis ude hjemme-kampagnerne og den blomstrende nabohjælp har vist, at vi er villige til at hjælpe i en krisesituation”.

Winni Johansen, professor på Institut for Virksomhedsledelse, AU

“Pjecen havde et disciplinerende sigte, og det ser vi bestemt også nu”, siger Casper Sylvest.

Under den kolde krig forsøgte myndighederne at diktere, hvordan man skulle være bange. At man ikke skulle gå i panik.

“De forsøgte at installere en særlig modus, som er interessant. Antagelsen var, at folk ville gå i panik i mødet med en uvant og overraskende krise. Sammen med et mantra om, at civilforsvar nyttede - selv i atomkrigen - drev den antagelse behovet for at disciplinere”, mener han.

Også i dag har myndighederne et ønske om at bede folk forholde sig på en særlig måde i forhold til risikoen for smitte. Det ser vi, når de giver anvisninger om, at vi skal undgå forskellige ting, fx lade være med at rejse, hvis det ikke er strengt nødvendigt.

“Det ligger delvist i truslens karakter, men der er tendenser til en individualisering af ansvaret. Fx har Mette Frederiksen sagt, at udviklingen i smitten og tempoet i genåbningen afhænger af den enkelte borgers adfærd”, siger han.

### Vi vil gerne hjælpe i en krisesituation

Selv om mange hamstrede den første aften, og butikkerne blev ribbet for håndsprit, masker og toiletpapir, mener kommunikationsprofessoren, at myndighederne er lykkedes med at kommunikere om corona uden at skabe for megen frygt, og derfor kan vi også bruge erfaringerne fra coronakrisen til kommende kriser og trusler, fx nye sundhedskriser, terrortrusler og miljøkatastrofer.

“Vi har fået meget ny viden, og det handler ikke bare om Zoom-møder. Vi har lært en hel del om, hvordan befolkningen agerer”, siger Winni Johansen.

“Det er ikke så tit, vi har haft så lange kriser, så fra mit bord er det spændende at se, hvor mange borgere der er gået ind for at støtte virksomheder, fx “Spis ude hjemme”-kampagnerne, hvor det viste sig, at borgerne gerne ville støtte de små restauranter. Vi har også set, hvordan nabohjælpen blomstrede, så alt i alt har vi set nogle reaktionsmønstre hos borgere og virksomheder, som vi kan lære af fremadrettet. Vi er villige til at hjælpe i en krisesituation”, siger hun.

Men der er også noget, myndighederne kan gøre bedre. Winni Johansen mener, der har været for megen zigzag i kommunikationen i fase 2, fx om nytten af at bruge mundbind, om test, og om man skal aflyse fester eller ej.

“Det gør, at nogle mener, de ikke behøver at følge instrukserne. Man kalder det oplyst falsk bevidsthed, når vi som borgere tror, at vi allerede ved det hele, og hvad der skal til for at handle rigtigt. Men der sker hele tiden noget nyt, som ændrer tingenes tilstand, så derfor taler man om en falsk bevidsthed, og derfor skal myndighederne blive bedre til at oplyse om, at der er opstået nye situationer undervejs, og at vi derfor må sadle om”, siger Winni Johansen. ■

## HJEMME IGEN:

# 6 gode råd til hjemmearbejde

Mange er blevet sendt på hjemmearbejde igen. Derfor har vi genopfrisket vores seks gode råd til, hvordan du får det bedste ud af situationen.

## ADSKIL SÅ VIDT MULIGT ARBEJDE OG FAMILIELIV

Det grænseløse arbejde er et stort problem for mange akademikere. Når man arbejder hjemme, så bliver grænsen mellem privatsfæren og arbejdsfæren udvisket, og det vil ske i endnu højere grad, når du arbejder hjemme på grund af coronavirus. Du skal derfor – så vidt muligt – prøve at adskille dit arbejdsliv og dit privatliv, så du kan arbejde koncentreret. Det kan have konsekvenser for dig, hvis du ikke tager højde for at adskille det. Det kan fx forårsage frustration, hvis du føler, at du hverken kan levere på hjemmefronten eller arbejdsfronten, fordi du hele tiden sidder med et øje på arbejdscomputeren og et øje på familien. I praksis kan det selvfølgelig være meget svært eller umuligt at adskille de to ting, men prøv. Og husk at forventningsafstemme med din chef om, hvad du kan foretage dig derhjemme, så vedkommende ved, hvad han/hun kan forvente, og kan planlægge efter det.

## FASTHOLD RYTMEN OG STRUKTUREN I DIN HVERDAG

Det er vigtigt, at du forsøger at fastholde den samme arbejdsrytme og struktur, som du havde, da du mødte ind på arbejdspladsen. Det betyder konkret, at du skal arbejde i samme tidsrum, som du ville gøre, hvis du skulle møde på arbejdspladsen. Det er godt at have en form for fast struktur i sin hverdag, da det vil give dig et bedre workflow og aflaste dig mentalt. Det kan måske virke fristende at udnytte den øgede automati ved hjemmearbejde, men ud over at give dig et dårligere workflow hæmmer det også dine kolleger. Dine kolleger vil have sværere ved at få kontakt til dig, hvis du arbejder på skæve tidspunkter, og det modvirker den tillid og klare kommunikation, som er nødvendig, når du arbejder hjemme. Hvis du gerne vil arbejde uden for de normale arbejdstider, så skal du melde det klart ud til din chef, så hun/han har mulighed for at planlægge efter det.

## FÅ EN ARBEJDSSTATION

Det vil være godt for dit hjemmearbejde, hvis du har mulighed for at indrette en arbejdsstation. Endnu bedre, hvis du kan sætte et helt værelse af til det. Det vil hjælpe med mentalt at sætte dig op til at arbejde, når den nærmeste forstyrrelse ligger og lurer. Når du sætter dig ved din arbejdsstation, indikerer du over for både dig selv og dem, du bor med, at du arbejder og har behov for at have koncentreret arbejdstid. Det gælder også dine eventuelle børn. Hvis du ikke har mulighed for at dedikere et helt rum til hjemmearbejde, så kan det være godt at dedikere et sted i din bolig. Det kan fx være et hjørne i dit hjem eller et skrivebord. En god begyndelse er at aftale med din chef, at du tager kontorstolen med hjem.

## FÅ STYR PÅ ERGONOMIEN

Uanset hvilke muligheder du har for at indrette en god arbejdsstation, så husk, at fysioterapeuter anbefaler, at du hyppigt skifter arbejdsstilling. Når du arbejder hjemme, skal du så vidt muligt have styr på ergonomen. Det vil sige, at du skal have en arbejdsstation i hjemmet, hvor du kan sikre dig, at du kan få en ordentlig arbejdsstilling, så du kan undgå belastningsskader. Når du udfører hjemmearbejde, er der mulighed for, at du kan komme til at sidde mange timer uden pauser. Du skal derfor være opmærksom på, at du har udstyr, der så vidt muligt passer til dig, så du ikke afslutter hjemmearbejdsdagen med ondt i enten nakke eller ryg. Ud over den rette arbejdsstilling er det vigtigt, at du holder pauser løbende, mens du arbejder. Pauser er vigtige for at undgå belastningsskader på længere sigt. Det er individuelt, hvor mange pauser man har brug for, men amerikanske Jon Cinkay, ekspert i ergonomen ved Hospital for Special Surgery, fortæller til Wall Street Journal, at en god tommelfingerregel er, at du skal forlade dit skrivebord mindst en gang i timen for at strække din krop ud.

## FASTHOLD KOMMUNIKATIONEN MED ARBEJDSPLADSEN

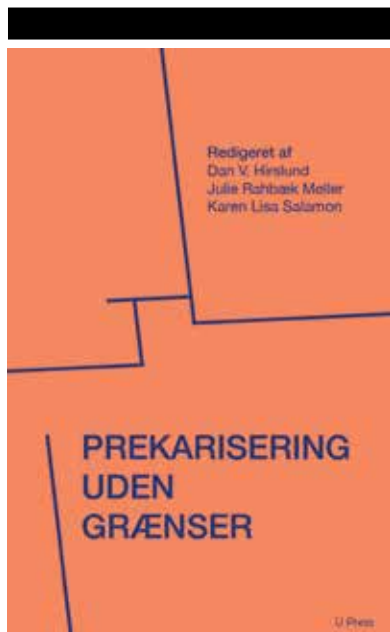
Klar kommunikation er vigtigt, når vi arbejder hjemme, fordi du ikke har den samme kontakt med arbejdspladsen, som du normalt ville have. Du skal derfor fastholde kontakten med dine kolleger løbende, mens du arbejder hjemme. Du skal gøre det klart for dine kolleger, hvornår de må kontakte dig. Det vil gøre, at du undgår, at de kontakter dig, når du holder fri. Du kan blandt andet markere i de fælles møde- og mailplatforme som fx Microsoft Outlook, hvornår de må kontakte dig. I kan også internt aftale, fx at I ringes ved hver morgen kl. 09.00. Den klare kommunikation gælder også i forhold til sygdom og konkrete opgaver. Du skal afklare med din chef, hvilke opgaver du skal løse, og hvornår opgaverne skal være løst. Hvis du bliver syg, skal du melde dig syg – ligesom du normalt ville gøre, hvis du skulle møde ind på arbejdspladsen.

## HAV EN KLAR DAGSORDEN, OG VÆR FORBEREDT TIL MØDER

Det er vigtigt, når I holder møder online, at du og dine kolleger er velforberedte. Det vil sige, at dagsordenen til mødet skal være sendt ud på forhånd, så I kan nå at forberede jer til de enkelte punkter på dagsordenen. En god ide kan være at starte møderne uformelt – især i denne tid. Dine kolleger kan være påvirkede af coronavirusen. De kan enten selv være smittede, eller de kan have familiemedlemmer, der er blevet smittet. Derfor er det en god ide at starte mødet i en uformel tone, så man får en forståelse for den enkelte kollegas situation.

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





ARBEJDSMARKED

## PREKARISERING UDEN GRÆNSER

Dan Hirsland, Julie Rahbæk Møller og Karen Lisa Salamon (red.)

U Press, 2020, 233 sider, 250 kr.

Den rammer bredt både i og uden for arbejdsmarkedet, såvel højt- som lavtuddannede: Prekarisering er en af samfundets største udfordringer. Den er ikke en klasse, men en marginaliseringsproces, og den risikerer at underminere velfærdssamfundet. Tolv forfattere præsenterer otte konkrete cases. De belyser prekariseringens konsekvenser og vilkår. Eksemplerne viser som førstehåndsstudier, hvordan prekarisering helt konkret opleves af mennesker, hvis liv forværres af arbejdsmarkedets forandringer og stigende marginalisering. Dagpengemodtagere, unge arbejdsløse, reformramte udsatte, grundforskere, akademikere, sømænd, folkeskolelærere, samfundsmedlemmer fra en lang række sammenhænge mærker en stigende usikkerhed. Deres sociale sikring mangler på et arbejdsmarked, hvor arbejdsløshed i stigende grad er blevet den enkeltes ansvar, og hvor arbejde "vareliggøres" og internationaliseres.

Se flere bøger på [magisterbladet.dk](http://magisterbladet.dk)



KOMMUNIKATION



## Præsidentens ord

Mark Herron

Alt i Ord, 2020, 364 sider, 298 kr.

USA's statsledere kan både imponere og forarge med deres ord. Fra George Washingtons første indsættelse til Donald Trumps seneste tweet er der blevet skabt en guldgrube af citater, der kan bruges til at få indblik i USA's historie, selvforståelse og aktuelle tilstand. I bogen lægges der en retorisk vinkel på de taler og talere, der er udspunget af en kompleks historie, men som også selv har sat pejlemærker for USA's fortsatte kurs. Bogen følger den røde tråd, som snørkler sig gennem amerikansk præsidentiel retorik, og der ses bl.a. på statslederens persona, taletraditioner som State of the Union og mindetalen samt de skiftende beskrivelser af, hvad det vil sige at være amerikaner. En national identitet, der stadig diskuteres den dag i dag.

KULTURHISTORIE

## The Great Festival – A Theoretical Performance Narrative of Antiquity's Feasts and the Modern Rock Festival

Olav Harsløf

Routledge, 2020, 164 sider, £ 45,00

Bogen præsenterer en historisk, dramaturgisk og musikalsk sammenlignende

beskrivelse og analyse af festivaler: oldtidens athenske Dionysos- og Pan-athenæiske festivaler og vor tids moderne festivaler. Med udgangspunkt i konkrete undersøgelser af resterne af oldtidens mange teatre, torve, sportsanlæg og byer studeres arkitektoniske rum, antropologi, organisation og struktur med henblik på at påvise gentagelser eller genanvendelser i senere epokers festivaler i moderne tid. Disse undersøgelser er derpå suppleret med studier i europæiske og amerikanske moderne festivaler og især Roskilde Festival. Resultatet er blevet en afdækning eller fremanalysering af det, man kunne kalde "en universel festivalstruktur".

PSYKOLOGI



## Impostorkomplekset – Slip dit faglige mindreværd

Ann C. Schødt og Rebekka J. Knudsen

Forlaget Mindspace, 2020, 192 sider, 300 kr.

Er du skuffet over dig selv, fordi du burde have opnået meget mere? Frygter du, at de andre opdager, hvor lidt du i virkeligheden kan og ved? Føler du dig som en fiasko, selvom du udefra set klarer dig godt? Hvis du kan genkende følelserne, har vi tre gode nyheder til dig. Der findes et navn for det, du kæmper med: impostorkomplekset. Du er langt fra alene - der er mange, der har det ligesom dig. Med denne bog

i hånden kan du gøre noget ved det! Impostorkomplekset er hverken en diagnose eller noget, der kommer udefra. Det er et mønster, der findes i dit hoved - og det kan brydes!

SKØNLITTERATUR

## Da vi drømte

Christa Rosted

Mellemgaard, 2020, 212 sider, 195,95 kr.

"Da vi drømte" er historien om tre unge mennesker, Lea, Kim og Dina. Lea og Dina læser på universitetet. Kim er postarbejder og aktivist. Vi følger de tre et år, 1979-80, hvor forelskelse, kampen om Byggeren, forældre og fremtiden fylder. Verden er i forandring, og Lea, Kim og Dina lever intenst og omfavner det nye, der er på vej. Da året er omme, er de tre hver især blevet klogere på, hvem de er, og hvor de vil hen med en ny bagage af glæder og tab.

SPROG

## Sprog på grænsen

Ulla Weinreich og Michael Bach Ipsen (red.)

Modersmål-Selskabet, 2020, 187 + 201 sider, 150 kr.

Kært barn har mange navne: Sprog på grænsen, Sproch o æ græns (sønderjysk), Grenzsprachen (højtysk), Grenzspraken (nedertysk) og Språke långs e grånse (nordfrisisk). Derfor er det også naturligt, at denne udgivelse både er dansk og tysk, så 100 mio. sprogbrugere kan få glæde af den sproglige og kulturelle mangfoldighed i de gamle hertugdømmer. Bogen er altså både en vennebog og en vendebog: Begynd fra den ene ende på dansk og fra den anden på tysk! Nyd sprogene, kulturen og især mangfoldigheden. Der er alt fra hertugdømmer, deres guldalderlitteratur og højskoletraditionen til noget om tysklæreruddannelsen.

# SÅ BLEV DET OGSÅ FORBUDT AT RYGE I EGEN HAVE UNDER HJEMMEARBEJDE

Foto: Christian Lindgren/Ritzau Scanpix

Røgfri arbejdstid er blevet normalt i kommuner og regioner. I Gentofte og flere andre kommuner indebærer det, at man ikke må tage en cigaret i egen have, hvis man arbejder hjemme. Udviklingen bekymrer flere tillidsfolk, der mener, at sundhed i eget hjem ikke kommer arbejdsgiverne ved.

**S**kal arbejdsgiveren bestemme, om du tager en smøg i dit eget hjem? Den overvejelse bliver aktuel for flere og flere, efterhånden som principperne om "røgfri arbejdstid" breder sig på arbejdspladserne.

2020 har budt på en kraftig vækst især i antallet af offentlige arbejdspladser med røgfri arbejdstid, der altså indebærer, at man ikke må ryge, uanset hvor man befinder sig.

En arbejdsgiver, der har indført røgfri arbejdstid uden undtagelser, er Gentofte Kommune. Det betyder ifølge et kommunalbestyrelsesreferat, at ansatte ikke må ryge i arbejds-

tiden "hverken indendørs, udendørs eller uden for matriklen, på hjemmearbejdspladsen og under transport mellem arbejdssteder".

Og videre hedder det, at brud på reglerne bliver mødt med ansættelsesretslige sanktioner, og at "kontrol af overholdelse af røgfri arbejdstid vil ske på samme måde som kontrol i forhold til øvrige retningslinjer om adfærd i arbejdstiden".

Forslaget blev forinden diskuteret af kommunens hovedsamarbejdsudvalg, og her var meldingen fra medarbejdersiden, at man ikke ønskede at "behandle" indstillingen, men at man nok skulle bakke op, hvis det blev besluttet.

"Normalt siger vi ja til den slags

## “Når de indfører et rygeforbud, der også gælder i ens private hjem, så synes jeg, de går for langt”.

Steen H. Sørensen, AC-tillidsrepræsentant i Lolland Kommune



En cigaret i haven på en hjemmearbejdsdag. Det er blevet forbudt for medarbejdere i en række kommuner og regioner.

indstillinger, så det her var lidt atypisk. For nogle af medarbejderrepræsentanterne er det svært at træffe beslutning om røgfri arbejdstid for den store andel af de medarbejdere, de repræsenterer, som ryger. Og man ønsker ikke at have en kontrolrolle over for kollegaerne”, forklarer Nanna Helsted om medarbejdersidens svar.

Ifølge referatet pegede nogle medarbejderrepræsentanter på, at reglerne om røgfri arbejdstid griber ind i privatlivets fred: “Det er grænseoverskridende, at man ikke må bestemme, om man må ryge i sit eget hjem. Det bliver let en glidebane, vi bevæger os ud på, i forhold til at regulere adfærden på arbejdspladsen”, hed det.

“Det blev drøftet, om man kunne tage røgfri arbejdstid i hjemmearbejde ud af forslaget, men det var der ikke opbakning til”, fortæller Nanna Helsted.

### Enkle regler – uden undtagelser

For Gentofte Kommune er formålet med røgfri arbejdstid at skabe en røgfri generation af unge mennesker og sikre medarbejdernes sundhed, forklarer Helene Rasmussen, der er direktør for kommunens social- og sundhedsforvaltning.

“For det første vil vi gerne som arbejdsplads understøtte de ansattes sundhed og støtte op om det sunde liv. Indstillingen kom fra et “opgaveudvalg” med borgere og politikere, der besluttede, at der skulle være røgfri skoletid for både elever og lærere på skolerne, og så er det naturligt, at de regler kommer til at gælde for alle kommunens ansatte. Og endelig følger vi en generel udviklingstendens, hvor røgfri arbejdstid bliver almindeligt på kommunale arbejdspladser”.

*I har valgt at indføre røgfri arbejdstid i den mest restriktive form - hvorfor er det nødvendigt?*

“Det er lettest for både ledere og medarbejdere at håndtere enkle regler. Skal man opliste en masse undtagelser, bliver der let en masse modstridende tolkningsmuligheder. Det gør det jo heller ikke mere sundt, at man ryger derhjemme”, siger Helene Rasmussen.

*Har I overvejet, om det er problematisk, at I indfører regler, der gælder i folks private hjem?*

“Det er jo ikke det, vi indfører regler for. Vi indfører regler for arbejdstiden. Så i den tid, man får løn fra os, ryger man ikke - uanset om man så arbejder hjemme eller er under transport. Vi har ikke forholdt os til det spørgsmål, du nævner, på den måde. Kun at du ikke ryger, når du er på arbejde for Gentofte Kommune”.

### Lolland Kommune

De ædle hensigter om større sundhed bryder med nogle fundamentale grænser for, hvad arbejdsgivere kan blande sig i, mener Steen H. Sørensen, AC-tillidsrepræsentant i Lolland Kommune.

“Når de indfører et rygeforbud, der også gælder i ens private hjem, så synes jeg, de går for langt. Det svarer jo næsten til, at de skal bestemme, at jeg ikke må spise noget i min frokost, hvis det er for usundt”, siger Steen H. Sørensen.

Han er derfor godt tilfreds med, at Lolland Kommune har indført en mere lempelig version af røgfri arbejdstid fra og med nytår, idet det stadig vil være muligt at tage en cigaret, hvis man forlader arbejdspladsen i en pause.

Denne sommer indførte yderligere 6 kommuner røgfri arbejdstid, og dermed er det i alt 50 kommuner - ud af i alt 98 - der ifølge Kræftens Bekæmpelse er med på antirygevojen. Yderligere 5 kommuner har annonceret, at de indfører det i løbet af 2020.

De specifikke regler varierer dog, som eksemplerne fra Lolland og Gentofte viser. Eksempler på andre kommuner, der ligesom Gentofte har indført modellen uden undtagelser, er Hjørring, Gladsaxe og Hvidovre. Et eksempel på undtagelser er i Aarhus, hvor medarbejdere med fleksibel arbejdstid har lov til at flekse ud for at ryge.

### TR: Ledelsesret gælder ikke livsstil

Røgfri arbejdstid promoveres af både Sundhedsstyrelsen og KL. Sidstnævnte kom i 2018 med et udspil om røgfri arbejdstid, hvor man blandt andet kunne læse, at rygende borgere i gennemsnit koster en kommune 57 millioner kroner om året.

En af de første kommuner til at indføre røgfri arbejdstid var Holbæk i 2014. Her arbejder Sune Bach, der også er næstformand i DM Offentlig. Han bakker grundlæggende op om

»





En rygepause ved Tuborg Havn. Den mulighed forsvinder, efterhånden som "røgfri arbejdstid" bliver almindeligt på danske arbejdspladser.

rygepolitikken, som også her havde sit udgangspunkt i de kommunalansatte, der arbejder med børn.

"Pædagoger har et ansvar som rollemodeller over for børnene. Og samtidig skal man ikke forskelsbehandle kommunens ansatte, så derfor er det fornuftigt med et sæt fælles regler. Og så må man se på, om der er steder, hvor de regler ikke giver mening", siger han.

For nogle år siden kunne man læse om ansatte i afdelingen Vej og Park, der havde fået chefens tilladelse til at ryge alligevel. Det er en pragmatisk tilgang, Sune Bach er tilhænger af.

"Det er medarbejdere, der går udenfor på steder, hvor alle andre borgere må ryge. Så virker det jo omsonst, at de ikke må", siger han.

I hans øjne er arbejdsgivere velkomne til at påvirke medarbejderne til en sundere livsstil. Men det skal ske ad frivillighedens vej.

"Det er fantastisk, hvis man stiller et træningslokale til rådighed, men det er ikke fantastisk, hvis man tvinger medarbejdere til at gå til fit-

ness. Arbejdsgiver har ledelsesretten på arbejdsopgaven, ikke på, hvilken livsstil man fører".

### Regioner skal være røgfri

Det er ikke kun kommuner, der har indført røgfri arbejdstid. Den politiske bestyrelse i Danske Regioner besluttede i 2019, at der skulle indføres røgfri arbejdstid på alle regionale arbejdspladser i 2020. I Region Nordjylland var tillidsrepræsentant Thomas Kanstrup med til at diskutere det i det personalepolitiske udvalg.

"Man kan godt mene en masse om det - er det en indgriben i den enkeltes privatliv, og er det Danske Regioner, der skal beslutte det? Vi havde også en spændende diskussion om, hvorvidt der så også skal sættes ind, hvis nogle medarbejdere er for tykke til at løse deres arbejdsopgaver. Vi endte dog med ikke at problematisere det særlig meget, da det efterhånden kun er et fåtal, der ryger, og den politiske ledelse nu engang har bestemt, at det er den vej, man vil", fortæller Thomas Kanstrup.

For medarbejderrepræsentanterne var det vigtigt, at reglerne ikke medførte et rygepoliti på arbejdspladserne.

"Det handler om at sende nogle signaler. Det betyder, at man ikke må tage en smøg, hvis man eksempelvis går ud af regionshuset og over til Føtex, men der er ikke nogen, der tjekker det".

Thomas Kanstrup er i øvrigt selv en af de rygere, der er "faldet fra", efterhånden som rygevilkårene blev dårligere.

"Jeg startede herude for 10-12 år siden, da synes jeg, vi var mange rygere. Men de forsvandt efterhånden, og for mit eget vedkommende stoppede jeg, da de fjernede rygeskuret. Så gad jeg ikke mere".

### "Vi blander os mere, end vi har ret til"

Hvor beslutningen om røgfri arbejdstid i Region Nordjylland blev modtaget med skuldertræk af medarbejderne, så fik den til gengæld en af de regionale politikere op af stolen. Martin Bech, der sidder i regionsrådet for Venstre, mener simpelthen, at regionen overskrider sine beføjelser over for sine ansatte.

"Jeg mener, vi blander os i mere som arbejdsgiver, end vi har ret til. Jeg er ikke i tvivl om de gode intentioner, men jeg mener, der er en grænse for, hvor meget vi kan tillade os at gribe ind i den personlige frihed", siger Martin Bech.

Han mener, at der er sket et skred. Hvor det før handlede om at beskytte ikkerygere mod passiv rygning, er det nu et spørgsmål om, at man vil sætte ind over for rygerne af hensyn til deres egen sundhed.

"Det her er en glidebane, hvor man griber mere og mere ind i den enkelte medarbejders frie valg ud fra den argumentation, at man bare vil dem det bedste rent sundhedsmæssigt. Men jeg mener ikke, folk er dummere, end at de godt ved, hvad der er sundt og usundt".

Indførelsen af røgfri arbejdstid er i Martin Bechs øjne udtryk for, at sundhed næsten er blevet et dogme, der overtrumfer andre hensyn.

"Jeg kalder det sundhedstotalitarisme. Det går ud på, at vi skal have længst mulig levealder for enhver pris - uanset om man så skal benytte sig af totalitære metoder". ■

# MANDEN MED 5.000 CHEFER



Bornholm vælter sig i oldtidsfund, amatørarkæologer og historieentusiaster. Der er fx 5.000 medlemmer af Bornholms Museumsforening, der ejer de syv afdelinger i Bornholms Museum. Museumsdirektør Jacob Bjerring-Hansen har siden 2010 stået i spidsen for en udvikling, som kræver både lydhørhed, balancegang og økonomisk sans. Magisterbladet fulgte ham rundt mellem mug, medier og medlemmer.

**Bornholms Kunstmuseum hører snart også ind under Jacob Bjerring-Hansens ledelsesansvar. Kunstmuseet drives fortsat separat i forhold til Bornholms Museums øvrige afdelinger – men han glæder sig til at give sig i kast med arbejdet og til den fremtidige udvikelse af kunstmuseet.**

**Mandag klokken 8.45:**

“Ja, her lugter lidt gammelt og fugtigt, men det er, fordi vi lige har haft en vandskade. Det her hus er jo ikke af yngre dato, så den slags sker ...”.

Jacob Bjerring-Hansen smiler bag de firkantede brilleglas og slår lidt undskyldende ud med armene, mens han kigger skeptisk op på det lave gipsloft, inden han sætter sig i kontorstolen bag skrivebordet. Hans kontor er placeret i en sidebygning til Bornholms Museum i Sankt Mortens Gade i Rønne.

Udenfor brager den tørre sensom-

mersol ned fra den skyfri himmel, men indenfor i kontoret er luften fugtig og støvet på en gang, selvom vinduerne er åbne. Her dufter både gammelt og af sommer. På kontoret er der tætpakkede bogreoler, og stakke af papirer og kommunalt udseende it-udstyr optager bordpladen. Keramiske koryfæer af ældre dato troner på toppen af både pengeskab og bogreol. Værkerne vidner om, at her drives professionel forretning med historiens vingesus som signaturvare.

Alle fremmødte medarbejdere

»



**Selvom alle genstande er opbevaret, så museets medarbejdere kan finde dem igen, glæder museumsdirektøren sig til, at alle genstande bliver samlet og opbevaret mere overskueligt og forsvarligt.**

»

samles udenfor i den brostensbelagte gårdhave mellem museets administrationsbygninger. Iført alt fra slidte arbejdsbukser til flagrende gevandter i pangfarver slår de godt 20 fremmødte medarbejdere sig ned ved træbænke placeret i forlængelse af hinanden. Nogle med en kop kaffe, andre med morgenmad nummer to.

Jacob Bjerring-Hansen byder velkommen til morgenmøde og giver straks ordet til arkæologerne, der har gang i en udgravning ved BølsHAVN. De har fundet en gravplads og dele af et kar fra bronzealderen, dvs. fra omkring år 1300 f.v.t.

Bonderoser og bindingsværk indrammer det et kvarter lange morgenmøde primært bestående af kortfattede bemærkninger fra de fremmødte afdelinger omkring ugens program i anledningen af Kulturugen og gårsdagens afholdte arrangementer. En gennemgående tråd er håndteringen af coronaens krav om afspritning, afstand og mindre menneskemængder. Han afrunder mødet med et: "Pas nu på jer selv og gæsterne og god uge til alle", gri-

ber sin keramikkeffekop med indgraveret navn og går retur mod kontoret. Formiddagen står på bunkevis af mails, der skal besvares, nye tiltag, der skal tages stilling til, koordinering af udviklingsprojekter, fremdrift i fundraising og det løse.

**Mandag klokken 12.30:**

Jacob Bjerring-Hansen går op ad Sankt Mortens Gade - op mod Helligåndskirken. Den er opført i 1898-1899 efter tegninger af Mathias Bidstrup, indviet i 1900 og blev i 1977 overtaget af Bornholms Museum. I dag fungerer kirkerummet som magasin, dvs. til opbevaring af historiske genstande.

Over indgangsdøren pynter keramiske rosetter fra Hjorths keramikfabrik i en dekorativ bue. Under buen står medarbejderen Martin og hilser. Han er ansvarlig for "magasinsituationen" og de 7 magasiner øen over, hvor Bornholms Museum opbevarer alle fund og bevaringsværdige genstande.

Indenfor i kirken fylder hylder fra gulv til loft hele kirkerummet. Her

er ikke ti gange ti centimeters plads tilovers på nogen hylder. I alle mellemgange står der bornholmerure, hænger gamle krigsuniformer og alverdens andre genstande. Her er mørkt, indelukket og en blanding af kaos og katalogiseret orden.

Egentlig har museet købt en gammel fiskefabrik i Tejn, som skulle fungere som ét stort lager. Men risikoen for skybrud er tiltagende, og en eventuel sikring imod en hundredårshændelse løber op i summer, der aftvinger en research af, hvilke andre muligheder der findes. Og det kan kun gå for langsomt.

"Tingene forgår jo, hvis vi ikke gør noget. Se fx de her gamle silkefaner fra 1830'erne. De falder næsten fra hinanden i æsken", siger Martin til sin chef, mens de bladrer i pergamentpapirerne, der adskiller fanerne.

De kigger på keramikander, bornholmerure, uniformer og meget mere, mens de taler om, hvad de skal gøre. Hvad der er smartest, hvad der vil blive brug for i fremtiden. De kravler op i tårnet, kigger ud



over byen og kigger samtidig taget efter. Indefra lugter trækonstruktionen sund. Udenfor er tegltaget vistnok tæt. Gudskelov. Jacob Bjerring-Hansen har i forvejen rigeligt med projekter at skaffe penge til, så et sundt tag er en god ting.

#### **Tirsdag klokken 8.50:**

Som i en svunden tid ligger haven mellem de mange produktionsbygninger på Hjorths Fabrik i Krystalgade i Rønne badet i morgensol og åndelig fred. Bonderoser, bindingsværk, toppede brosten og et smukt bornholmsk figentræ udgør tilsammen en fuldendt idyllisk ramme. Ud ad fløjdøren på det netop renoverede keramikmuseum træder direktøren for det hele og råber et uhøjtideligt godmorgen og misser mod solen.

Ind ad smedjernsporten kommer en ung journalist fra TV2/Bornholm slæbende på kamera, stativ, notesbog og det løse. Hun er ved at indsamle materiale til en række tv-programmer om keramikens historie, og så er det jo oplagt at begynde der, hvor det hele begyndte.

“Hjorths Fabrik var en kreativ

smeltedigel, fra da den flyttede ind i disse lokaler i 1862. Over de næste 20 år etableres fabrikken som den største på Bornholm og vigtigste i Danmark, et arnested for dansk keramik. I perioder var her mere end 50 ansatte”, fortæller Jacob Bjerring-Hansen journalisten, mens han viser rundt i de omkringliggende produktionslokaler, der er decideret gråmelerede fra gulv til loft. På hundredvis af hylder står keramik og venter på at tørre, blive glaseret og brændt.

Journalisten tænder kameraet efter lidt lydprøve og afsprøjtning af grej, og som trykkede hun “play” på museumsdirektøren, går han i gang med at fortælle som en fisk i vandet, der endelig har tid til at lege.

“Her på Bornholm har vi rigelig med grundstoffer, selvfølgelig med ler som det vigtigste. Men også kaolin, der bliver brugt til porcelæn, stentøjsler, kvarts og feldspat, der bruges i glasurer. På Hjorths Fabrik begyndte Hans Hjorth omkring år 1900 at eksperimentere med stentøjsglasurer og skabte en uhyre vigtig unikproduktion, der fik stor betydning for både øens og fabrikens

keramik i de følgende årtier”, siger han og fortæller videre om Michael Andersen & Søn samt Søholm, som er bornholmsk keramik to øvrige “grand old men”.

Ude på Krystalgades brosten samler en mand skrald. Kun 50 meter fra keramikens højborg ligger Rønnes mest berygtede værtshus, “Krydset”, og her er - når der ikke er corona - liv og glade dage ud på de sene nattetimer. Også for alle de bornholmere, der ikke giver en daddel for naboens status af “keramisk kulturperle”.

#### **Onsdag klokken 11.00:**

På en mark med udsøgt havudsigt oven for Bølshavn står Jacob Bjerring-Hansen midt i en cirkulær udgravning. På pladsen huserer dels en lille håndfuld arkæologer, dels et par frivillige. De graver, måler, vurderer. Solen bager ned, og pladsformanden fortæller direktøren, hvad de har fundet - og hvad de forventer at finde i jorden.

“Hvis man bliver begravet her, så har man haft en høj position i lokal-samfundet. Vi skal tilbage til bron-

»

## **OM JACOB BJERRING-HANSEN**

- Jacob Bjerring-Hansen (46 år) er uddannet i historie fra Aarhus Universitet og etnologi på Københavns Universitet.
- Han blev direktør for Bornholms Museum i 2010 og flyttede i den forbindelse til Bornholm med kone og to børn.
- Tidligere har han bl.a. været med til at skabe den permanente udstilling på Nationalmuseet og arbejdet på Arbejdersmuseet. Begge i København.



**Jacob Bjerring-Hansen har både været med til at koordinere den faste udstilling på Nationalmuseet og arbejdet på Arbejdersmuseet. Siden han er kommet til Bornholm, er interessen for lokale genstande og især keramik vokset på historikeren.**



**Arbejdet med at finde frem til den for fremtiden bedst mulige magasinløsning for museets genstande foregår i samarbejde med museets medarbejdere. Klimaudfordringer og potentielle hundreårshændelser kræver, at der tænkes i alternative løsninger, hvis fabrikken i Tejn, som museet har købt, skal kunne bruges.**

»

zealderen i år 1300 før Kristus for at bestemme denne cirkelrunde stenlægning med kraftige sten, ler ovenpå og en diameter på 38 meter - og måske ligger der endnu en grav derovre. Det ved vi ikke endnu. Jeg har aldrig set noget lignende - det er meget unikt, at den er så stor og rig. P.t. ved vi, at der i 1869 boede en kaptajn Rømer nede på den gård, I kan se dernede. Han fik fjernet højen, og da fandt man denne grav, hvilket man meldte til Nationalmuseet. I graven fandt man bl.a. en guldarmring, et stort bronzekar af italiensk oprindelse, en dolk, en ragekniv og en spækhuggertand”, fortæller arkæologen - tidligere direktør på Nationalmuseet Carsten U. Larsen - passioneret.

Jacob Bjerring-Hansen lytter opmærksomt. Arkæologen ender sin beretning med at vurdere, at de i hvert fald skal bruge midler til yderligere et par måneders effektivt gravarbejde næste år - og så er der så sandsynligvis også virkelig unikke arkæologiske fund at hente her. Museumsdirektøren går derfra med endnu en opgave på bordet: Der skal

skaffes fondsmidler, så udgravningens kostbare arkæologiske skatte ikke går tabt.

**Onsdag klokken 12.10:**

Jacob Bjerring-Hansen svinger hjemmevant den hvide Volvo ind på parkeringspladsen ved landbrugsmuseet Melstedgård. Han travler forbi den gamle firlængede gård, der er restaureret tilbage til sin stand i 1850'erne. Han kigger op på det stråttækte tag og siger højt for sig selv: “Det skal jeg også huske ... vi skal have søgt midler til at få det repareret, inden det bliver værre”.

Telefonen ringer, det er hans bestyrelsesformand Christina Dideriksen, der lige skal forhøre sig om et par detaljer og høre, hvordan det spænder af. Han skråer over græsplænen, mens de taler færdig, tager et par trin op og træder ind i madkulturhuset Gaarden, hvor den daglige leder, Mikkel Bach-Jensen, er i gang med at undervise en skoleklasse i madkultur og terroir - det der med at vide, hvor maden kommer fra, og hvorfor fx æbler smager forskelligt,

alt efter hvor de vokser.

Mikkel og Jacob sætter sig ned i baglokalet bag et forhæng. Det flyder med duge, stel, sange og lysestager. Jacob vil høre, hvordan gårsdagens middagsselskab forløb, der i anledning af den 20. Kulturuge på Bornholm var iscenesat som en fødselsdagsfest, som man holdt dem for 100 år siden. De taler om coronaafstand, afspritning, om taler og sangen, der måtte afvikles udenfor, mens de spadserer ned i madkulturhusets æblelund. Snakken fortsætter om mulige fondsmidler, programmet resten af sæsonen, konsekvenserne af færre gæster og dermed færre indtægter. Æblernes sødme hænger i luften. De to mænd tømmer kaffekrusene, og museumsdirektøren kører videre op ad Bornholms østkyst.

**Onsdag klokken 13.00:**

Parkeringspladsen foran Bornholms Kunstmuseum er fuld af turistbuser og turister med samme karakteristiske, lyseblå mundbind. I 30 år har stedet været ledet af Lars Kærulf Møller, der i denne tid går på pensi-



on og overdrager ledelsen af stedet til Jacob Bjerring-Hansen, som derefter leder de to museer som selvstændige museer.

I syv år har de to arbejdet side om side for at skaffe penge til og godkendelse af en stor tilbygning til museet. Tilbygningen skal bringe kunstmuseet i Rø nord for Gudhjem op til moderne standard og tilbyde Bornholms stadig flere turister og beboere et bredere kunstvalg. Foreløbig er projektet forsinket i yderligere to år, da der er klaget over lokalplanen, og imens ligger det meste af arbejdet stille.

I dag skal de to direktører blot udveksle viden om den daglige ledelse, fondskontakter og andre af de mange erfaringer greb fra Kærulfs værktøjskasse, så stedet med sin nye direktør kan komme bedst muligt i vej. Inden da står den på fotografering på den grund, hvor tilbygningen kommer til at ligge. Jacob Bjerring-Hansen tager imod fotografens dirigeren rundt med ham med ophøjet ro og et stort smil. Igen iført arbejdsuniformen lærredsbukser, Camper-sko, lyseblå skjorte, grå blazer og et stort smil.

#### Torsdag klokken 8.58:

“You’re live in one minute, Jacob”, siger en af museets internationale medarbejdere til museumsdirektøren, der sidder klar bag sin bærbare pc ved mødebordet. Han skal byde velkommen til den onlinekonference for alle medlemmer af Interreg South Baltic Network, der kort sagt handler om fordeling af EU’s regionale udviklingsmidler. Museets nærmeste netværk er ikke kun andre danske museer, men også lignende museer i den baltiske region, der er udfordret af nogle af de samme “udkants”-parametre, som Bornholms Museum er.

Lokalet er helt stille, og kun bilerne på gaden høres sagte i baggrunden, indtil museumsdirektøren på et flydende og optimistisk engelsk bryder stilheden:

“Greetings to you all. Welcome to this online Interreg South Baltic annual event 2020. Baltic history is a very strong resource - but not always a peaceful one. It’s never the less common”. ■

## BORNHOLMS MUSEUM

- Bornholms Museum er stiftet i 1893 og er et kulturhistorisk museum for Bornholm og Christiansø.
- Museet er ejet og drevet af Bornholms Museumsforening – landets største museumsforening af sin art – med 5.000 medlemmer, engageret i at sikre den bornholmske kulturarv på de to statsanerkendte museer: Bornholms Museum og Bornholms Kunstmuseum.
- Som statsanerkendt museum er Bornholms Museum forpligtet til at indsamle, konservere, forske, udstille og formidle til det almene publikum. Museet varetager disse fem forpligtelser inden for såvel arkæologi som nyere tids kulturhistorie på følgende afdelinger:

Det Kulturhistoriske Museum i Sankt Mortens Gade 29, 3700 Rønne

Den fredede Erichsens Gård i Laksegade 7, 3700 Rønne

Landbrugsmuseet Melstedgård på Melstedvej 25, 3760 Gudhjem

Bornholms Kunstmuseum, Otto Bruuns Plads 1, 3760 Gudhjem

Keramikfabrikken Hjorths Fabrik i Krystalgade 5, 3700 Rønne

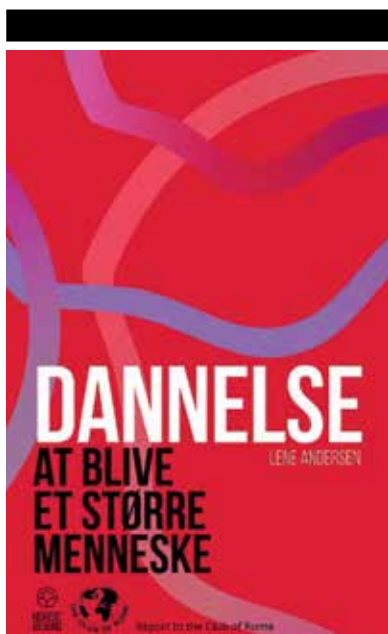
Det fredede forsvarsanlæg Kastellet omkring Bornholms Forsvarsmuseum syd for Rønne

Madkulturhuset Gaarden på Melstedgårdvej 25a, 3760 Gudhjem.



**Jacob Bjerring-Hansen åbner skodderne i toppen af kirketårnet i Helligåndskirken i Sankt Mortens Gade i Rønne, der lidt endnu fungerer som Bornholms Museums magasin. Udsigten over byen er fantastisk, siger han, ”og det er tagets tilstand heldigvis også”.**





DANNELSE

**DANNELSE - AT BLIVE ET STØRRE MENNESKE**

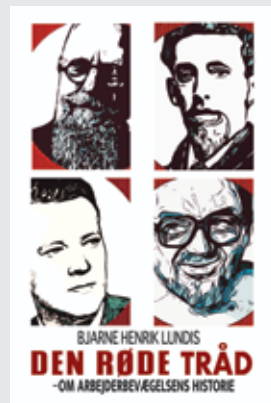
Lene Andersen

Nordic Bildung, 2020, 171 sider, 125 Kr.

Dannelse er på alles læber, men begrebet er vanskeligt at definere. Lene Andersen har med bogen både gjort dannelsebegrebet konkret og udviklet begrebet til at matche det 21. århundredes behov. I første halvdel af bogen undersøger Lene Andersen dannelsebegrebets tyske oprindelse, dets lighed med moderne udviklingspsykologi, og hvordan Grundtvig og Kold demokratiserede dannelsen og gjorde den til folkedannelse gennem højskolerne. Dannelse blev fundamentet for Danmarks velstand og beskyttede os mod 1930'ernes autoritære og totalitære ideologier. Endelig giver Lene Andersen konkrete bud på, hvordan vores dannelse er nødt til at blive opdateret i forhold til det 21. århundredes udfordringer som fx klimaforandringer og overvågningskapitalisme. Bogen er også udgivet på engelsk under titlen "Bildung - Keep Growing".



ARBEJDSMARKED



**Den røde tråd - om arbejderbevægelsens historie**

Bjarne Henrik Lundis

Sidespejlet, 2020, 124 sider, 158,20 kr.

Med blandt andet de tidligere statsministre Thorvald Stauning, Jens Otto Krag og Anker Jørgensen som udgangspunkt fortæller bogen "Den røde tråd" om arbejderbevægelsens og Socialdemokratiets historie fra starten i 1871 og frem til i dag. Med Majbrit Berlau fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Claus Jensen fra Dansk Metal bliver der bundet en rød tråd fra arbejderbevægelsens begyndelse og frem til i dag. Men kan vi stadig tale om en arbejderbevægelse, og hvor er fagbevægelsen på vej hen?

IVÆRKSÆTTER

**Innovation - Når ideer skaber værdi**

Michael Thing og Kirsten Wissing

Praxis - Nyt Teknisk Forlag, 2020, 176 sider, skolepris 191,36 kr.

Bogn er en ny, anderledes og særdeles praksisnær undervisningsbog til de gymnasiale uddannelser. Bogen tager udgangspunkt i aktuelle og virkelige problemstillinger, der knytter sig til innovation. Bogen introducerer centrale innovationsmodeller og er rig på cases og øvelser. Des-

uden præsenteres en række cases om unge iværksættere og deres virksomheder. Bogen er visuelt indbydende og appellerer til målgruppen med appetitlig grafik og illustrationer, konkrete værktøjer, modeller og tips. Bagest i bogen findes en alfabetisk oversigt over 50 centrale og kendte innovationsbegreber med tilhørende beskrivelser.

LEDELSE



**DELTA! - Håndbog i kulturledelse**

Mette Strømgaard Dalby

Gads Forlag, 2020, 126 sider, 199,95 kr.

Der stilles stigende krav til brugerinddragelse på offentlige institutioner og til samarbejdet mellem den offentlige sektor og civilsamfundet. Det er ikke længere nok for offentlige institutioner alene at tilbyde aktiviteter, for brugerne forventer i stigende grad medejerskab og at blive inddraget. Det udfordrer kulturfagligheden såvel som den traditionelle frivillighed. Denne bog er en håndbog til ledere og medarbejdere på kulturinstitutionerne, i de offentlige institutioner og til de mange foreninger og frivillige, der gerne vil forstå hinanden bedre og samarbejde omkring større deltagelse og medejerskab for alle.

LITTERATUR

**Genbesøgt - Inger Christensens efterladte papirer**

Dan Ringgaard og Jonas Ross Kjærgård

Aarhus Universitetsforlag, 2020, 275 sider, 249,95 kr.

I foråret 2018 udkom Inger

Christensens "Verden ønsker at se sig selv". Bogen er næsten 1.000 sider lang og fyldt med færdige og ufærdige digte, prosaskitser, anmeldelser og meget mere. Tilsammen kaster teksterne væsentligt nyt lys over et af det tyvende århundredes vigtigste danske forfatter-skaber og en af de internationalt mest fejrede moderne nordiske lyrikere. I denne bog spørger en række fremtrædende Inger Christensenforskere, hvilke konsekvenser "Verden ønsker at se sig selv" har for vores billede af forfatterskabet. Frem træder et revideret og endnu rigere billede af forfatterskabet.

KUNST



**Da guldalderen kom til Søhøjlandet - Vilhelm Kyhn og andre landskabsmalere på Himmelbjergene**

Henrik Bredmose Simonsen

Forlaget Turbine, 2020, 156 sider, 299,95 kr.

Det smukke midtjyske landskab med Himmelbjergene som et knejsende fokus blev først opdaget af den københavnske kulturelite i 1830'erne, hvor kunstnere forsigtigt sneg sig ud i det storslåede sceneri. Det blev maleren Vilhelm Kyhn, der for alvor åbnede alles øjne, da han i 1870'erne drog med sine elever og venner på sommerstudier til Ry. Her opstod en kunstnerkoloni, hvis fokus var landskabsmaleriet. Bogen er både en beskrivelse af malernes opdagelse og brug af det dramatiske midtjyske landskab fra 1830'erne til begyndelsen af 1900-tallet og et portræt af en relativt ukendt kunstnerkoloni. Bogen er rigt illustreret.

# Debat

Sidste frist for debatindlæg til nr. 9 er mandag den 26. oktober kl. 10. Debatindlæg sendes til [magisterbladet@dm.dk](mailto:magisterbladet@dm.dk).

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



## DM BØR HAVE EN KLAR BOLIGPOLITIK

Af **Olav W. Bertelsen, Bjarke Friberg og Thomas Bæk Kristensen**, medlemmer af HB

DM's medlemmer har som gruppe en boligpolitisk interesse, som DM bør forholde sig til.

Som akademiker er man sent færdiguddannet, og der går ofte lang tid, før man får sin første fastansættelse og dermed mulighed for at købe bolig. Desuden skal mange flytte rundt i landet efter de første job.

Og mange akademiske job findes i de store byer, hvor boligerne generelt bliver dyrere og dyrere. Det kan overraske nogen, men mange nyuddannede akademikerfamilier er ikke økonomisk bedrøvede stillede end det par bestående af en sygeplejerske og en politibetjent, som vi længe har vidst ikke har råd til at bo i byen. Fra det perspektiv er det også en sag for DM at sikre gode, billige lejeboliger i de store byer.

Det, man kalder almene boliger, altså det sociale boligbyggeri, som fagbevægelsen, filantroper, boligforeninger og mange andre begyndte at etablere i slutningen af 1800-tallet, har sikret store dele af befolkningen gode og sunde boliger til en rimelig leje. Sektoren er selvejende og med et beboerdemokrati, hvor beboerne selv vedtager budget og vedligeholdelsesplaner. Fordi boligerne ikke skal give overskud, bliver huslejen billigere, som årene går.

De almene boliger er bygget over mange årtier, i mange forskellige stilarter og

under mange forskellige samfundsmæssige ideer om den gode by. Men fælles for dem er, at de er gode og billige. Charmen ved de almene boliger er, at de huser folk fra alle samfundsgrupper - også en masse akademikere.

Lige nu er den tidligere regerings ghettolove på vej til at gøre et alvorligt indhug i mulighederne for at få en god og billig almen bolig i de store byer. Tusindvis af gode, billige boliger skal rives ned eller sælges til private investorer, fordi bebyggelserne er blevet udnævnt til hårde ghettoer. De områder, der er stempet som hårde ghettoer, huser beboere med sociale udfordringer - ja, hvor skulle disse folk vel ellers bo? - men det er samtidig boligområder med attraktive beliggenheder i byer, der er i eksplosiv vækst.

Og det er ikke nødvendigt at rive boligerne ned. Der sker allerede i dag en enorm socialpolitisk indsats, der løfter de beboere, som har behov for det. Og de såkaldte ghettoer undergår i disse år også arkitektoniske forandringer, hvor fx indgangspartier gøres mere overskuelige, og dunkle parkeringsarealer omdannes. Det skaber øget tryk og gennemsuelighed. Det er tudetosset at fjerne gode, billige boliger, når der er så hårdt brug for dem.

Vi håber med dette indlæg at få sat den boligpolitiske interessevaretagelse på dagsordenen i DM. Vi skal forholde

“Charmen ved de almene boliger er, at de huser folk fra alle samfundsgrupper – også en masse akademikere”.

os aktivt og konstruktivt til de behov, vi som akademikere har for gode boliger, der passer til den livssituation, vores arbejdsliv skaber.

Mens vi venter på debatten i DM, vil vi gå ind og støtte borgerforslaget “Op-hæv loven om nedrivning og salg af almene boliger, og afskaf de såkaldte ghettoer”. Vi opfordrer andre til at gøre det samme.

## 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](mailto:stevensampson@hotmail.com)  
tlf. 2074 1264

# Arrangementer, inspiraton og kurser i DM



## Medlemsmøder

### **Humaniora i verden**

8. oktober 2020 – Aarhus

### **Har vi en fri vilje?**

20. oktober 2020 – Odense

### **Digitalisering i uddannelserne: etiske og læringsmæssige udfordringer**

20. oktober 2020 – København

### **Infomøde for mentorer og mentees**

28. oktober 2020 – Online

2. december 2020 – Online

### **Use your research background as an entrepreneur**

17. november 2020 – Online

### **Mary Consolata om racisme og Black Lives Matter**

5. november 2020 – Online

### **Rasmus Willig: Hvad lærte covid19 os om at gå på arbejde?**

3. december 2020 – Online

### **Hvordan ser fremtiden ud for læreruddannelsen?**

7. november 2020 – Aarhus

### **Bliv opfattet som den ekspert, du er**

12. november 2020 – Online

## Workshops

### **Afklar dine lederambitioner**

8. oktober 2020 – Online

5. november 2020 – Online

### **How your research skills can create value outside academia**

15. oktober 2020 – København

22. oktober 2020 – Online

### **LinkedIn som karriereredskab – grundlæggende workshop**

11. november 2020 – Online

25. november 2020 – Online

### **Fastlæg din karrierestrategi**

3. november 2020 – København

5. november 2020 – Aarhus

26. november 2020 – Odense

17. december 2020 – Aalborg

### **How do we create better well-being for PhD-students?**

4. november 2020 – Aarhus

11. november 2020 – København

### **How to apply for a PhD scholarship**

12. november 2020 – Online

## Unge

### **Løn og rettigheder i dit første job**

27. oktober 2020 – Online

18. november 2020 – Online

2. december 2020 - Online

### **Sund Snak**

20. oktober 2020 – København

4. november 2020 – Odense

4. november 2020 – Aarhus

25. november 2020 – Aarhus

### **En fremtid som projektleder II**

16. november 2020 – Aarhus

### **Kig frem i bakspejlet**

Oktober 2020 – Online

Nyt koncept, hvor vi beder tidligere studerende om at kigge frem i bakspejlet og dele ud af tanker og erfaringer fra deres studieliv og karriere.

Vi glæder os til at byde velkommen til Emma Holten, Tine Høeg, Jacob Yoon Egeskov Nossell, Helena Gleesborg Hansen, Erkan Özden, Andreas Gylling Æbelø og Erik Harr.





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](https://dm.dk/kalender)

Dansk  
Magisterforening



## Bæredygtigt arbejdsliv

Hen over efteråret afholdes en række morgen-webinarer med fokus på et bæredygtigt arbejdsliv.

### Kulturer og grænser mellem arbejdsliv og privatliv

6. oktober 2020

### Arbejdsrelateret stress, sygemeldinger og tilbagevenden til arbejdet

22. oktober 2020

### Fleksibel arbejdskultur

10. november 2020

### Kend din kultur og kend din stressforebyggelse og -håndtering

26. november 2020

### De psykologiske dynamikker ved forandringer

7. december 2020

## Arrangementer

DM tilbyder arrangementer for forskellige medlemsgrupper.

### Leder

#### Morgenmøde for ledere: Lederskab i konflikter

28. oktober 2020 – København

### Ledernetværk

18. november 2020 – Aarhus

25. november 2020 – København

### Freelancere og selvstændige

#### Fordele og ulemper for den soloselvstændige

30. oktober 2020 – Frederiksdal

#### Skab reklamefilm med din mobil

26. oktober 2020 – Aarhus

2. november 2020 – København

#### Markedsføring og GDPR:

##### Hvad må du (ikke)?

30. oktober 2020 – Aarhus

### Seniorer

### Nordjylland

#### Foredrag "På knæ for livet"

28. oktober 2020 – Aalborg

#### Energisektorens udvikling i Danmark

17. november 2020 – Aalborg

### Midtjylland

#### Foredrag "Dementi af et formodet giftmord"

21. oktober 2020 – Aarhus

#### Foredrag "På knæ for livet"

18. november 2020 – Aarhus

### Sydjylland-Fyn

#### Danmarks nye partikelkanon mod kræft

21. oktober 2020 – Odense

#### Dansk Sprognævns arbejde

4. november 2020 – Odense

#### Firbenede skadedyr

25. november 2020 – Odense

### Øst

#### Magisterens rolle i klimakampen

20. oktober 2020 – København

#### Afrika og FN's 17 Verdensmål

5. november 2020 – København

#### Meningen med velfærdsstaten?

2. december 2020 – København

## Udvalgte jobs

Flere gange om ugen opdateres magisterjob.dk med nye og relevante akademikerjobs. Vi har udvalgt et par af de nyeste her og du kan gå ind på hjemmesiden og indtaste quicknummeret i søgefeltet for at læse mere om stillingerne.

### Head of LEO Historical Archives and Museum

Ballerup

LEO Foundation

Ansøgningsfrist: 04/10-2020



Quicknr.: 81066752

### Presserådgiver

Nuuk

Grønlands Selvstyre

Ansøgningsfrist: 07/10-2020



Quicknr.: 81090233

### Museumsinspektør til Strandingsmuseum St. George

Thorsminde

De Kulturhistoriske Museer

Ansøgningsfrist: 07/10-2020



Quicknr.: 81100143

## Lektor i dansk sprog og kultur i udlandet

Følgende universiteter i udlandet har ledige tidsbegrænsede lektorater til besættelse fra efterår 2021:

**Canada:** University of British Columbia, Vancouver

**Rusland:** Moskvas Statsuniversitet, Sankt Petersborgs Statsuniversitet

**USA:** University of Texas at Austin, University of Colorado Boulder, University of Washington

**Serbien:** Universitetet i Beograd

Besøg vores hjemmeside [www.ufm.dk/lektoratsordningen](http://www.ufm.dk/lektoratsordningen), hvor detaljerede stillingsopslag med jobbeskrivelser kan ses.

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

### Ansøgning

Ansøgningsfristen er fredag d. 30. oktober 2020.

Lektoratsudvalget forventer at afholde samtaler i uge 46, enten i København eller via Skype.

## FREDERIKSBORG

Nationalhistorisk  
Museum

Det Nationalhistoriske Museum på Frederiksborg

# Museumsinspektør

På Det Nationalhistoriske Museum vil en stilling som museumsinspektør være at besætte pr. 1. januar 2021 eller snarest derefter.

### Opgaver:

- > Varetagelse og administration af museets samlinger i samarbejde med inspektører og registrator
- > Forskning i for museet relevante områder
- > Medvirken ved tilrettelæggelse af udstillinger, katalogarbejde m.m.
- > Omvisninger og foredrag

### Kvalifikationer:

- > Uddannelse i museumsrelevant fag (historiker, kunsthistoriker eller lignende)
- > Forskningserfaring på ph.d.-niveau (bedømmelse af afhandling, seniorforskerbedømmelse eller lignende bedes vedlagt)
- > Erfaring med museumsarbejde, herunder genstandsadministration og udstillingstilrettelæggelse
- > Erfaring med skriftlig og mundtlig formidling
- > Bred historisk/kunsthistorisk almenviden og evne til at sætte sig ind i nye områder af både faglig og administrativ karakter
- > Interesse for internationalt samarbejde
- > Gode samarbejdsevner
- > Fleksibilitet og ansvarsfølelse
- > Udviklingsorienteret og velstruktureret

Du skal have lyst til at indgå i tætte, tværfaglige miljøer og deltage aktivt og engageret i museets faglige og formidlingsmæssige opgaver.

Det Nationalhistoriske Museum er en afdeling af Carlsbergfondet, og dets virksomhed er baseret på faglighed og forskning inden for museets hovedområder: Danmarkshistorien, portrætkunst, historiebrug og Frederiksborg Slots historie.

Som kulturinstitution henvender museet sig til såvel danske som udenlandske gæster, og der lægges stor vægt på udvikling af internationale relationer både med hensyn til formidling og forskning.

### Aflønning efter overenskomst.

Det første år vil være prøvetid, såfremt du ikke har specifik erfaring med denne type museumsarbejde.

**Nærmere oplysninger** vil kunne fås ved henvendelse til museumsdirektør Mette Skougaard på tlf. 48260439. Se desuden [www.dnm.dk](http://www.dnm.dk)

**Ansøgningen stiles** til direktør Mette Skougaard, sendes med post eller pr. e-mail til [mc@dnm.dk](mailto:mc@dnm.dk) og skal være museet i hænde senest den 30. oktober 2020 kl. 12.00.



3%

på din  
lønkonto

## Få Danmarks bedste studiekonto

Når du er medlem af DM, kan du få en studiekonto hos Lån & Spar. Med 3% på kontoen kan du faktisk få penge ud af at have penge i banken – og hvis du skal bruge en kassekredit på op til 50.000 kr., er Lån & Spar blandt de billigste.

Der er meget mere. Se alle dine fordele på [studiekonto.dk](http://studiekonto.dk).

Ellers send en mail til [dm@lsb.dk](mailto:dm@lsb.dk) eller ring på 3378 1952 og book et møde.

### Studiekonto – ganske kort

- Du får 3% i rente på de første 20.000 kr. – derefter 0,00%
- Vælg en kassekredit på op til 50.000 kr. Du betaler kun 5% i rente
- Visa/Dankort og MasterCard – med samme pinkode
- StudieOpsparing – som giver 0,05% i rente
- Gebyrfri hverdag
- Behold dine fordele i op til 3 år efter endt studie
- Søg nemt og hurtigt via mobilen.

Download app'en Zapp og søg om en studiekonto.




For at få Danmarks bedste studiekonto, skal du samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar og være medlem af DM. Du får 3% i rente på de første 20.000 kr. – derefter 0,00%. Du får studiekontoen på baggrund af en almindelig kreditvurdering. Du kan have studiekontoen i op til 3 år efter endt uddannelse. Hvis du bruger hele din kassekredit på 50.000 kr., vil det koste dig 625 kr. i omkostninger efter tre måneder. Stiftelsesomkostninger 0 kr., debitorrente (var.) 5,09%, ÅOP 5,09%. Efter tre måneder skylder du 50.625 kr. Kreditten er gældende indtil videre og uden faste afdrag. Alle rentesatser er variable og gældende 9. maj 2019.

# Lån & Spar



# Afkast & ansvarlighed går hånd i hånd

 9 procent i afkast pr. år fra 2009 til 2019. I 2020 forventer vi dog et lavere afkast på grund af corona. Lige nu har vi et afkast på +2 procent.

 Vi respekterer menneskerettigheder i de selskaber, vi investerer i.


 Vi arbejder for rimelig aflønning af topledelsen i selskaberne.

 Vi presser på for at få flere kvinder på direktiongangene.

 Vi har frasolgt aktier i olie, kul og tjæresand.

 Vi har sagt farvel til investeringer i tobak.

 Vi modarbejder skattesvig, skatteunddragelse og aggressiv skatteplanlægning.

 Vi siger nej til atomvåben, til kemiske og biologiske våben og til klyngevåben.

